

目次

壹、 案由：據訴，外籍漁工於小卷捕撈勞動契約所定期間內疑無法收到契約所簽訂薪資，且捕撈季節結束後被要求下船，代辦仲介業者及雇主不再提供食宿，又仲介疑另為外籍漁工安排工作並再次收取費用。另疑有超過70位外籍漁工被2家仲介業者安置在同一房屋內，睡覺空間不足，食物亦為教會所提供等情。究實情為何？是否有勞動剝削情形？主管機關有無善盡監督責任？均有深入瞭解之必要案。	1
貳、 調查事實：	1
一、 本院履勘情形及外籍漁工之食宿相關規定，分別摘要敘明如下：	2
二、 113年1月10日本院訪談會議，邀請49位印尼籍漁工出席。相關問卷統計及紀錄摘要如下：	7
三、 113年3月8日本院詢問發展署、勞工局及新北市政府漁業及漁港事業管理處，紀錄摘要如下：	12
四、 113年3月8日本院詢問會議後，發展署辦理情形摘要如下：	16
五、 113年3月26日本院諮詢紀錄摘要如下：	21
六、 113年4月24日本院詢問勞動部、發展署及漁業署：	25
七、 113年5月21日本院詢問長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，發展署列席，紀錄摘要如下：	30
八、 113年6月11日本院前往印辦探訪9位外籍漁工，並訪談相關人員，紀錄摘要如下：	34
九、 113年7月17日本院諮詢，紀錄摘要如下：	44
十、 臺灣境內僱用外籍漁工之人數、來源國家及比率：	46

十一、 針對臺灣境內僱用外籍漁工，政府所擬之定型化契約範本及實際合約：	-----	47
十二、 境內聘僱外籍漁工自111年至113年2月底，向1955專線申訴之分析資料：	-----	48
十三、 有關提升境內聘僱外籍漁工之福利措施、生活照顧及權益保障等，現況：	-----	50
十四、 新北市政府訪查外籍漁工檢查資料及仲介違法態樣統計：	-----	52
參、 調查意見：	-----	54
一、 臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，而解僱漁工之漁船仍持續出海作業。勞動部及新北市政府調查結果「外籍漁工與雇主都是合意解約，解約原因各有不同，如漁工拒絕給付勞務、雇主捕撈白帶魚銷售價格不佳故不出海等」，惟本院調查發現的真相是「沿近海的仲介配合漁船主，運用『合意解約』彈性調節漁工人力，迴避勞動基準法的適用，致外籍漁工多次、長時間等待轉換雇主，未獲得簽約3年的工作權利保障，也未獲得資遣費」。實際上外籍漁工被頻繁轉換工作、長期無法得到薪水的情形，並非單一年度發生的案件，然勞動部長期以來未能警覺，調查結果與本院調查真相有明顯的出入。依據勞動部函復本院資料，112年因為休漁受影響漁工總計64位，分屬45個雇主，分別委託3家仲介業者；依據發展署陳述，雇主解約的狀況，過去3年共有196案，涉及205名移工提早解約，解約再申請聘用有144案，涉及513人。境內聘僱外籍漁工適用勞動基準法無庸置疑，不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之，而勞動部之法定掌理事項，包括勞動檢查、業務推動、勞動調查、雇主申請聘僱外國人之許可		

及管理及仲介業務之許可等，惟勞動部未能警覺、掌握漁業捕撈的作業特性，及時給予漁工協助，又沒有防範未來的方案，無法落實法令對勞工權益的保障，怠忽職守，嚴重影響勞工權益，核有違失。

----- 54

- 二、臺灣沿近海漁業捕撈季節更迭時，外籍漁工面臨長期失去工作、待工的困境，仲介業者安置大量漁工居住於三重、野柳處所，其中有50位外籍漁工居住在40幾坪空間，最高紀錄超過80人，且寒流來臨季節宿舍沒有熱水，也沒有足夠的床位及棉被，廁所又有損壞的情形，住宿環境不符合生活標準，另漁工須自行負擔食宿費用，又有護照或居留證由仲介保管之情形。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，移工等待轉換雇主期間，原雇主仍有生活照顧管理責任，而勞動基準法規範目的在於落實保護勞工權益，而要求雇主之責任，新北市政府對於轄區內適用該規定之漁工權益負行政監督責任，此即勞動基準法第1條所宣示之意旨，自不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之。然新北市政府勞工局未能及時發現外籍漁工大量被解僱(約)及提早解約可能延伸的問題，使「失業」漁工陷入生活困境，未善盡保護勞工權益的責任、未履行國家保障勞工權益的職責，影響臺灣人權聲譽，實有疏失。----- 71
- 三、臺灣沿近海漁業有禁漁期及明顯的淡旺季區別，雖然漁業署表示漁船可以兼營多項魚種，應該不致於影響營業，但經本院諮詢專家學者表示，112年臺灣小卷休漁，白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，眾多外籍漁工被迫放「無薪假」。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，雇主卻將外籍漁工交由仲介「調動」，被迫轉換雇主或非法從事臨時短

- 期工作，對於休漁期間之停工配套措施及勞資雙方合意解僱(約)後轉換新雇主，勞動部應慎重思考解決方案，妥為因應，以保障外籍漁工權益，避免外籍漁工迫於經濟壓力成為失聯移工。-----85
- 四、漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，勞動部應積極研擬異常狀況通報機制，藉由預警機制立即掌握大量解僱(約)的異常狀況，採取相關措施保護勞工，保障外籍漁工工作權益。-----94
- 五、臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱的異常狀況，漁業署調查結果「漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業漁法」，惟本院調查的結果是「沿近海漁船生態漁工變成派遣性質，112年白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，或漁業捕獲量減少，工作機會變少，大量漁工沒有工作，外籍漁工被迫轉換雇主或非法從事臨時短期工作。」漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，漁業署應建立預警機制、立即採取相關措施，以保障漁工權益。-----97
- 六、國際勞工組織第188號漁業工作公約(下稱ILO C188)，確保漁民在漁船上工作的勞動條件、提升漁工人權。我國持續推動將ILO C188納入國內法律，跨部會系統性改善船員權益。另保障外籍勞工人權之相關國際基準提到，任何勞工不應因原國籍受到不利益之差別待遇，移民勞工應享有「國民待遇」而非「最低基準」，又消除一切形式種族歧視國際公約(下稱ICERD)國際審查提到，國外、國內勞工應受同等待遇，如果有社會保險應該是要一樣的。我國境內僱用的外籍漁工屬於近海漁撈工作者，適用勞動基準法，原則上與本國勞工待遇相同、享有

相同的法律保障。惟目前我國就業保險排除本案失業風險更高的外籍漁工，又勞動部表示本案外籍漁工不屬於單一雇主，無法適用大量解僱保護法及就業保險法。惟人權保障不分國籍及身分，透過法律強化保障外籍漁工權益，應有討論空間。	-----	101
肆、處理辦法：	-----	114
一、調查意見一，糾正勞動部。	-----	114
二、調查意見二，糾正新北市政府。	-----	114
三、調查意見三及四，函請勞動部確實檢討改進見復。	-----	114
四、調查意見五，函請農業部確實檢討改進見復。	-	114
五、調查意見六，函請勞動部研處後見復。	-----	114
六、調查意見，函復陳訴人。	-----	114
七、調查意見，移請國家人權委員會參處。	-----	114
八、調查報告全文（含附表、簡報），經委員會聯席會議討論通過後公布。	-----	114
附表【臺灣禁漁期相關情形調查表】	-----	115

調 查 報 告

壹、案由：據訴，外籍漁工於小卷捕撈勞動契約所定期間內疑無法收到契約所簽訂薪資，且捕撈季節結束後被要求下船，代辦仲介業者及雇主不再提供食宿，又仲介疑另為外籍漁工安排工作並再次收取費用。另疑有超過70位外籍漁工被2家仲介業者安置在同一房屋內，睡覺空間不足，食物亦為教會所提供等情。究實情為何？是否有勞動剝削情形？主管機關有無善盡監督責任？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查事實：

本案經調閱勞動部、農業部漁業署(下稱漁業署)、新北市政府勞工局(下稱勞工局)、長○○國際管理顧問有限公司(下稱長○○公司)、銓○國際有限公司(下稱銓○公司)及和○○實業有限公司(下稱和○○公司)等卷證資料，並於民國(下同)112年12月22日、113年2月26日現場履勘，於113年1月10日訪談49位外籍漁工，於113年3月8日詢問勞動部勞動力發展署(下稱發展署)、勞工局及新北市政府漁業及漁港事業管理處，於113年3月26日諮詢聖多福克里斯多福天主堂神父○○、宜蘭縣漁工職業工會李女士、新事社會服務中心李先生及印尼海員同鄉聯誼會(下稱FOSPI)志工吳先生，於113年4月24日詢問勞動部、發展署及漁業署等機關人員，於113年5月21日詢問長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，於113年6月11日前往駐台北印尼經濟貿易代表處(下稱印辦)探訪9位外籍漁工，並訪談印辦與其安置所之人員、臺灣國際勞工協會(下稱Tiwa)安置所之人員及神父等相關人員，於113年7月17日諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及

財團法人法律扶助基金會主任朱律師，茲綜整調查事實如下：

一、為瞭解外籍漁工在臺灣小卷捕撈季節結束後之工作與食宿情形，本院分別於112年12月22日、113年2月26日前往三重、野柳現地履勘，履勘情形及外籍漁工之食宿相關規定，分別摘要敘明如下：

(一)112年12月22日本院前往新北市三重區漁工住所現地履勘：

- 1、外籍漁工工作合約皆為簽訂3年。
- 2、仲介安排外籍漁工居住於新北市三重區之3層樓公寓，於本院履勘當日有50位外籍漁工居住於1、2樓，1層樓約20幾坪，最高紀錄超過80人被安置於此2層樓之狹小公寓，外籍漁工居住空間嚴重不足，甚至有10幾人需要睡在房子外面或是公園，而仲介居住於3樓。
- 3、每人每日須自行支付新臺幣(下同)100元住宿費，另每人每日自行支付100元作為團體搭伙費。
- 4、捕撈季節結束，外籍漁工沒有工作、沒有薪水。截至本院履勘之日，外籍漁工下船後居住在此公寓已近3個月，此並非單一次、單一年度發生的案件。
- 5、現場照片：



1樓客廳空間，需要容納23人席地而睡。	2樓空間需要容納25人席地而睡。
1、2樓空間總計40幾坪，最高紀錄須容納超過80人，已違反每位外籍勞工應有居住空間3.6平方米之規定。	
	
這樣的無窗小房間要住7個人。	有10幾人需要睡在房子外面。
	
廚房。	廁所。

(二)113年2月26日本院前往新北市萬里區(野柳)漁工住所現地履勘：

- 1、本院履勘當日有17位外籍漁工居住在此公寓之5樓(頂樓加蓋)。
- 2、無空調、廁所損壞，多次向仲介反映，卻未獲修繕，必須從5樓走到港邊使用公廁。
- 3、衛浴沒有熱水，須洗冷水澡。

- 4、住宿1人1天200元。吃飯1人1天100元，所有飲食都靠自己負責。
- 5、都會遇到停止捕魚期間，要等休漁期過後才有工作。之前曾經休息1個月，現在最久需要休息2至3個月。
- 6、所屬仲介皆為銓○公司，雇主不同。
- 7、護照、居留證皆由仲介保管，不清楚居留證何時到期。仲介會突然告訴他們要回去了，3個月到期後沒有找到工作就要回印尼，也不會幫他們找工作，仲介要他們自己找工作。
- 8、來臺灣之前都不知道會有停工的狀況。
- 9、現場照片：



有17位外籍漁工居住在此。



頂樓加蓋5樓。無空調。

	
<p>床位不足。</p>	<p>衛浴沒有熱水。</p>
	
<p>廁所損壞。</p>	<p>必須從5樓走到港邊使用公廁。</p>

(三)為加強保障外籍船員陸上及船上生活條件及急難求助，勞動部多次會商相關單位後，已於106年7月6日修正發布新規定，將受聘僱從事海洋漁撈工作的外籍船員，納入「外國人生活照顧服務計畫書」適用對象，並自107年1月1日起實施。¹

1、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第2條規定：「本辦法用詞，定義如下：一、第一類外國人：指受聘僱從事本法第46條第1項第1款至第6款規定工

¹ 資料來源：勞動部網站<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/45271>。瀏覽日期：113年7月4日。

作之外國人。二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人。」同辦法第33條規定：「(第1項)雇主申請聘僱第二類外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。(第2項)前項外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：一、飲食及住宿之安全衛生。二、人身安全及健康之保護。三、文康設施及宗教活動資訊。四、生活諮詢服務。五、住宿地點及生活照顧服務人員。……。(第4項)雇主違反第1項規定，經當地主管機關認定情節輕微者，得先以書面通知限期改善。……。」

- 2、勞動部為審查雇主申請聘僱或接續聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人，於法定期間內通知當地主管機關實施檢查時，所檢附之「外國人生活照顧服務計畫書」，特訂定外國人生活照顧服務計畫書裁量基準。外國人生活照顧服務計畫書裁量基準規定第2點規定，雇主應依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條規定，規劃外國人生活照顧服務計畫書，規定相關事項及基準，已將海洋漁撈工作(區分陸上居住船上居住)納入適用。
- 3、為強化在臺外籍漁工之居住環境及基本生活照顧，並兼顧漁業特殊性，勞動部部已訂「外國人生活照顧服務計畫書」規範，明定船上居住、陸上居住及混合居住等樣態之生活照顧規定，並於外籍漁工入境3個月內由地方政府前往檢查。外籍漁工陸上及船上居住之生活環境，依外國人生活照顧服務計畫書規定分述如下：
 - (1) 陸上居住係就飲食(飲用水、伙食衛生)、住宿(住宿地點通道、不得設置工作場所、居住面積

每人3.6平方公尺以上、設置廁所及盥洗設備、訂定住宿管理規則、保護外國人人身安全)及管理(訂定生活須知、設置休閒設施及宗教信仰場所、公告申訴處理機制)規範。

(2) 船上居住就飲食(飲用水及伙食衛生)、住宿(船上居住之空氣、光線、衛生及個人床鋪、避難臨時緊急安置、緊急事故處置)及管理(保護外國人人身安全、辦理職前講習、公告申訴處理機制)等規範。

二、113年1月10日本院訪談會議，邀請49位印尼籍漁工出席。相關問卷統計及紀錄摘要如下：

(一)現場發放移工繳交仲介費用調查表(中文、印尼文對照)，經翻譯人員現場朗讀後，請印尼籍漁工核實填寫，統計數據摘要如下：

移工繳交仲介費用調查表		填寫問卷人數總計 49 人		
題目	勾選項目 (人數)			
	有	無	不清楚	空白
1. 移工目前有無委任人力仲介業者?	48	0	1	0
2. 移工有無與人力仲介業者簽訂服務契約?	35	2	7	5
3. 人力仲介業者有無收取服務費用?	45	0	4	0
4. 人力仲介業者收取第3題費用後，有無掣給收據或發票?	7	33	0	9
5. 收取第3題費用之方式?	現金	轉帳	其他	空白
	32	2	8	7

(二) 紀錄摘要如下：

證人：印尼籍漁工49人；翻譯：邱○○。

詢問內容：

委員：今日依據陳訴事項做訪談、調查。請出席人員填寫調查表。調查表逐條翻譯，請大家逐項勾選。從仲介J○○開始，請推派代表發言。

問：在臺灣做什麼工作？第幾次來臺灣？

A○○答：在基隆工作，捕小卷，第1次來臺灣。簽合約3年。來臺灣10個多月了。

問：仲介有沒有給你合約？有沒有看過合約？

A○○答：仲介沒有給我合約，合約由仲介保管。有看過合約，領薪水的時候有看到，因為要簽名。

問：契約怎麼約定？

A○○答：我只知道合約是3年、在臺灣工作。

問：契約約定的薪水是多少？

A○○答：在印尼時，告訴我是2萬6台幣，實際領2萬3千6百元。扣仲介、健保費。

問：總共領了幾個月薪水，就被停工了？

A○○答：領7個月薪水後就停工、沒有工作了。停工後住在仲介安排的宿舍。

問：停工後健保繼續付嗎？

A○○答：沒有。等到我找到新的雇主才開始付健保費用。

問：仲介有幫忙找工作嗎？

A○○答：只有找幾個人。雇主需要幾個人就找幾個人。

問：找新工作會再收費嗎？仲介會收買工費嗎？

A○○答：仲介會收費，1個月1,500元。沒有收買工費。

問：和你同船的人，有多少人找到新工作？

A○○答：找到新工作的人比較少，大約10%的人有找到工

作。

問：現在住哪裡？誰安排的？幾個人住1個房間？

A○○答：三重。仲介安排的。總共2層樓，1樓20幾個人、2樓20幾個人，空間不夠，睡在馬路或公園。

問：棉被自己買的？

A○○答：仲介沒有給什麼，有時候自己買，有時候鄰居會給。

問：吃飯要付錢嗎？

A○○答：1人1天100元大家合夥買材料、為了省錢、自己煮。自己付錢。

問：問大家，這種情形是第1次遇到？有沒有遇到第2次、第3次的？

答：有遇到第2次。曾經2次回宿舍、回印尼，有找到新工作，但是待遇不好(雇主對我不好)所以回印尼。

問：所有人都是簽約3年？

答：全部都是。

問：再澄清一下，是他自己覺得雇主對他不好而離開，還是沒有魚可抓才離開？

答：自己覺得無法應付船的工作，待遇很差，自己沒辦法做這樣的工作，語言又不通，所以回印尼。

問：剛剛說待遇不好？不是固定領薪2萬多？

答：當時新工作工作了1.5個月，住宿舍每天要扣100元，所以剛剛收到半個月的錢，只有拿1萬2。

問：問大家，沒有小卷之後被迫停工幾個月了？

答：有的1個月、2個月、3個月。有的被要求先回印尼。

問：有無被告知小卷何時再捕？

答：不知道。有5個人因為簽證快到期了，仲介告知先回印尼。回印尼要用自己的錢。

問：簽約工作3年，為何簽證快到期？

答：那是工作證。到期後有4個月緩衝可以去找新工作。

問：簽約工作3年，沒有工作後有沒有拿到資遣費？

答：全部沒有拿到資遣費。

問：4個月後如果沒有找到工作，全部要回印尼嗎？

答：對。仲介說2個月沒有找到工作就要回去了。

問：剛剛有3個月的怎麼辦？

答：仲介告訴他要回去了。

問：工作證到期，要回去的有幾人？

答：8個人。

問：8位請留下工作證資料。

答：公司叫他們去簽字、有按指紋。簽「自願提早解約同意書」。其中有寫，回去要用自己的錢。

問：有簽名的有幾位？

答：7位有簽名。雖然沒有被強迫，但是公司叫我們簽名，我們沒有選擇。不是我們自己要回去的。

答：我本來要換新的仲介，新的仲介已經說可以，但是仲介說要繳住宿、健保，才可以換仲介。

答：仲介沒有保護我們的權利，其中有1個移工被移民署抓走，仲介要他交3萬元，不知道3萬元什麼用途。

問：被抓走的原因？

答：仲介收錢沒有給我們設備，吃、睡都要自己付，有的還收到4萬元，因為沒錢吃飯所以非法打工被抓。

答：仲介收1人1天住宿100元。另外自己1天100元大家搭伙，買材料自己煮。

問：有沒有別條船的？

答：雇主說願意用1萬3讓他繼續做，不然回印尼，在金山抓螃蟹，船整修期間跟著雇主1個月給1萬3，船要整修到明

年3月。但是我不要。

問：其他資訊？

A○○答：來臺灣2年捕小卷，剩下1年到期，現在我沒錢了想去打工，希望政府保護我不要被抓。

問：為何雇主現在沒有僱用？

答：現在漁獲很少，工作證還有2個月到期。2個月內沒有找到新工作，會被報逃逸外勞。

問：雇主沒有魚可抓所以無法僱用你，有沒有給你資遣費？

答：沒有，但是有簽「自願提早解約同意書」。

問：仲介只有1家長○○？

答：仲介有3家。

問：大家休息多久了？

答：1個月13人、2個月13人、3個月7人。有人5個月了。

問：沒有魚可以捕的時候，都被要求簽「自願提早解約同意書」？

答：全部都是。

問：全部都有簽？

答：是。

問：有給文件嗎？

答：有。

問：來之前有聽說過這樣的狀況(魚不夠就會沒有工作)嗎？

答：沒有聽過，在印尼都不知道有這種狀況。

答：我們的需求是希望有新工作，或是我們去找工作不要被警察抓。

問：其他補充？

W○○答：我身上沒錢非法打工被移民署抓，仲介要收3萬元讓我回印尼，移民署沒有說要回印尼，移民署有翻譯，只是要我回宿舍。仲介找我去辦公室談話，要我付3萬元，

14天內回印尼。

答：我有1個朋友西元2003年9月過世，工作太累，1天休息6小時，空腹喝保力達胃痛，沒人可以幫助，希望移工得到該有的保護與待遇。

問：你們希望找到什麼樣的工作？

答：農場、工廠、陸地上的工作。

問：簽約3年是跟印尼仲介簽的嗎？

答：都是在印尼簽的。

問：臺灣仲介和印尼仲介的關係？

答：有時候臺灣、印尼是同一家公司，有時候合作。

問：每個月薪水怎麼給？

答：給現金。

問：臺灣仲介會扣留你們的合約、居留證嗎？

答：護照大部分在仲介。居留證有的仲介拿去。手上有健保卡。

問：被停工、解聘，印尼仲介知道嗎？

答：印尼仲介知道。

問：印尼仲介知道後就不扣仲介費？

答：扣除完就沒問題，如果沒有扣完6個月，會跟我印尼家人要錢。

(以下空白)

三、113年3月8日本院詢問發展署、勞工局及新北市政府漁業及漁港事業管理處，紀錄摘要如下：

(案情概要敘述)

勞工局：本案2個住宿地三重、野柳屬性不同，終止僱傭關係，在轉換雇主期間，雇主還是應負責住宿，三重非雇主委託仲介處理，野柳是雇主委託仲介處理(須符合中央規定生活照顧規定)。三重部分，和仲介溝通，有秋冬慰問送一些物

資。野柳部分，3月4日有去看，住18人，有些沒有床位，目前床位已經有改善，床位已經足夠，熱水已發文要求改善，人口販運問題，後續會再研究。

問：食宿部分，要漁工自己付費？

勞工局：2月27日、3月4日分別去現場詢問8位、7位漁工，護照問題漁工是說轉換期間所以委託仲介管理。漁工現場都說沒有被收食宿費，當時仲介在場。

問：仲介在場漁工不敢講。要瞭解真相，應分開詢問。誰應該付食宿費？

勞工局：若是雇主委託則雇主要負食宿費。野柳接受雇主委託，熱水、設備不符規定部分應該改善。但三重不是接受雇主委託，漁工已經終止聘僱關係之後，仲介提供住所給他們。轉換期間雇主應負擔責任。終止聘僱關係之後，不住雇主安排之處，住宿自己處理。

問：但是漁工簽自動解聘非真意，他們不清楚那是什麼，他們以為雇主會保證他們再回去工作，休漁期以為是休息。

勞工局：之前有訪視仲介，這2個地點現場漁工都在，訪視漁工時，仲介在場部分，我們再改進。我們有聯絡聖多福教會，教會關心漁工轉換工作問題，3月4日我們複查有提供米、水，神父表示地點可以，後續熱水、設備會限期改善，收費部分再確認，後續我們再分開詢問仲介、漁工，問清楚，會處理。不論三重、野柳，合意終止聘僱關係問題，若非自願，應付資遣費，後續會調查清楚。我們知道是哪2家仲介。

問：緊急請大家來，主要是要協助漁工轉換工作，有何方案？休漁期停工配套措施？

勞工局：1. 轉換雇主我們會處理，超過60天部分我們向中央爭取延長期限。2. 轉換雇主後會去定期訪視。3. 休漁期政策要找漁業署。4. 轉換雇主規定，漁工轉換業別有限制，再

和中央機關討論可否放寬業別。

委員：本案應送鑑定。

勞工局：是。3月4日去野柳看過，缺失已要求限期改善，漁工付費部分會調查、再確認。

問：野柳也有簽自願離職，為何雇主要負責，而三重不用負責？

勞工局：若雇主委託仲介協助的話，必須符合相關法令規定。如果漁工不想住在雇主安排的地方，自行找住宿地點，雇主不用負責。

問：一樣簽自願離職，處境卻不同？

勞工局：我們會再瞭解。

發展署：解約理由要釐清，是雇主提出還是漁工提出，雇主違規勞動部會廢止聘僱許可，同意漁工轉換雇主。若是雙方合意解約，也可以轉換雇主，不論哪一種，依規定核准登記60天公告轉換期，前14天優先由具有同樣工作資格的雇主銜接，以剛剛案例來說，目前已有部分漁工提出轉換雇主，部分漁工已經成功轉出，現在有些漁工申請中。還有一種方式，原雇主、原漁工、新雇主三方合意，直接向勞動部送件申請，即發聘僱許可，三方合意最快。剛提到廢聘轉出的情形，會到公立就業服務機構登記，新北市會協助每週做媒合。本案我們會和新北市合作，新北轄區內有登記的漁工盡快協助。剛剛說60天公告轉換期，過14天後製造業也可以，可以跨業承接，60天期滿後可以專案核准再延60天，總共120天，60天通常可以接走。

問：休漁期間大家都休漁，轉不出去？

勞工局：北部大家都休漁，轉不出去，如果可以轉到南部、東部，對漁工比較有保障，所以建議中央機關漁業署參與會議。依規定14天之後可以轉換其它業別。

委員：第1次去履勘至今已經2、3個月，希望盡快專案協助。

發展署和漁業署討論情形？

發展署：漁船執照登記1個主要捕撈項目，可以登記其他3種兼營捕撈項目。本案漁船捕小卷外，有其他3個副捕撈項目，休漁問題我們再和漁業署討論，例如預警機制。休漁期間如果雙方合意解僱，我們和地方政府合作協助轉換。

委員：這是每年發生，已經不是單一案件。

發展署：此案用專案協助，我們跨單位專案處理。1. 趕快幫他們找工作。已經等待轉換的漁工，一對一個案協助。2. 叫他們簽自願離職、扣留證件、該給資遣費沒有給、要付食宿費等違反法令部分，新北查完後依法處理，中央合作配合。我們每週回報最新個案狀況給監察院，每一位的動態、名冊我們都有。期限快到的優先處理。

勞工局：1. 我們再清查，近2個月終止聘僱關係尤其是漁工部分，專案協助。2. 需要再延長60天期限部分，加速辦理。3. 請就業服務處協助轉換工作、轉換業別。

委員：其實有些已經失聯、過期，還是住在那邊，還是需要協助。

勞工局：我們再和中央討論一下。

委員：調查目的是協助弱勢漁工。剛剛提到的專案部分，趕快處理，趕快協助轉換。此案仲介之前的紀錄？

發展署：野柳那家仲介銓○過去紀錄評鑑A級，不過此案查證若確實涉犯違規，違規紀錄會納入後續評鑑成績。三重仲介長○○，違規紀錄會納入評鑑。

委員：過去一直是這種手法，仲介沒被查到所以一直這樣做。簽自願離職就不負責任，漁工反映過去也是這樣。機關應發現真實。鑑定問題？

勞工局：我們會蒐集資料送鑑定。

問：漁業處有向中央反映過嗎？

新北市政府漁業及漁港事業管理處：漁業登記有4種漁法，除

小卷外其實全年都可以作業，鯖魚禁漁期1個月，這1個月主要是進行歲修(網具整修)，小卷漁汛期主要是清明到中秋，大約3到10月，中秋後漁業人會改營一支釣捕撈白帶魚。新北雇主規模都不大，大船大概只有瑞芳、萬里，其他大多5噸以下。近幾年白帶魚外銷受阻，因中國大陸(收最多)不買，船主捕抓意願降低。

問：有賴機關討論解決方案。我們查到至少有7、80個人。

勞工局：移工人數會再清查並予以專案協助。

問：用自願離職不用付資遣費，如果讓漁工知道他怎麼會簽這種約呢!漁工不知道相關規定。

勞工局：發展署應該有他們簽的雙方合意終止契約，可提供後再瞭解。

委員：隔開漁工、仲介詢問，發現真相。

(以下空白)

四、113年3月8日本院詢問會議後，發展署辦理情形摘要如下²：

(一)協助64名外籍漁工轉換雇主事宜：

1、外籍漁工名冊由發展署北基宜花金馬分署轉請所屬基隆就業中心、羅東就業中心及委辦之新北市政府就業服務處專案協助轉換事宜。

2、截至113年3月29日協助境內外籍漁工轉換雇主情形如下：

(1) 18名外籍漁工已合意轉換新雇主，並經勞動部核發聘僱許可。

(2) 38名外籍漁工仍於轉換中。

(3) 其餘8名外籍漁工，其中1名由原雇主繼續聘僱，5名行蹤不明，2名未轉換雇主已自願返國。

3、依據113年6月21日勞動部回報資料，48名外籍漁

² 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函；自113年3月15日至113年8月2日止，勞動部回報本院更新資料。

工已合意轉換新雇主；4名外籍漁工仍於轉換中；其餘12名外籍漁工，其中1名由原雇主繼續聘僱，7名行蹤不明，4名自願出國，已無須協助轉換雇主或工作事宜。

4、依據113年8月2日勞動部回報更新資料：

(1) 49名外籍漁工已合意轉換新雇主。

(2) 2名外籍漁工仍於轉換中，因移工希望留在目前縣市工作、捕魚種類及技術性質與之前工作不同、無意願轉換至其他非漁業類別（如製造業）工作等事由，將依外籍漁工意願持續媒合合適雇主承接。

(3) 其餘13名外籍漁工，其中1名由原雇主繼續聘僱，7名行蹤不明，5名自願出國，已無須協助轉換雇主或工作事宜。

(二)有關仲介安排外籍漁工居住之住所改善及交查違法情事，經基隆市政府、宜蘭縣政府及新北市政府查復情形如下：

1、和○○公司部分：受雇主委任之和○○公司，已將外籍漁工接回其位於宜蘭縣蘇澳鎮蘇○○路○○號○○樓之住所，經宜蘭縣政府於113年3月18日函復，已逐一詢問6名外籍漁工，尚無發現違法情事。

2、銓○公司部分，經新北市政府查復如下：

(1) 銓○公司安排之住所，位於新北市萬里區○○號○○樓。

(2) 勞工局前於113年2月27日至該住所訪查，於113年3月7日以新北勞外字第1130433615號函請詮國公司限期改善。經113年3月4、14、29日進行複查，熱水器已安裝，馬桶把手已安裝且未堵塞，5樓1處照明設備已更換。

- (3) 勞動部與勞工局於113年3月14日共同派員訪視，並於訪談時，將仲介業者人員與移工隔離，單獨訪談移工，移工表達未被收取任何費用，而係簽下「外國人同意轉換雇主或工作證明書」，合意終止聘僱關係，亦未遭積欠薪資。
- (4) 本院介入調查後，依據發展署於113年7月19日回報本院更新資料，勞工局分別於113年4月23日、113年6月18日及113年7月11日突擊檢查銓○公司安排之外籍漁工處所(新北市萬里區)，已符合生活照顧相關規定。
- 3、長○○公司部分，經新北市政府查復如下：
- (1) 長○○公司所安排住所，位於新北市三重區○○路○段○巷○號。
- (2) 勞動部與勞工局於113年3月14日共同派員訪視，並經勞工局以113年3月18日新北勞外字第1130503680號函限期長○○公司改善。
- (3) 另勞動部與勞工局於113年3月14日共同派員訪視時，現場2位移工反映有未領取薪資情形，經勞工局轉請新北市政府警察局處理情形如下：
- 〈1〉其中1名雖表示遭積欠8天薪資，惟經新北市政府警察局與仲介確認，該員於下船當日均已領取薪資，且該員無法指出是那8天薪資。
- 〈2〉另1名則表示，曾被帶到淡水工作，薪資僅有1萬7千元，仲介收取交通費1千元，刻正進行調查中。
- (4) 本院介入調查後，依據發展署於113年4月12日回報本院更新資料，新北市勞動局於113年4月10日現場訪查，安置處所已降載至19人，符合生活照顧相關規定。依據發展署於113年7月19

日回報本院更新資料，勞工局分別於113年5月15日、113年6月17日及113年7月10日，突擊訪視長○○公司安排之外籍漁工處所(位於新北市三重區)，已經符合生活照顧相關規定。

(三)有關銓○公司與長○○公司涉嫌扣留外籍漁工證件、違法轉換雇主及不當安置外籍漁工，涉及人口販運部分，勞工局查復情形如下：

- 1、勞工局以113年3月14日新北勞外字第1130478725號函，請新北市政府警察局協助辦理人口販運被害人鑑別。
- 2、新北市政府警察局會同勞工局分別於113年3月14日及18日，針對長○○公司及銓○公司所安置之等待轉換外籍漁工進行清查及人口販運被害人鑑別，共訪查24名外籍漁工，均無勞力剝削情形。另經徵得外籍漁工同意後由勞工局介入安置，於113年3月21日安置15名漁工。

(四)依據發展署於113年4月12日回報本院更新資料，勞動部併新北市政府於113年3月14日派員訪視仲介長○○公司安排之外籍漁工住所(位於新北市三重區)，經訪查現場17位移工，其中11位之居留證或護照委由仲介保管、4位自行保管、2位因居留證要換新，留在仲介處。

(五)臺灣禁漁期停工，相關具體配套措施：

1、漁業署意見³：

- (1) 臺灣禁漁期相關情形調查表，如附表。
- (2) 漁業署表示，查現行規定，漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，除管制性漁業相關規定外，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業

³ 資料來源：漁業署113年4月1日漁五字第1131448654函。

漁法，並依經營情況評估是否出海作業。漁船主及僱用漁工之勞動關係，應以雙方相關契約為依據。禁漁為保護漁業資源，禁止漁船在一定期間捕撈特定的魚種，所採取的漁業管理措施，但不必然會造成漁船長時間不作業。因此，漁業署除了將針對禁漁之漁船船主進行宣導，倘於禁漁期間不出海作業，仍應善盡對外籍漁工之生活照顧責任之外，另配合勞動部的關懷機制與需求，提供相關漁船名單，以利勞動部辦理專案訪視與關懷。

- (3) 漁業署表示，臺灣漁船在禁漁期間，僅禁止捕撈特定魚種，仍可調整作業漁法，捕撈其他魚種，不必然會造成漁船長時間不作業。經查目前僅於基隆、新北地區，少數小卷漁船於漁季(3至10月)結束後，雖可依規定經營其他漁業，但船主選擇不出海捕撈白帶魚或其他魚種。另查去(112)年白帶魚平均船邊收購價格穩定維持在每公斤68.79元至79.84元，並無業者所稱魚價低迷之情事。船主於11月至次年2月不出海作業，純屬個案狀況，其僱用之外籍漁工之解僱、轉雇，依勞動基準法及勞動契約處理。倘外籍漁工認為過程中自身的權益受到損害，可透過現行1955專線(多國語)及申訴管道提出申訴。
- (4) 實務上，禁漁期間本國籍漁工有無薪資一節，漁業署表示，根據漁業署111年漁業年報統計，本國籍從事近海漁業人數為29,572人、沿岸漁業從業人數為65,154人。另查我國沿近海漁業漁船，大部分皆係船長搭配1-2名本國籍漁工(家屬或資深幹部船員)，其餘皆係聘僱外籍船

員。而本國籍漁工與船主之間薪資議定，可分為月薪制及分紅制，故禁漁期間之薪資給付方式，回歸本國籍船員與船主之議定內容而定。

2、勞動部意見⁴：

- (1) 勞動部已於113年3月21日邀請漁業署等單位與會就外籍漁工漁船休漁、禁漁、停漁預警應變作為機制議題進行研商，會中據漁業署等單位說明，目前僅有鎖管棒受網（小卷）兼捕白帶魚漁船，近2年因白帶魚市場價跌而自主決定短期暫停漁撈作業，並未發現其他漁業種類有類似情形。
- (2) 未來若有其他漁業種類發生類此情節，漁業署及地方漁政機關於知悉後，分別依權責範圍將漁船編號造冊通知勞動部與地方勞政機關，並由發展署將漁船所聘僱外籍漁工列冊後，轉送地方勞政機關進行專案訪視及關懷，若遇有雇主或受委任仲介業者違法情事，則依法查處裁罰，並由發展署依法廢止及管制漁船雇主申請案件，及依法核處仲介業者停業及設立許可，且漁業署及地方漁政機關亦同時宣導雇主應善盡移工生活管理、依勞動契約履約及督促所委任之仲介業者協助辦理外籍漁工轉換事宜等事項。

五、113年3月26日本院諮詢聖多福克里斯多福天主堂神父○○、新事社會服務中心李○○、宜蘭漁工職業工會李女士、FOSP志工吳○○，紀錄摘要如下：

(一)休漁問題：

1、北臺灣2大魚種在轉換，4至10月小卷，10至4月白

⁴ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

帶魚，以前小卷、白帶魚互相轉換生態都很順利，小卷不需外銷臺灣需求大，但白帶魚需要外銷到中國大陸。去(112)年白帶魚無法銷往中國大陸，所以休船。

- 2、休漁期有些會半薪、有些提供吃住(住船上)但無薪水等，漁工需要錢只能打工，被抓只能等出境。
- 3、本案漁工來台之前，未被告知休漁問題，漁工感受到被欺騙，雇主、仲介都知道有休漁期，他們認知工作是3年合約，如果事先知道只有工作5個月都不會簽這種約。希望跟他們講清楚，漁工當然有權利選擇要不要來臺灣工作。
- 4、臺灣漁期、漁季與漁工無關，還是要有薪水、資遣費，第一時間勞政單位應該馬上處理。執法人員不用強硬方式執法時，民間組織變成討債公司、調查局角色。應該回歸體制、回歸法規面，第一時間勞工局收到案件，仲介、雇主應該要被處理，第一時間應讓勞工住在臨時庇護所，先安置、後調查。
- 5、勞政機關審核後發聘僱許可，如果雇主需要勞動力只是短期聘僱，審核時，政府應列入考量，不是只是制式合約範本。

(二)解約問題：

- 1、漁工被惡意解約，完全沒有收到資遣費。
- 2、解約理由「業務緊縮」要走那套流程(政府要現場勘查，查證很麻煩)，解約原因大家都勾「其他原因」，是漏洞，為了不要陷入60天、船主不用被訪查，很多都是用這種方法。
- 3、勾稽「解約」時，要重視，因為漁季導致解約，該有的權利資遣費，「業務緊縮」政府認同，因為業務緊縮進入轉換雇主期間，要用特別方式。現

在勾「其他」。要做防呆。因不可歸咎勞工因素產生勞雇關係解約，應保障勞工。

(三)食宿收費問題：

- 1、等待安置、聘僱食宿費，雇主應該負擔。
- 2、大○不會一開始就說要收錢，所以在詢問時，漁工會說沒有收錢，仲介巧妙閃躲證據。
- 3、仲介收食宿費，都是仲介不成文規定。沒有明文規定、勞政單位無法取締，用現金支付，沒有證據。

(四)護照被扣留：

- 1、護照問題普遍收存在仲介業者，洗腦漁工，說「不見了很麻煩、風險說的很可怕、要花很多錢」等。居留證、健保卡最近普遍回歸漁工自己身上，護照還要努力。
- 2、政府應該要有1套系統，可以讓漁工自己上網查自己的狀態，資訊應該公開透明。

(五)仲介已經介入他人的勞動契約：

- 1、本案漁工簽約3年，表面是勞動契約，實際仲介變成管理角色、雇主的角色，薪水是仲介在發。嚴格說，仲介已經介入他人的勞動契約。整個市場被仲介掌控。
- 2、大○就是銓○。銓○以前叫大○。野柳是大○、三重是長○○、和○○在宜蘭。
- 3、3個月內有4個案子突然之間就被告知要離開，如果延期60天，漁工不知道60天何時到期。仲介權力太大，可以掌控漁工的生活，負責薪水、食宿，仲介沒有服務還是要付服務費。
- 4、仲介本身有很大掌控，仲介知道後可以通報逃逸。漁工不敢申訴。
- 5、現實是仲介寧願引進新的人，利潤比較高。人數

管控政府沒有在做，現在有8萬失聯，不去妥善利用，寧可再去找新的。

(六)非單一個案而是長期問題：

- 1、單一案件都被送回或是遣返回去，無法再追究。
- 2、季節性換魚種，不須這麼多漁工時，就讓漁工上岸、或是讓他先回去、或是待在仲介安排的地方等很久。
- 3、這種狀況3年了，漁工認知合約是3年加1年，但是實際上5個月就被解約，沒有解決根本問題。

(七)政府機關查不到真相：

- 1、為何查不到他們和雇主解約，因為法規規定有60天轉換期，實際和舊雇主已經解約但是仲介要保有他合法的身分避免落入轉換雇主，仲介會將漁工掛在其他雇主名下，所以系統查詢結果顯示他有雇主。
- 2、仲介和雇主關係好，會拿來掛名，掛名就沒薪水，陷入60天壓力很大，仲介跟政府說我有幫他找工作，積極或消極無法證明。
- 3、有問題時，政府應該是找雇主，不是找仲介，法規上雇主才是當事者，勞政單位跳過雇主，都是找仲介。政府訪查時，仲介在場，或是離開後漁工還是要面對仲介，壓力還是存在，因此無法查到真相。
- 4、新北市政府110年成立漁工組，2人是臺灣人，他們勞動檢查漁工抽查，只是詢問漁工「薪水是否正常、雇主有沒有打你、有沒有水喝、有問題可以跟我們聯絡」就這樣，沒有帶通譯，檢查形式化，有跑完5大漁會漁港，但是檢查不出來真正問題、問不出真相。
- 5、政府訪查方式有問題，政府都跟仲介先聯絡，和

仲介一起過去，例如3月14日仲介已經知道要訪查，已經有所準備，放滅火器、加2個床。要瞭解真正狀況應該不預期履勘，那天是三重長○○。檢查那天，因為人太多，被要求出去逛一下，檢查完再回去。

6、返國前驗證功能已經失靈。返國前地方政府會問「你是真的要回去嗎、是不是被迫回去」，只是走形式無法防呆，被迫回去的無法阻止下來。驗證應該落實。

(八)銓○公司與長○○公司涉嫌扣留外籍漁工證件、違法轉換雇主及不當安置外籍漁工，涉及人口販運：

1、初步鑑別是新北市政府。勞工單位對人口販運意識薄弱。

2、轉換雇主問題，因為語言隔閡仲介可以故意說「雇主不要你」或「漁工不要來這裡工作」，挑撥後就抽離了。把A、B雇主轉換，1個轉換就是4筆錢的收入，2雇主2移工收4份錢，這是我們常說的買工費。

3、仲介在買賣工人，換仲介要收錢，這就是人口販運，政府單位都說是文件費，利用漁工證件不在自己手上，文件帶走要用2萬元來換。仲介的手段是，移工若不滿意他的雇主，移工想換雇主，原雇主說叫新仲介拿錢來，才把文件給你。

六、113年4月24日本院詢問勞動部、發展署及漁業署：

委員：外籍漁工簽約3年，漁季休漁期間無法捕魚，仲介讓他們簽自願離職問題。

漁業署：仲介或船主的說法有誤導嫌疑，小卷後沒有魚可抓實際不是如此，實際上漁法有很多種，沒有小卷可以補其他魚，也允許補其他魚，雇主、仲介說沒有魚可捕，有問題。

只有規定禁漁區但沒有禁捕。不是禁小卷，就代表沒有其他魚可以補。

小卷1年只禁2個月，其他時間沒有禁。

委員：此案不同雇主同時大量解僱⁵60幾個人。

發展署：因為休漁受影響的漁工總共64位，分屬45個雇主，這45家分別委託長○○、銓○、和○○3家仲介，已經成立專案處理，目前34個已經轉換(轉換到其他漁船)，21個待轉(屬特殊情形已經延長時效)，因為他們還是要做漁業，有些製造業、跨區就業，漁工沒有意願，會後我們再清詢他們的意願。

擔心雇主、仲介干擾，後來我們都是分開詢問。

同時解僱發生的原因，我們再瞭解。

漁業署：我們再瞭解這些船是否有持續出海。

問：扣留證件問題。

發展署：漁工都說沒有(隔離問過)。在機場都有提醒漁工護照自己保管。

問：強迫解約部分。

發展署：空白簽約查過沒有，涉及新北、宜蘭，地方政府回報說沒有，形式外觀沒有強迫，但不符合真意，再瞭解他們意思表示背景、過程，這部分再查。合意解約如果是被強迫就無效，回到勞動基準法，要給資遣費，合意解約不算強迫，沒有資遣費。爭點在於，他們有沒有被強迫簽合意解約。

問：扣留證件罰很重，仲介用技巧方式，外觀沒有扣留證件。

60幾個漁工明明很想工作卻自願解約，仲介用什麼方式?理論上應該要資遣。60幾個漁工，雇主已經通報解約?

發展署：64個已通報，應該都有資料。通報後才進入轉換程

⁵ 本報告所稱之「大量解僱」係指臺灣沿近海漁業有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，並非大量解僱勞工保護法第2條所定之「大量解僱勞工」。

序。再查資料、弄清楚通報時間。雇主直接跟我們通報，因為我們要協助轉換，所以會直接通報我們。

問：移工轉換雇主透過誰？

發展署：如果有新雇主要接，直接通報我們，如果通過就業中心，回到分署服務機構。

問：讓仲介、雇主知道流程，通報、轉換雇主有無標準作業程序？

發展署：有標準作業程序。

問：自己找要付買工費。透過各地方就業中心，要找地方政府？

發展署：轉換工作依照轄區，分屬不同分署就業中心。

問：中央系統掌控所有移工情形？沒人知道他們沒有工作。

發展署：會通報動態系統，地方也可以查詢。雙方解約，雇主應通報。我們再提供通報日期。

問：本案仲介都沒事嗎？

發展署：64位分屬3個地方，我們和地方政府一起去瞭解，不符合生活照顧管理部分要求改善，目前都已經改善。

問：收費問題？

發展署：生活照顧管理雇主本來就要負責，解僱後要繼續生活照顧管理，一直到轉換或出國前。雇主有管理責任，不代表要付所有膳宿費，超收才違法。生活照顧管理期間，膳宿費要用看契約協議內容，實務上移工還是要付費。如果原來的住宿管理費用，不能額外收費。如果有額外收費就是超收，要在範圍內收費。

有備援機制，生活困難無法自理、經濟困難可以進入安置所，費用政府負擔。

委員：第一時間他們透過神父跟我們申訴都很猶豫，擔心仲介、雇主會懲罰他們。

勞動部：可以讓神父知道，政府有機制可以協助他們安置，不用付任何膳宿費用。

委員：有些縣市沒有安置處所。

發展署：我們有跟各縣市協調，設置安置所。安置單位南北送，不太好，已協調各縣市設置安置所，自辦或委辦。

本案仲介之住宿環境已經符合人數規定。

仲介都有評鑑機制。

問：3家仲介(長○○、銓○、和○○)過去評鑑優良？

發展署：查詢後回復。

委員：漁工都不知道護照、居留證到期日。

發展署：在機場都有提醒漁工護照自己保管。

委員：如何幫他們要回來，雖然有申訴機制，實際漁工不敢得罪仲介。

問：本件人數高達64人，漁工居住在仲介處1個多月時，我們去實地瞭解，勞工局回覆說是因停漁、休漁，政府無法發現事實真相。藉由此案，中央有無辦法可以更快知道有大量解僱情形，進而保護？適用勞動基準法的人，為何無法適用大量解僱保護法？

發展署：本案45船雇主不是單一雇主。

勞動部：大量解僱是適用個別公司，移工沒有適用就業保險。是否修法可以有討論空間，讓漁工繳就業保險費，等待轉換期間比照失業給付，至少6成新，此案是否適用大量解僱保護法、就業保險，我們再查詢回復。現在他們不是就業保險的對象。當時的立法背景研究一下再回復。此涉及勞動關係司(大量解僱)、就業保險是勞動保險司。

委員：這個案子像產業的大解僱。

發展署：大量解僱第一時間如何掌握問題，就業服務法規定有解聘1個移工就要3日內通報主管機關(地方主管機關

或勞動部)，不然有3至15萬罰則，資訊的掌握現在就有制度，解僱後轉換或返國。合意解約也要通報，法令已有通報基礎，機制可以再細緻一點。

王委員：有通報沒細緻，發現大量解僱沒有主動協助機制。應該要有標準作業程序。

發展署：這部分會改善。建立標準作業程序。

委員：你們的訪查可否改善，和我們調查的事實落差太大。

勞動部：民間組織不願意告訴我們漁工是誰，漁工不配合陳述實情，政府想處理也沒辦法，讓違法仲介、雇主有恃無恐，依據第3人陳訴就處罰有困難。吹哨者保護法鼓勵大家勇敢檢舉，如何讓他們勇敢檢舉。

發展署：會後我們再找神父、地方政府解決問題。隔開詢問不找仲介。

委員：有無扣留護照、簽自願離職書是不是被騙、膳宿費如何解決，隔開詢問。還有就業保險問題。

問：本案有無人口販運問題？

發展署：新北市警察局鑑別沒有。

委員：45家同時解約很奇怪。

發展署：若查明違法屬實重罰。我們和漁業署資料勾稽一下。

委員：外籍漁工來臺灣都很忍耐，希望找到工作。

勞動部：請神父幫忙，願意去製造業其實很快。我們要協助，漁工又不願意講真話，調查時，請神父幫忙釐清事實。買工費絕對不允許。

問：休漁期間，如何保障他們繼續工作？

漁業署：某種魚不能捕，其他種魚可以捕。我們沒有強制禁漁，可以選擇其他魚種，不是說這段期間一定要停在港內。漁船業者不能用此理由解僱。

問：是否找雇主瞭解一下？休漁問題以前就有發生，以前過一

段時間可以回到原船，這次他們沒想到會休息這麼久，怎麼處理？

委員：休漁期間薪資如何處理，要瞭解。

漁業署：依據合約支付。

委員：他們不想付，所以簽自動解約。45個雇主都這樣做。大量解約。

委員：2種狀況，第1，過去就有休漁，以前過一段時間可以回到原船工作，休漁期間不住船上，下船後，沒薪資、自付食宿，之前都沒說出來忍下來。第2，這次休漁就簽了自願解約。

第2種情形部長說從解僱保護、就業保險法制面解決，討論可行性。ICERD昨日國際審查，國外、國內勞工應受同等待遇，如果有社會保險應該是要一樣的。通報機制，建立及早協助機制，可以看到並予以協助。

過去就有休漁，站在維護勞工權益，應該要重視。還是你們要宣導，休漁期間漁工合約存續。

本案中有漁工之前就遇到1、2次，請機關瞭解這次為何大量解僱，3家仲介問一下，為何同時大量解約60幾人。

發展署：同時解僱發生原因，再瞭解。

問：休漁期間怎麼處理？不出海應該有其他船上補給工作，修網等。

漁業署：本來就有休漁，如果漁工住船上，雇主應該要買食物、付薪水。我們再瞭解這些船是否有持續出海。

發展署：45家雇主待查，申請新的先管制。如果前面違法又要引進新的，不允許。有無再引進新的列表回復。

勞動部：本外籍一致對待原則。

七、113年5月21日本院詢問長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，發展署列席，紀錄摘要如下：

問：112年10月間發現大量移工被提早解約，等待轉換期間生活條件不好，寒流來、空間不足、還睡在外面，等不到新雇主很著急。想瞭解漁船同時期提早解約的理由。近海適用勞動基準法，解約需要理由。漁船不營運？或其他特別理由？

發展署：45位雇主解約狀況，過去3年共196案，涉及205名移工，這是案件、頻率較高的情形。另外近3年解約後再聘共144案，涉513人，解約再申請的頻率稍高。

問：平常的解約再聘率是多少？標準為何？

答：定期契約3年1聘，理論上正常3年期滿才會換，即便本案漁獲有國際市場因素，導致出海成本考量下產生變化，也因漁汛有起伏而已，所以認為45名雇主解約數量，頻率偏高。

問：112年10月間發現大量移工被提早解約，解約理由？

長○○：其中一部分是因為小卷漁季，主要是白帶魚中國大陸不收，所有作業停擺。

其實最主要還有罷工問題，60幾個名單中有45個罷工，沒問船主拿著包包就回宿舍。有時候和雇主相處不來、有些是工作不適應、有些是和同事相處不來，一般是這3個原因。漁工不做就離開，印尼的文化是如此。

為何提到罷工，是因為占的量太大，小卷只有14人，問題在於突然有罷工潮，要轉去的漁船也休漁，所以短期內爆大量。

另外我們一直試著提供工作給移工，但是他們不接受。他們要在陸地、工廠工作。

和○○：資料中6位都不是小卷，6位工作性質都不一樣，1位自己說自己找新雇主，所以廢聘後轉換雇主。第2位珊瑚船，身體過敏不適應，所以不要做。第3位延繩釣，漁工職務調動、與同事不合，所以要換船。第4位，晚上出港、白

天進港休息，身體不適應，所以拒絕工作，公司幫他買機票回國。第5、6位自己找到其他雇主，都已轉換新雇主，所以用廢聘方式。

銓○：資料中25位，其中4位失聯，1位離境，其他已轉新雇主。他們都不是小卷船，大部分原因是他們不適應，拒絕提供勞務。25位解約原因不同，沒有1位是漁季問題，分別有螃蟹(多數)、釣魚、流刺網等漁船，螃蟹比較累，所以和雇主協調後離開。

補充小卷船問題，中秋過後會休息，雇主希望移工明年回來再繼續做，所以雇主會做適當安排，有些安排去延繩釣、螃蟹，比較累他們不要。原本安排白帶魚，112年中國大陸禁白帶魚，雇主沒有捕撈意願所以無法聘移工。

之前小卷休漁轉白帶魚，移工進入這艘船後，中間雖然有轉出，轉入，年資還是照計，次年回來後雇主會補償1、2萬。差不多10月休到2月，這4個月我們和雇主都會幫他們找工作，都有薪水。

有很多工作機會會提供，小卷漁工招募前會先說明漁業性質，會說明小卷只有幾個月、會轉換工作，願意再接受聘僱。

有很多工作機會會提供，他們不要，他們會抱怨老闆太兇、太累、晚上要工作等，會要求陸地的工作，想要工地、岸邊捕網工作。

漁工自己跑掉，船東已整補完畢卻無法出海造成損害。

問：大量移工解約後，等待轉換雇主期間生活條件不好。

長○○：三重公司宿舍不是第1個住宿地點，我們已經搬家很多次了。漁工生活習慣不好，鄰居抗議，亂按鈴、大聲叫囂、蹲在馬路上吃東西，一直被趕。住宿地點不好找，已經換過好多地方。後來我們有改善環境。

原本床位是提供給生病、受傷，給等待轉換雇主的漁工居住。沒有規劃給自己跑回來的移工居住，每一個地方有收容人數。今年換雇主特別嚴重，白帶魚問題。

我們想要維持乾淨，但是漁工習慣不好，馬上很亂。

三重宿舍，本來不是要放這麼多人，突然很多人自己離開漁船、拒絕工作。我們不能趕他們出去。

銓○：112年中國大陸漁工進來後，排擠印籍工作機會。境外僱用大陸漁工。

問：住宿付費問題？

銓○：野柳住宿，沒有收錢。

長○○：罷工、未告知雇主擅自離開船的人，有收1天100元。

如果雇主說休漁後再回來，是仲介帶回、不是自己擅離，會簽同意轉出。如果雙方說好做到什麼時候，是我們帶他回來，發生前仲介已經知悉，但是很多人沒告知自己跑回來、船主找不到人，我們在宿舍找到他，這種狀況才收100元，最多收64人，其中有50人是自己跑回來有收費，其他沒有收。

問：這些移工想工作，相信雇主休漁後可以回去。

長○○：如果雇主說休漁後再回來，是仲介帶回、不是自己擅離，會簽同意轉出。如果雙方說好做到什麼時候，是我們帶他回來，發生前仲介已經知悉，但是很多人沒告知自己跑回來、船主找不到人，我們在宿舍找到他，這種狀況才收100元，最多收64人，其中有50人自己跑回來有收費，其他沒有收。

問：宿舍已經超過人數沒處理？

長○○：這些自己離開漁船的漁工，人數造成公司很大壓力，給他工作還是拒絕。他們進來住宿點我們無法拒絕。有勸導他們回去船上工作，他們不要。

他們拿了包包就回來，我們無法拒絕。

銓○：漁船生態一般人很難瞭解全部真相，野柳住宿點沒有收費，那是我自己家，原本是要讓他們待個1、2天，等漁船回來，就讓他們上工，門沒關，很多人都是自己進去。

問：買工費？

長○○：絕對沒有。

發展署：已掌握45雇主名冊，64個漁工，截至113年5月17日止，42人已經轉換，10位轉換中，還沒轉換成功的原因有漁工對漁業技術不熟悉、不想換業別、不想跨縣市，另外8位行蹤不明、1名原雇主僱用、3位離境。

八、113年6月11日本院前往印辦探訪9位外籍漁工，並訪談印辦與其安置所之人員、Tiwa安置所之人員及神父等相關人員，紀錄摘要如下：

(一)訪談外籍漁工之紀錄摘要：

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
<p>W○○○ 印辦桃園市安置所</p>	<p><u>離開原雇主後，仲介有安排去面試，抓魚工作，一開始去船主那邊，有文件問題，好像仲介沒有把文件交給雇主，沒有轉換雇主的相關文件雇主不敢用，後來仲介把我交給雇主後，就開始工作，我去之前已經跟仲介說我沒有抓魚經驗(之前純粹是小卷，現在是海釣)，需要時間適應，船長脾氣不好，那艘船常常換漁工，我在那裡工作4天，我有簽文件我認為應是正式的，4天後雙方不愉快就解約了，回仲介宿舍。</u> 就業中心有介紹工作，現在已找到工作，在中壢。跨行業別，因為會英文。</p>	<p><u>是。因為船長有問題，沒有人可以待得住。沒跟雇主講不做了，但是到宿舍後有跟仲介說。依據經驗，跟雇主講也沒用。</u> <u>仲介叫我回去，我說如果雇主改變他的態度，我願意回去，後來就沒有再介紹工作。</u></p>		<p><u>仲介之前有介紹，他介紹的雇主，是我入台之前有面試過沒有被錄取，養蚵。我不想再跟仲介長○○有任何接觸，害怕又被解僱沒工作。</u></p>
<p>A○○○ 印辦桃園市安置所</p>	<p><u>之前有抓小卷，小卷休漁就抓其他魚，我做7個月，貸款還完受不了了。</u> 我問仲介何時可以介紹工作，一直到安置為止，都沒有介紹工作給我。 現在有找到工作了，南部養蚵。換仲介了，我才願意。</p>	<p><u>沒跟雇主講不做了，但是到宿舍後有跟仲介說。</u> 因為朋友都說不要做可以直接離開，回宿舍就好了。</p>		<p>現在有找到工作了，南部養蚵。換仲介了，我才願意。</p>

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
		雇主沒問題，是船長有問題。不管我們怎麼做船長會生氣。		
G○○ Tiwa 桃園龜山安置所	<p>第1個工作，做5個月小卷船，季節過後，老闆叫他下船，有簽自願解除契約書，解約後住在三重。</p> <p>第2個工作：住三重4星期後，有網船工作，捕烏魚，船上有6個人，<u>只做2個月，季節過了叫他下船</u>，新的2個人下船，又回三重宿舍。<u>薪資一樣，有簽約3年。</u></p> <p>下船後住三重2個月，到現在都沒有工作，於113年3月15日住到安置所，有幫他做展延，於113年5月6日才拿到第2次轉換函。(Tiwa:因為委員關心本案，就業服務站比較積極提供工作機會，之前非常消極。)</p>		有應徵嘉義養殖漁業，有限定年齡，我41歲沒有通過。農業也可以。	
S○○ Tiwa 桃園龜山安置所	<p>第1次來臺灣。</p> <p><u>第1個工作，抓螃蟹，做1年2個月，</u><u>螃蟹淡季被叫下船</u>，船上有9個人，只有新的4個人陸陸續續被叫下船，</p>		做什麼都可以。陸地工作更好。	

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
	<p>1 個月叫 1 個人下船，沒有資遣費。仲介安排第 2 個工作，深澳小卷、白帶魚船，做 2 年半，因為借 2 千元，雇主不願意，還當眾罵他，很生氣就自己下船。出海要 20 天，還沒領薪水，自己要準備日常用品，船東不借，所以離開回三重。</p> <p>仲介安排第 3 個工作，在萬里，捕小卷、白帶魚的船，做 1 年半，倒了賣船，全部的人下船，回三重。</p> <p>仲介安排第 4 個工作，在高雄，捕白帶魚的船，做 1 個半月，老闆叫他下船(新的 2 人下船)，因為沒有船員證，回三重住 25 天後到 Tiwa 安置所。</p> <p>目前還沒找到新工作。</p> <p>註 1</p>			
<p>R○○</p> <p>Tiwa 桃園龜山安置所</p>	<p>112 年 4 月來台。</p> <p>第 1 個工作，<u>烏魚網船</u>，只做 4 天，仲介叫他轉換，不知道原因。有薪資。</p> <p>第 2 個工作，從第 1 個工作直接轉過去，<u>深澳白帶魚船</u>，做 8 個月，因為被不當對待(用踢的叫我起來)，我自</p>	<p>我自己回去仲介，因為老闆不會同意讓我離開。</p>		<p>在三重仲介有介紹工作，但是介紹的那艘船換人很頻繁，透過朋友知道那位船長不好。</p>

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
	已回去仲介。在三重住 3 個月，後來去 Tiwa 安置所。 註 2			
E○○ 印辦中壢安置所	第 2 次來臺。 第 1 個工作，拖網船(抓很多種魚、也有龍蝦)，做 4 年，契約有延期。凌晨出海下午回來。船上共 4 人， <u>老闆說漁獲變少，所以解僱</u> 。只有他被解僱，回三重。 仲介安排第 2 個工作，一樣的工作、不同雇主，做 2 個月，因為工作時間超時，回來後很累希望能先休息，船長不同意要求先收拾漁網。老闆叫他走，走了 3 人，1 人不敢離開，第 1 個月有給薪水，第 2 個月比較慢給。在三重住 2 個月，後來到安置所。 現在還沒找到工作。		希望在工廠。出海風險大。	
U○○ 印辦中壢安置所	第 1 個工作，螃蟹船，做 1 年半，下船原因是因為沒出海(颱風，風很大，休假期間人在臺北，沒有跟著出海)被扣 5 千元。自己回仲介宿舍，沒跟船主說。	是。	希望農田、營造工作。 <u>我會暈船</u> 、工作時間太長。	

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎？	沒有跟雇主說就離船？	希望做什麼工作？	為什麼不願意接受轉介？
	<p>住 1 星期後，仲介安排第 2 個工作，<u>深澳小卷船</u>，做 5 個月，因為休漁下船，8 個人(印尼籍 6 位、中國大陸籍 2 位)全部下船。</p> <p>仲介安排第 3 個工作，<u>撈網、拖網船</u>(抓很多種魚)，做 2 年 9 個月，船上共 3 個人，<u>舊的工人引薦他的弟弟</u>，所以老闆解僱他。</p> <p>沒有休息仲介安排第 4 個工作，<u>小卷船</u>，做 4 個月。</p> <p>來台有 5 年半了，回宿舍休息 2 個月，後來到安置所，又休息 2 個月。總共休息 4 個月了。</p> <p>註 3</p>			
<p>M○○ 印辦中壢安置所</p>	<p>以前第 1 次來臺灣時，<u>鮪魚船</u>，每天來回，做 4 年。</p> <p>現在第 2 次來台。</p> <p>第 1 個工作，<u>小卷船</u>，做 2 個月，仲介說沒有漁獲了，住飯店 1 晚後去南方澳接第 2 個工作。</p> <p>第 2 個工作，<u>拖網船</u>，做 8 個月，雇主生病沒有出海。2 個漁工都下船，</p>		<p>希望儘快有工作，每天來回的，近海的。</p>	

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
	<p>我去朋友家住。</p> <p><u>仲介安排第 3 個工作，海釣船(有雇主)</u>，做 3 個月，仲介叫我下船，回三重。原因是沒有船長。</p> <p>休息 5、6 個月了。</p>			
A○○ 希望職工中心	<p>來臺 2 次。以前第 1 次來臺灣時，境外遠洋漁船，做 4 年。</p> <p>這次西元 2022 年來台。</p> <p><u>第 1 個工作，螃蟹船，做 3 個月，下船是因為船長打人</u>，一開始有反映，後來吵起來，差一點打起來，只有我下船。船上有 4 人，另外 3 個人沒有經驗，工作都交給我，工作量太重。沒告訴船長就離開了。</p> <p>3 個月後，仲介安排<u>第 2 個工作，白帶魚船，做 2 星期</u>，因為我會暈船、抓的魚少，船長不高興。</p> <p>後來回宿舍 2 個半月，在烏魚船做 1 個月，又回仲介宿舍 3 個月，在雇主的餐廳 4 個月。在餐廳工作從早上 8 點到晚上 11 點，早上 5 點要進貨、要處理。薪水 2 萬 1 沒有加班費，我</p>		<p>陸地工作。</p> <p>出海工作希望久一點的，陸海轉換不適應。</p>	

外籍漁工姓名/安置所	仲介或政府有介紹工作給你嗎?	沒有跟雇主說就離船?	希望做什麼工作?	為什麼不願意接受轉介?
	<p>有反映太累，因為還有銀行貸款，仲介要我忍耐，我受不了一直吵要回去，仲介恐嚇說不介紹工作給我，家中父母被銀行催繳貸款，當時只能一直忍耐。貸款繳完就離開了。現在還沒找到工作。</p> <p>註 4</p>			
<p>註1：Tiwa表示，我們只有60天轉換，漁業跨製造業，要先經過14天，5月25日到期，目前在等勞動部是否同意讓他展延60天，如果確定要去這個工廠，必須要在到期前14天找到，經過14天雇主才可以承接。這個規定是疫情期間出現的，因為缺工，勞動部不想讓他們跨行業，讓同產業的優先，等14天後沒有人才可以跨產業。</p> <p>註2：Tiwa表示，R○○ 他3月21日進Tiwa安置所，住三重時轉換期已經到期，仲介沒有幫他展延，後來Tiwa幫他辦展延，6月初才拿到核可展延，可以展延到7月26日。仲介把他們當作派遣工使用，工廠有配額限制，漁工沒有配額限制，烏魚季節需要很多人，就派去幫忙，淡季就叫他們離開。所以沒有資遣費、住宿環境很差。印辦表示，薪水實拿2萬3千9百多，再加3千元獎金，原27,470元(要扣健保、勞保、仲介費)。</p> <p>註3：印辦表示，U○○ 他找到工作了，但是轉換文件一直沒下來，已經3星期了。Tiwa表示，此案很久，一般2-3星期可以拿到。未滿1年，轉換許可可以延60天，有換仲介。</p> <p>註4：後來因為轉出時間到期，仲介叫我回國，叫我拿行李去辦公室，沒有事先告知到期，我不回國被仲介報逃跑，事實我沒有逃跑，打1955勞工局協助安置、撤銷逃跑。</p>				

(二)其他訪談紀錄：

委員：產業有休漁期，也不當對待，轉換很波折。因不當對待、長工時等原因，對雇主、船長不告而別，仲介都解釋為罷工，我們已經瞭解處境、狀況。應該要有申訴管道，衝突處理機制。

問：因為近海勞工適用勞動基準法，有規定資遣費外，有一些法律要件，看起來有很多非法轉換，透過仲介轉換雇主，叫他們簽合意解約，這是一種脫法的行為。用違法方式轉來轉去，轉去餐廳更是違法。大家等待轉換，吃住不好，是否考慮先回去再來？

答：要再付一次貸款、機票，不划算，文件很難處理。機票要自己付，風險太大。寧願在這邊等。

問：就業服務站提供什麼資源？

印辦：三重就業服務站一直有聯絡、提供工作機會。

Tiwa：就業服務站現場沒有雙語人員，漁工過去沒有人可以對話，留的電話都是仲介。現在委員關心此案，才會主動，以前都沒有。以前桃園就業服務站還會要求工人每星期要去1次，其實現場沒有雇主登記要現場面試，沒去就要花14天，我們去抗議，工人沒收入、現場沒雇主，去就業服務站也要車錢，112年才改成沒雇主不用來。有些仲介會說這些是住安置中心的，就不要，他們會認為進安置中心的代表有勞資爭議。

印辦：我們問就業中心有無工作，就業中心說可以上系統查詢，系統上有農場工作2年，我打電話過去問，仲介說問一下再回電，結果到現在都沒有消息，市場被仲介掌握。

Tiwa：雇主要承接工人，或是已經拿到接續聘僱許可，他

一樣要登錄到就業服務站，現實是仲介不想接安置中心的人，另外從國外引進可以再賺一筆，選擇權在仲介（會跟雇主說從國外引進比較乖），壟斷就業媒合管道。就像長○○，A船調到B船，再調到C船，可以一直運用。

委員：當作派遣工，手上有這批工人可以這樣轉。

神父：問題在於仲介跟他們簽約3年，沒有跟他們說有漁期或其他因素，只有工作幾個月，他們都不知道，以為可以工作3年。依據臺灣的勞動基準法，即便工作7個月，應該繼續付薪水或是資遣，但是都沒有按照規定做，讓漁工非常辛苦。

印辦：我有去1個協調會，在1個雇主工作前後有2年7個月，那個雇主純粹捕小卷、沒有其他的，我們表示只有工作7個月，後面4個月薪水要照付，他說無法付，因為後面4個月他也是受僱，完全沒有做生意，所以仲介簽轉出，下次再請漁工回來。後來漁工就先回國，休息6個月後，小卷季再來臺灣。

委員：變成派遣，不是定期契約。

神父：雇主沒有這樣的責任，交由仲介處理，住仲介宿舍還要付費。這是結構性問題。仲介不希望你們知道簽約是什麼，變成好像是漁工問題，事實上仲介在操作，隨時可以把他們移來移去，甚至剝削，仲介恐嚇他們，我看到的仲介是最大的問題。

他們住仲介宿舍，一住都是50幾個人，好幾年都是這樣，後來委員去宿舍看後，現在宿舍符合規定只有20個人。有給床鋪、消防設備，以前都沒有，不符合人住的地方。

Tiwa：很多移工現在都沒有工作，為什麼勞動部可以同意

再引進新的人。

印辦：仲介沒有能力處理漁工問題的話，不應同意再引進新的漁工。

委員：勞動部對轉換移工制度要重新檢討。

神父：常常漁工傳簡訊詢問他有沒有工作機會，希望勞動部可以協助解決。現在他們不希望出海，希望在陸地工作，他們進來時是在船上工作，跨行業的話仲介想賺錢，他從國外引進賺比較多，所以仲介會從外引進。

Tiwa：跨行業部分，如果勞動部有核，公文上會寫「不限行業別」，如果有這樣寫，就沒有跨行業問題，不用等14天，所以公文要特別註明「不限制行業別」，所以我跟他們說公文上沒有寫同意跨行業，找工作期限會被扣14天，如果這次工作機會沒有成功，找下一個工作又要再扣14天，60天期限多次被扣14天。後來我們拿到的公文還是沒有註明同意跨行業。

漁工：雖然臺灣已經有直聘中心，還是看護工比較多，沒有製造業，工作機會還是被仲介掌控。

失聯漁工問題，人還在仲介宿舍卻被報失聯，工作1年內的漁工可以展延60天，對工作2、3年的，希望也有比較長的轉換時間。

希望就業中心流程簡單化，可以讓他們快速找到工作。

九、113年7月17日本院諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師，紀錄摘要如下：

(一)漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，讓沿近海漁業人力彈性管理、非營利外展或彈性調高薪資是

解決方式：

- 1、漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，過去就有休漁，船員一直有收到錢所以沒問題，後來白帶魚大陸不收、使休漁期間更長，另外相較於過去船東經營更困難，背景上整個產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。針對這種行業特性，農業部有無相關措施，例如農業補貼農作物，稻米有保證收購，沿近海漁業狀況農業部有無相關協助、渡過經營(產銷)上的困難。
 - 2、船員聘僱契約有無適足彈性，過去仲介用派遣方式，但是農業一開始是農會做外展，沒有開放給個別農戶，農會是非營利組織，做外展不會有利益問題，看護工過去也有一段試驗階段。外展是一個解決方式，外展可以有彈性，現在聘僱太沒有彈性。將移工身分與是否能轉換工作區分，必須彈性才能解決問題。
 - 3、要注意氣候變遷因素，沿近海漁業問題會越來越大。工作調動要靈活，直聘、轉換，要有靈活度。
 - 4、沿近海漁業人力彈性管理，必須有實作解決方式，例如12個月中只有工作8個月，這8個月調高薪資、其他時間直接回去，明年再來。
 - 5、漁工聘僱需要更靈活、跨部會合作，勞動部、漁業署、各地就業中心、發展署之間合作，迫切需要整合協調。
- (二)來臺前應該讓漁工充分理解工作內容、權利義務，事先告知漁船作業方式、休漁等資訊，訓練要足夠。
- (三)大量解約通報機制，勞動部應該要去瞭解原因。
- (四)就業保險涉及年限，需要累積貢獻，1年內只有工作幾個月，是否適用，可查詢國際勞工組織相關公約、移工公約。目前限定本國人，要修法，需要財政評

估。

十、臺灣境內僱用外籍漁工之人數、來源國家及比率⁶：

(一)依「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第3條規定，外國人受聘僱從事就業服務法規定之海洋漁撈工作，其工作內容，應為從事漁船船長、動力小船駕駛人以外之幹部船員及普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。境內僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作，並無就捕撈魚種予以限制，而漁船主營或兼營漁業登記業務，係屬漁業署業管。

(二)截至113年2月底，臺灣境內僱用外籍漁工之人數、來源國家及比率如下表：

	人數	比率
印尼	9,594	78.7%
菲律賓	1,233	10.1%
泰國	15	0.1%
越南	1,355	11.1%
總計	12,197	100%

(三)截至113年2月底為止，境內僱用外籍漁工且聘僱許可有效者，其中由長○○公司、銓○公司及和○○公司各引進之外籍漁工人數、比率及其雇主人數如下：

- 1、長○○公司：受委任引進漁工374人，接受12位雇主委任。
- 2、銓○公司：受委任引進漁工372人，接受12位雇主委任。
- 3、和○○公司：受委任引進漁工255人，接受5位雇主委任。

⁶ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

(四)截至113年2月底，臺灣境內僱用外籍漁工在臺灣各漁港工作之人數(本報告僅列300人以上之漁港)：

船籍港	人數	船籍港	人數
八斗子	392	南方澳	1,088
野柳	309	深澳	530
外垵	351	大溪	383
東港鹽埔	671	馬公	350

十一、針對臺灣境內僱用外籍漁工，政府所擬之定型化契約範本及實際合約⁷：

- (一)依就業服務法第46條及相關法令規定，雇主與外籍漁工雙方須簽訂書面定期勞動契約、外國人入國工作費用及工資切結書，除應以中文為之，並應作成該外籍漁工母國文字譯本，以具體明確勞雇雙方權利義務，並於申辦外籍漁工入臺簽證時，即應備簽妥之勞動契約及經移工本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。為避免移工入國後遭雇主強迫重新議定勞動契約影響移工權益，已規定外國人入國工作費用及工資切結書之內容不得為不利於移工之變更，雇主亦有備置及保存義務，以供地方勞工主管機關檢查。
- (二)另目前各移工來源國基於維護該國漁工來臺工作權益，提供經勞動部檢視符合我國法令之勞動契約範本，且對雙方簽署之勞動契約於移工出國前進行驗證。
- (三)依就業服務法第40條第1項第1款規定，私立就業服務機構辦理仲介業務應與雇主或移工簽訂書面契約，又依就業服務法第39條及私立就業服務機構許可及管理辦法第8條規定，備置及保存各項文件資

⁷ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

料5年，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

- (四)為保障移工與私立就業服務機構雙方權益，勞動部訂有「從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人委任辦理就業服務事項契約」範本，並置於發展署網站(為民服務專區)，以供訂約雙方參考利用。
- (五)依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第34條規定，外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人，雇主應於外國人入國後3日內向外國人工作地直轄市、縣(市)政府(下稱地方政府)辦理入國通報，俾憑地方政府3個月內完成實施檢查，檢查項目包括：雇主有無依外國人生活照顧服務計畫書裁量基準妥善安排外國人膳宿、請雙方提出委任契約檢查私立就業服務機構向雇主和移工收費情形，及瞭解雇主聘僱外國人有無違法之情事，以確保移工在臺工作權益。
- (六)本院調查發現，外籍漁工與雇主簽約3年，外籍漁工來臺灣之前都不知道會有休漁、停工的狀況，仲介亦未告知實情，讓他們以為可以連續工作3年並有收入。臺灣漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，勞動契約應具體明確規定勞雇雙方權利義務，包括休漁期問題，讓漁工來臺前充分理解工作內容、權利義務，事先告知漁船作業方式、休漁等資訊，以保障移工權益、避免爭議性問題發生。

十二、境內聘僱外籍漁工自111年至113年2月底，向1955專線申訴之分析資料⁸：

(一)申訴數量及內容態樣：

1、經統計申訴時間自111年至113年至2月底之申訴

⁸ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

案件共867件，其內容態樣包括薪資、扣留證件、仲介服務不佳、仲介或雇主不當對待、未給休假、提前解約等問題，其中以薪資及扣留證件問題為最多，其次為仲介服務不佳問題。

2、自111年至113年2月底，新北市轄內外籍漁工申訴仲介有扣留證件、薪資未全額給付、解約轉換等爭議共計110件。

(1) 近3年外籍漁工申訴仲介態樣統計：

年度	薪資未完 全給付	扣留 證件	解約及 轉換爭議	其他 爭議	年度 合計
111年度	10	21	7	16	54
112年度	18	32	3	15	68
113年2 月底	1	4	2	1	8
申訴類 型總計	29	57	12	32	130(註)

註：1955移工申訴態樣為複合型，上開表格係以1955申訴類型單項爭議分析，實際各申訴態樣合計案件為110案。

(2) 各申訴態樣處理情形統計：

態樣	已無 爭議	自行 撤案	爭議當 事人失 聯	查無 違法	調解 不成 立	合計
薪資未完 全給付	23	1	3	1	1	29
扣留證件	44	4	5	4	-	57
解約及轉 換爭議	11	1	-	-	-	12

(二) 地方政府查復情形：上開案件經1955專線派案請地方政府查處，經訪視或召開協調會釐清案件當事人申訴事項及處理後，其中經與移工解釋後無爭議者計314件；已歸還欠款或證件者計258件；已與雇主

達成協議者計194件；無所申訴事項者計23件；已逾法律追溯期者計2件；將循法律途徑處理者計15件；雇主違法經裁處計3件；轉請相關單位處理計6件；查處過程中無法聯繫移工者計42件；另有10件尚待地方政府調查回復。

(三)被申訴之仲介：經統計，申訴時間自111年至113年至2月底之申訴案件，涉仲介部分計有558件，其中以嘉棚人力仲介有限公司33件、佳宸國際有限公司25件及助人人力仲介有限公司24件為最多。

十三、有關提升境內聘僱外籍漁工之福利措施、生活照顧及權益保障等，現況：

(一)漁業署函復意見⁹：

1、建置岸上生活設施：漁業署自109年起於全國各漁港設置外籍船員岸上休憩設施，如下表，目前持續規劃建置中。

盥洗室(含淋浴間、廁所)37處	八斗子、碧砂、正濱、長潭里、大武崙、外木山、淡水第二、下罟子、磺港、萬里、東澳、龜吼、深奧、馬崗、澳底、梧棲、箔子寮、將軍、安平、前鎮、旗津、上竹里、彌陀、興達港、東港(含鹽埔)、南方澳(第二、第三)、石梯、新港、馬公第三、風櫃東、鎖港、潭門、新湖等漁港。
休憩場所(含祈禱室、休息室)12處	八斗子、淡水第二、後厝、澳底、前鎮、旗津、東港(含鹽埔)、石梯、新港、馬公第三、新湖等漁港。

2、辦理關懷慶典活動：每年與區漁會、民間組織合作，辦理外籍船員關懷活動，包含二手冬衣發放、義診、義剪、宗教慶典(如伊斯蘭教新春祈福會、

⁹ 資料來源：漁業署113年4月1日漁五字第1131448654函。

開齋節、基督教聖誕節)及權益宣導等。112年共計辦理36場，未來將持續辦理。

- 3、培訓外籍幹部船員，提高薪資所得：漁業署配合行政院推動留用外國中階技術人政策，開放外籍漁工參加幹部船員訓練，結訓後符合一定漁船工作經歷之外籍船員，得聘僱擔任船長以外之初階漁航、輪機幹部船員，並可繼續參加高階幹部訓練。訓練期間比照國人免費訓練及住宿，另由船主負擔交通及飲食。截至112年12月底止，計有113名資深外籍船員完成幹部船員訓練，其中二等輪機長83人及一等管輪訓練30人。

(二)新北市轄內¹⁰：

- 1、自102年起，為掌握新北市轄內外籍漁工於春節假期期間動向，督促雇主善盡自主管理責任，減少違法及爭議之情事發生，勞工局於每年春節前派員親至5大漁會(金山、萬里、瑞芳、淡水、貢寮)訪視鄰近港口的外籍漁工，除對漁船雇主進行宣導相關政令外，透過與轄內漁會及碼頭哨所之聯繫管道，掌握漁工狀況。以往亦透過民間機構募集愛心二手冬衣給外籍漁工禦寒，並適時提供關懷。
- 2、勞工局賡續關懷經驗中，發現外籍漁工常囿於環境與空間上的限制，所能獲取物資相較其他在陸地外國人更為匱乏。勞工局自112年起，遂向中央爭取經費，採購防寒物資，並安排春節前發放，以提升工作效能及維護健康安全，除邀請漁會、漁業處、警察局及移民署服務站等相關單位，一同到5大漁會進行冬季關懷及慰問外，亦聯合新

¹⁰ 資料來源：勞工局113年3月29日新北勞外字第1130467989號函。

北市女子美容商業同業公會及視障按摩小棧等單位，為外籍漁工進行義剪、按摩，藉此撫慰外籍漁工春節思鄉之情緒。112年1月間，辦理5場次發放活動，外籍漁工共500人參與，同年11月至12月間共完成5場次發放活動，外籍漁工共705人參與。

十四、新北市政府訪查外籍漁工檢查資料及仲介違法態樣統計¹¹：

(一)新北市政府訪查外籍漁工檢查資料：

- 1、自108年9月起，勞動部要求各縣市政府按月提供轄內外籍漁工生活照顧服務計畫訪視檢查統計表。
- 2、自112年至113年2月底，轄內外籍漁工生活照顧服務計畫訪視統計情形，檢查資料包含飲食、住宿、管理面向，「依外國人生活照顧服務計畫執行件數」，112年度、113年度2月底止，「陸上居住」件數欄位空白未填，而112年陸上居住之飲食、住宿、管理面向，「限期改善件數」竟為「0」件。惟本院112年12月12日立案調查開始，已經發現諸多缺失。
- 3、113年1至3月「限期改善件數」總計6件，其中「餐廳、廚房」1件、「宿舍通道」1件、「居住面積」1件、「廁所、盥洗設備」1件、「訂定外國人生活須知，環境介紹及設備使用說明」1件、「設置及公告申訴處理機制」1件。

(二)新北市近3年仲介違法態樣統計：

- 1、新北市近3年仲介業者涉及外籍漁工之違法態樣統計：

¹¹ 資料來源：勞工局113年3月29日新北勞外字第1130467989號函。

年度	外籍漁工	非外籍漁工	合計
111年度	1件/就業服務法第40條第1項第15款	18件	19件
112年度	1件/就業服務法第40條第1項第15款	11件	12件
113年2月底	-	1件	1件

註：上開外籍漁工111年度及112年度，皆係仲介未善盡受任事務，致雇主逾期辦理移工健康檢查。

2、近3年仲介業者違法態樣統計：

年度	就業服務法第40條第1項第15款	就業服務法第40條第1項第17款	就業服務法第40條第1項第11款	其他(註)	合計
	未善盡受任事務	移工失聯比例過高	未依規定填寫報表		
111年度	11	3	3	2	19
112年度	10	1	-	1	12
113年2月底	1				1

註：111年度其他法條為就業服務法第40條第1項第5款(收取標準以外之費用)，及同條第1項第8款(提供不實資料)。112年度其他法條為就業服務法第40條第1項第1款(未依規定簽訂契約)

參、調查意見：

本案經調閱勞動部、農業部漁業署(下稱漁業署)、新北市政府勞工局、長○○國際管理顧問有限公司(下稱長○○公司)、銓○國際有限公司(下稱銓○公司)及和○○實業有限公司(下稱和○○公司)等卷證資料，並分別於民國(下同)112年12月22日、113年2月26日現場履勘，於113年1月10日訪談49位外籍漁工，於113年3月8日詢問勞動部勞動力發展署(下稱發展署)、新北市政府勞工局及新北市政府漁業及漁港事業管理處，於113年3月26日諮詢聖多福克里斯多福天主堂神父○○、宜蘭縣漁工職業工會李女士、新事社會服務中心李先生及印尼海員同鄉聯誼會(下稱FOSPI)志工吳先生，於113年4月24日詢問勞動部、發展署及漁業署等機關人員，於113年5月21日詢問長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，於113年6月11日前往駐台北印尼經濟貿易代表處(下稱印辦)探訪9位外籍漁工，並訪談印辦與其安置所之人員、臺灣國際勞工協會(下稱Tiwa)安置所之人員及神父，於113年7月17日諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師，已調查完畢，茲臚列調查意見如下：

- 一、臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，而解僱漁工之漁船仍持續出海作業。勞動部及新北市政府調查結果「外籍漁工與雇主都是合意解約，解約原因各有不同，如漁工拒絕給付勞務、雇主捕撈白帶魚銷售價格不佳故不出海等」，惟本院調查發現的真相是「沿近海的仲介配合漁船主，運用『合意解約』彈性調節漁工人力，迴避勞動基準法的適用，致外籍漁工多次、長時間等待轉換雇主，未獲得簽約3年的工作權利保障，也未獲

得資遣費」。實際上外籍漁工被頻繁轉換工作、長期無法得到薪水的情形，並非單一年度發生的案件，然勞動部長期以來未能警覺，調查結果與本院調查真相有明顯的出入。依據勞動部函復本院資料，112年因為休漁受影響漁工總計64位，分屬45個雇主，分別委託3家仲介業者；依據發展署陳述，雇主解約的狀況，過去3年共有196案，涉及205名移工提早解約，解約再申請聘用有144案，涉及513人。境內聘僱外籍漁工適用勞動基準法無庸置疑，不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之，而勞動部之法定掌理事項¹²，包括勞動檢查、業務推動、勞動調查、雇主申請聘僱外國人之許可及管理及仲介業務之許可等，惟勞動部未能警覺、掌握漁業捕撈的作業特性，及時給予漁工協助，又沒有防範未來的方案，無法落實法令對勞工權益的保障，怠忽職守，嚴重影響勞工權益，核有違失。

(一)我國漁船雇主經營海洋漁撈業，僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作，分為「境內僱用」與「境外僱用」二類型。勞動基準法係國內法，凡於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用勞動基準法行業之勞工，不分國籍，均有該法之適用¹³。臺灣境內僱用之外籍

¹² 勞動部組織法第2條規定勞動部掌理事項，包括「勞工福祉之規劃、管理及監督」、「勞動檢查政策規劃及業務推動之監督」、「勞動與職業安全衛生之調查」等，同法第5條規定發展署負責「就業服務……跨國勞動力聘僱許可及管理」等業務。勞動部組織法第2條規定發展署掌理事項，包括「勞動力運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估」、「就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理」、「跨國勞動力引進之規劃、評估與督導、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑」、「雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可」等。就業服務法第6條規定：「(第1項)本法所稱主管機關：在中央為勞動部……。(第3項)中央主管機關掌理事項如下：……四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：(一)仲介外國人至中華民國境內工作……。」勞動基準法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」同法第6條規定：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。」同法第72條規定：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之……。」

¹³ 資料來源：勞動部全球資訊網，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/19846/post>，瀏覽日期：113年5月30日。

漁工，於沿近海漁業工作之漁工係從事就業服務法第46條第1項第8款之海洋漁撈工作，外籍漁工非經許可不得僱用，轉換雇主或工作亦須許可，勞動條件適用勞動基準法，主管機關為勞動部。因此在境內聘僱的外籍漁工因捕魚淡季影響或是依照雇主指示而未出海捕魚，雇主應正常給付外籍勞工每月全薪，且外籍漁工與雇主簽約3年，因休漁期或捕撈季節結束，漁工被迫停工，解聘應該要有資遣費，合先敘明。

(二)本案事實概述：

- 1、每年3至9月是臺灣小卷捕撈季節，在臺灣北部漁港¹⁴的小卷捕撈作業船上，有很多外籍漁工工作的身影。每年小卷捕撈季結束後，眾多在小卷船上工作之外籍漁工失去工作、長期待工；即便仍在工作合約內，但在下一年捕撈季來臨前，他們無法收到合約所簽訂的薪資，除此之外，須要負擔自己的食宿費用；有些漁工，甚至是剛來臺工作沒多久，在尚未完全支應來臺的扣除費用下，卻又被迫展開無薪的半年。每年捕撈季節結束之際，有人會被要求返回印尼放假，直到下一年捕撈季開始再回來工作；又或是留在臺灣，但無論以上哪一種狀況，雇主、仲介的處理，都不是在遵照合約的方式進行。這些留在臺灣的漁工，少數人有能力靠社群力量找到棲身之所，但更多的人會被仲介安置在某一個房子裡；112年的狀況，有超過70位漁工被仲介安置在同一個房子內，空間狹小人數超標，甚至連睡覺的空間都沒有（居住環境不符標準，另於調查意見二敘明）。

¹⁴ 本院接觸之外籍小卷漁工，主要分布在新北市深澳、野柳、基隆八斗子等漁港工作。

- 2、本院已訪談49位外籍漁工，發現短期內大量解僱外籍漁工之情形不僅於小卷產業，每個人的狀態不盡相同，但從他們個人的敘述中，可知這其實並非單一案件，而是因為小卷、烏魚或螃蟹等產業有其季節性，沒有漁獲時，外籍漁工就被要求下船，簽下自願離職書，或雇主未能善待外籍漁工、超時工作等因素致外籍漁工自行下船回到仲介宿舍，及仲介或船主有意規避合約及法令的情況下，迫使大量外籍漁工頻繁轉換工作、長期無法得到薪資，甚至無法有可居住的生存空間。
- 3、依據勞動部函復本院資料，112年因為休漁受影響漁工總計64位，分屬45個雇主，分別委託長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，又本院於113年5月21日詢問3家仲介業者，發展署列席表示：「45位雇主解約狀況，過去3年共196案，涉及205名移工，這是案件、頻率較高的情形。另外近3年解約後再聘共144案，涉513人，解約再申請的頻率稍高。定期契約3年1聘，理論上正常3年期滿才會換，即便本案漁獲有國際市場因素，導致出海成本考量下產生變化，也因漁汛有起伏而已，所以認為45名雇主解約數量，頻率偏高。」故實際上外籍漁工被頻繁轉換工作、長期無法得到薪水的情形，並非單一年度發生的案件，受影響人數遠遠超過64人，已嚴重影響勞工權益。
- 4、臺灣境內僱用外籍漁工之人數、來源國家及比率¹⁵：
- (1) 截至113年2月底，臺灣境內僱用外籍漁工之人數、來源國家以印尼籍漁工占大多數，統計資

¹⁵ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

料如下表：

	人數	比率
印尼	9,594	78.7%
菲律賓	1,233	10.1%
泰國	15	0.1%
越南	1,355	11.1%
總計	12,197	100%

(2) 截至113年2月底為止，境內僱用外籍漁工且聘僱許可有效者，其中由長○○公司、銓○公司及和○○公司各引進之外籍漁工人數及其雇主人數如下：

〈1〉長○○公司：受委任引進漁工374人，接受12位雇主任任。

〈2〉銓○公司：受委任引進漁工372人，接受12位雇主任任。

〈3〉和○○公司：受委任引進漁工255人，接受5位雇主任任。

(3) 截至113年2月底，臺灣境內僱用外籍漁工在臺灣各漁港工作之人數(僅列300人以上之漁港)：

船籍港	人數	船籍港	人數
八斗子	392	南方澳	1,088
野柳	309	深澳	530
外垵	351	大溪	383
東港鹽埔	671	馬公	350

(三)臺灣沿近海漁業有短期內大量解僱外籍漁工之情形，漁工多次、長時間的等待工作：

1、本院調閱仲介業者之資料，資料顯示短期內確實有不同雇主與多位外籍漁工終止契約的情況：

(1) 本院調閱仲介長○○公司提供的196位移工資

料、銓○公司24位移工資料，發現有同一艘船同一天(或短期內)與多位外籍漁工終止契約的情形，例如達○○號漁船同一天終止3位移工、新○○號漁船分2次終止3位移工、合○集團的漁船3天內終止6個移工、龍○○號漁船同天終止5人、彥○○號漁船分2梯次終止共7位移工，之後不勝枚舉。

(2) 仲介銓○公司也有同一艘漁船同時有2個以上的移工合意廢聘轉出的情形。

2、本院分別於113年1月10日、113年6月11日訪談49位、9位外籍漁工表示，與臺灣雇主簽約3年，迫切希望在臺工作賺取薪資，但短暫工作幾個月後被要求下船，因臺灣漁獲淡季、休漁問題，漁工都被要求簽「自願提早解約同意書」、沒有資遣費甚至被要求先回印尼，又有3年內頻繁轉換工作的情形，訪談紀錄原文摘要如下：

(1) 「領7個月薪水後就停工、沒有工作了。停工後住在仲介安排的宿舍……。問：這種情形是第1次遇到?有沒有遇到第2次、第3次的?眾人回答：有的遇到第2次。曾經2次回宿舍、回印尼，有找到新工作，但是待遇不好(雇主對我不好)所以回印尼。問：所有人都是簽約3年?眾人回答：全部都是。……。問：沒有小卷之後被迫停工幾個月了?眾人回答：有的1個月、2個月、3個月。有的被要求先回印尼……。問：簽約工作3年，沒有工作後有沒有拿到資遣費?眾人回答：全部沒有拿到資遣費，公司叫他們去簽字、有按指紋，簽『自願提早解約同意書』，雖然沒有被強迫，但是公司叫我們簽名，我們沒有選擇，不是我們自己要回去的……。問：為何雇

主現在沒有僱用?答：現在漁獲很少，工作證還有2個月到期。2個月內沒有找到新工作，會被報逃逸外勞。問：大家休息多久了?答：1個月13人、2個月13人、3個月7人。有人5個月了。問：沒有魚可以捕的時候，都被要求簽『自願提早解約同意書』?答：全部都是。問：全部都有簽?答：是。我們的需求是希望有新工作，或是我們去找工作不要被警察抓。」

- (2) 「離開原雇主後，仲介有安排去面試，抓魚工作，我去之前已經跟仲介說我沒有抓魚經驗(之前純粹是小卷，現在是海釣)，需要時間適應，船長脾氣不好，那艘船常常換漁工，我在那裡工作4天，我有簽文件我認為應是正式的，4天後雙方不愉快就解約了。(問：沒有跟雇主說就離船?)因為船長有問題，沒有人可以待得住。沒跟雇主講不做了，但是到宿舍後有跟仲介說。依據經驗，跟雇主講也沒用。仲介叫我回去，我說如果雇主改變他的態度，我願意回去，後來就沒有再介紹工作」。
- (3) 「之前有抓小卷，小卷休漁就抓其他魚，我做7個月，貸款還完受不了了。(問：沒有跟雇主說就離船?)沒跟雇主講不做了，但是到宿舍後有跟仲介說。雇主沒問題，是船長有問題。不管我們怎麼做船長會生氣」。
- (4) 「第1個工作，做5個月小卷船，季節過後，老闆叫他下船，有簽自願解除契約書。第2個工作，住三重4星期後，有網船工作，捕烏魚，船上有6個人，只做2個月，季節過了叫他下船，新的2個人下船，又回三重宿舍。薪資一樣，有簽約3年。下船後住三重2個月，到現在都沒有工作」。

- (5) 「第1個工作，抓螃蟹，做1年2個月，螃蟹淡季被叫下船，船上有9個人，只有新的4個人陸陸續續被叫下船，1個月叫1個人下船，沒有資遣費。仲介安排第2個工作，深澳小卷、白帶魚船，做2年半，因為借2千元，雇主不願意，還當眾罵他，很生氣就自己下船。出海要20天，還沒領薪水，自己要準備日常用品，船東不借，所以離開回三重。仲介安排第3個工作，萬里小卷、白帶魚船，做1年半，倒了賣船，全部的人下船，回三重。仲介安排第4個工作，高雄白帶魚船，做1個半月，老闆叫他下船，新的2人下船」。
- (6) 「第1個工作，烏魚網船，只做4天，仲介叫他轉換，不知道原因。第2個工作，從第1個工作直接轉過去，深澳白帶魚船，做8個月，因為被不當對待(用踢的叫我起來)，我自己回去住宿處。(問：沒有跟雇主說就離船?)我自己回去仲介宿舍，因為老闆不會同意讓我離開」。
- (7) 「第1個工作，拖網船(抓很多種魚、也有龍蝦)，做4年，契約有延期，凌晨出海下午回來，船上共4人，老闆說漁獲變少，所以解僱，只有他被解僱，回三重。仲介安排第2個工作，一樣的工作、不同雇主，做2個月，因為工作時間超時，回來後很累希望能先休息，船長不同意要求先收拾漁網。老闆叫他走，走了3人，1人不敢離開。現在還沒找到工作」。
- (8) 「第1個工作，螃蟹船，做1年半，下船原因是因為沒出海(颱風，風很大，休假期間人在臺北，沒有跟著出海)被扣5千元。自己回仲介宿舍。住1星期後，仲介安排第2個工作，深澳小卷船，做5個月，因為休漁下船，8個人(印尼6位、中

國大陸2位)全部下船。仲介安排第3個工作，撈網、拖網船(抓很多種魚)，做2年9個月，船上共3個人，舊的工人引薦他的弟弟，所以老闆解僱他。沒有休息，仲介安排第4個工作，小卷船，做4個月」。

(9) 「第1個工作，小卷船，做2個月，仲介說沒有漁獲了，住飯店1晚後去南方澳接第2個工作。第2個工作，拖網船，做8個月，雇主生病沒有出海。2個漁工都下船，我去朋友家住。仲介安排第3個工作，海釣船(有雇主)，做3個月，仲介叫我下船，回三重。原因是沒有船長」。

(10) 「第1個工作，螃蟹船，做3個月，下船是因為船長打人，一開始有反映，後來吵起來，差一點打起來，只有我下船。船上有4人，另外3個人沒有經驗，工作都交給我，工作量太重。沒告訴船長就離開了。3個月後，仲介安排第2個工作，白帶魚船，做2星期，因為我會暈船、抓的魚少，船長不高興。後來回宿舍2個半月，在烏魚船做1個月，又回仲介宿舍3個月，在雇主的餐廳4個月。在餐廳工作從早上8點到晚上11點，早上5點要進貨、要處理。薪水2萬1沒有加班費，我有反映太累，因為還有銀行貸款，當時只能一直忍耐。貸款繳完就離開了。現在還沒找到工作」。

3、113年3月26日本院諮詢聖多福克里斯多福天主堂神父○○、新事社會服務中心李○○、宜蘭漁工職業工會李女士、FOSP志工吳○○，諮詢意見表示「漁工被惡意解約，完全沒有收到資遣費、仲介寧願引進新的移工、政府沒有做人數管控，沒有妥善利用現有人力、短期遭解約的情況已存

在多年」等：

(1) 解約問題：

- 〈1〉 漁工被惡意解約，完全沒有收到資遣費。
- 〈2〉 解約理由「業務緊縮」要走流程，政府要現場勘查、查證，解約原因大家都勾「其他原因」是漏洞，為了不要陷入60天、船主不用被訪查，很多都是用這種方法。
- 〈3〉 勾稽「解約」時，要重視，因為漁季導致解約，應該要有資遣費，「業務緊縮」政府認同，因為業務緊縮進入轉換雇主期間，要用特別方式。現在勾「其他」，要做防呆。因不可歸咎勞工因素產生勞雇關係解約，應保障勞工權益。

(2) 仲介已經介入他人的勞動契約：

- 〈1〉 本案漁工簽約3年，表面是勞動契約，實際仲介變成管理角色、雇主的角色，薪水是仲介在發。嚴格說，仲介已經介入他人的勞動契約。整個市場被仲介掌控。
- 〈2〉 3個月內有4個案子突然之間就被告知要離開，如果延期60天，漁工不知道60天何時到期。仲介權力太大，可以掌控漁工的生活，負責薪水、食宿，仲介沒有服務還是要付服務費。
- 〈3〉 仲介本身有很大掌控，仲介知道後可以通報逃逸。漁工不敢申訴。
- 〈4〉 現實是仲介寧願引進新的移工，利潤比較高。人數管控政府沒有在做，現在有8萬失聯，不去妥善利用，寧可再去找新的移工。

(3) 非單一個案而是長期問題：

- 〈1〉 單一案件都被送回或是遣返回去，無法再追

究。

〈2〉季節性換魚種，不須這麼多漁工時，就讓漁工上岸、讓他先回去或是待在仲介安排的地方等很久。

〈3〉這種狀況3年了，漁工認知合約是3年加1年，但是實際上5個月就被解約，沒有解決根本問題。

(4) 政府機關查不到真相：

〈1〉為何查不到他們和雇主解約，因為法規規定有60天轉換期，實際和舊雇主已經解約但是仲介要保有他合法的身分避免落入轉換雇主，仲介會將漁工掛在其他雇主名下，所以系統查詢結果顯示他有雇主。

〈2〉仲介和雇主關係好，會拿來掛名，掛名就沒薪水，陷入60天壓力很大，仲介跟政府說我有幫他找工作，積極或消極無法證明。

〈3〉有問題時，政府應該是找雇主，不是找仲介，法規上雇主才是當事者，勞政單位跳過雇主，都是找仲介。政府訪查時，仲介在場，或是離開後漁工還是要面對仲介，壓力還是存在，因此無法查到真相。

〈4〉新北市政府成立漁工組，2人是臺灣人，他們勞動檢查漁工抽查，只是詢問漁工「薪水是否正常、雇主有沒有打你、有沒有水喝、有問題可以跟我們聯絡」就這樣，沒有帶通譯，檢查形式化，有跑完5大漁會漁港，但是檢查不出來真正問題、問不出真相。

〈5〉政府訪查方式有問題，政府都跟仲介先聯絡，和仲介一起過去，例如勞政單位安排於113年3月14日進行漁工住所訪查，仲介已經

知道訪查日期，已經有所準備，放滅火器、加2個床，又因為移工人數太多，被要求出去逛一下，檢查完再回去。政府要瞭解真正狀況應該不預期履勘。

〈6〉返國前驗證功能已經失靈。返國前地方政府會問「你是真的要回去嗎、是不是被迫回去」，只是走形式無法防呆，被迫回去的無法阻止下來，驗證應該落實。

(四) 不同雇主短期內解僱大量外籍漁工，勞動部及漁業署調查結果，歸因於「捕撈意願、個案狀況、雙方合意解約、漁工個人因素」等：

- 1、漁業署於113年4月1日回復本院意見¹⁶：「臺灣漁船在禁漁期間，僅禁止捕撈特定魚種，仍可調整作業漁法，捕撈其他魚種，不必然會造成漁船長時間不作業。經查目前僅於基隆、新北地區，少數小卷漁船於漁季(3至10月)結束後，因白帶魚市場行情不佳，船主選擇放棄捕撈白帶魚，於11月至次年2月短期不出海作業，純屬個案狀況。」113年4月24日本院詢問時，漁業署表示：「小卷後沒有魚可抓實際不是如此，實際上漁法有很多種，沒有小卷可以補其他魚，也允許補其他魚。只有規定禁漁區但沒有禁捕。不是禁小卷，就代表沒有其他魚可以補。小卷1年只禁2個月，其他時間沒有禁。」
- 2、113年4月24日本院詢問發展署表示：「空白簽約查過沒有，涉及新北、宜蘭，地方政府回報說沒有，形式外觀沒有強迫，但不符合真意，再瞭解他們意思表示背景、過程，這部分再查。合意解

¹⁶ 漁業署113年4月1日漁五字第1131448654號函。

約如果是被強迫就無效，回到勞動基準法，要給資遣費，合意解約不算強迫，沒有資遣費。爭點在於，他們有沒有被強迫簽合意解約。」依據113年6月21日、113年7月19日勞動部回報本院資料，發展署提供漁船雇主名冊予漁業署釐清解約原因：「漁業署於113年5月24日與11艘漁船雇主洽談，並由發展署派員共同參與，其餘34艘已出海或當日不克出席。出席之11艘漁船雇主，表示都是合意解約，解約原因各不同(如漁工拒絕給付勞務、捕撈白帶魚銷售價格不佳故不出海以免不敷成本)，均已給付漁工返國機票或給予相當補償。」「漁業署113年6月7日函略以，依船方說明資料，萬里區漁會所屬11艘漁船之外籍漁工離船，多數係因漁工適應不良等因素，無涉漁業相關規定；且其中僅3艘從事鎖管棒受網，其餘2艘為一支釣、6艘籠具(螃蟹)，與監察院調查原因為小卷漁船在捕撈季節結束後大量解僱外籍漁工，其情形並不相同。」

(五)113年5月21日本院詢問仲介長○○公司、銓○公司及和○○公司，有關112年10月間發現大量外籍漁工被提早解約的情況，仲介表示最主要的原因是「外籍漁工罷工，有時候是因為漁工和雇主相處不來、工作不適應、和同事相處不來」，紀錄原文摘要如下：

- 1、「其中一部分是因為小卷漁季，主要是白帶魚中國大陸不收，所有作業停擺。其實最主要還有罷工問題，60幾個名單中有45個罷工，沒問船主拿著包包就回宿舍。有時候和雇主相處不來、有些是工作不適應、有些是和同事相處不來，一般是這3個原因。漁工不做就離開。為何提到罷工，是

因為占的量太大，小卷只有14人，問題在於突然有罷工潮，要轉去的漁船也休漁，所以短期內爆大量。另外我們一直試著提供工作給移工，但是他們不接受。他們要在陸地、工廠工作。」

2、「資料中6位都不是小卷，6位工作性質都不一樣，1位自己說自己找新雇主，所以廢聘後轉換雇主。第2位珊瑚船，身體過敏不適應，所以不要做。第3位延繩釣，漁工職務調動、與同事不合，所以要換船。第4位，晚上出港白天進港休息，身體不適應，所以拒絕工作，公司幫他買機票回國。第5、6位自己找到其他雇主，都已轉換新雇主，所以用廢聘方式。」

3、「資料中25位，其中4位失聯，1位離境，其他已轉新雇主。他們都不是小卷船，大部分原因是他們不適應，拒絕提供勞務。25位解約原因不同，沒有1位是漁季問題，分別有螃蟹(多數)、釣魚、流刺網等漁船，螃蟹比較累，所以和雇主協調後離開。補充小卷船問題，中秋過後會休息，雇主希望移工明年回來再繼續做，所以雇主會做適當安排，有些安排去延繩釣、螃蟹，比較累他們不要。原本安排白帶魚，112年中國大陸禁白帶魚，雇主沒有捕撈意願所以無法聘移工。」

4、「有很多工作機會會提供，他們不要，他們會抱怨老闆太兇、太累、晚上要工作等，會要求陸地的工作，想要工地、岸邊捕網工作。」

5、「事情發生後，很多漁工他們已經轉換過，3天又下船，轉換原因包括不適應、罷工等。」

(六)臺灣沿近海漁業發生短期內不同雇主同時大量解僱外籍漁工的情形，本院調查真相是因為沿近海漁船生態，外籍漁工形同派遣工。勞動部未發現問題，

亦未介入處理，又無法有效調查異常狀況的真正原因，損及漁工權益，核有違失：

1、外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，本應適用勞動基準法，卻因為沿近海漁船生態、休漁期、捕撈季節等因素，實際上形同派遣工，被迫頻繁轉換工作：

(1) 不同雇主短期內解僱大量外籍漁工，勞動部及漁業署調查結果「歸因於休漁、個案狀況、漁工個人因素等」，而仲介指出是移工挑工作，隨意離開工作崗位，雇主不得不簽合意解約。

(2) 惟綜合上揭(一)至(四)與本院現地履勘、訪談49位外籍漁工、諮詢專家學者及民間團體可知，外籍漁工與雇主簽約3年，短暫工作幾個月休漁期、捕撈季節後，非自願簽下「自願提早解約同意書」，被要求下船，居住在仲介安排的宿舍，長期沒有工作，此並非單一年度發生的案件，惟臺灣沿近海漁業境內僱用外籍漁工，係從事就業服務法第46條第1項第8款之海洋漁撈工作，因捕魚淡季或是依照雇主指示而未出海捕魚，雇主應正常給付每月全薪，或解聘應有資遣費。

2、本院調查所得之事實如下：

(1) 因應臺灣沿近海漁船生態，漁業旺季時，仲介與雇主讓外籍漁工短期工作以補足人力，嗣漁業淡季或休漁時，簽下「自願提早解約同意書」，讓他們下船，並多次、長時間等待工作，形同派遣工頻繁轉換工作，沒有得到簽約3年應有的工作權利保障，迴避勞動基準法的適用。

(2) 有2種狀況，第1，過去就有休漁，以前過一段時間外籍漁工可以回到原船工作，休漁期間不

住船上，移工下船後，沒有薪資、自付食宿，之前都沒說出來、隱忍下來。第2，這次休漁外籍漁工都簽了自願解約，長期等待轉換工作。其中，112年白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，工作機會變少，漁工只能自尋其他雇主，另外也有漁工對現在雇主不滿意，所以想要轉換工作或是不適應漁撈工作等原因。

(3) 外籍漁工因雇主不當對待、超時工作等原因，對雇主、船長不告而別，回到仲介宿舍表示想要轉換雇主，卻遭仲介與雇主解釋為罷工，本院已經瞭解處境、相關狀況，主管機關應該瞭解真相、重視申訴管道及衝突處理機制。

3、113年7月17日本院諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師表示，漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，過去就有休漁，船員一直有收到錢所以沒問題，後來白帶魚大陸不收、使休漁期間更長，另外相較於過去船東經營更困難，背景上整個產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。漁工聘僱需要更靈活、跨部會合作，勞動部、漁業署、各地就業中心、發展署之間合作，迫切需要整合協調。大量解約通報機制，勞動部應該要去瞭解原因。

4、據上，本案外籍漁工遠從印尼來到臺灣迫切希望工作賺取薪資、改善生活，然而臺灣沿近海漁業休漁、淡季因素迫使漁工停工沒有收入，或是雇主不當對待、超時工作迫使他們選擇離船回到宿舍，勞動部應釐清其提早解除契約到底有幾種情況？是否有違反勞動基準法的解僱原則？所簽合

意解約是否為外籍漁工的真意?過去就有漁業淡季、休漁問題，外籍漁工簽約3年，為何頻繁轉換工作、選擇離船回到宿舍等情況，站在維護勞工權益立場，應該要重視並予以解決。除勞工申訴、檢舉得以啟動調查外，勞政單位應主動發現問題並積極解決，使臺灣沿近海漁業聘僱外籍漁工回歸勞動基準法的適用，並加強宣導，休漁期間漁工合約存續，仍應適用勞動基準法。

(七)本院調查後，64名外籍漁工名冊由發展署北基宜花金馬分署轉請所屬基隆就業中心、羅東就業中心及委辦新北市政府就業服務處專案協助轉換工作事宜，協助情形如下(發展署於113年8月2日回報本院更新資料)：

- 1、49名外籍漁工已合意轉換新雇主。
- 2、2名外籍漁工仍於轉換中，因移工希望留在目前縣市工作、捕魚種類及技術性質與之前工作不同、無意願轉換至其他非漁業類別（如製造業）工作等事由，將依外籍漁工意願持續媒合合適雇主承接。
- 3、其餘13名外籍漁工，其中1名由原雇主繼續聘僱，7名行蹤不明，5名自願出國，已無須協助轉換雇主或工作事宜。

(八)綜上，臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，而解僱漁工之漁船仍持續出海作業。勞動部及新北市政府調查結果「外籍漁工與雇主都是合意解約，解約原因各有不同，如漁工拒絕給付勞務、雇主捕撈白帶魚銷售價格不佳故不出海等」，惟本院調查發現的真相是「沿近海的仲介配合漁船主，運用『合意解約』彈性調節漁工人力，迴避勞動基準法的適用，致外

籍漁工多次、長時間等待轉換雇主，未獲得簽約3年的工作權利保障，也未獲得資遣費」。實際上外籍漁工被頻繁轉換工作、長期無法得到薪水的情形，並非單一年度發生的案件，然勞動部長期以來未能警覺，調查結果與本院調查真相有明顯的出入。依據勞動部函復本院資料，112年因為休漁受影響漁工總計64位，分屬45個雇主，分別委託3家仲介業者；依據發展署陳述，雇主解約的狀況，過去3年共有196案，涉及205名移工提早解約，解約再申請聘用有144案，涉及513人。境內聘僱外籍漁工適用勞動基準法無庸置疑，不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之，而勞動部之法定掌理事項，包括勞動檢查、業務推動、勞動調查、雇主申請聘僱外國人之許可及管理及仲介業務之許可等，惟勞動部未能警覺、掌握漁業捕撈的作業特性，及時給予漁工協助，又沒有防範未來的方案，無法落實法令對勞工權益的保障，怠忽職守，嚴重影響勞工權益，核有違失。

- 二、臺灣沿近海漁業捕撈季節更迭時，外籍漁工面臨長期失去工作、待工的困境，仲介業者安置大量漁工居住於三重、野柳處所，其中有50位外籍漁工居住在40幾坪空間，最高紀錄超過80人，且寒流來臨季節宿舍沒有熱水，也沒有足夠的床位及棉被，廁所又有損壞的情形，住宿環境不符合生活標準，另漁工須自行負擔食宿費用，又有護照或居留證由仲介保管之情形。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，移工等待轉換雇主期間，原雇主仍有生活照顧管理責任，而勞動基準法規範目的在於落實保護勞工權益，而要求雇主之責任，新北市政府對於轄區內適用該規定之漁工權益負行政監

- 督責任¹⁷，此即勞動基準法第1條所宣示之意旨，自不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之。然新北市政府勞工局未能及時發現外籍漁工大量被解僱(約)及提早解約可能延伸的問題，使「失業」漁工陷入生活困境，未善盡保護勞工權益的責任、未履行國家保障勞工權益的職責，影響臺灣人權聲譽，實有疏失。
- (一)為加強保障外籍船員陸上及船上生活條件及急難求助，勞動部多次會商相關單位後，已於106年7月6日修正發布新規定，將受聘僱從事海洋漁撈工作的外籍船員，納入「外國人生活照顧服務計畫書」適用對象，並自107年1月1日起實施。¹⁸考量聘僱後之管理問題，國內大多數雇主仍是委託人力仲介業者辦理外籍勞工之引進，依據發展署函復資料，本案受波及的64名外籍漁工並不限於捕撈小卷業，還包括其他種類漁業，分別屬於長○○公司、銓○公司及和○○公司等3家仲介，其中長○○公司、銓○公司已協助安置移工於該公司安排之處所，另和○○公司服務之6名移工則自行居住在外。
- (二)為瞭解外籍漁工在臺灣漁業捕撈季節結束後之工作與食宿情形，本院分別於112年12月22日、113年2月26日前往三重、野柳現地履勘。就長○○公司、銓○公司安置移工之處所，其食宿之實際情形摘要說

¹⁷ 勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」同法第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，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」另就業服務法第6條規定：「（第1項）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。……（第3項）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。……（第4項）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。」

¹⁸ 資料來源：勞動部網站<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/45271>。瀏覽日期：113年7月4日。

明如下：

1、112年12月22日前往新北市三重區漁工住所現地履勘，外籍漁工的食宿條件不符生活標準：

- (1) 仲介安排外籍漁工居住於新北市三重區之3層樓公寓，於本院履勘當日有50位外籍漁工居住在1、2樓，1層樓約20幾坪，最高紀錄超過80人被安置於此2層樓之狹小公寓，外籍漁工居住空間嚴重不足，甚至有10幾人需要睡在房子外面或公園，而仲介居住於3樓。
- (2) 每人每日須自行支付新臺幣(下同)100元住宿費，另每人每日自行支付100元作為團體搭伙費。
- (3) 漁工住所沒有足夠的棉被，幸獲慈善團體捐贈棉被。
- (4) 現場照片及說明：



1樓客廳空間，須容納23人席地而睡。



2樓空間須容納25人席地而睡。

1、2樓空間總計40幾坪，最高紀錄須容納超過80人，已違反每位外籍勞工應有居住空間3.6平方米之規定。

	
<p>這樣的無窗小房間要住7個人。</p>	<p>有10幾人需要睡在房子外面。</p>
	
<p>廚房。</p>	<p>廁所。</p>

2、本院於113年2月26日前往新北市萬里區(野柳)漁工住所現地履勘，外籍漁工的食宿環境不符生活標準：

- (1) 本院履勘當日有17位外籍漁工居住在此公寓之5樓(頂樓加蓋)。
- (2) 住所沒有空調，又廁所已經損壞，漁工多次向仲介反映，卻未獲修繕，必須從5樓走到港邊使用公廁。
- (3) 2月正值寒流季節，卻沒有熱水，須洗冷水澡。
- (4) 住宿1人1天200元。吃飯1人1天100元，所有飲食都靠自己負責。

(5) 護照、居留證皆由仲介保管，不清楚居留證何時到期。仲介會突然告訴他們要回去了。

(6) 現場照片及說明：



有17位外籍漁工居住在此。



頂樓加蓋5樓。無空調。



床位不足。



寒流季節沒有熱水，須洗冷水澡。



廁所損壞。



必須從5樓走到港邊使用公廁。

(三)仲介扣留漁工護照的事實，普遍存在：

- 1、本院現場履勘、探訪外籍漁工及諮詢專家學者，調查發現護照被仲介扣留的問題普遍存在：
 - (1) 113年1月10日本院訪談49位印尼籍漁工，漁工表示：「護照大部分在仲介，居留證有的仲介拿去，手上有健保卡。」
 - (2) 113年2月26日本院前往野柳現地履勘，漁工表示：「護照、居留證皆由仲介保管，不清楚居留證何時到期。仲介會突然告訴他們要回去了，3個月到期後沒有找到工作就要回印尼。」
 - (3) 113年3月26日本院諮詢專家表示：「護照問題普遍收存在仲介業者，仲介會洗腦漁工說『不見了很麻煩、風險說的很可怕、要花很多錢』等。居留證、健保卡最近普遍回歸漁工自己身上，護照還要努力。政府應該要有1套系統，可以讓漁工自己上網查自己的狀態，資訊應該公開透明。」
- 2、113年3月8日本院詢問勞工局表示：「2月27日、3月4日分別去現場詢問8位、7位漁工，護照問題漁工是說轉換期間所以委託仲介管理。漁工現場都說沒有被收食宿費，當時仲介在場。」113年4月24日本院詢問發展署表示：「扣留證件問題，漁工都說沒有(隔離問過)。在機場都有提醒漁工護照要自己保管。」是否主管機關之調查方式、詢問技巧，無法獲取外籍漁工的信任，或沒有將漁工與仲介隔離詢問，以致漁工一直不敢說出真相進而協助漁工解決問題，應改進查訪方式。
- 3、依據勞動部於113年4月12日回報本院更新資料，勞動部併新北市政府於113年3月14日派員訪視長○○公司安排之外籍漁工住所(位於新北市三

重區)，訪查現場有17位移工，其中11位居留證或護照委由仲介保管、4位自行保管、2位因居留證要換新，留在仲介處，嗣於113年6月21日勞動部再回報本院更新資料：「經訪查現場17位移工，其中11位居留證或護照委由仲介保管、4位自行保管、2位因居留證要換新，留在仲介處。」勞動部回報本院更新資料並未敘明居留證或護照委由仲介保管之緣由，及現場訪查護照交由仲介保管之情形是否符合相關規定。

(四)移工等待轉換雇主期間，生活照顧管理責任仍由原雇主負責，至其返國或是完成轉換雇主為止，實務上，雇主常會委任仲介代為安置移工，如委任仲介代為管理或安置膳宿時，因生活照顧管理所衍生之相關費用，應由仲介與雇主雙方自行協定。發展署表示，雙方聘僱關係終止，此期間衍生之膳宿費，得由雇主與移工雙方自行協商議定，惟需合理作價。有關外籍漁工居住於仲介宿舍，食宿收費問題，調查情形分述如下：

- 1、113年3月8日本院詢問發展署表示：「要付食宿費部分，新北查完後依法處理，中央合作配合。我們每週回報最新個案狀況給監察院。」113年4月24日本院詢問發展署表示：「生活照顧管理雇主本來就要負責，解僱後要繼續生活照顧管理，一直到轉換或出國前。雇主有管理責任，不代表要付所有膳宿費，超收才違法。生活照顧管理期間，膳宿費要用看契約協議內容，實務上移工還是要付費。如果原來的住宿管理費用，不能額外收費。如果有額外收費就是超收，要在範圍內收費。」自113年3月15日至113年8月2日，勞動部回報本院更新資料僅敘明：「長○○公司安排處所(新北

市三重區)訪視情形，及後續追蹤改善情形：經訪查現場移工表示，仲介將收住宿費每日100元，但尚未收費，會於轉換雇主成功後才向移工收取。」但本案外籍漁工因休漁、停工或其他因素，居住在仲介宿舍，自行負擔食宿費，收費情形是否符合勞動基準法及契約規定，是否已經超過一般標準，主管機關仍未予以查明。

2、113年5月21日本院詢問3間仲介業者，紀錄原文摘要如下：

(1) 「問：住宿付費問題？答：罷工、未告知雇主擅自離開船的人，有收1天100元。如果雇主說休漁後再回來，是仲介帶回、不是自己擅離，會簽同意轉出。如果雙方說好做到什麼時候，是我們帶他回來，發生前仲介已經知悉，但是很多人沒告知自己跑回來、船主找不到人，我們在宿舍找到他，這種狀況才收100元，最多收64人，其中有50人是自己跑回來有收費，其他沒有收。」

(2) 「問：宿舍已經超過人數沒處理？答：這些自己離開的漁工，人數造成公司很大壓力，給他工作還是拒絕。他們進來住宿點我們無法拒絕。有勸導他們回去船上工作，他們不要。……。三重宿舍，本來不是要放這麼多人，突然很多人自己離開漁船、拒絕工作。我們不能趕他們出去。」野柳住宿點沒有收費，那是我自己家，原本是要讓他們待個1、2天，等漁船回來，就讓他們上工，門沒關，很多人都是自己進去。我本身是漁民，合約保護的是漁工，漁工自己跑掉，船東無法出海造成損害。」

3、113年3月26日本院諮詢聖多福克里斯多福天主

堂神父○○、新事社會服務中心李○○、宜蘭漁工職業工會李女士、FOSP志工吳○○，有關食宿收費問題，意見摘要如下：

- (1) 移工等待安置、聘僱食宿費，雇主應該負擔。
- (2) 仲介不會一開始就說要收錢，所以勞政單位在詢問時，漁工會說沒有收錢，仲介巧妙閃躲證據。
- (3) 仲介收食宿費，都是不成文規定。沒有明文規定，勞政單位無法取締，用現金支付，沒有證據。

4、據上，外籍漁工因休漁、停工或其他因素，居住在仲介宿舍，自行負擔食宿費，收費情形是否符合勞動基準法及契約規定，是否已經超過一般標準，主管機關仍未予以敘明。

(五) 本院立案調查並實地訪查後發現，外籍移工的居住環境不符合生活標準，新北市政府始進行查處，顯有違失，又新北市政府訪查外籍漁工之檢查資料，無法呈現真實狀況：

- 1、自108年9月起，勞動部要求各縣市政府按月提供轄內外籍漁工生活照顧服務計畫訪視檢查統計表。
- 2、自112年至113年2月底，轄內外籍漁工生活照顧服務計畫訪視統計情形，檢查資料包含飲食、住宿、管理面向，其中「依外國人生活照顧服務計畫執行件數」，112年度、113年度2月底止，「陸上居住」件數欄位空白未填，而112年陸上居住之飲食、住宿、管理面向，「限期改善件數」竟為「0」件。惟本院112年12月12日立案調查開始，已經發現移工住所諸多缺失且問題存在已久，未獲解決，例如居住空間不足、衛浴沒有熱水、廁所損

壞、床位不足等。訪查檢視資料似乎無法呈現真實狀況。本院調查後，勞政單位始進行瞭解並要求仲介改善，包括每人居住空間不足、床位數不足、小便斗數量不足、未有熱水、馬桶阻塞、缺少照明設備、環境衛生不佳等，嗣依據勞動部113年7月19日回報本院更新資料，三重、野柳外籍漁工之住所設備及居住面積已經改善，符合生活照顧規定。

- 3、新北市政府訪查外籍漁工之檢查資料，113年1至3月「限期改善件數」總計6件，其中「餐廳、廚房」1件、「宿舍通道」1件、「居住面積」1件、「廁所、盥洗設備」1件、「訂定外國人生活須知，環境介紹及設備使用說明」1件、「設置及公告申訴處理機制」1件。

(六)本院院發表「一群在臺灣沒有身分的人—移工為什麼要失聯？」一書，其中臺灣移工聯盟MENT指出，「每個移工來臺之前，得先支付一筆從8到20萬不等的巨額仲介費給母國仲介業者，而這筆錢有一大部分將流入臺灣仲介口袋。此外，移工在臺期間，臺灣仲介還能每個月向移工合法地收取服務費。一個契約3年累積下來的服務費高達6萬元，但這段期間仲介卻未必有提供實質的服務，卻造成移工龐大的債務負擔，生活被壓得喘不過氣。」勞動部針對適用就業服務法的外籍移工訂定的私立就業服務機構收費項目及金額標準第6條規定¹⁹，外籍漁工委

¹⁹ 私立就業服務機構收費項目及金額標準第6條規定：「(第1項)營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。(第2項)前項服務費之金額，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第1年每月不得超過新臺幣1千8百元，第2年每月不得超過新臺幣1千7百元，第3年起每月不得超過新臺幣1千5百元。但曾受聘僱工作2年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣1千5百元。(第3項)前項費用不得預先收取。」

託私立就業服務機構為其尋找就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定之工作時，就業服務機構可以向委託人收取服務費。經本院調查，本案所涉3家仲介業者每月收取1,500元服務費，服務費數額符合就業服務法第46條第1項規定，仲介每月收取服務費，生活安置應符合一般水準、生活所需標準，但本院前往三重、野柳外籍漁工之住所履勘發現，外籍勞工的宿舍環境擁擠，50位外籍漁工居住於1、2樓，2層樓總計40幾坪，最高紀錄須容納超過80人（已違反每位外勞應有居住空間3.6平方米之規定），寒流季節來臨宿舍卻沒有熱水，也沒有足夠的床位、棉被，廁所損壞等情，嚴重影響外籍勞工之生活品質；在飲食方面，每人每日自行支付100元作為團體搭伙費；護照、居留證由仲介保管，眾多移工不清楚居留證何時到期，雖然有申訴機制，實際上漁工不敢得罪仲介。此種管理方式非但無法讓外籍勞工在宿舍中享有可以放鬆休息的環境與空間，反而成為雇主與管理者侵害外籍勞工人權的另一個場所。

(七)本院調查後，三重、野柳外籍漁工之住所設備改善情形：

1、銓○公司於野柳安排之處所：

(1) 113年2月27日新北市政府勞工局訪視：床位數不足，不符規定。

(2) 113年3月4日新北市政府勞工局訪視：

〈1〉床位數已改善。

〈2〉另發現小便斗數量不足及未有熱水，不符規定。

(3) 113年3月29日新北市政府勞工局派員進行複查：

- 〈1〉 已完成安裝熱水器、已改善馬桶阻塞情形。
 - 〈2〉 5樓1處照明設備已改善。
 - 〈3〉 移工表達未被收取任何費用，而係簽下「外國人同意轉換雇主或工作證明書」合意終止聘僱關係，亦未遭積欠薪資。
- (4) 新北市政府勞工局分別於113年4月23日、113年6月18日突擊檢查，符合生活照顧規定。

2、長○○公司於三重安排之處所：

- (1) 113年1月23日新北市政府訪視：未提供飲食，不符規定。
- (2) 113年3月14日勞動部併新北市政府派員訪視，且訪談時，將仲介與移工隔離，單獨訪談移工；新北市政府於113年3月18日函文限期仲介改善；勞動部於113年3月29日洽新北市政府確認，待仲介改善之處：
 - 〈1〉 1樓盥洗室照明尚待修繕。
 - 〈2〉 每人居住空間未達3.6平方米。
 - 〈3〉 多包垃圾未丟，環境衛生不佳。
 - 〈4〉 移工與雇主因爭議事項表達安置需求者，將由仲介業者調查後，提供名單予新北市政府協助安置。
 - 〈5〉 經訪查現場移工表示，仲介將收住宿費每日100元，但尚未收費，會於轉換雇主成功後才向移工收取。
 - 〈6〉 經訪查現場17位移工，11位居留證或護照委由仲介保管、4位自行保管、2位因居留證要換新在仲介處。
- (3) 113年4月10日新北市政府訪視：安置處所已降載至19人，符合生活照顧規定。
- (4) 新北市政府勞工局分別於113年5月15日、113年

6月17日突擊訪視，符合生活照顧規定。

(八)本院調查發現，勞政單位查核仲介安排之移工住所與訪視漁工時，還事先通知仲介並讓仲介在場，查核方式應該改善：

- 1、本院調查發現，政府訪查移工住所會先與仲介聯絡，和仲介一起前往現場訪查，例如113年3月14日仲介已經知道政府要訪查，已經有所準備，放置滅火器、加上床位等，甚至檢查那天，因為外籍漁工人數超過標準，外籍漁工被要求「出去逛一下，檢查完再回去」。要瞭解真正狀況應該不預期查核、仲介與移工隔離詢問，才能發現真相。
- 2、勞動部與新北市政府勞工局於113年3月14日共同派員訪視漁工住所，雖然發展署表示：「訪談時，已將仲介業者人員與移工隔離，單獨訪談移工，移工表達未被收取任何費用」。但113年5月21日本院詢問仲介業者，長○○公司表示：「罷工、未告知雇主擅自離開船的人，有收1天100元。……如果雙方說好做到什麼時候，是我們帶他回來，發生前仲介已經知悉，但是很多人沒告知自己跑回來、船主找不到人，我們在宿舍找到他，這種狀況才收100元，最多收64人，其中有50人是自己跑回來有收費，其他沒有收。」又經本院履勘、訪談49位外籍漁工、民間團體及神父等，本院調查已知悉漁工被收取食宿費用之事實，勞政單位訪查時仲介在場，或是離開後漁工還是要面對仲介，壓力還是存在，仍舊沒有查到真相。嗣勞動部於113年7月5日回報本院更新資料表示：「經訪查現場移工表示，仲介將收住宿費每日100元，但尚未收費，會於轉換雇主成功後才向移工收取」。

3、本案外籍漁工在沿近海工作，相較於陸地，因海上勞動、語言隔閡及仲介因素，更容易發生剝削與規避法律行為，因此應以適當的方法與查察技巧，落實查核機制，及時發現問題予以解決，防範問題惡化。本院介入調查後，依據勞動部於113年4月12日回報本院更新資料，經新北市勞動局於113年4月10日現場訪查，長○○公司安置處所（位於新北市三重區）已降載至19人，符合生活照顧相關規定。又依據勞動部於113年7月19日回報本院更新資料，新北市政府勞工局再次分別於113年7月10日、113年7月11日突擊檢查長○○公司與銓○公司安排之外籍漁工處所（位於新北市三重區、萬里區），皆符合生活照顧相關規定。

（九）有關仲介業者涉嫌人口販運部分，經新北市政府警察局鑑別，均無勞力剝削之情形。新北市政府勞工局查復情形如下：

- 1、有關銓○公司與長○○公司涉嫌扣留外籍漁工證件、違法轉換雇主及不當安置外籍漁工等，是否涉及人口販運部分，新北市政府勞工局以113年3月14日新北勞外字第1130478725號函，請新北市政府警察局協助辦理人口販運被害人鑑別。
- 2、新北市政府警察局會同新北市政府勞工局，分別於113年3月14日及18日針對長○○公司及銓○公司所安置之等待轉換外籍漁工，進行清查及人口販運被害人鑑別，共訪查24名外籍漁工，均無勞力剝削情形。另經徵得外籍漁工同意後，由新北市政府勞工局介入安置，已於113年3月21日安置15名漁工。

（十）綜上，臺灣沿近海漁業捕撈季節更迭時，外籍漁工面臨長期失去工作、待工的困境，仲介業者安置大

量漁工居住於三重、野柳處所，其中有50位外籍漁工居住在40幾坪空間，最高紀錄超過80人，且寒流來臨季節宿舍沒有熱水，也沒有足夠的床位及棉被，廁所又有損壞的情形，住宿環境不符合生活標準，另漁工須自行負擔食宿費用，又有護照或居留證由仲介保管之情形。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，移工等待轉換雇主期間，原雇主仍有生活照顧管理責任，而勞動基準法規範目的在於落實保護勞工權益，而要求雇主之責任，新北市政府對於轄區內適用該規定之漁工權益負行政監督責任，此即勞動基準法第1條所宣示之意旨，自不容雇主、仲介以「合意解約」為由規避之。然新北市政府勞工局未能及時發現外籍漁工大量被解僱(約)及提早解約可能延伸的問題，使「失業」漁工陷入生活困境，未善盡保護勞工權益的責任、未履行國家保障勞工權益的職責，影響臺灣人權聲譽，實有疏失。

三、臺灣沿近海漁業有禁漁期及明顯的淡旺季區別，雖然漁業署表示漁船可以兼營多項魚種，應該不致於影響營業，但經本院諮詢專家學者表示，112年臺灣小卷休漁，白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，眾多外籍漁工被迫放「無薪假」。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，雇主卻將外籍漁工交由仲介「調動」，被迫轉換雇主或非法從事臨時短期工作，對於休漁期間之停工配套措施及勞資雙方合意解僱(約)後轉換新雇主，勞動部應慎重思考解決方案，妥為因應，以保障外籍漁工權益，避免外籍漁工迫於經濟壓力成為失聯移工。

(一)外籍漁工之勞動權利保障，其中境內僱用外籍漁工部分，勞動部於108年5月23日以勞動條3字第1080130527號公告核定漁船船員為勞動基準法

第84條之1²⁰之工作者，農業部前於109年2月12日訂定「漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引」，及「漁船船員適用勞動基準法第84條之1之規定工作者約定書參考範本」，漁工的海上工作有其特殊性，納入勞動基準法第84條之一的適用對象乃因應其漁撈作業之特性給予工時彈性，又上揭參考指引第2條規定，外籍勞工係依就業服務法及勞動基準法簽訂之漁船船員，同條立法說明本指引係以境內船員為主。勞動基準法係國內法，凡於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用勞動基準法行業之勞工，不分國籍，均有該法之適用。境內僱用之漁船船員自73年8月1日起適用勞動基準法。²¹因此在境內聘僱的外籍漁工因捕魚淡季影響或是依照雇主指示而未出海捕魚，雇主應正常給付正常給付外籍勞工每月全薪，且外籍漁工與雇主簽約3年，因休漁期或捕撈季節結束，漁工被迫停工，解聘應該要有資遣費。

(二)休漁每年發生，外籍漁工簽約3年，短暫工作數個月後沒有工作，政府應跨單位妥適處理，要有具體配套措施，研擬解決方案：

- 1、113年3月8日本院詢問發展署、新北市政府勞工局及新北市政府漁業及漁港事業管理處，新北市政府勞工局表示：「休漁期間大家都休漁，轉不出去，如果可以轉到南部、東部，對漁工比較有保

²⁰ 根據勞動基準法第84條之1第1、2項，漁工的工時應由漁工與雇主以書面約定後報請當地主管機關核備，且該約定的工時應參考勞動基準法所規定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，亦即按勞動基準法第30條第1項，漁工的正常工作時間，原則上每日不得超過8小時，且每週不得超過40小時；就算依照同條第2、3項之規定，雇主在經工會同意後(如事業單位無工會者，經勞資會議同意後)，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日，且其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時，但每週工作總時數仍不得超過48小時；或是得將8週內之正常工作時數加以分配，但每日正常工作時間不得超過8小時，且每週工作總時數不得超過48小時。

²¹ 資料來源：勞動部全球資訊網，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/19846/post>，瀏覽日期：113年5月30日。

障，所以建議中央機關漁業署參與會議。依規定14天之後可以轉換其它業別。」發展署表示：「休漁問題發展署再和漁業署討論，例如預警機制。休漁期間如果雙方合意解僱，我們和地方政府合作協助轉換。」113年4月24日本院詢問勞動部、發展署及漁業署，漁業署表示：「某種漁不能補，其他種漁可以補。我們沒有強制禁漁，可以選擇其他魚種，不是說這段期間一定要停在港內。漁船業者不能用此理由解僱。」

2、漁業署意見²²：

- (1) 臺灣禁漁期相關情形，包括法規依據、禁漁種類及禁漁期間等，詳如附表【臺灣禁漁期相關情形調查表】。
- (2) 漁業署表示，查現行規定，漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，除管制性漁業相關規定外，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業漁法，並依經營情況評估是否出海作業。漁船主及僱用漁工之勞動關係，應以雙方相關契約為依據。禁漁為保護漁業資源，禁止漁船在一定期間捕撈特定的魚種，所採取的漁業管理措施，但不必然會造成漁船長時間不作業。因此，漁業署除了將針對禁漁之漁船船主進行宣導，倘於禁漁期間不出海作業，仍應善盡對外籍漁工之生活照顧責任之外，另配合勞動部的關懷機制與需求，提供相關漁船名單，以利勞動部辦理專案訪視與關懷。
- (3) 漁業署又說明，臺灣漁船在禁漁期間，僅禁止捕撈特定魚種，仍可調整作業漁法，捕撈其他

²² 資料來源：漁業署113年4月1日漁五字第1131448654號函。

魚種，不必然會造成漁船長時間不作業。經查目前僅於基隆、新北地區，少數小卷漁船於漁季(3-10月)結束後，雖可依規定經營其他漁業，但船主選擇不出海捕撈白帶魚或其他魚種。另查112年白帶魚平均船邊收購價格穩定維持在每公斤68.79元至79.84元，並無業者所稱魚價低迷之情事。船主於11月至次年2月不出海作業，純屬個案狀況，其僱用之外籍漁工之解僱、轉雇，依勞動基準法及勞動契約處理。倘外籍漁工認為過程中自身的權益受到損害，可透過現行1955專線(多國語)及申訴管道提出申訴。

- (4) 實務上，禁漁期間本國籍漁工有無薪資一節，漁業署表示，根據111年漁業年報統計，本國籍從事近海漁業人數為29,572人、沿岸漁業從業人數為65,154人。另查我國沿近海漁業漁船，大部分皆係船長搭配1-2名本國籍漁工(家屬或資深幹部船員)，其餘皆係聘僱外籍船員。而本國籍漁工與船主之間薪資議定，可分為月薪制及分紅制，故禁漁期間之薪資給付方式，回歸本國籍船員與船主之議定內容而定。

3、勞動部意見²³：

- (1) 勞動部已於113年3月21日邀請漁業署等單位與會就外籍漁工漁船休漁、禁漁、停漁預警應變作為機制議題進行研商，會中據漁業署等單位說明，目前僅有鎖管棒受網(小卷)兼捕白帶魚漁船，近2年因白帶魚市場價跌而自主決定短期暫停漁撈作業，並未發現其他漁業種類有類似情形。

²³ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

(2) 未來若有其他漁業種類發生類此情節，漁業署及地方漁政機關於知悉後，分別依權責範圍將漁船編號造冊通知勞動部與地方勞政機關，並由發展署將漁船所聘僱外籍漁工列冊後，轉送地方勞政機關進行專案訪視及關懷，若遇有雇主或受委任仲介業者違法情事，則依法查處裁罰，並由發展署依法廢止及管制漁船雇主申請案件，及依法核處仲介業者停業及設立許可，且漁業署及地方漁政機關亦同時宣導雇主應善盡移工生活管理、依勞動契約履約及督促所委任之仲介業者協助辦理外籍漁工轉換事宜等事項。

4、據上，臺灣沿近海漁業有禁漁期及明顯的淡旺季區別，雖然漁業署表示漁船可以兼營多項魚種，應該不至於影響營業，但經本院於113年5月21日詢問3家仲介表示，小卷休漁後，白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，許多漁工都沒有工作，但雇主不會處理這樣的情形，就交由仲介「調動」，許多漁工因此被迫轉換雇主，或非法從事臨時短期工作，實際上休漁已經產生影響。另仲介表示短期內大量漁工沒有工作主要原因是漁工罷工或是挑工作，但本院詢問印尼籍漁工，漁工都很迫切希望仲介可以幫忙尋找工作，以償還貸款並解決經濟壓力，但仲介一直無法幫忙找到新工作，而休漁每年發生，本案已經不是單一案件，政府應跨單位妥適處理，研擬解決方案。

(三)本院諮詢專家學者意見，漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，讓沿近海漁業人力彈性管理、非營利外展或彈性調高薪資是解決方式：

1、113年3月26日本院諮詢聖多福克里斯多福天主堂神父○○、新事社會服務中心李○○、宜蘭漁工職業工會李女士、FOSP志工吳○○，有關休漁問題，意見摘要如下：

- (1) 北臺灣2大魚種互相轉換，每年4至10月小卷，10至4月是白帶魚，以前小卷、白帶魚互相轉換生態都很順利，小卷不需外銷，臺灣本身需求大，但白帶魚需要外銷到中國大陸。112年白帶魚無法銷往中國大陸，所以休船。
- (2) 休漁期有些會半薪、有些提供吃住(住船上)但沒有薪水等，漁工需要錢只能打工，被抓只能等出境。
- (3) 本案漁工來臺之前，未被告知休漁問題，漁工感受到被欺騙，雇主、仲介都知道有休漁期，移工認知工作是3年合約，如果事先知道只有工作5個月都不會簽這種契約。希望跟他們講清楚，漁工當然有權利選擇要不要來臺灣工作。
- (4) 臺灣漁期、漁季與漁工無關，還是要有薪水、資遣費，第一時間勞政單位應該馬上處理。執法人員不用強硬方式執法時，民間組織變成討債公司、調查局角色。應該回歸體制、法規面，第一時間勞工局收到案件，仲介、雇主應該要被處理，第一時間應讓勞工住在臨時庇護所，先安置、後調查。
- (5) 勞政機關審核後發聘僱許可，如果雇主需要勞動力只是短期聘僱，審核時，政府應列入考量，不是只是制式合約範本。

2、113年7月17日本院諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師表示：

- (1) 漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，過去就有休漁，船員一直有收到錢所以沒問題，後來白帶魚大陸不收、使休漁期間更長，另外相較於過去船東經營更困難，背景上整個產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。針對這種行業特性，農業部有無相關措施，例如農業補貼農作物，稻米有保證收購，沿近海漁業狀況農業部有無相關協助、渡過經營(產銷)上的困難。
 - (2) 船員聘僱契約有無適足彈性，過去仲介用派遣方式，但是農業一開始是農會做外展，沒有開放給個別農戶，農會是非營利組織，做外展不會有利益問題，看護工過去也有一段試驗階段。外展是一個解決方式，外展可以有彈性，現在聘僱太沒有彈性。將移工身分與是否能轉換工作區分，必須彈性才能解決問題。
 - (3) 要注意氣候變遷因素，沿近海漁業問題會越來越大。工作調動要靈活，直聘、轉換，要有靈活度。
 - (4) 沿近海漁業人力彈性管理，必須有實作解決方式，例如12個月中只有工作8個月，這8個月調高薪資、其他時間直接回去，明年再來。
 - (5) 漁工聘僱需要更靈活、跨部會合作，勞動部、漁業署、各地就業中心、發展署之間合作，迫切需要整合協調。
 - (6) 漁工來臺前應充分告知雙方權利義務、休漁期間。
- (四) 適用勞動基準法簽約3年之外籍漁工，因為沿近海漁船生態，實際上已經形同派遣工，移工轉換制度需要重新檢討：

- 1、依據發展署答復本院資料，因為休漁受影響漁工總計64位，分屬45個雇主，分別委託3家仲介業者，實際上外籍漁工被頻繁轉換工作、長期無法得到薪水的情形，並非單一次、單一年度發生的案件，受影響人數遠遠超過64人，已嚴重影響勞工權益。
- 2、即使勞動部表示，全台各地都有公立就業中心，理論上就是要媒合移工與新雇主的工作機會，但本院調查：
 - (1) 諮詢專家學者表示：「季節性換魚種，不須這麼多漁工時，就讓漁工上岸、或是讓他先回去、或是待在仲介安排的地方等很久。這種狀況3年了，漁工認知合約是3年加1年，但是實際上5個月就被解約，沒有解決根本問題。」「本案漁工簽約3年，表面是勞動契約，實際仲介變成管理角色、雇主的角色，薪水是仲介在發。嚴格說，仲介已經介入他人的勞動契約。整個市場被仲介掌控。」「政府不應該放任仲介業者壟斷移工就業市場。」「現實是仲介寧願引進新的人，利潤比較高。人數管控政府沒有在做，現在有8萬失聯，不去妥善利用，寧可再去找新的。」
 - (2) 民間團體表示：「就業服務站現場沒有雙語人員，漁工過去沒有人可以對話，留的電話都是仲介……有些仲介會說這些是住安置中心的，就不要，他們會認為進安置中心的代表有勞資爭議」、「我們問就業中心有無工作，就業中心說可以上系統查詢，系統上有農場工作2年，打電話過去問，仲介說問一下再回電，結果到現在都沒有消息，市場被仲介掌握。」「現實是仲介不想接安置中心的人，另外從國外引進可以

再賺一筆，選擇權在仲介(會跟雇主說從國外引進比較乖)，壟斷就業媒合管道。就像某仲介，A船調到B船，再調到C船，他可以一直運用。」
「很多移工現在都沒有工作，為什麼勞動部可以同意再引進新的人。」

(3) 安置所人員表示：「我有去參加1個協調會，漁工在1個雇主工作前後有2年7個月，那個雇主純粹捕小卷，我們表示只有工作7個月，後面4個月薪水要照付，他說無法付，因為後面4個月他也是受僱，完全沒有做生意，所以仲介簽轉出，下次再請漁工回來。後來漁工就先回國，休息6個月後，小卷季再來臺灣。」「仲介沒有能力處理漁工問題的話，不應同意再引進新的漁工。」

(4) 神父表示：「問題在於仲介跟他們簽約3年，沒有跟他們說有漁期或其他因素，只有工作幾個月，他們都不知道，以為可以工作3年。依據臺灣勞動基準法，即便工作7個月，應該繼續付薪水或是資遣，但是都沒有按照規定做，讓漁工非常辛苦。」「雇主沒有這樣的責任，交由仲介處理，住仲介宿舍還要付費。這是結構性問題。仲介不希望你們知道簽的約是什麼，變成好像是漁工問題，事實上仲介在操作，隨時可以把他們移來移去，甚至剝削，仲介恐嚇他們，我看到的仲介是最大的問題。」「常常漁工傳簡訊詢問他有沒有工作機會，希望勞動部可以協助解決。現在他們不希望出海，希望在陸地工作，他們進來時，是在船上工作，跨行業的話仲介想賺錢，他從國外引進賺比較多，所以仲介會從外引進。」

3、據上，適用勞動基準法簽約3年之外籍漁工已經被當作短期派遣工，不是定期契約，勞政單位應該即刻重視此問題，澈底解決，各地就業中心應該提供實質幫助，解決移工迫切就業問題，移工轉換制度亦需即刻重新檢討，讓移工在臺工作權益受到保障。

(五)綜上，臺灣沿近海漁業有禁漁期及明顯的淡旺季區別，雖然漁業署表示漁船可以兼營多項魚種，應該不致於影響營業，但經本院諮詢專家學者表示，112年臺灣小卷休漁，白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，眾多外籍漁工被迫放「無薪假」。外籍漁工與臺灣雇主簽約3年，雇主卻將外籍漁工交由仲介「調動」，被迫轉換雇主或非法從事臨時短期工作，對於休漁期間之停工配套措施及勞資雙方合意解僱(約)後轉換新雇主，勞動部應慎重思考解決方案，妥為因應，以保障外籍漁工權益，避免外籍漁工迫於經濟壓力成為失聯移工。

四、漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，勞動部應積極研擬異常狀況通報機制，藉由預警機制立即掌握大量解僱(約)²⁴的異常狀況，採取相關措施保護勞工，保障外籍漁工工作權益。

(一)臺灣境內僱用在沿近海漁業工作之外籍漁工，係從事就業服務法第46條第1項第8款之海洋漁撈工作，外籍漁工非經許可不得僱用、轉換雇主或工作亦須許可，勞動條件適用勞動基準法，主管機關為勞動部。依「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第3條規定，外國人受聘僱從事就業服務法規定之海洋漁撈

²⁴

本報告所稱之「大量解僱」係指臺灣沿近海漁業有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，並非大量解僱勞工保護法第2條所定之「大量解僱勞工」。

工作，其工作內容，應為從事漁船船長、動力小船駕駛人以外之幹部船員及普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。境內僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作，並無就捕撈魚種予以限制，而漁船主營或兼營漁業登記業務，係屬漁業署業管²⁵，而漁業署管轄業務包括漁業政策的擬訂、漁船與船員的管理監督、漁民及漁業團體之輔導等。

(二)有關臺灣沿近海漁業短期內大量解僱外籍漁工之防範機制部分，本案調查後發現，眾多外籍漁工被頻繁轉換工作，並非單一次、單一年度發生的案件，勞動部與漁業署雙方沒有就此問題予以聯繫。本院介入調查後，勞動部始知臺灣沿近海漁業有短期內大量解僱外籍漁工之異常狀況，缺乏敏感度。勞動部及地方勞動主管機關得執行勞動檢查權，可以即時瞭解狀況並建立通報機制，予以及時協助，保障外籍漁工權益。現行已有合意解約通報機制，但大量解僱(約)的異常狀況需在第一時間即時掌握，主管機關應有更細緻化的標準作業程序，且現存氣候變遷因素，導致農、漁業狀況改變，需要提早妥適因應：

1、113年3月8日本院詢問發展署表示：「漁船執照登記1個主要捕撈項目，可以登記其他3種兼營捕撈項目。本案漁船捕小卷外，有其他3個副捕撈項目，休漁問題我們再和漁業署討論，例如預警機制。休漁期間如果雙方合意解僱，我們和地方政府合作協助轉換。」113年4月24日本院詢問勞動部及發展署，詢問紀錄摘要：「問：60幾個漁工明明很想工作卻自願解約，仲介用什麼方式？理論

²⁵ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

上應該要資遣。60幾個漁工，雇主已經通報解約？發展署：64個已通報，應該都有資料。通報後才進入轉換程序。再查資料、弄清楚通報時間。雇主直接跟我們通報，因為我們要協助轉換，所以會直接通報我們。問：移工轉換雇主透過誰？發展署：如果有新雇主要接，直接通報我們，如果通過就業中心，回到分署服務機構。問：通報、轉換雇主有無標準作業程序？讓仲介、雇主知道流程。發展署：有標準作業程序。轉換工作依照轄區，分屬不同分署就業中心。問：中央系統掌控所有移工情形？沒人知道他們沒有工作。發展署：會通報動態系統，地方也可以查詢。雙方解約，雇主應通報。」發展署：大量解僱第一時間如何掌握問題，就業服務法規定有解聘1個移工就要3日內通報主管機關(地方主管機關或勞動部)，不然有3至15萬罰則，資訊的掌握現在就有制度，解僱後轉換或返國。合意解約也要通報，法令已有通報基礎，機制可以再細緻一點。委員：有通報沒細緻，發現大量解僱沒有主動協助機制。應該要有標準作業程序。發展署：這部分會改善。建立標準作業程序。」

- 2、113年5月21日本院詢問3家仲介業者：「問：112年10月間發現大量移工被提早解約，解約理由？答：其中一部分是因為小卷漁季，主要是白帶魚中國大陸不收，所有作業停擺。……小卷船問題，中秋過後會休息，雇主希望移工明年回來再繼續做，所以雇主會做適當安排，有些安排去延繩釣、螃蟹，比較累他們不要。原本安排白帶魚，去年中國大陸禁白帶魚，雇主沒有捕撈意願所以無法聘移工。」

3、113年7月17日本院諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師，相關意見：

- (1) 漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，過去就有休漁，船員一直有收到錢所以沒問題，後來白帶魚大陸不收、使休漁期間更長，另外相較於過去船東經營更困難，產生漁業瓶頸問題。背景上整個產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。
- (2) 有關大量解約通報機制，地方政府上傳移工解僱資料，勞動部應該要去瞭解其中的原因。
- (3) 氣候變遷因素絕對影響農、漁業，沿近海漁業問題會越來越大，國外已經開始專案評估做出因應。要注意氣候變遷因素，沿近海漁業問題會越來越大。工作調動要靈活，直聘、轉換，要有靈活度。
- (4) 漁工聘僱需要更靈活、跨部會合作，勞動部、漁業署、各地就業中心之間合作，迫切需要整合協調。

(三) 綜上，漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，勞動部應積極研擬異常狀況通報機制，藉由預警機制立即掌握大量解僱(約)的異常狀況，採取相關措施保護勞工，保障外籍漁工工作權益。

五、臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱的異常狀況，漁業署調查結果「漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業漁法」，惟本院調查的結果是「沿近海漁船生態漁工變成派遣性質，112年白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈

意願，或漁業捕獲量減少，工作機會變少，大量漁工沒有工作，外籍漁工被迫轉換雇主或非法從事臨時短期工作。」漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，漁業署應建立預警機制、立即採取相關措施，以保障漁工權益。

(一)113年3月8日本院詢問，新北市政府漁業及漁港事業管理處表示：「漁業登記有4種漁法，除小卷外其實全年都可以作業，……小卷漁汛期主要是清明到中秋，大約3到10月，中秋後漁業人會改營一支釣捕撈白帶魚。……近幾年白帶魚外銷受阻，因中國大陸(收最多)不買，船主捕抓意願降低。」

(二)有關臺灣禁漁期停工，相關具體配套措施，漁業署之意見：

(1) 漁業署函復本院表示²⁶：

〈1〉查現行規定，漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，除管制性漁業相關規定外，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業漁法，並依經營情況評估是否出海作業。漁船主及僱用漁工之勞動關係，應以雙方相關契約為依據。禁漁為保護漁業資源，禁止漁船在一定期間捕撈特定的魚種，所採取的漁業管理措施，但不必然會造成漁船長時間不作業。

〈2〉臺灣漁船在禁漁期間，僅禁止捕撈特定魚種，仍可調整作業漁法，捕撈其他魚種，不必然會造成漁船長時間不作業。經查目前僅於基隆、新北地區，少數小卷漁船於漁季(3至10月)結束後，雖可依規定經營其他漁業，但船主選擇不出海捕撈白帶魚或其他魚種。

²⁶ 資料來源：漁業署113年4月1日漁五字第1131448654函。

另查去(112)年白帶魚平均船邊收購價格穩定維持在每公斤68.79元至79.84元，並無業者所稱魚價低迷之情事。船主於11月至次年2月不出海作業，純屬個案狀況。

(2) 113年4月24日本院詢問，漁業署表示：「小卷後沒有魚可抓，實際不是如此，實際上漁法有很多種，沒有小卷可以補其他魚，也允許補其他魚。只有規定禁漁區但沒有禁捕。不是禁小卷，就代表沒有其他魚可以補。小卷1年只禁2個月，其他時間沒有禁。」

(3) 漁業署113年6月7日函略以，依船方說明資料，萬里區漁會所屬11艘漁船之外籍漁工離船，多數係因漁工適應不良等因素，無涉漁業相關規定；且其中僅3艘從事鎖管棒受網，其餘2艘為一支釣、6艘籠具（螃蟹），與本院調查原因為小卷漁船在捕撈季節結束後大量解僱外籍漁工，其情形並不相同。

(三) 113年5月21日本院詢問3家仲介業者：「問：112年10月間發現大量移工被提早解約，解約理由？答：其中一部分是因為小卷漁季，主要是白帶魚中國大陸不收，所有作業停擺。……小卷船問題，中秋過後會休息，雇主希望移工明年回來再繼續做，所以雇主會做適當安排，有些安排去延繩釣、螃蟹，比較累他們不要。原本安排白帶魚，去年中國大陸禁白帶魚，雇主沒有捕撈意願所以無法聘移工。」

(四) 本院諮詢專家學者：

- 1、北臺灣2大魚種在轉換，4至10月小卷，10至4月白帶魚，以前小卷、白帶魚互相轉換生態都很順利，小卷不需外銷，臺灣需求大，但白帶魚需要外銷到中國大陸。112年白帶魚無法銷往中國大陸，所

以休船。

- 2、漁業季節性問題，確實存在其勞動特性，過去就有休漁，船員一直有收到錢所以沒問題，後來白帶魚大陸不收、使休漁期間更長，另外相較於過去船東經營更困難，漁業瓶頸。背景上整個產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。針對這種行業特性，農業部有無相關措施，例如農業補貼農作物，稻米有保證收購，沿近海漁業狀況農業部有無相關協助、渡過經營(產銷)上的困難。
- 3、要注意氣候變遷因素，沿近海漁業問題會越來越大。工作調動要靈活，直聘、轉換，要有靈活度。
- 4、漁工聘僱需要更靈活、跨部會合作，勞動部、漁業署、各地就業中心之間合作，迫切需要整合協調。

(五)臺灣沿近海漁業發生大量解僱²⁷外籍漁工的異常狀況，漁業署認為休漁沒有影響，但本院諮詢專家學者及仲介業者均表示實際上確實有所影響。近海漁船生態漁工變成派遣性質，確實是因為白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，雇主沒意願出海，或漁業捕獲量減少，工作機會變少，導致大量漁工沒有工作，被迫轉換雇主、頻繁調換工作或非法從事臨時短期工作。其中專家學者已經明確指出，氣候變遷因素絕對影響農、漁業，氣候衝擊必然持續且影響更形嚴重，相較於過去，船東現在經營更加困難，已經產生漁業瓶頸，產業結構獲利不好，容易發生爭議性問題。因應氣候變遷，國外已經開始預警機制、進行專案評估做出相關措施，例如作物轉型。而漁

²⁷ 本報告所稱之「大量解僱」係指臺灣沿近海漁業有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱之情形，並非大量解僱勞工保護法第2條所定之「大量解僱勞工」。

業署如何掌握外籍漁船員資料、動態訊息等資料，是否建立外籍漁船員管理資訊系統或其他適當方式，即時掌握各種狀況，進行預警應變作為等，漁業署允宜審慎思考。漁業署對於漁船休漁、禁漁、停漁或其他異常狀況，應即時瞭解狀況、建立預警應變作為、建立通報機制並立即採取相關措施保護漁工，以保障漁工權益。

(六)綜上，臺灣沿近海漁業(不限於小卷漁業)有大量外籍漁工於短期內遭不同雇主解僱的異常狀況，漁業署調查結果「漁船可經營1種主營漁業及3種兼營漁業，實務上漁船可依季節依目標魚種調整作業漁法」，惟本院調查的結果是「沿近海漁船生態漁工變成派遣性質，112年白帶魚輸銷中國大陸受到阻礙，影響船東出海捕撈意願，或漁業捕獲量減少，工作機會變少，大量漁工沒有工作，外籍漁工被迫轉換雇主或非法從事臨時短期工作。」漁撈作業極易受氣候變遷及貿易因素影響，漁業署應建立預警機制、立即採取相關措施，以保障漁工權益。

六、國際勞工組織第188號漁業工作公約(下稱ILO C188)²⁸，確保漁民在漁船上工作的勞動條件、提升漁工人權。我國持續推動將ILO C188納入國內法律，跨部會系統性改善船員權益。另保障外籍勞工人權之相關國

²⁸ 國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)通過各式公約或議定書(convention or protocols)與建議(recommendations)。公約具有法定約束力，規範締約國應履行的基本義務；不具約束力的建議則具有補充性質，提供締約國更詳盡的指引，通常會比公約有更高的標準。國際勞工組織至今已通過190部公約與206部建議，其中又有10個公約與1個議定書被視為勞工的核心權利，稱為「基本勞工公約」。這些核心公約可分成幾個權利面向，包含「結社自由和有效承認集體談判權」、「消除一切形式的強迫或強制勞動」、「有效廢除童工」與「消除就業與職業歧視」。我國曾批准許多國際勞工組織通過的公約，西元2022年臺灣結束公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約第3次國際審查，審查委員在結論性意見中特別建議政府重視外籍漁工與家事勞工的權利保障。國際勞工組織於西元2007年通過「漁業勞工公約」(C188)。資料來源：人權公約施行監督聯盟網站，<https://covenantwatch.org.tw/>。瀏覽日期：113年8月5日。

際基準提到，任何勞工不應因原國籍受到不利益之差別待遇，移民勞工應享有「國民待遇」而非「最低基準」，又消除一切形式種族歧視國際公約(下稱ICERD)國際審查提到，國外、國內勞工應受同等待遇，如果有社會保險應該是要一樣的。我國境內僱用的外籍漁工屬於近海漁撈工作者，適用勞動基準法，原則上與本國勞工待遇相同、享有相同的法律保障。惟目前我國就業保險排除本案失業風險更高的外籍漁工，又勞動部表示本案外籍漁工不屬於單一雇主，無法適用大量解僱保護法及就業保險法。惟人權保障不分國籍及身分，透過法律強化保障外籍漁工權益，應有討論空間。

- (一)ILO C188對於漁船工作最低要求、服務條件、起居艙室與食物、醫療照顧、健康保護與社會安全等，均有完整規範，目的在於確保漁民在漁船上工作的勞動條件、提升漁工人權。我國持續推動將ILO C188納入國內法律，跨部會系統性改善船員權益：
- 1、行政院人權保障推動小組決議將ILO C188內國化前，就境內雇用外籍漁工部分，勞動部在108年5月23日以勞動條3字第1080130527號公告核定漁船船員為勞動基準法第84條之1之工作者，農業部前於109年2月12日訂定「漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引」，及「漁船船員適用勞動基準法第84條之1之規定工作者約定書參考範本」，該參考指引第4點規定說明明示，係參考ILO 188及相關國家規定。
 - 2、臺灣為展現人權立國精神，持續推動將ILO C188公約國內法化，積極與國際交流，汲取各國的實踐經驗，期使漁業工作公約國內法化後，將我國漁業人權接軌國際。漁業署於113年4月16日舉辦

《2024年漁業與人權國際論壇》，國際論壇除針對「漁業與人權計畫執行成果」、「推動ILO-C188公約：改革經驗與政策行動」、「ILO-C188公約落實與挑戰」等3大議題進行研討外，並討論船員權益保障、漁業永續發展及推動ILO C188公約。漁業署亦表示，臺灣在西元2022年公布「國家人權行動計畫」，也積極將ILO C188納入國內法律，彰顯臺灣在維護漁業人權船員的重視及努力，為落實各項推動措施，除以跨部會系統性改善船員權益外，並將專注「強化勞雇夥伴關係」、「增加船員合理使用通訊設備的機會」、「提升船員安全與勞動條件」等措施列為執行重點²⁹。

(二)依據保障外籍勞工人權之相關國際基準，移民勞工應享有「國民待遇」而非「最低基準」：

1、移民勞工應享有「國民待遇」³⁰：

(1) 聯合國於西元1984年召開第3屆年會時，通過了「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)，該項宣言是國際人權保障之濫觴，對近代國際人權保障的發展有相當重要的影響。世界人權宣言所樹立之重要原則包括平等原則、社會安全保障、工作權的保障、休息權利的保障等。在這些原則下，任何勞工皆不應因其種族、膚色、性別、語言、宗教、政治意見、原國籍、財產或身世等因素，受到不利益之差別待遇；每一個勞工皆享受社會安全保障；每個人皆有權工作、有權自由選擇職業、有權享受公平合理的工作條件、有權享有免於

²⁹ 資料來源：漁業署網站，https://www.happyfisherman.tw/page.php?menu_id=17&blog_id=242，瀏覽日期113年8月5日。

³⁰ 資料來源：<https://www.cy.gov.tw/public/Data/0113010351671.pdf>，外籍勞工之政策及人權保障之檢視，第4、5頁，國立中正大學法律系鄭津津教授。瀏覽日期：113年6月3日。

失業的保障、有權享有同工同酬的權利以及享有組織和參加工會的權利；每個勞工皆應享有給薪休假以及合理的工作時間。

- (2) 西元1990年，聯合國又通過了所有移民勞工及其家庭權利保障國際公約 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)，此項公約是目前所有與移民勞工有關之國際公約中最為完備的一個，該項公約強調所有之移民勞工，不論其身份係合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」 (minimum standards)。

2、除「國民待遇」議題外，國際勞工組織已關注將保障範圍擴張至其他勞動條件之保障³¹：

- (1) 目前保障外籍勞工人權之相關國際基準，多與外籍勞工之個別勞動權有關，其中主要之保障為給予外籍勞工與本國勞工在工作條件（主要是指工作報酬）、工作時間、有給休假、社會安全保障、工作平等（亦即就業歧視的禁止）等方面相同之待遇。
- (2) 第2號互惠待遇建議書〔Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919 (No.2)〕給予外籍勞工與本國勞工在社會保障方面相同之待遇。
- (3) 第66號為就業而移民公約〔Migration for Employment Convention, 1939, (No.66)〕第6條要求批准此項公約之會員國在工作條件（尤其是工作報酬）方面不得給予外國人較本國人民

³¹ 資料來源：<https://www.cy.gov.tw/public/Data/0113010351671.pdf>/外籍勞工之政策及人權保障之檢視，第6-8頁，國立中正大學法律系鄭津津教授。瀏覽日期：113年6月3日。

為差的條件。

- (4) 第97號為就業而移民公約（修正）〔Migration for Employment Convention (Revised), 1949, (No.97)〕第6條規定，凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民（無分國籍、種族、宗教或性別）在特定事項上之待遇不得低於本國國民，其中包括報酬（包括構成報酬一部分之家屬津貼）、工作時間、有給休假以及社會安全（係指關於職業傷害、生育、疾病、殘廢、老年、死亡、失業、家庭責任以及其他依國家法令列入社會安全制度之項目）等。
- (5) 第86號為就業而移民建議書（修正）〔Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949, (No.86)〕要求移入國應承認移民與其本國人民享有平等之待遇，不應因移民之國籍、種族、宗教或性別給予任何歧視（第17條）；經核准在移入國居住之移民勞工及其家庭成員應得到與移入國人民相同之條件從事工作（第16條第1項）；在社會安全方面，移民勞工與移入國人民亦應享有相同待遇（建議書附錄第21條）。
- (6) 西元1975年通過第143號移民勞工（補充條款）公約〔Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, (No.143)〕要求移入國對從事相同工作之移民勞工，應保障其在工作條件方面享有平等待遇；第151號移民勞工建議書〔Migrant Workers Recommendation, 1975, (No.151)〕亦強調移民勞工應享有與移入國國民平等之機會與待遇，包括工作條件、自由選擇職業、以母語被

告知相關法令與權益等；第157號社會安全權利維護公約〔Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No.157)〕保證外籍勞工在社會安全保障方面的平等待遇；第168號就業促進與失業保障公約〔Employment Promotion and Protection Against Unemployment Convention, 1988 (No.168)〕第6條第1項規定每個人皆應得到平等待遇，不應因其種族、膚色、性別、宗教、政治意見、原國籍、國籍、身心障礙或年齡等因素受到歧視。

(7) 由上述相關的國際組織公約與建議書中可以看出，國際組織在移民勞工的議題上，最重視的是「國民待遇」的問題，亦即全面性地給予外籍勞工或移民勞工在工作場所、經濟、社會、政治和文化上平等的對待，在勞動條件與經濟生活上應使其享有與國內勞工相同之權利。除了「國民待遇」之議題外，國際勞工組織已關注將保障範圍擴張至其他勞動條件的保障。

(三)現行政策與法規仍存有對外籍移工的歧視之處，ICERD具國內法效力，政府需要制定法律，禁止並終止任何種族歧視³²：

³² 聯合國《消除一切形式種族歧視國際公約》規範締約國譴責種族歧視，承諾以一切適當方法，包括依情況需要制定法律，禁止並終止任何人、任何團體或任何組織所施行的種族歧視；並承諾立即採取有效措施，以打擊導致種族歧視之偏見，並增進國家間、種族或民族團體間的諒解。西元2013年依總統府人權諮詢委員會會議決議，請內政部落實推動《消除一切形式種族歧視國際公約》，確認我國於退出聯合國之前已簽署、批准，此一公約已屬條約，具國內法效力。西元2018年總統府人權諮詢委員會第33次委員會議決議，請內政部積極辦理國家報告及國際審查等事宜，積極保障受歧視者之權利。西元2020年行政院核定內政部所訂之推動計畫，並成立防制人口販運及消除種族歧視協調會報，於其下設置「消除種族歧視推動小組」。推動方式包括法規檢視作業、辦理教育訓練、撰寫國家報告、共同宣導等。《消除一切形式種族歧視國際公約》於西元1965年12月21日由聯合國大會通過，並於西元1969年1月4日生效。我國則於西元1966年3月31日簽署，西元1970年11月14日批准，西元1970年12月10日存放，並自西元1971年1月9日起對我國生效。資料來源：國家人權委員會網站資料，<https://nhrc.cy.gov.tw/cp.aspx?n=8686>，瀏覽日期：113年5月29日。

1、ICERD國際審查指出，在移工權利保障上仍與本國公民有大幅的落差，尤其是漁工的勞動條件與稽查：

- (1) 西元2024年ICERD首次國家報告國際審查，於西元2024年4月26日政府舉辦官方記者會，公布ICERD國際審查委員對臺灣履行公約義務的「結論性意見與建議」，與本案有關的移工部分，國際審查委員的意見，包含同工同酬、保障移工人權等。
- (2) 國際特赦組織邱伊翎秘書長代表出席發言表示，「ICERD作為一個第1部以條約形式簽署、批准、存放並生效的國際人權公約，從西元1971年生效到去年(西元2023年)進行全面法規盤點，並在今日(西元2024年4月26日)完成國家報告國際審查。」「在這為期1週的國際審查會議中，國際特赦組織臺灣分會特別針對ICERD的第1至7條的內容，提出現行政策與法規的不當與不足之處，其中特別包含了……外籍移工……的歧視，也強調政府應該在推動平等與反歧視法上去正視救濟管道的建立。」「國際特赦組織於本週三(4月24日)發布了年度人權報告，收錄了全球的人權狀況。在臺灣的人權進展上，我們特別強調：……在移工權利保障上仍與本國公民有大幅的落差，尤其是在家庭看護工、家事勞工、漁工的勞動條件與稽查……。」「政府必須正視『交織性歧視』以及『多重歧視』問題，而最有效的方式即是納入各處境不利群體、利害關係者以及人權團體，進一步推出整合性的政策方案。另外，若想杜絕一切形式的歧視，政府必須依照承諾按時推

進『以倖存者為中心』、具有獨立的監督以及救濟機制的全面性的平等或反歧視法。」

2、ICERD具國內法效力，現行政策與法規仍存有對外籍移工的歧視之處，我國應重視ICERD國際審查委員會的建設性建議，政府需要制定或修正法律，禁止並終止任何種族歧視，積極落實公約精神、促進人權保障。

3、截至113年2月底，我國境內聘僱外籍漁工之數量，總計12,197人³³，113年4月24日本院詢問勞動部與發展署，主管機關表示此案是否適用大量解僱勞工保護法、就業保險法，可以有討論空間：

(1) 我國漁業外籍漁工以來自東南亞的印尼為主要來源國。我國境內漁工的人數，從82年的426人，逐年增加至107年的1.2萬人，之後因受疫情影響而略減1.1萬人。³⁴截至113年2月底，以就業服務法引進受僱於沿近海漁業的境內聘僱外籍漁工總數為12,197人，其中來自印尼的人數占大宗，比率為78.7%，共9,594人，來源國家、人數及比率如下表³⁵：

	人數	比率
印尼	9,594	78.7%
菲律賓	1,233	10.1%
泰國	15	0.1%
越南	1,355	11.1%
總計	12,197	100%

(2) 113年4月24日本院詢問勞動部與發展署，紀錄

³³ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

³⁴ 資料來源：本院網站<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=28398>。本院111年度通案性案件調查研究報告，影響移工失聯之結構性問題研究-移工為什麼要逃逸，第15頁。

³⁵ 資料來源：勞動部113年4月10日勞動發管字第1130505307號函。

摘要：「問：適用勞動基準法的人，為何無法適用大量解僱勞工保護法？這個案子像產業的大量解僱。發展署：本案45船雇主不是單一雇主。勞動部：大量解僱是適用個別公司，移工沒有適用就業保險。是否修法可以有討論空間，讓漁工繳就業保險費，等待轉換期間比照失業給付，至少6成薪，此案是否適用大量解僱勞工保護法、就業保險，我們再查詢回復。現在他們不是就業保險的對象。當時的立法背景研究一下再回復。此涉及勞動關係司(大量解僱)、就業保險是勞動保險司。」

- 4、本案大量漁工被頻繁轉換工作、找不到工作、生活環境惡劣等，再次顯示政府管理外籍漁工相關措施的缺漏、移工權益保障的不足。國內引進外國勞力解決缺工問題，但失聯移工問題沉痾難解，尤其113年2月失聯移工人數創下歷史新高，已累積逾8.5萬人³⁶，失聯移工為何存在，本院於112年公布的通案性案件調查研究報告，羅列10大項原因，包括黑工薪水較高、轉換工作困難、仲介管理不善、不肖仲介從中牟利等，更指出「失聯」只是移工遭遇不合理薪資待遇、工作環境、勞動條件、工作與收入不如預期、適應不良等處境時，做出的選擇，而這些因素的背後，涉及政府管理措施的缺漏、移工權益保障的不足。國內希冀外國勞力的同時，若移工的勞動條件未進一步改善，將導致失聯移工人數一再飆高，源頭端的跨國勞動力管理政策，應讓移工權益在制度下受更好的保障。

³⁶ 資料來源：聯合新聞網，<https://udn.com/news/story/6904/7924602>。瀏覽日期：113年5月29日。

(四)基於內外一致原則，考慮是否修法將外籍漁工納入就業保險費範疇：

- 1、就業服務法第46條第1項第8款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……。八、海洋漁撈工作」；同法第46條第3項規定：「雇主依第1項第8款至第10款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同」。換言之，境內僱用的外籍漁工屬於海洋漁撈工作者，適用勞動基準法，原則上與本國勞工待遇相同、享有相同的法律保障。勞動基準法屬於國內法，凡於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用勞動基準法行業的勞工，不分國籍，均有所適用。根據勞動部統計，國內移工人數再創新高，勞動部統計截至去（112）年底，移工人數共有75.3萬人³⁷，截至113年2月底，境內聘僱外籍漁工總數為12,197人³⁸，綜觀之下，在臺從事漁業外籍勞工工作地點為漁港或海上，與陸地生活較有距離，外籍漁工在海上作業，相較於陸上工作，執行勞動檢查有一定難度，但因海上勞動、語言隔閡及仲介因素，更容易發生剝削與規避法律行為，保障其權益應顯重要。
- 2、我國為提升勞工就業技能、促進就業，並保障勞工無工作收入一定期間之基本生活，就業保險提供失業給付、職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼等給付保障，只要勞工依規定由所屬雇主辦

³⁷ 資料來源：公視新聞網，<https://news.pts.org.tw/article/681241>。瀏覽日期：113年5月30日。

³⁸ 資料來源，同註26。

理參加就業保險，在發生保險事故時，即可依規定請領相關保險給付。依就業保險法第5條規定，年滿15歲以上，65歲以下之受僱勞工(具中華民國國籍者；與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民)，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人³⁹。從勞動基準法、勞工保險條例、就業保險法等，臺灣的勞動法規因適用範圍的差異，勞工的勞動權益因是否受勞動法規保障而有落差，譬如解僱保護、休假及職災保護等。目前就業保險排除本案失業風險更高的外籍漁工，臺灣引進外籍漁工，除生活及文化上有諸多問題有待改進外，勞動條件的差別待遇，是未來檢討政策時，必須考量的議題，逐項解決外籍漁工在臺面臨的人權問題，朝此方向努力。

- 3、目前依就業服務法第6條第3項第5款規定「雇主申請聘僱外國人之許可及管理」，係屬中央主管機關勞動部掌理事項，惟因依就業服務法第5章「外國人之聘僱與管理」，則著重在限制條件與管理措施方面，對於解決外籍移工工作條件及勞動條件等尚有不足之處。本案調查後發現，過去就有休漁、漁業淡季問題，休漁期間不住在船上，下船後，沒有薪資、自付食宿，過一段時間後外籍漁工可以回到原船工作，外籍漁工之前都沒有說出來而隱忍下來，但112年休漁後，大量外籍漁工被要求簽下自願解約契約書，影響人數眾多，站在維護勞工權益立場，主管機關應予重視，從

³⁹ 資料來源：勞動部全球資訊網。<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28472/28480/28482/lpsimplelist>。瀏覽日期：113年5月30日。

解僱保護、就業保險法制面解決，討論其可行性。ICERD國際審查已表示，國外、國內勞工應受同等待遇，如果有社會保險應該是要一樣的。基於人權保障之角度，提升外籍移工權益，營造友善環境，落實我國於西元2009年簽署的聯合國人權兩公約「人人有權享受公平與良好之工作條件，確保工作者獲得公允之工資、安全衛生之工作環境及休息、合理限制的工作時間及社會保險，不因種族、膚色、性別、語言、宗教……等受到歧視。」透過享有同等勞工保障方式，提升外籍勞工權益。

4、113年7月17日本院諮詢國立中正大學勞工關係學系劉黃副教授、外籍漁工人權組織秘書長黃律師及財團法人法律扶助基金會主任朱律師表示，就業保險涉及年限，需要累積貢獻，1年內只有工作幾個月，是否適用，可查詢國際勞工組織相關公約、移工公約。目前限定本國人，外籍漁工若要適用需要修法並做財政評估。

(五)綜上，ILO C188確保漁民在漁船上工作的勞動條件、提升漁工人權。我國持續推動將ILO C188納入國內法律，跨部會系統性改善船員權益。另保障外籍勞工人權之相關國際基準提到，任何勞工不應因原國籍受到不利益之差別待遇，移民勞工應享有「國民待遇」而非「最低基準」，又ICERD國際審查提到，國外、國內勞工應受同等待遇，如果有社會保險應該是要一樣的。我國境內僱用的外籍漁工屬於海洋漁撈工作者，適用勞動基準法，原則上與本國勞工待遇相同、享有相同的法律保障。惟目前我國就業保險排除本案失業風險更高的外籍漁工，又勞動部表示本案外籍漁工不屬於單一雇主，無法適用大量

解僱保護法及就業保險法。惟人權保障不分國籍及身分，透過法律強化保障外籍漁工權益，應有討論空間。

肆、處理辦法：

- 一、調查意見一，糾正勞動部。
- 二、調查意見二，糾正新北市政府。
- 三、調查意見三及四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 四、調查意見五，函請農業部確實檢討改進見復。
- 五、調查意見六，函請勞動部研處後見復。
- 六、調查意見，函復陳訴人。
- 七、調查意見，移請國家人權委員會參處。
- 八、調查報告全文(含附表、簡報)，經委員會聯席會議討論通過後公布。

調查委員：紀惠容、王幼玲

附表【臺灣禁漁期相關情形調查表】

單位別	法規依據	禁漁種類	產季	禁漁期間	受影響之漁港
中央	兼營飛魚卵漁業之管理及應遵行事項	飛魚卵	5月至7月	每年公告許可捕撈期(5月15日至7月31日),其餘為禁漁期(仍可依規定捕撈其他魚種)。	八斗子、礮港、野柳、富基、萬里、烏石澳、梧棲等漁港
	鯖鱆漁業管理辦法	鯖鱆	全年	每年6月1日至6月30日,以及每年農曆12月29日至翌年1月18日,禁止於北緯24度以北之東北漁區作業(仍可依規定在其他海域作業)。	南方澳、南澳底、深澳、野柳、八斗子、正濱等漁港
	鎖管棒受網漁業管理辦法	鎖管	全年(盛漁期4月至11月)	每年農曆2月及農曆10月禁止於北緯24度30分至26度之間海域捕撈鎖管。但農曆閏2月及閏10月不在此限(仍可依規定在其他海域作業)。	基隆市、新北市、新竹市、桃園市、澎湖縣各漁港
	沿近海漁船捕撈蟳蟹類漁獲管制措施	蟳蟹	全年(盛漁期8月至12月)	每年8月至12月禁止捕撈抱卵母蟹(仍可依規定捕撈蟳蟹)。	全國各漁港
	地方主管機關訂定魩魮漁業管理規範原則	魩魮	全年	地方主管機關應依所轄作業情形,擇定每年5月1日至9月15日期間連續3個月為禁漁期(仍可依規定捕撈其他魚種)。	全國各漁港

新北市	新北市魷魚漁業漁期、漁區與漁具限制、禁止及相關事項	魷魚	全年	每年6月15日至9月14日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	淡水、金山、萬里、貢寮等地區之漁港
桃園市	桃園市魷魚漁業管理規範	魷魚	全年	每年6月16日至9月15日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	桃園、中壢等地區之漁港
新竹市	新竹市魷魚漁業管理規範	魷魚	全年	每年6月16日至9月15日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	新竹市各漁港
新竹縣	新竹縣魷魚漁業管理規範	魷魚	全年	每年6月16日至9月15日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	新竹縣各漁港
苗栗縣	苗栗縣海域經管或兼營漁業及漁船遵守事項	赤宗、赤蟳	全年(盛漁期8月至12月)	苗栗縣竹南鎮及後龍鎮沿岸海域每年8月至翌年1月禁止各式漁船筏於該縣距岸6浬內作業(仍可依規定捕撈其他魚種)。	苗栗縣各漁港
臺中市	臺中市魷魚漁業管理規範	魷魚	全年	每年6月16日至9月15日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	臺中市各漁港
臺南市	臺南市海域經管或兼營漁業及漁船遵守事項	鳳螺、赤宗、赤蟳	全年(盛漁期8月至12月)	1、每年10月1日至翌年6月30日淺海牡蠣養殖期間，禁止未滿5噸漁船於臺南市距岸1.5浬內海域作業。 2、臺南市政府每年公告之烏魚汛期間，禁止未滿5噸漁船於臺南市距岸3浬內海域作業。	臺南市各漁港

				(仍可依規定捕撈其他魚種)	
高雄市	禁止5噸以上經營或兼營於高雄沿岸海域及注意事	鳳螺、赤宗、赤蟳	全年(盛期8月至12月)	禁止所有經營或兼營籠具漁業漁船於每年10月1日至隔年3月1日止，於公告漁場範圍內海域作業(仍可依規定捕撈其他魚種)。	高雄市各漁港
	高雄市魩鮫漁業作業及注意事項	魩鮫	全年	每年6月16日至9月15日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	梓官、林園、小港等地區之漁港
屏東縣	屏東縣魩鮫漁業管理規範	魩鮫	全年	6月1日至8月31日；惟漁會得於每年禁漁期前，建請縣府調整於5月1日至9月15日期間擇定連續3個月(仍可依規定捕撈其他魚種)。	枋寮地區之漁港
	屏東縣櫻花蝦漁業管理有關事項	櫻花蝦	11月至隔年5月	每年6月1日至10月31日，屏東縣距岸1哩內禁止作業(仍可依規定捕撈其他魚種)。	東港漁港
	屏東縣赤尾青蝦漁業管理有關事項	赤尾青蝦	6月至10月	每年1月1日至3月31日，屏東縣距岸1哩內禁止作業(仍可依規定捕撈其他魚種)。	東港漁港
宜蘭縣	宜蘭縣魩鮫漁業管理規範	魩鮫	全年	每年5月15日至8月14日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	頭城、蘇澳等地區之漁港
	宜蘭縣櫻花蝦漁業管理應循事項	櫻花蝦	11月至隔年5月	每年6月1日至7月14日及9月1日至隔年1月	宜蘭縣各漁港

				31日，指定3區作業。	
花蓮縣	花蓮縣魩鯪漁業管理辦法	魩鯪	全年	每年6月1日至8月31日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	花蓮縣各漁港
澎湖縣	澎湖縣丁香魚採捕禁漁期有關限制事宜	丁香魚	全年(盛漁期5月至9月)	每年5月1日至6月1日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	澎湖縣各漁港
	白棘三列海膽(馬糞海膽)漁業資源管理有關限制事宜	白棘三列海膽	全年	每年9月1日至翌年6月30日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	澎湖縣各漁港
	特有種章魚禁漁期有關限制事宜	特有種章魚	全年	清明節前後7日3月29日至4月12日(仍可依規定捕撈其他魚種)。	澎湖縣各漁港

資料來源：漁業署 113 年 4 月 1 日漁五字第 1131448654 號函。