

調 查 報 告

- 壹、調查緣起：王幼玲委員、王美玉委員自動調查。
- 貳、調查對象：嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心、衛生福利部、勞動部、內政部移民署、經濟部、苗栗縣政府。
- 參、案由：據聞，新冠肺炎持續變異，產生傳染力更強的病毒株，將有流感化的趨勢，「外國人生活照顧服務計畫書」對移工宿舍的規定，是否足以防止群聚疫情的擴散？移工住宿的安排，包括居住宿舍或自行在外租屋，如何在不歧視的平等原則，兼顧人權及疫情管控？雇主及仲介擔負的責任、政府的監控機制？移工有需要進行居家隔離及自主健康管理時，如何安排？另目前約有5.5萬名失聯移工，在各地工作，行蹤不易掌握，能否即時且完整的接受政府各項防疫措施及防治政策資訊，共同落實遵守防疫規定？出現疑似感染症狀者，於無合法居留身分及無健保卡情形下，如何篩檢及就醫？如何保障失聯移工與其他逾期停(居)留外來人口之個人健康，以維臺灣整體防疫？均有釐清及深入調查之必要。
- 肆、調查依據：本院110年6月22日院台調壹字第1100800133號函。
- 伍、調查重點：
- 一、現行「外國人生活照顧服務計畫書」與防疫參考指引對移工住宿環境之規定與實際執行情況。
 - 二、苗栗縣政府宣布移工禁止外出之始末與衍生爭議。
 - 三、失聯移工之防疫政策及措施。
 - 四、其他涉及本案之相關事項。

陸、調查事實：

民國（下同）108年12月起中國湖北武漢市發現不明原因肺炎群聚，109年1月9日公布其病原體為新型冠狀病毒；此疫情隨後迅速在中國其他省市與世界各地擴散，並證實可有效人傳人。世界衛生組織(World Health Organization, WHO)於109年1月30日公布此為一公共衛生緊急事件，於2月11日將此新型冠狀病毒所造成的疾病稱為COVID-19 (Coronavirus Disease-2019)。依衛生福利部（下稱衛福部）疾病管制署(下稱疾管署)公開資料，我國於109年1月21日確診第1起境外移入確診個案，另於1月28日確診第1例本土個案，為境外移入造成的家庭群聚感染。110年5月11日，由於出現感染源不明本土個案，嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心(下稱指揮中心)將疫情警戒由第一級升級至第二級；5月15日，指揮中心宣布臺北市、新北市提升疫情警戒至第三級；5月19日，**第三級警戒範圍擴大至全國¹**；7月23日，指揮中心宣布於7月27日起，**將全國第三級警戒調降至第二級警戒。**

三級警戒期間，110年6月4日，苗栗縣電子廠發生群聚感染案件²，指揮中心於同日設立前進指揮所，至同年月21日時，累計追蹤8家工廠，共計471人確診，其中本國籍71人（占15%），**外國籍400人（占85%）**；個案分布以京元電子股份有限公司（下稱京元電子）最多，7,200名員工中有342人確診³。為了因應突發的疫情，中央與各地方政府採取了緊急措施，卻凸顯移工長期以

¹ 110年7月23日，指揮中心宣布於7月27日起，將全國第三級警戒調降至第二級警戒。

² 衛福部疾管署110年6月4日「苗栗縣某電子廠發生群聚感染案件，指揮中心即刻設立前進指揮所協助緊急防疫」，資料來源：<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/JyMrypZDwOacqB0-YOfHvA?typeid=9>。

³ 中央社110年6月21日「苗栗電子廠接近清零 指揮中心分析疫情控制關鍵」，資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202106210248.aspx>。

來生活居住的環境與空間問題⁴，是否利或弊於防疫？與自疫情以來，政府對於移工的防疫手段與作為是否適當⁵？及此案所衍生出苗栗縣長在110年6月7日對全縣移工下達禁止外出的命令、而在其他縣市工廠跟進後，甚至有雇主私下誘騙移工簽署違法切結書，若下班或放假時外出，必須承擔染疫後的一切醫療支出等，屢生因疫情加重的歧視爭議。

111年1月3日深夜，指揮中心公布桃園國際機場（下稱桃機）1名清潔人員確診，隔日立即設立前進指揮所⁶；由桃機延伸至聯邦銀行、西堤餐廳、居服員、手推車員、校園個案等至少6個傳播鏈⁷。1月21日，指揮中心公布桃機遠雄自由貿易港區加值園區（下稱遠雄自貿港區）內發生工廠群聚，有2名移工曾於2月9日至西堤餐廳用餐，未於第一時間被匡列⁸；依據桃園市政府111年2月23日新聞稿⁹表示，該案共累計178例確診個案（含親友），43人為本國籍、135人為外國籍，分布於8家公司，最多為亞旭電腦股份有限公司（下稱亞旭電腦）152名

⁴ 106年、107年連續發生工廠宿舍火災，造成多位移工罹難的慘劇，凸顯移工宿舍的安全問題，本院於107年12月通過調查報告，糾正勞動部、內政部營建署及消防署，並請行政院督促改進（107財調0058、107財正0019）。

⁵ The News Lens關鍵評論110年6月8日「勞動部禁止移工轉換雇主無助防疫，對移工勞權、住宿環境總檢討才能『同島一命』」略以：「移工長期因政策歧視處於社會邊緣，遭遇問題都傾向被從嚴認定及處理，如日前無岸上住所的漁工於漁港邊洗澡未戴口罩被開罰；疫情期間以防疫為由被限制行動、取消休假；逃逸移工因照顧病患染疫卻遭批『帶著病毒滿街跑』，或是將移工無差別視為防疫漏洞」。資料來源：
<https://www.thenewslens.com/article/152091>。

⁶ 歷經25日，於111年1月28日解編。

⁷ 華人健康網111年1月19日「桃機、西堤、聯邦銀序列都同株omicron！有6個傳染鏈還在進行中」，資料來源：<https://www.toplhealth.com/Article/88003>。

⁸ 聯合新聞網111年1月22日「桃園工廠66確診 多因睡通鋪」，資料來源：
<https://udn.com/news/story/120940/6051605>。

⁹ 桃園市政府111年2月23日新聞稿「亞旭復工，桃市失智社區服務據點、市民活動中心等，防疫檢核後3/1恢復服務」，資料來源：
https://covid-19.tycg.gov.tw/home.jsp?id=8&parentpath=0,1&mcustomize=multimessages_view.jsp&data_serno=202202230001&aplistdn=ou=news,ou=chinese,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y&websiteid=202105260001。

(其中70人為移工)。

本案調查期間，亦發生新北市樹林某電子廠(後經嘉聯益科技股份有限公司證實為該公司，下稱嘉聯益)有1名移工確診，新北市針對該廠區及同宿舍員工擴大採檢後，**新增14例陽性確診個案，13名為居住宿舍之移工**；新北市樹林區全球傳動科技股份有限公司(下稱全球傳動)亦先有1名移工確診，新北市針對同宿舍移工及同工作區域接觸者匡列採檢後，新增9名移工及1名本國籍幹部確診，後再新增有移工、該移工從事看護工作的女友，及其所看護照顧之本國籍長者確診；而台灣電力公司(下稱台電)為大潭電廠增建燃氣機組計畫引進外籍移工¹⁰，發生抽水機房工程承攬商(即中華工程股份有限公司，下稱中華工程)之移工，多人有感冒症狀，經採檢後有同住宿舍之**泰國籍移工48人、本國籍員工3人**確診，截至111年3月31日止，已有台電員工1人、中華工程員工(含移工)及同住家人63人、其他外包商員工及同住家人3人，與宿舍保全及同住家人5人，累計88例。

111年4月1日新增104例本土病例，是去(110)年6月20日萬華本土疫情以來再度破百，該時，全臺共有20條不明感染源的傳播鏈，同年月5日，本土案例首次突破200例¹¹。111年4月8至14日新增3,865例本土個案；15日至21日新增11,989例本土個案。其中，**15日新增1209例本土病例，為臺灣疫情爆發以來，單日本土確診個案首度突破千例大關**¹²。22日至28日新增44,562例本土個

¹⁰ 經濟部110年11月30日新聞稿「依法申請大潭增氣工程引進移工 台電：攸關民眾用電 遵守防疫規定」，資料來源：

https://mns.cdn.moea.gov.tw/MNS/Populace/news/News.aspx?kind=1&menu_id=40&news_id=97986。

¹¹ 111年4月7日，桃園市龜山區祥儀企業股份有限公司(下稱祥儀公司)1名移工快篩陽性後PCR採檢確診，匡列同住宿舍移工後擴大採檢，再驗出16名移工確診；同年月10日，增加3名本國籍員工染疫。

¹² 桃園市龜山區神準科技股份有限公司(下稱神準科技)於111年4月15日公告指出，1名移工於

案。其中，28日本土個案正式突破萬例，為11,353例¹³。衛福部於111年5月12日行政院會報告「COVID-19疫情現況及應處作為」，表示我國境內疫情現況為：「國內進入廣泛社區流行，病例數持續快速增加¹⁴，疫情尚未達高峰；本土中重症病例數及死亡數預期上升」。

表1 疫情以來有移工確診之群聚感染指標案例

日期	案例
109.12.04	醫管公司移工宿舍群聚案(案688、695) ¹⁵
110.05.30	新北市中和印刷廠群聚案 ¹⁶ ，累計14例確診，均為移工。
110.06.04	苗栗縣電子廠群聚案，本外國人累計471例確診，已結案，京元電子之移工已於110年6月17日復工。

同年月13日因發燒進行快篩，隨即依規定至醫院進行PCR採檢，同日下午自行擴大快篩410人，其中24人為陽性(均為外籍)，晚間對移工全員進行PCR採檢，共103名為陽性，至同年月16日止，已累計138人確診；而同園區的凌華科技股份有限公司(下稱凌華科技)亦有3名員工確診，持續採檢中。111年4月20日，和碩聯合科技股份有限公司(下稱和碩科技)發現1名移工身體不適，快篩後為陽性，翌日擴大快篩300名移工後，有67名同住宿舍的移工確診；至同年月24日晚間，雖然龜山廠區員工採檢仍在進行中，但PCR陽性確診人數已達589人。台灣國際航電股份有限公司(下稱台灣國際航電)中壢廠於同年月25日有移工發燒後快篩陽性，針對宿舍同住者11名採檢後，(含發燒移工)共驗出6名陽性，擴大採檢全廠宿舍394人當中就驗出141名陽性(其中131名為移工)，總共147人確診，該公司中壢廠尚有夜班本國籍勞工489人還在匡列疫調中；另在同年月26日桃園市長說明最新疫情時表示，華通電腦股份有限公司(下稱華通電腦)蘆竹廠有7名員工(5名移工與2名本國籍員工)快篩陽性，相關採檢進行中。

¹³ 報導者「【不斷更新】COVID-19大事記：從全球到台灣，疫情如何發展？」資料來源：<https://www.twreporter.org/a/2019-ncov-epidemic>，檢索日期：111年5月1日。

¹⁴ 依據指揮中心每日公布確定病例數，111年5月5日，本土病例突破3萬，為30,035例；同年5月12日，本土病例更是突破6萬(65,385例)。

¹⁵ 110年12月4日1名印尼籍女性移工(案688)11月13日來臺工作，持有登機前3日內核酸檢驗陰性報告，入境直到檢疫期滿前採檢，皆為陰性。該個案11月28日檢疫期滿後，由仲介安排至宿舍自主健康管理至11月30日，因雇主要求，於12月1日由仲介安排至醫院自費採檢，因Ct值32而確診。由於該移工在居家檢疫、採檢完成後，入住移工宿舍，因自費採檢才確診，擔心宿舍發生群聚，或是移工進入服務家庭後造成新一波感染，指揮中心遂緊急召回曾入住該集中檢疫所的47名移工，並要求再次集中檢疫；案688之密切接觸者之採檢結果，新增1名陽性確診(案695)。

¹⁶ 新北市政府查復表示，○○○科技股份有限公司(下稱A公司)與○○○○股份有限公司(下稱B公司)為同一負責人，兩公司廠區互通，所聘僱移工疑因同住宿舍而先後染疫，兩公司之移工於110年5月25日陸續出現疑似染疫症狀進行快篩，其中5名移工快篩陽性，隨即安排PCR採檢，並於5月28日安排全廠消毒。後續要求兩公司安排移工篩檢，並依該府衛生局匡列隔離對象，要求移工居家隔離。本案確診移工人數分別為A公司8人、B公司6人。

日期	案例
111.01.03	遠雄自貿港區群聚案，本外國人累計178例確診，已結案，亞旭電腦已於111年2月23日全面復工。
111.02.08	新北市嘉聯益電子廠群聚案，本外國人累計20例確診，已結案，該廠已於111年2月25日全面復工。
111.03.24	新北市全球傳動電子廠群聚案，截至111年3月29日止，本外國人已累計23例確診。
111.03.26	大潭新豐移工宿舍群聚案，截至111年3月29日，本外國人已累計66例確診；包含48名中華工程的移工、9名員工或外包商、1名台電人員及8名家屬 ¹⁷ 。
111.04.07	桃園市祥儀公司群聚案，截至111年4月10日止，17名移工染疫後擴大採檢全廠438人，增加3名本國籍員工染疫，該廠自同年9月起預防性停工至12日。
111.04.13	桃園市神準科技群聚案，截至111年4月14日止，114名員工PCR陽性確診，其中3人為本國籍，其他都是移工；同年月16日，累計共138人染疫，該廠已全面停工。
111.04.22	桃園市和碩科技群聚案，至同年月24日止，確診人數589人，該廠已全面停工。
111.04.25	內政部移民署宜蘭收容所於111年4月22日前，有36人確診；至同年月25日止，傳播鏈累計244人確診，其中205名為受收容人(皆為移工)，35名為工作人員，4名為親友。
	桃園市台灣國際航電移工宿舍群聚案，截至111年4月26日止，全廠宿舍394人中驗出147名陽性(其中137名為移工)。

資料來源：本案自行整理。

一、衛福部於109年1月15日公告¹⁸新增「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」為第五類法定傳染病¹⁹；指揮中心

¹⁷ 桃園市政府111年3月29日防疫新聞稿「桃園新增2例本土個案分屬兩大群聚案，市府擴大匡列掌握疫情」，資料來源：
https://covid-19.tycg.gov.tw/home.jsp?id=8&parentpath=0,1&mcustomize=multimesages_view.jsp&dataserno=202203290043&aplistdn=ou=news,ou=chinese,ou=ap_root,o=tycg,c=tw&toolsflag=Y&websiteid=202105260001。

¹⁸ 衛福部109年1月15日衛授疾字第1090100030號公告。

¹⁹ 傳染病防治法第3條規定：「本法所稱傳染病，指下列由中央主管機關依致死率、發生率及

對於移工入境限制、入境後檢疫及自主健康管理期間之相關規定與措施

- (一)因應嚴重特殊傳染性肺炎(以下皆簡稱COVID-19)疫情，衛福部於109年1月20日奉行政院核准成立指揮中心三級開設，鑒於疫情持續擴大，109年1月23日提升為二級開設，又國際疫情緊急，109年2月27日再提升為一級開設，由行政院指定衛福部陳時中部長持續擔任指揮官，統一指揮、監督及協調跨部會執行各項防疫工作。
- (二)指揮中心持續密切關注各國疫情現況，適時調整因應措施，包括發布疫情警訊、加強檢疫、跨國交通與人員交流限制等，以降低傳染病境外移入之風險。在邊境管制措施部分(如下表)，衛福部表示，邊境嚴管時期，對於持有我國有效居留證之非本國籍人士(含外籍與陸港澳籍)，其入境權益皆與國人無異，符合「聯合國公民與政治權利公約」第12條對於一國領土內合法居留之外國人遷徙往來自由之保障，亦符合避免歧視原則。

表2 指揮中心發布邊境管制措施

日期	限縮	放寬
109.03.19	限制所有非本國(含中港澳)籍人士入境，事前申請核准者才予放行，所有入境者入境後皆須進行居家檢疫14天。	
109.06.24		我國疫情趨於穩定，逐步放寬外來人士入境限制。

傳播速度等危害風險程度高低分類之疾病：……五、第五類傳染病：指前四款以外，經中央主管機關認定其傳染流行可能對國民健康造成影響，有依本法建立防治對策或準備計畫必要之新興傳染病或症候群」。

日期	限縮	放寬
109. 12. 04	因應印尼疫情，自12月4日至17日暫停引進印尼籍移工二週。	
109. 12. 18	持續暫停引進印尼籍移工。	
110. 01. 01	限縮本國籍人士入境及檢疫規定，並暫停旅客來臺轉機。	
110. 03. 01		1. 調整非我國籍人士入境條件及恢復桃園機場轉機作業。 2. 其中，持有效居留證之非本國籍人士（含外籍、港澳及大陸人士）均得入境；無居留證之外籍人士除觀光、一般社會訪問以外，得向外交部駐外館處申請特別入境許可。
110. 05. 17	自110. 05. 19起，實施邊境嚴管措施，包括未持有我國有效居留證之非本國籍人士暫緩入境（緊急或人道考量等經專案許可者除外），且暫停旅客來臺轉機。	
110. 06. 27	全面提升入境人員檢疫措施。	
110. 07. 02	加強國際港埠入境人員健康監測。	
110. 08. 21		因應國內疫情趨緩，重啟境外生專案入境作業。
110. 09. 13		保障國人家庭團聚權，即日起開放國人外籍配偶及未成年子女邊境嚴管期間申請入境。
110. 11. 11		同意首批(印尼)移工專案引進。
110. 12. 30		開放泰國籍移工入境。
111. 02. 15		1. 開放越南及菲律賓籍移工入境。 2. 啟動第二階段移工專案引進。
111. 02. 24		放寬非本國籍商務人士來台灣從事商務考察、投資、履約及應聘等商務活動。
111. 03. 07		1. 移工入境縮短為檢疫10天。 2. 開放外國專業人士、僑外資事業主管、補習班外籍教師、外籍運動

日期	限縮	放寬
		員、教練及演藝人員入境，且入境檢疫天數與移工相同，均縮短為10天。
111. 03. 21		開放從事《就業服務法》第46條第1項第11款仲介雙語人員、移工宿舍廚師等外國人專案引進。
111. 04. 12		開放國人及持有我國有效居留證的非本國籍人士外籍親屬於邊境嚴管期間申請入境探親。
111. 05. 09		入境居家檢疫從原本的10天縮短至7天，以1人1戶檢疫為條件，若無法符合，須入住防疫旅館檢疫。
111. 05. 11		開放持我國有效居留證非本國籍學位生外籍眷屬申請來臺依親簽證。
111. 06. 15 ²⁰		1. 放寬檢疫天數及處所，例如入境進行3天居家檢疫及檢疫期滿後接續4天自主防疫，取消原7天自主健康管理。 2. 放寬檢測措施，例如入境時於機場/港口配合採集深喉唾液檢體，進行PCR檢測。 3. 入境至檢疫處所交通工具，除搭乘防疫計程車外，得採親友或機關團體車輛接送。 4. 入境人數總量管制。 5. 開放轉機。

資料來源：整理自衛福部提供資料及本案自行整理。

(一)衛福部表示，指揮中心開設以來，對於受聘僱之白領專業人士之入境限制與入境後檢疫措施等規定，同一般外籍人士入境規定辦理。但在藍領移工

²⁰ 行政院111年6月16日院會議案「COVID-19疫情現況及應處作為」，資料來源：
<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/229daa8d-7f03-4bcd-a088-7016277634be>。

²¹ 方面，則有不同於其他外籍人士之入境限制與入境後檢疫措施等規定：

- 1、指揮中心宣布自110年5月19日起，暫停未持有我國有效居留證之非本國籍人士入境（白領專業人士及藍領移工同等條件）；至同年11月10日止，無新聘移工來臺。

表3 指揮中心對於移工入境限制與入境後檢疫措施

日期	對於移工入境限制與入境後檢疫措施等規定
109.03.27	修正入境檢疫居家檢疫辦理方式，社福類移工及產業類移工 返鄉休假再回臺 ，統一入住政府安排的集中檢疫場所；新聘產業類移工的居家檢疫由雇主或仲介公司辦理，但須事先經權責機關實地查核確認後，才可引進移工。
109年8月及11月	分別要求 菲律賓籍移工及印尼籍移工 入境後全部入住集中檢疫所；並針對發生群聚疫情之印尼母國仲介予以暫停移工引進；所有入住集中檢疫所之移工於檢疫14天期滿採檢陰性後，再進入社區。
109年12月	新增泰國及越南新聘產業類移工於居家檢疫期滿後，亦須前往COVID-19指定檢驗機構接受檢驗，檢驗結果為陰性，再進入職場。

資料來源：整理自衛福部提供資料。

- 2、自110年11月11日起開放**第一階段移工專案引進**，移工於機場入境時PCR檢測一次後，**採全部集中檢疫(14日)**，並於檢疫結束前再一次PCR檢測。檢測結果陰性者，於勞動部指定地點銜接自主健康管理7日，並於自主健康管理期間辦理一次快篩。(14+7)
- 3、111年2月15日啟動**第二階段移工專案引進**，應於入境前先上傳接種疫苗證明經查核同意，入境後立即 PCR採檢，於防疫旅館進行檢疫(14日)，檢

²¹ 依據勞動部統計，我國境內之藍領移工主要來自印尼、越南、菲律賓及泰國等4個國家，其總數已逾70萬人，已將近所有外僑人數之九成。

疫結束再次PCR採檢，後續應於同一防疫旅館銜接7天自主健康管理，並依規定再做一次快篩，始得前往工作地點。

- 4、111年3月7日起，移工入境縮短為檢疫10天，檢疫完成後仍於同一地點銜接自主管理7天，合計17天。(10+7)
- 5、111年3月21日起，放寬移工入境得於仲介公司設立之防疫宿舍進行檢疫，並同步發布「COVID-19因應指引：私立就業服務機構之移工檢疫宿舍設置及管理」，輔導仲介公司設置防疫宿舍。
- 6、111年5月9日起，移工入境從原本的10天縮短至7天，檢疫完成後仍於同一地點銜接自主管理7天，合計14天。(7+7)
- 7、111年5月27日起，移工入境7天居家檢疫後，取消另外7天自主健康管理地點限制。
- 8、111年6月15日起，移工入境3天居家檢疫加上4天自主防疫。(3+4)

(二)移工於自主健康管理期間相關規定²²：

- 1、111年5月27日以前：
 - (1) 各工作類別移工均應由雇主安排移工集中檢疫或居家檢疫，並於同地點銜接7天自主健康管理，且入住期間不得變更地點。
 - (2) 自主健康管理期間依指揮中心規定辦理快篩，快篩結果需至勞動部入出國移工機場關懷服務網填報²³。

²² 111年3月21日修正「移工專案引進計畫第二階段問答集」，資料來源：
<https://fwas.wda.gov.tw/upload/download/edb5075d385d459830917ac44184531ff4790433.pdf>。

²³ 入境時及第10天檢疫完成前各進行一次PCR檢測，並於入境第3天、第5天、第7天、第13天、第16(或第17)天各執行一次家用快篩，快篩結果至勞動部入出國移工機場關懷服務網填報。

- (3) 自主健康管理期間快篩費用，由政府支應。
- (4) 自主健康管理期間，移工雖無出勤給付勞務，惟雇主仍應屬依勞動契約約定，照付工資。
- (5) 移工入國3日健康檢查，延後至自主健康管理期滿次日起3個工作日內完成辦理。
- (6) 移工自主健康管理期間僅得依就醫或緊急事故外出，且採實名制管理，須有雇主專人負責接送及全程陪同，並應落實雇主指引及其他防疫措施。

2、111年5月27日起，取消自主健康管理期間住宿地點限制後，移工如果沒有任何症狀，可外出工作，務必嚴格遵守全程正確配戴醫用口罩，但禁止與他人從事近距離或群聚型活動，如聚餐、聚會、公眾集會或其他相類似活動。

3、111年6月15日起，取消原7天自主健康管理，改為3天居家檢疫及檢疫期滿後接續4天自主防疫。移工於4天自主防疫期間仍不得外出工作，雇主必須給薪²⁴。

二、移工住宿與防疫

(一)本院過去曾就移工在臺住宿問題糾正勞動部與內政部(營建署、消防署)²⁵，糾正事由略以：

1、縱勞動部已訂有生活照顧服務計畫書之事項及基準，但移工住宿之建築及消防安全卻由權責單位各行其是，尤近年移工人數暴增，未見勞動部主

²⁴ 指揮中心表示：一般民眾於自主防疫期間，需有2日內家用抗原快篩陰性檢驗結果，才可外出工作及採買生活必需品；考量移工、漁工及學生係採共同生活模式，群聚感染風險較高，由目的事業主管部會督導於原檢疫處所完成自主防疫，且於自主防疫期間不得到校上課、工作，非必要不得外出。

²⁵ 107財正0019。

動加強查訪管理。

- 2、勞動部曾要求雇主於入國通報時檢附提供宿舍之合法性證明，惟因無具備認定能力而刪除該規定；然刪除該規定後，迄今未建立與消防、建管單位相互通報勾稽的資訊平台，亦未對廠住合一的外勞宿舍進行風險管理。
- 3、自勞動部97年底修法刪除雇主應主動提供證明建物合法性必要文件，將建築及消防安全回歸主管法規辦理後迄今10年餘，內政部營建署及消防署於業管權責上各自為政，致移工住宿安全長期處於三不管地帶。

(二)外國人生活照顧服務計畫與裁量基準

現行勞動部為審查雇主申請聘僱或接續聘僱從事就業服務法（下稱就服法）第46條第1項第8款至第10款規定之外國人，於法定期間內通知當地主管機關實施檢查²⁶時所檢附之「外國人生活照顧服務計畫書（下稱生照書）」，訂定有「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」（下稱生照書裁量基準）；以製造工作適用之生照書裁量基準為例，分為飲食、住宿、管理三大層面（如附表一）。與本院107年調查時²⁷相比，生照書裁量基準已歷經4次修正，現行版本為110年2月18日所修正發布實施²⁸。

表4 製造工作適用之生照書裁量基準的修正對照

107年調查時之版本	本案調查時之版本
於「一、飲食」項下之「一、飲用水之供應」之「(一)合乎飲用標準之飲用	修正為「(一)應充分供給飲用水，如須煮沸方能飲用時，應置

²⁶ 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條、第19條之1、第27條之1及第40條之2規定。

²⁷ 勞動部106年7月6日勞動發管字第10605118771號令修正發布；並自107年1月1日生效。

²⁸ 勞動部110年2月18日勞動發管字第11005009421號令修正發布；並自即日起生效。

107年調查時之版本	本案調查時之版本
水，須有外國人易懂之文字或標示，以資識別。」	備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以資識別。」
於「一、飲食」項下之「二、如設置餐廳、廚房，應合乎下列規定」之「(四)餐廳、廚房均應設置足夠(二處以上)之安全門，以因應緊急事故發生時逃生之需。」	本項(四)於現行版本中已刪除。
於「貳、宿舍」項下之「一、宿舍通道」之「(一)宿舍區應設置寬敞暢通之通道，通道兩側有寢室者，其寬度應為1.6公尺以上；其他情形者，為1.2公尺以上；同一樓層內之居室樓地板面積未滿200平方公尺 地下層時為未滿100平方公尺者，為1.2公尺。」	修正為「(一)宿舍區應設置寬敞暢通之通道，且不得堆積物品。」
於「貳、宿舍」項下之「三、外國人之居住面積，指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在3.2平方公尺以上。」	修正為「三、外國人之居住面積，指雇主提供外國人居住使用面積除以該使用面積範圍內之外國人人數，每人應在3.6平方公尺以上，並應提供衣物櫃（計入居住面積）。」
於「貳、宿舍」項下之「五、經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施。」	修正為「五、隔離措施：(一)經衛生機關健康檢查有法定傳染病待遣返之外國人，應安排隔離措施。(二)雇主及所聘僱外國人應遵守中央主管機關依中央流行疫情指揮中心指揮官指示，實施應變處置或措施。(三)雇主或其委託之私立就業服務機構安排之外國人自主健康管理地點應儘量一人一室。如有困難，應保持1.5公尺以上距離，佩戴口罩、落實消毒作業。」
於「參、管理」項下為「訂定外國人生活需知、應設置外國人生活照顧服務人員、雙語人員、辦理職前講習及法令宣導、休閒設施及宗教信仰場所之設置、設置及公告申訴處理機制」等6項	新增「七、雇主聲明事項」

資料來源：本案整理。

(三)因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項

- 1、勞動部為促使聘有移工之雇主加強落實防疫工作，訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」（下稱雇主指引），雇主應依該指引落實健康監測、分艙分流與辦理各項防疫措施。
- 2、雇主指引自109年4月24日發布，在疫情爆發後數次修正（109年5月7日、110年5月21日、110年6月4日、110年6月21日、110年7月7日、110年7月15日、110年12月16日、110年12月27日），最近一次修正日期為111年4月19日。

表5 雇主指引歷次修正重點

修正日期	修正重點
109年5月7日	修正雇主指引所訂流程圖，對於有疑似症況之移工處理流程部分。
109年5月21日	配合指揮中心提升疫情警戒標準至第2級，又於同月15日提升雙北市為第3級，依指揮中心宣導資訊及其所編訂之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營運指引」，新增移工確診個案應注意事項。
110年6月4日	因應國內疫情升級，社區傳播風險高，指揮中心將集中檢疫所統一調度使用，故刪除勞動部協助安排處所部分，及增訂疫苗接種假及防疫照顧假規定。
110年6月21日	鑒於國內發生移工群聚感染案件，於雇主指引分列規範雇主應 辦理 措施及建議事項。
110年7月7日	因指揮中心於110年6月5日新聞記者會指示暫緩移工轉換至新雇主之作業，嗣勞動部於110年7月1日恢復家庭類移工得轉換雇主或工作，新雇主接續聘僱移工應安排移工辦理PCR檢驗；另考量外籍家庭看護工及家庭幫傭不適用雇主指引有關分艙分流原則等，故增訂雇主接續聘僱移工應辦理PCR規定，及外籍家庭看護工及家庭幫傭照顧工作篇之附章。

修正日期	修正重點
110年7月15日	配合醫院篩檢實務，修訂雇主安排移工辦理PCR規定，及增訂「移工居家篩檢處置流程圖」。
110年12月16日	配合指揮中心規範公費疫苗接種第1、2、3、7類對象，自111年1月1日起應接種 COVID-19疫苗2劑且滿14日，未完整接種者應提供3日內抗原快篩或PCR檢測陰性證明，始得提供服務，爰修訂移工防疫宿舍第一線工作人員(屬第3類接種對象)應落實指揮中心接種疫苗規範。
110年12月27日	因指揮中心於110年7月27日將疫情警戒標準降為2級，並陸續宣布放寬防疫相關規定，爰放寬移工如已完整接種COVID-19疫苗者，雇主接續聘僱移工及調派移工變更工作場所前，得免事前辦理PCR檢測之相關事項。
111年4月19日	增列成立防疫專責小組及指定防疫長規範。

資料來源：勞動部。

3、雇主指引中關於「工作及生活管理措施」分為「雇主應辦理措施」及「建議雇主辦理事項」等項，條列如下：

(1) 其中「**雇主應辦理措施**」提到，依雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱雇聘辦法）第19條規定略以，雇主應為移工規劃住宿等事項並確實執行，因此，雇主若未善盡雇主責任，安排下列住宿及防疫措施等事項，已違反就服法第57條第9款及聘僱辦法第19條規定，後續將由地方主管機關予以裁處：

- 〈1〉落實分流分艙原則，地方主管機關得令雇主限期改善。
- 〈2〉避免不同雇主所聘之移工接觸，地方主管機關得令雇主限期改善。
- 〈3〉明定工作規則及宿舍管理規則，強化移工工作及生活管理，且至少須包含指定內容。
- 〈4〉加強防疫宣導。

- 〈5〉掌握移工健康狀況及安排就醫。
 - 〈6〉預為準備1人1室且有獨立衛浴房間。
 - 〈7〉成立防疫專責小組及指定防疫長²⁹。
 - 〈8〉安排移工防疫宿舍第一線工作人員接種疫苗。
 - 〈9〉雇主接續聘僱(含期滿轉換)移工，該移工已完整接種COVID-19疫苗者，得免除PCR檢驗。
 - 〈10〉雇主依勞動部「雇主指派所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變更工作場所認定基準」(下稱調派基準)規定調派移工，已完整接種COVID-19疫苗者，得免除PCR檢驗。
 - 〈11〉上述產業類雇主依調派基準規定調派移工，該移工已完整接種COVID-19疫苗者，未限制調派日數，移工未接種COVID-19疫苗者，須單次調派達60日以上，且期間不返回原工作許可地。
 - 〈12〉雇主如依勞動部105年2月15日函變更移工之工作場所，移工須已完整接種COVID-19疫苗，或雇主應於指派移工至許可以外地點之日起前3日內，安排移工至合格醫療機構檢驗PCR，且檢驗結果須為陰性。
 - 〈13〉移工若經篩檢確診或快篩陽性之應辦事項。
- (2) 「建議雇主辦理事項」則包括：彈性上下班、工作空間調整、阻斷傳播鏈、強化移工生活管理、關懷

²⁹ 111年4月19日修正新增，成立防疫專責小組及指定防疫長：聘僱移工人數達 30 人以上之雇主，應指定相當層級人員擔任防疫長及制定防疫計畫並由適當層級人員 例如職業 安全衛生、健康服務醫護、人力資源或風險管理等部門主管 人員 擔任防疫管理人員，負責掌握疫情變化、防疫宣導、防疫物資準備、衛生管理與人員健康監測、疫病通報、確診員工之職場接觸者名冊掌握，以及研判接觸情形必要資訊，並配合衛生主管機關進行防疫應變等工作。

確診或快篩陽性之移工等。其中，強化移工生活管理，又分為：

- 〈1〉協助移工保持社交距離。
- 〈2〉減少移工外出需求。
- 〈3〉協助移工購買口罩及預約接種疫苗。

(四)雇主聘僱就服法第46條第1項第8款至第10款規定工作外國人應辦理之防疫措施及處分規定

- 1、勞動部依據指揮中心109年4月14日第22次會議指示，於109年4月14日發布**行政指導性質之雇主指引**，供雇主、仲介及移工有所依循；復為降低移工群聚感染風險，於110年6月16日第84次會議報告並獲同意，規劃採取增訂移工宿舍管理標準、強制分艙分流、明訂不同雇主之移工不得混住等措施，並於**110年6月21日修訂雇主指引，增列各項強制性規範**。為落實雇主及受委任仲介機構之生活管理義務，於110年6月25日訂定「**雇主聘僱就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作外國人應辦理之防疫措施及處分規定**³⁰（下稱防疫處分規定）」。
- 2、防疫處分規定為勞動部訂頒之裁量基準，其中第5點為雇主及私立就業服務機構違反應辦理之防疫措施，由主管機關依據就服法相關規定予以處分；主管機關依前款所為之處分，應遵守明確性原則、平等原則、比例原則等一般法律原則，並踐行行政程序法及行政罰法所定之法定程序。舉例來說：

³⁰ 勞動部110年6月25日勞動發管字第1100509867號令。

(1) 「未依據工作區域及休息動線，訂定分流管制措施，或管制外國人於不同工作區域、樓層之間移動措施」或「未每日量測及以書面記錄外國人身體健康狀況」：依防疫處分規定，給予14日改善，經限期改善屆期未改善者，處新臺幣（下同）6萬元至30萬元。

(2) 「未訂定外國人於不同樓層或區域移動，及住宿於不同樓層或區域之外國人，不得同時使用公共區域之設施設備或一起用餐之管理規則」或「未設置外國人工作場所及住宿地點人員進出管制且未有旅遊史、接觸史及是否群聚等資訊之紀錄」：依防疫處分規定，處6萬元至30萬元。

3、另經勞動部查復：自110年6月25日迄今（即本院約詢勞動部到院說明時），雇主因違反強制性規範，經地方政府處罰者計1件；該案為遠雄自貿港區內發生集體染疫，經桃園市政府稽查發現事業單位未確實記錄移工外出旅遊史、接觸史及是否群聚等資訊，違反雇主指引及防疫處分規定，致該事業單位所聘僱移工發生集體染疫情事，復經桃園市政府以違反就服法規定，裁處該事業單位30萬元罰鍰在案。

(五)現行移工轉換雇主或工作時應辦理PCR檢驗

1、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困特別振興條例（下稱特別條例）第7條規定，指揮中心指揮官為防治控制疫情需要，得實施必要之應變處置或措施。

2、110年6月5日，指揮中心宣布自即日起，暫停移工轉換雇主等作業，以減少人員流動，防杜疫情擴散；110年7月1日及10日，指揮中心宣布恢復家庭類移工及各類別移工轉換雇主或工作之程序，並宣布新雇主聘僱移工，原則上應於接續聘僱當日

前3日內，安排移工PCR檢驗，並由新雇主支付PCR檢測費用。

3、勞動部於110年8月20日查復本院³¹表示：

- (1) 鑒於苗栗縣科技廠發生移工大規模群聚感染，且移工藉由轉換雇主將疫情擴散至其他雇主，造成新雇主之其他移工亦發生群聚感染。指揮中心遂於110年6月5日宣布暫停移工轉換雇主；隨國內疫情漸穩定，為兼顧防疫安全及失能家庭照顧，與產業用人需求，於110年7月1日及10日宣布恢復移工轉換雇主或工作程序。
- (2) 考量移工從事工作或集體宿舍有其特殊性，如家庭類移工需密切接觸被照顧者，製造業及營造業等產業類移工，多數居住雇主安排之宿舍，居住空間較密集，其群聚感染及伴隨轉換雇主而生疫情擴散感染風險確有需特別規範保護之必要，而依指揮中心指示做此函釋。
- (3) 國內亦有相同措施：包含預定及非緊急住院者及其陪病者，應於入院前3天內須進行PCR採檢、定期針對高風險單位醫療照護相關工作人員進行鼻咽或深喉唾液採檢。
- (4) 對移工確有防疫保護實益：110年8月間彰化縣1名移工辦理轉換雇主，依指揮中心規定辦理PCR採檢時，始發現確診。

三、移工群聚感染指標案例，凸顯移工住宿問題

(一)醫管公司移工宿舍群聚案

1、案件始末：

³¹ 勞動部110年8月20日勞動發管字第1100512926號函復本院110年7月30日院台業參字第1100704186號函。

- (1) 本案係有30家仲介公司，分別接受48名雇主委託辦理移工集中檢疫後在自主健康管理期間，完成法定健康檢查後再送至雇主處之生活照顧服務業務，惟該等30家仲介機構在將其受任之生活照顧服務業務，複委任予位於桃園之○○國際顧問有限公司（下稱○○醫管公司），使集中檢疫之48名外國人，於109年11月28日（週六）至29日（週日）留居於○○醫管公司所安排之通鋪處所，並共用衛浴，等待隔週一醫療機構之健康檢查³²。
- (2) 指揮中心於109年12月6日公布1名移工確診（案688），另發現其餘週六至週日與該確診移工同住之47名移工，有1名經召回PCR檢驗後有確診COVID-19情事（案695），而遭外界質疑該環境未符生照書相關規定，未善盡防疫工作。

2、勞動部作為：

- (1) 勞動部於109年12月7日函請桃園市政府派員實施外國人生活照顧服務之檢查，桃園市政府於12月8日函請該48名移工之雇主及仲介機構限期改善；後續因該不合格處所（○○醫管公司所安排之通鋪處所）已無使用，故無相關後續裁處。
- (2) 勞動部另於109年12月7日及8日請各地方政府清查，計有21處受仲介機構委任辦理移工短暫安置之生活管理，其中10處違反生照書裁量基準，違反項目主要為「居住面積未達規定」、「宿舍通道寬道不符」、「通道及消防設施未標明緊急事故疏散方向」以及「未公告1955專線」等

³² 依受聘僱外國人健康檢查管理辦法第5條規定略以，移工於入國後3日，與入國工作滿6個月、18個月及30個月之日前後30日內，雇主應安排帶往至指定醫院接受健康檢查。

情形，通知限期改善；另該10處已無安置自主健康管理期間之移工。

- (3) 勞動部再於110年2月4日請地方政府回報，前開10處違反生照書裁量基準，是否仍有安置自主健康管理移工，經回報均已無收住或安置移工。

3、勞動部之檢討與策進：

- (1) 於110年1月6日發布修正雇主聘僱外國人許可及管理辦法³³，如雇主未確實執行生照書內容，致有危害移工安全、身體健康權益等，經當地主管機關認定違規情節非屬輕微者，應不再先以書面通知限期改善，而即應予處罰。
- (2) 於110年2月18日修正生照書裁量基準，於住宿項目之隔離措施基準項目，新增雇主及所聘僱外國人應遵守中央主管機關依指揮中心指示，實施應變處置或措施；自主健康管理地點應儘量一人一室。如有困難，應保持1.5公尺以上距離，佩戴口罩、落實消毒作業。
- (3) 於110年3月30日公告「雇主或私立就業服務機構以外之第三人，於嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心成立期間，辦理從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款工作之外國人自主健康管理期間應遵守事項」，如有違反公告相關措施者，依嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例（下稱紓困特別條例）第16條規定予以處罰5萬元以上100萬元以下罰鍰。
- (4) 於110年7月23日修正「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」規定，將仲

³³ 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第19條及第28條之1。

介機構委由第三人辦理外國人生活管理及照顧業務，第三人未善盡受委任事務，致外國人權益受損之情事，納入仲介機構評鑑扣分事項。

(二)苗栗縣電子廠群聚案

1、案件始末

- (1) 110年6月1日，京元電子表示，該公司有2名移工確診COVID-19（案8605、案8606），翌日新增確診移工的同事、舍友12人（案8984、8985及案9120至案9129），初步研判為移工群聚事件。
- (2) 京元電子委託仲介公司管理的移工宿舍，混居有超豐電子股份有限公司（下稱超豐）的移工；而110年6月4日，超豐傳出9人確診；同日，指揮中心在竹南成立前進指揮所。
- (3) 110年6月7日，京元電子確診238例（移工200例、本國38例）、超豐15例、智邦科技股份有限公司（下稱智邦科技）12例（移工10例、本國2例）。
- (4) 智邦科技位於竹南廠的移工宿舍，亦混居有京鼎精密科技股份有限公司（下稱京鼎）的移工；而110年6月8日，京鼎新增5人確診；京元電子新增5人確診，超豐新增4人確診。
- (5) 110年6月15日，群創光電股份有限公司（下稱群創光電）竹南廠1名移工確診；指揮中心宣布針對苗栗竹南6個電子廠的高風險居家隔离中約1,400名移工，進行PCR採檢，估計確診率高達10%到15%，確診人數150到200人³⁴。
- (6) 指揮中心成立前進指揮所，協助苗栗電子廠群聚案，至110年6月21日止，已接近清零；期間

³⁴ 中時新聞網110年6月15日「苗栗電子廠爆群聚 1400人隔離期滿採檢 預估200人確診」，資料來源：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20210615003897-260405?chdtv>。

共追蹤8家工廠，篩檢員工2萬6,250人次，共有471人確診³⁵。

- 2、苗栗縣政府以聘僱移工之雇主京元電子、智邦科技、超豐，及受雇主委託之人力仲介業者富比服務股份有限公司（下稱富比公司）、大智國際人力仲介有限公司（下稱大智人力），於安排外國人自主健康管理地點時，有未依雇聘辦法與生照書裁量基準規定，應儘量一人一室，及未進行移工宿舍內部人員降載、分流擴大社交距離等防疫措施，造成該縣移工發生COVID-19集體群聚事件，嚴重影響該縣經濟發展及縣民之安全與健康，以違反就服法規定，5家公司均各裁處6萬元罰鍰³⁶。
- 3、本案於宿舍降載過程中，傳出有移工行李、物品被隨意丟棄，或無床可睡，必須睡地板甚至窩在走廊睡覺等降載混亂情事，對此，苗栗縣政府查復表示：該情事係京元電子的富比公司，於移工宿舍發生群聚染疫事件後，發放大型黑色塑膠袋給移工搬遷私人物品並放置於竹南宿舍大廳，同時移工個人丟棄的物品亦同樣黑色的塑膠袋裝置垃圾，因此媒體報導拍攝相片時發生混淆之情形，竹南宿舍中間空地垃圾係移工丟棄之私人物品（含舊床墊），富比公司當日即請環保公司協助移工將垃圾打包並且消毒等處理；移工的私人物品皆放置在宿舍大廳內，俟調整好房間後再請移工移至房間內整理。另，竹南宿舍於110年6月23日

³⁵ 中央社110年6月21日「苗栗電子廠接近清零 指揮中心分析疫情控制關鍵」，資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202106210248.aspx>。

³⁶ 苗栗縣政府110年6月24日勞服字第1100119315號函(京元電子)、110年6月24日勞服字第1100119198號函(富比公司)、110年6月25日勞服字第1100119599號函(智邦科技)、110年6月25日勞服字第1100119604號函(大智人力)、110年7月5日勞服字第1100119604號函(超豐)。

晚上已無移工睡地鋪情形，造橋宿舍請家具公司緊急送床組，由宿舍管理人員組床，供移工使用。

4、本案另衍生有智邦科技的仲介公司大智人力，將COVID-19確診個案接觸者，移往其他縣市一般旅館，造成民眾恐慌的情形：

(1) 案件始末係於110年6月9日，多家新聞媒體報導大智人力因苗栗縣受COVID-19疫情影響實施移工宿舍降載，將移工移動至鄰近之新竹縣市³⁷。

(2) 涉該轄之地方主管機關說明：

〈1〉新竹市政府查復表示：大智人力於110年6月4日起至6月7日陸續將COVID-19確診個案接觸者多名移工安置在該市一般旅館，其中有8人經檢驗後確診，嚴重影響社區疫情控制；該市以大智人力違反紓困特別條例規定，裁處100萬元罰鍰³⁸。

〈2〉新竹縣政府查復表示：該府於110年6月9日下午知悉大智人力將部分等待PCR檢測結果之快篩陽性移工，及與染疫移工密切接觸等待PCR採檢結果之移工，載運至新竹縣轄內1人1室的入境移工防疫宿舍實施隔離。新竹縣政府以大智人力於受檢時不願提供入住該宿舍所有等待PCR採檢結果移工之相關資料，認定有就服法規定之規避檢查情形，裁處30萬元罰鍰³⁹；另以大智人力變更改移工住宿地

³⁷ 聯合報110年6月9日「仲介將移工送進一般旅館住後6人確診 林智堅痛批：重罰100萬元」，資料來源：<https://is.gd/QhyBy9>；yahoo新聞「無良仲介將有接觸史32移工送一般旅館有6人確診 新竹市重罰百萬」，資料來源：<https://is.gd/p5qXLb>；蘋果新聞網「新竹疫情 | 無良仲介不只藏移工！沒通報就擅把苗栗39移工送回新竹」，資料來源：<https://is.gd/uZ7l6K>。

³⁸ 新竹市政府110年6月9日府授衛疾字第1100093934號行政處分書。

³⁹ 新竹縣政府110年6月21日府勞福字第11003932764號處分書。

點，未於7日內書面通知該府，違反就服法規
定，裁處30萬元罰鍰⁴⁰，合計60萬元。

- (3) 大智人力於新聞媒體報導將被依紓困特別條例
重罰100萬元時，發布聲明表示：「自5/29日起
京元電爆發移工確診案後，本公司即主動針對
所有宿舍之外籍移工做大規模疫調，並詢問近
14天是否有跟京元電子確診者接觸，亦馬上針
對接觸者及足跡吻合者，先送至一般旅館。……
非新聞媒體所提，因宿舍發生移工確診案例，
私下將移工送往新竹市的旅館，或是已得知確
診，本公司又將該移工送至一般旅館，本公司
特此說明並澄清報導內容。」

四、新加坡、韓國與我國，各自作為不同防疫模式代表⁴¹。

另有馬來西亞於109年通過補強工人(含移工)宿舍防
疫能力之法案：

(一)新加坡

- 1、駐新加坡代表處函復，在該國整體「與病毒共存」
防疫大戰略下，針對移工防疫措施也數度進行調
整，摘述略以：

(1)施打疫苗

- 〈1〉居住環境較為擁擠的移工宿舍，被列為優先
接種疫苗群體之一。
- 〈2〉截至110年10月止，新加坡已有超過九成五勞
動力接種疫苗，且約有七成公司已達全體疫
苗接種覆蓋率。

⁴⁰ 新竹縣政府110年6月21日府勞福字第11003932779號處分書。

⁴¹ 日本無直接由外國引進勞工之移工制度，僅有「技能實習制度」性質與移工相似；香港僅針對外籍家庭傭工有特別措施，其他補充勞工均按「抵港人士檢疫須知」辦理；澳門並未針對外地僱員要求設立移工宿舍，亦未針對外地僱員住宿訂定特別的防疫措施。

〈3〉新加坡政府宣布自111年1月起，只有完整接種疫苗，或是染疫康復、因健康因素無法接種疫苗的員工，才能回到工作場所辦公。至於未接受疫苗的人，必須在PCR檢測結果為陰性時才能進入工作場所，且必須是自費檢測，時效性也只有24小時。

〈4〉針對沒有接種疫苗的員工，雇主可以選擇將他們調職到在家上班的職位，薪水也比照新職位，甚至可以選擇讓員工休無薪假，或是終止與員工的僱傭關係，若員工因無法重返工作場所而被解僱，也不會被視為不當解僱。

(2) 加強檢測頻率：

〈1〉為更有效偵測出確診病例，且簡化檢驗流程及節省費用，新加坡自110年10月中旬推動使用抗原快速檢測法(Antigen Rapid Test, ART)取代PCR。

〈2〉新加坡規定從事部份第一產線(如建築業、製造業、造船業等)移工必須定期接受檢測，以確保工作環境安全。新加坡將疫苗接種現況分三類，現行檢測頻率為：

《1》完整接種兩劑疫苗者：每7天接受1次ART。

《2》未完整接種者：每3天接受1次ART。

《3》在高風險環境(如航空業)工作者：以7天為一週期，在第3天接受ART、在第7天接受PCR。

(3) 染疫康復策略：

〈1〉比照一般無症狀確診民眾採取居家康復模式，藉以降低整體醫療資源負載，倘確診者為居住在移工宿舍的移工，且以完整接種疫苗，將會被安置在宿舍康復設施(DRF，移工

宿舍內特設的專用設施)，或集中康復設施(CRF，專為沒有DRF宿舍內而設立的集中設施)，最多隔離10天。

〈2〉若未接種疫苗或有症狀之確診移工，將會被送入社區護理設施或醫院進行治療。

2、新加坡移工宿舍當前管制措施

(1) 新加坡約有30萬移工居住在大型移工宿舍，110年4月至5月間，移工宿舍曾爆發大規模感染，當時新加坡對於所有居住在宿舍之移工進行全面篩檢，並立即分流隔離，由於人數眾多，星國政府徵用軍營、並啟用校舍、閒置租屋（國民住宅），甚至郵輪等地點，作為安置康復移工的臨時住所。檢測隔離相關費用全數由政府負擔。

(2) 隨著疫苗覆蓋率提高，移工宿舍內部管制已逐步放寬，並依是否完整接種疫苗進行管制區分。

表6 新加坡對移工宿舍管制之具體規範

宿舍設施		完整接種者	未接種者
食堂		允許至多2人內用	只能外帶
露天酒吧		允許至多2人	不允許
宗教儀式		每次最多500人	每次最多50人
室內或室外活動 (健身、休閒或教育活動)		最多500人， 須全程配戴口罩。	最多50人
運動	室內場地	1.最多50人或以每人10平方米空間計算人數，以人數較少者為優先，且須保持至多2人一組。 2.中間換場間隔最少30分鐘。	
	室外場地	最多30人或以每人10平方米空間計算人數，以人數較少者為優先，且須保持至多2人一組。	不允許
活動中提供食物		1.須個別包裝。 2.須有指定用餐區。	不允許

宿舍設施	完整接種者	未接種者
	3.每組最多2人。	

資料來源：駐新加坡代表處。

- (3) 在宿舍內部辦理活動過程中，須避免住在不同宿舍的人員混合。
- (4) 居住在宿舍的移工每週最多可申請3次前往政府指定的康樂中心活動，已完整接種者可免除在出門前快篩。
- (5) 宿舍可申請安排已完成接種的移工在指定日期造訪如小印度或芽籠等區域，惟參訪者須於造訪日當天及造訪結束後三天各進行一次快篩。

(二)韓國

- 1、駐韓國代表處函復，韓國政府為防止僱用移工之營業場所持續發生COVID-19集體確診，110年3月起對僱用5名以上移工、提供宿舍之營業場所（約1.1萬個）實施「特別全面盤檢」，並制定「COVID-19防疫守則自主檢查表」，明列在工作場所及宿舍應遵守之防疫項目，並由中央及地方政府相關部會共同組成之特別檢查小組進行實地清查，倘業者未遵循相關防疫規定、拒絕接受檢查或遭評估為具傳染高風險者，可對其處以罰款，並於必要時要求安排所屬移工進行PCR檢測。
- 2、COVID-19防疫守則自主檢查表中，與宿舍有關之檢查項目包括「消毒、換氣」、「限制移動」、「臥室」、「淋浴設施」、「休息室等公共空間」等。

表7 韓國COVID-19防疫守則自主檢查表中有關宿舍檢查項目

區分	訪視項目
1 消毒、換氣	(1)定期消毒

區分		訪視項目
		(2)定期通風（每2小時實施機械、自然通風換氣）
2	限制移動	(1)限制移工進出彼此房間
		(2)限制外部人員進出房間
3	臥室	(1)多人房應確保床位間維持一定距離
		(1-1)難以確保床位間之距離時，應定期實施PCR檢測（每月1次）
4	淋浴設施	(1)使用公共淋浴設施時，應限制同時使用人數（限制使用部分淋浴器/分散使用時間）
5	休息室等公共空間	(1)使用公共空間時應佩戴口罩
		(2)禁止在公共空間飲食

資料來源：駐韓國代表處。

（三）馬來西亞

1、駐馬來西亞代表處函復，馬來西亞為保障該國受僱者/工人(含移工)權利，於：

（1）1990年8月即制定「工人住房及設施最低標準法」（又稱第446號法案）。

（2）嗣因108年COVID-19疫情在馬來西亞擴散，迭有大量移工（尤其是製造業）在宿舍發生群聚感染，遂於109年6月通過「工人住房及設施最低標準(修訂)法案」（下稱109年修訂案），以補強工人（含移工）宿舍防疫能力，於109年9月1日生效。依駐馬來西亞代表處提供之中譯，摘錄如下：

〈1〉至於員工的安全與衛生，提供員工住宿的雇主或集中式住宿負責人擁有以下的義務和責任：為不同性別的員工提供分開的住宿；為員工的安全與福利採取必要的預防措施；採取相關的消防安全措施；確保電路系統符合有關法律的安全要求；確保員工得到所需的醫療援

助；根據相關法律並聽從醫務人員的指示採取防範措施以防止傳染病的蔓延。雇主需按照醫務人員的指示自費安排員工注射疫苗。

〈2〉雇主與集中式住宿負責人有義務確保所提供給員工的住宿都符合最低標準，並且給予舒適度及足夠的設備。根據109年修訂案所列出的基本需求如下：

表8 馬來西亞109年修訂案中對於宿舍最低標準規定之摘錄

編號	內容
4. a	提供不能共享的基本設備：1張不少過1.7平方尺的單人床，若是雙層套床，上下兩層間隔不能少於0.7公尺；1張不少於4寸厚的床褥；一個枕頭和被單；1個至少0.35公尺長，0.35公尺寬和0.9公尺高的櫥櫃，好讓員工收藏重要物品，包括護照，方便員工使用；
4. b	為每名居住於非宿舍的集中式住宿的員工提供基本面積不少過3.6平方米的睡房；
4. c	為每名居住於宿舍的集中式住宿的員工提供基本面積不少過3平方米的睡覺空間；
4. d	確保有水電供應；
4. e	提供休息空間；有桌椅的飯廳；廚房；洗手間和廁所（可分開或合併）；為各個休息空間，飯廳和睡房提供一個風扇；為各個休息空間，飯廳，睡房/睡覺空間，廚房，洗手間和廁所提供電燈；晾衣處；一個急救箱；垃圾桶；和
4. f	廁所和洗手間（分開或合併）的公用比例為：若是非集中式宿舍，1間洗手間和廁所僅能讓6名員工公用；若是集中式宿舍，1間洗手間和廁所僅能讓15名員工公用。

資料來源：駐馬來西亞代表處。

（3）110年3月公布「製造業及其相關服務部門之安全工作標準作業程序」，該項SOP包括工人在住宿方面之規範。

表9 馬來西亞「製造業及其相關服務部門之安全工作標準作業程序」摘錄

行動方案		簡要說明
1	員工宿舍(由公司所提供的場地及員工宿舍)	(1)遵守第446號法案。
		(2)應在睡眠區、吸菸區、淋浴區、祈禱室、禮拜場所、餐廳及其他地方保持安全距離。
		(3)每天應按照雇主所規定的時間表來進行清潔及消毒程序。
		(4)為員工宿舍的公共區域指派保安，並安裝閉路電視。
2	按照雇主編排的團隊進行住宿	(1) 對員工進行團隊分組。
		(2) 不允許不同組別/團隊員工在住宿及工作場所交叉接觸。
		(3) 每個團隊有獨立的廁所及廚房。
		(4) 在每個宿舍指定一名員工擔任防疫緊急應變負責人，以監督防疫SOP的遵守情況。

資料來源：駐馬來西亞代表處。

2、馬來西亞衛生部於110年11月下旬公布國家防疫檢測策略，要點包括：

- (1) 員工（含移工）已完成疫苗接種者，或因健康問題而無法接種者，倘在職場出現症狀，則雇主須承擔檢測費用。
- (2) 員工未接種疫苗，或符合條件但選擇不接受疫苗者，須自行承擔檢測費用。
- (3) 在高風險職場，所有員工無論是否已完成疫苗接種，均須定期以快篩檢測，每週一次，且該項檢測必須在雇主監督下進行。
- (4) 倘員工出現症狀，該名員工無論是否已完成疫苗接種，均須以快篩立即進行檢測一次。

3、馬來西亞為遏制Omicron變種病例蔓延，於110年12月16日重申雇主須遵照第A16040號法案之規定，為移工提供合適住宿環境，且針對移工入境

進行3項管制措施：

- (1) 移工入境馬來西亞前，須在來源國先行完成疫苗接種。
- (2) 在抵達吉隆坡國際機場後，須經過特別通道通關入境，並須於隔離之第1天、第3天、第5天及第7天分別進行PCR檢測，檢測通過後才轉移至住宿地點或工作場所。

五、疫情期間之移工禁足令及限假令

(一) 雇主指引中，建議雇主應依移工需求提供休閒娛樂設備，適時協調移工常去之宗教場所，勿參加集會活動，改採視訊方式進行聚會活交流，令協助移工購買食物或日常用品，以**減少移工外出**；此外，於「移工生活注意事項」中略以：

- 1、移工放假外出原則：雇主應依勞動法令或勞動契約同意移工放假，**不得禁止其放假**，惟可協調移工避免於同一日集中放假。倘若移工須配合衛生主管機關執行居家隔離或居家檢疫時，應依紓困特別條例規定，給予防疫隔離假，並限制其不得外出或上班。
- 2、強化外出移工防疫宣導：雇主應提醒移工於放假外出或非上班時間外出時，儘量避免出入人潮擁擠、空氣不流通的公共場所，保持社交距離，室外1公尺，室內1.5公尺以上，及提醒移工外出時應戴口罩，以減少感染風險，且可鼓勵移工加入勞動部勞動力發展署建置之「Line@移點通」獲取最新防疫資訊。

(二)苗栗縣政府於110年6月7日宣布全縣移工除上下班期間，停止外出（通稱移工禁足令）

- 1、苗栗縣長於個人臉書公布，該縣鑑於縣內發生科技大廠移工群聚感染事件，移工確診人數超過半數，為避免與居民接觸及集體群聚，全縣移工自6月7日起除上下班期間停止外出，上下班統一由事業單位或仲介公司負責接送，生活所需採買由移工宿舍管理人員或專責人員統一負責。若有移工在外閒晃遭查獲，將依就服法開罰企業主或仲介公司；此項禁令不只針對產業移工，也涵蓋所有家庭及養護機構移工⁴²。
- 2、苗栗縣政府於110年6月28日發布新聞稿表示，該縣移工禁止外出措施自6月29日起回歸全國疫情三級警戒相關防疫等措施⁴³。
- 3、苗栗縣政府於本院約詢時提供書面資料表示，於110年6月7日起至110年6月28日期間，警方在社區加強稽查移工外出情形，共查獲81件⁴⁴。
- 4、指揮中心及勞動部於本院約詢前，對苗栗縣政府宣布移工禁足令的說明如下表：

表10 移工禁足令重要時序與事件及有關單位之回復

日期	移工禁足令之重要事件	
110年6月2日	苗栗縣	爆發電子廠移工COVID-19群聚感染事件。
110年6月5日	疾管署	發布「自即日起，暫停移工轉換雇主等作業以減少人員流動 防杜疫情擴散」新聞稿，內容略以「地

⁴² 聯合新聞網110年6月9日「民團盼收回移工禁足令 苗栗縣：百般無奈不得不為」，資料來源：<https://udn.com/news/story/122173/5521482>。

⁴³ 苗栗縣政府110年6月28日「移工禁止外出措施回歸中央三級警戒規定」，資料來源：https://www.miaoli.gov.tw/News_Content2.aspx?n=285&s=423337。

⁴⁴ 苗栗縣政府於本院約詢時提供書面資料表示，苗栗縣警察局查獲案件移送苗栗縣政府辦理，該府依行政程序法請事業單位提出說明，業經該府審酌，事業單位皆遵照苗栗縣流行疫情指揮中心之相關規定，故該府未裁罰。

日期	移工禁足令之重要事件	
		方政府及勞動部應協助苗栗某電子廠公司的移工避免離開宿舍，並於這段期間與地方政府合作，減少移工不必要的外出，以減少移工群聚發生」。
110年6月6日	勞動部	發布「為避免移工群聚感染，勞動部呼籲移工非必要不要外出留在廠內，桃竹苗家事移工有症狀或接觸史儘速快篩」新聞稿，內容略以「勞動部配合指揮中心指示呼籲移工減少外出，桃竹苗地區從事家庭看護移工，非必要也避免外出，儘量留在家中」。
110年6月7日	苗栗縣政府	苗栗縣長於其個人臉書宣布全縣移工禁外出。
110年6月8日	勞動部	發布「落實移工防疫管理，雇主及私立就業服務機構，不得以切結書形式免除防疫管理責任」新聞稿。
110年6月9日	指揮中心	陳副指揮官於指揮中心記者會上回應「已請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」。
110年6月18日	台灣人權促進會(下稱台權會)	函請指揮中心釋疑。
110年6月28日	苗栗縣政府	解除「全縣移工除上下班期間停止外出」。
110年6月29日	勞動部	發布「中央流行疫情指揮中心及勞動部未禁止移工休假或外出」澄清稿。
		函各縣市政府「請督促雇主及私立就業服務機構於防疫期間應遵照中央流行疫情指揮中心宣布之疫情警戒標準與防疫措施，並應遵守就業服務法相關規定，依外國人生活照顧服務計畫書及相關防疫指引落實移工防疫管理」。
110年7月29日	指揮中心	函復台權會表示「對於苗栗縣長於縣內會議口頭宣布移工禁外出，並於其個人臉書宣布全縣移工禁外出等作為，恐有差別待遇違反平等原則疑慮，應無法律上之拘束力，本中心陳副指揮官已於110年6月9日指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」。
110年8月3日	指揮中心	函復本院表示「前開因應疫情所為措施(苗栗縣政府公告全縣移工禁止外出)，未事先提報本中心同

日期	移工禁足令之重要事件	
		意，亦未依法發布公告，就其過程及法律依據，本中心並無相關資料」、「對於苗栗縣長於其個人臉書宣布全縣移工禁外出，恐有差別待遇違反平等原則疑慮，應無法律上之拘束力，本中心陳副指揮官已於110年6月9日指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」。

資料來源：本案整理。

5、苗栗縣政府函復略以：「本縣流行疫情指揮中心指揮官，鑒於疫情嚴峻下，避免疫情擴散，依據傳染病防治法第37條及第48條規定，加強移工管理防疫作為，於110年6月7日起，除上下班期間禁止外出，生活採買由專責人員負責等，此移工管理政策，中央流行疫情指揮中心，並未來函表達反對意見。」並稱「本案雖看似針對移工族群之人身自由作成限制，而有歧視之嫌，惟本案之限制實係針對與新冠病毒確診者有接觸可能之高風險族群，與國籍及身分地位無涉，並非以國籍為區別標準之差別待遇，換言之，僅係本案有多數應被匡列隔離之人，而這些人之身分剛好係外籍移工。」

(三)違法切結書

1、勞動部於110年6月29日函⁴⁵請各地方政府督促雇主及私立就業服務機構於防疫期間應遵守就服法相關規定，內容略以：該部已接獲NGO團體申訴部分雇主及私立就業服務機構以切結書形式，約定移工染疫後自負法律責任及治療期間一切所需費用，或不配合禁令者將遣返，試圖規避就業服務法之雇主管理責任，因切結書約定內容違反法律

⁴⁵ 勞動部110年6月29日勞動發管字第1100510318號函。

強制性規定，其約定無效，……。

- 2、指揮中心於110年7月29日函⁴⁶復社團法人台灣人權促進會之內容亦有對此回應，表示勞動部業於110年6月8日發布新聞稿，並已通函各縣市勞工主管機關轉知轄內雇主說明切結書違反法律強制性規定，其約定無效，雇主與受委任之私立就業服務機構仍應依法擔負管理責任。」

(四)關心移工權益之人權團體向本院表示：「早於109年起，就已經有部分雇主限制或禁止移工外出，尤以家庭看護工為多，也有部分工廠限制移工外出」、「降為二級警戒後，部分雇主開始放寬禁足令，但仍有不少雇主持續嚴格的禁足令，每週僅讓移工外出數小時」。

- 1、在外籍家庭看護工部分，勞動部109年及110年之「移工管理及運用調查」有調查結果可供參考：

(1) 109年，因應疫情新增「COVID-19防疫期間，雇主是否有改變外籍家庭看護工在假日的放假情況，若是減少假日放假，不放假時是否發給加班費」題目，調查結果有66.55%的雇主表示「沒有改變」外籍家庭看護工的假日放假情況，33.45%的雇主表示「有減少假日放假」，其中有98.85%的雇主於不放假時有發給加班費⁴⁷。

(2) 110年，修改題目之題意，調查結果略以：外籍家庭看護工假日都有放假或部分放假者合計占25.7%，較109年6月減少31.6個百分點，主要受

⁴⁶ 嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心110年7月29日肺中指字第1100001954號函復本院110年6月17日院台參字第1100703526號函。

⁴⁷ 勞動部「109年移工管理及運用調查報告」，109年12月出版，資料來源：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy09/0942all.pdf>。

COVID-19疫情提升至3級警戒減少放假所致；假日都不放假原因以「疫情影響」占65.8%最高；不放假時雇主有發給加班費占逾9成8⁴⁸。

- 2、在廠工部分，桃園市群眾服務協會自110年6月起，對全臺灣移工進行網上問卷調查，發現移工受到疫情影響，外出機會的確大受影響⁴⁹：能外出者，從疫情前的39.5%，陡降至疫情後的16.2%；完全無法外出者，從疫情前的34.9%，巨幅上升至疫情後的60.1%。

六、對於失聯移工等逾期停(居)留外來人口之防疫政策

(一)109年3月「逾期停(居)留外來人口擴大自行到案專案」

- 1、109年初COVID-19疫情爆發，考量逾期停(居)留外來人口隱身於我國社會，可能因非法身分無法充分使用我國防疫資源，且強勢查緝作為恐將導致是類對象藏匿更加隱密，不利防疫工作，內政部移民署（下稱移民署）配合指揮中心防疫政策，依業管法令及權責之裁量極限，提高自行到案誘因，自109年3月20日起至6月30日止，推動「擴大自行到案專案2.0」⁵⁰。
- 2、專案內容為：免予收容、得「免除」禁止入國(不予許可)期間、處法定最低額逾期停(居)留罰鍰2,000元。
- 3、經移民署統計，專案期間查處逾期停(居)留外來

⁴⁸ 勞動部111年1月17日發布「110年移工管理及運用調查統計結果」，資料來源：
<https://124.199.82.50/1607/1632/1633/48118/post>。

⁴⁹ 資料來源：桃園市群眾服務協會「全球新冠疫情下的臺灣移工處境」簡報內容。關於該調查，桃園市群眾服務協會備註「一、共238人完成英文版問卷，絕大多數為菲律賓移工，少部分為白領外籍工作者。二、本調查未區分職業種類，但英文版有75.2%為工廠勞工」。

⁵⁰ 移民署分別於108年及109年推動「擴大自行到案專案」，兩者之目的及內容有所不同：(1)目的不同：108年係為有效提升查處成效及降低滯臺逾期停(居)留外來人口人數；109年則以防疫為目的，避免滯臺逾期停(居)留外來人口成為防疫破口。(2)內容不同：主要差異在於管制禁止入國(不予許可)期間之方式，108年係得「減免」禁止入國(不予許可)期間；109年係得「免除」禁止入國(不予許可)期間。

人口計7,939人，其中自行到案者計4,642人；失聯移工自行到案者2,330人，其中，越南籍976人、印尼籍1,254人、泰國籍23人、菲律賓籍77人。

(二)110年5月「外來人口安心採檢防疫專案」

- 1、因應110年5月上旬臺北市及新北市COVID-19確診人數激增，為避免外來人口，尤其是失聯移工及其他逾期停(居)留外來人口，因資訊不足而未出面就醫採檢，進而成為防疫破口，移民署配合指揮中心防疫政策，自110年5月14日起⁵¹推動「外來人口安心採檢防疫專案」，鼓勵及策動有疑似染疫症狀之外來人口(含合法停留、居留外來人口及失聯移工、其他逾期停留或居留外來人口)主動出面採檢、就醫。
- 2、實施方式為：不收費(依各地方政府規定)、不通報(醫療院所不通報警政或移民等治安機關查處；如經通報，由移民署派員協助當事人身分)及不查處(警政或移民等治安機關不在外篩站或其他篩檢處所執行查緝)。
- 3、移民署查復表示，自110年5月14日至7月31日止，該署已策動及協助1萬2,660外來人口出面採檢、就醫；其中，失聯移工等逾期停(居)留外來人口計2,440人。

(三)110年12月「逾期停(居)留外來人口安心接種COVID-19公費疫苗專案」

- 1、為確保我國境內社會防疫安全，指揮中心訂定「逾期停(居)留外來人口安心接種COVID-19公費疫苗專案」，由移民署偕同衛福部、勞動部，結合宗教、

⁵¹ 依移民署111年1月13日「外來人口安心採檢防疫專案」新聞稿內容，「實施期間：自110年5月14日起實施，『110年12月27日起暫時停止執行。』」，資料來源：
<https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/7445/211420/229781/211422/267539/>。

NGO及民間組織力量，鼓勵及策動逾期停(居)留外來人口出面接種疫苗。

- 2、移民署於111年1月間函復本院表示，該專案實施期間係自110年12月3日至111年1月31日⁵²，採行柔性措施，並以「不通報」、「不查處」、「不收費」及「不管制」4項作為，鼓勵是類對象出面接種疫苗，截至110年12月底止，出面接種之逾期停(居)留外來人口已超過3萬人，占逾期總人數約40%。

七、實地履勘及訪談記要

- (一)依勞動部提供110年6月間協同各地方政府辦理聘僱移工50人以上事業單位住宿地點訪視結果，訪視項目分如下表；勞動部表示業於6月10日完成訪視，其中有225家業者待改善，待改善項目以「同一住宿地點移工安排工作場所分流」為最多（128家，56.89%），其次為「放假外出原則」（71家，31.56%）與「有足夠空間供移工確診隔離使用」（58家，25.78%），後續由地方政府複查均已完成改善。

表11 勞動部辦理聘僱移工50人以上事業單位住宿地點訪視之訪視項目

訪視項目	
1	同一住宿地點移工安排工作場所分流
2	工作場所管理，如彈性上下班、量測體溫
3	移工住宿地點出入管制，如量測體溫、訪客管理
4	以移工母語宣導相關防疫措施
5	協助移工購買口罩、食物或日常用品
6	倘移工有身體不適，協助安排就醫
7	放假外出原則

⁵² 依移民署111年2月10日「逾期停(居)留外來人口安心接種COVID-19公費疫苗專案」新聞稿內容，「實施期間：自110年12月3日起實施，『專案結束日期，另行公告。』」，資料來源：<https://www.immigration.gov.tw/5385/7229/7238/288156/>。

訪視項目	
8	落實紀錄TOCC原則
9	有足夠空間供移工確診隔離使用

資料來源：整理自勞動部提供資料。

(二)單一事業單位待改善項目最多者為6項(1家)，其次為5項(5家)；經調閱110年12月底之聘僱移工人數，及過去接受訪視紀錄，本院分別於111年1月5日下午及同年1月19日上午實地履勘其中4家事業單位，並訪談雇主、仲介公司及移工，摘要如下：

表12 111年1月5日及19日實地履勘之事業單位與該單位前於110年6月間接受主管機關訪視時之待改善部分

	111年1月19日		111年1月5日	
	D公司	C公司	A公司	B公司
同一住宿地點移工安排工作場所分流	X	X	X	X
工作場所管理，如彈性上下班、量測體溫	X	X		X
移工住宿地點出入管制，如量測體溫、訪客管理			X	
以移工母語宣導相關防疫措施				
協助移工購買口罩、食物或日常用品	X	X		
倘移工有身體不適，協助安排就醫	X	X		
放假外出原則		X	X	X
落實紀錄TOCC原則	X		X	X
有足夠空間供移工確診隔離使用	X		X	X
待改善項目合計	6項	5項	5項	5項

	111年1月19日		111年1月5日	
	D公司	C公司	A公司	B公司
實地履勘後備註	移工宿舍型態			
	公司租用民宅為宿舍，由仲介代管。	公司提供宿舍，自行管理。	公司租用民宅為宿舍，由仲介代管。	原為公司提供宿舍，由仲介代管。
	宿舍內部規劃與現況			
	1. 每層樓均為無隔間的通透空間，擺放多組上下鋪鐵床架。 2. 宿舍環境略為雜亂。	1. 四人一間房，房內為上下鋪木床架，房間內有冷氣，房內無衛浴廁。 2. 建物老舊但住宿空間尚屬明亮寬敞。	1. 租用普通民宅兩房兩廳一衛浴格局，但一戶為8名移工居住；部分移工將上下鋪鐵床架挪至客廳。 2. 宿舍環境擁擠、骯髒。	現移工全數自行在外租屋，故無訪視。
	其他特殊備註			
	限制住宿移工下班返回宿舍後即不得外出。	1. 限制住宿者返回宿舍後之外出時間，也禁止外宿。 2. 移工期滿後就算是續聘，亦被要求先返國後再來。	無。	無。

資料來源：整理自勞動部提供資料與本院實地履勘紀錄。

1、A公司

- (1) 依據商工登記公示資料查詢結果，該公司為61年核准設立，76年成立工廠，按行政院主計總處之行業分類統計，產業類別為汽車及其零件製造業，主要產品為通用機械設備。依該公司提供簡報資料，該公司資本額約16億元，廠址面積4,444坪，員工人數410人，主要從事電腦、

電信、網路及電子工業所需之精密沖壓件的製造加工；特色為產品設計及客戶共同開發的專業服務沖製不同形狀及尺寸的金屬件、二次加工、組裝、測試及包裝皆一貫作業。

(2) 依移工動態查詢系統查詢結果，該公司110年11月底尚聘僱移工86人，其中泰國籍4人、印尼籍82人。據新北市政府事前查復內容「該公司所有移工均為在外租屋，且租屋地點分散」，判斷應該不是公司或仲介公司統一租賃，故將原規劃至宿舍址部分，調整至公司址訪談相關人。

(3) 現場訪視情形：

〈1〉目前所有外籍員工皆為自行在外租屋，公司有備查租賃契約並造冊，且仲介公司亦有派員至員工租屋處關懷；外籍員工在外租屋處皆離公司不遠，且多數外籍員工騎乘電動自行車往返公司與住處，公司有規劃停放空間及充電裝置。

〈2〉公司因產能需求但長期有招工困難，故本即有不同於常見的三班制排班（以製造課為例，分為日班08：00至17：00、中1班17：00至01：00、中2班20：30至翌日04：30）；各部門之中2班下班時間皆為凌晨4時許，公司未提供交通車，但因租屋址皆鄰近公司；且皆有宣導盡量直接回家休息。

〈3〉統計至110年12月28日止，聘僱移工85人，已接種第1劑者78人（91%），已接種第2劑者18人（23%）⁵³，該公司補充表示：

⁵³ 對照衛福部疾管署公布全國12歲以上COVID-19疫苗接種率(含外籍人士，累計至110年12月27日止)，完成第1劑接種率79.8%，完成第2劑接種率67.3%。

- 《1》大部分外籍員工都有接種COVID-19疫苗意願，本來也可以更早完成接種，但因為再觀望，約是在11月底左右始接種第1劑者，所以還未到可以接種第2劑的時間。
- 《2》目前未接種COVID-19疫苗者（7人），皆是因為害怕接種後的副作用。因為公司有1名外籍員工接種第1劑後出現嚴重嘔吐的副作用，雖然還是會害怕第2劑的副作用，但仍然願意在符合資格時去接種第2劑。
- 《3》公司沒有替員工安排接種疫苗，但該公司有與鄰近診所配合，公司員工只要6人結伴前往即可隨到隨打（6人可開瓶），不必透過1922的疫苗預約接種系統預約。
- 《4》該公司表示僅向外籍員工，而未向本國籍員工調查COVID-19疫苗接種情形，認為涉及本國籍員工的隱私；但聽聞同事間互相聊天的內容，推測COVID-19疫苗接種率應該有八成。

（4）雇主及移工訪談：

〈1〉雇主代表向本院表示，因該公司的外籍員工都住在外面，故僅積極宣導放假時也要注意防疫，勸說外出活動時儘量不要群聚。

〈2〉仲介代表向本院表示：

《1》該公司委託管理的移工是在110年4月底全數搬出公司宿舍，自行在外租屋，所以在同年6月間指揮中心要求降載宿舍人數時，公司未受影響。

《2》移工會在110年4月底全數搬出公司宿舍，自行在外租屋，是因為原本的宿舍無法符合勞動部新修正的生照書裁量基準規定

⁵⁴，所以只能請移工全數遷出。認為政府規定矯枉過正，因為移工沒有集中住宿較難以管理，對於自行在外租屋的安全問題，也無法掌握；只能請移工自覓時注意安全，與房東簽約後提供契約予仲介公司造冊，並會派員至租屋處訪視。

《3》對於雇主指引要求「不同雇主的移工不得混住同一層樓」認為過於嚴苛；舉例如該公司自有宿舍一層可容納數百人，但因其客戶亦有中小企業，會出現一層樓僅能住一個事業單位（聘僱移工可能僅數十人），其他人只能另外再找宿舍空間，但另外找到願意出租移工的宿舍是非常困難的。認為110年6月間爆發移工宿舍群聚染疫的主因是浴室水龍頭的清潔方式不正確，及不同公司移工混居而導致擴散；所以希望如果是提供套房式（衛浴在房間內）的住宿環境時，不能混居的規定能夠放寬至「不同雇主的移工不得混住同一間房」。

〈3〉訪談該公司3名移工（分別完成第1劑接種、未接種、及完成第2劑接種）之訪談記要如下：
《1》來臺分別為9年、6年、9年，都在同一間公司；公司內的移工都待很久，也有已經12

⁵⁴ 據新北市政府現場補充，該規定為新北市於勞動部修正生照書裁量基準後，對於轄內設於工廠內之員工宿舍，以該府工務局的標準及規定檢視；本院查內政部107年4月24日台內營字第1070803969號令公布有關建築法第5條與建築物使用類組及變更使用辦法第2條規定之解釋，主要規定為：集合住宅、住宅任一住宅單位（戶）之任一樓層分間為6個以上使用單元（不含客廳及餐廳）或設置10個以上床位之居室者，其使用類組歸屬建築物使用類組及變更使用辦法第2條所定H-1組，並屬建築法第五條所稱供公眾使用之建築物。使用單元指住宅單位（戶）內具有門扇及壁體之臥室、儲藏、廚房及其他類似高密度性質之空間。換言之，若一般住宅單層隔間超過6間或設置超過10張床位，在建築物辦理建築物公共安全檢查申報時，須以H-1類組（供特定人短期住宿的場所）按實際現況用途辦理申報及裝修。

年的了。12年的移工受到疫情影響無法回國，目前是以每次展延6個月的方式，仍在公司工作。

《2》公司為周休二日，上班時間依排定班別，排班固定，工作內容也固定，所以不會需要重新訓練，機臺也都有裝設防止夾到手的掃描，覺得工作上沒有會危險的情況。每月工資2萬5,000元，不一定有加班機會，看訂單情況；因為公司是RBA，所以來臺時沒有支付仲介費，來臺後也沒有支付服務費。

《3》先前住公司宿舍時有收膳宿費2,500元；目前在外面的租屋是自己找的，離公司很近，走路大概10分鐘左右，房租有7,000元(2人)、9,000元(3人)不等，衛浴在房間內的套房，可炊。覺得住外面比較好，因為公司有很多同事是夫妻或是男女朋友，住公司宿舍時沒有辦法住一起。

《4》未接種COVID-19疫苗之移工表示，因為有其他同事接種完有很嚴重副作用，所以害怕，與丈夫（同公司移工）皆未接種；但為了自己的健康，會再好好考慮。已接種COVID-19疫苗第1劑及第2劑之移工皆表示，接種的是BNT，沒有明顯副作用，僅有手臂痠痛感。

《5》工廠經常宣導防疫措施，也有與領班建立line群組，群組內有以印尼文張貼防疫相關的資訊；雖然來臺很久，但對於電視播放之防疫資訊、指揮中心記者會等，仍然看不懂；對於政府要求簡訊實聯制，因為

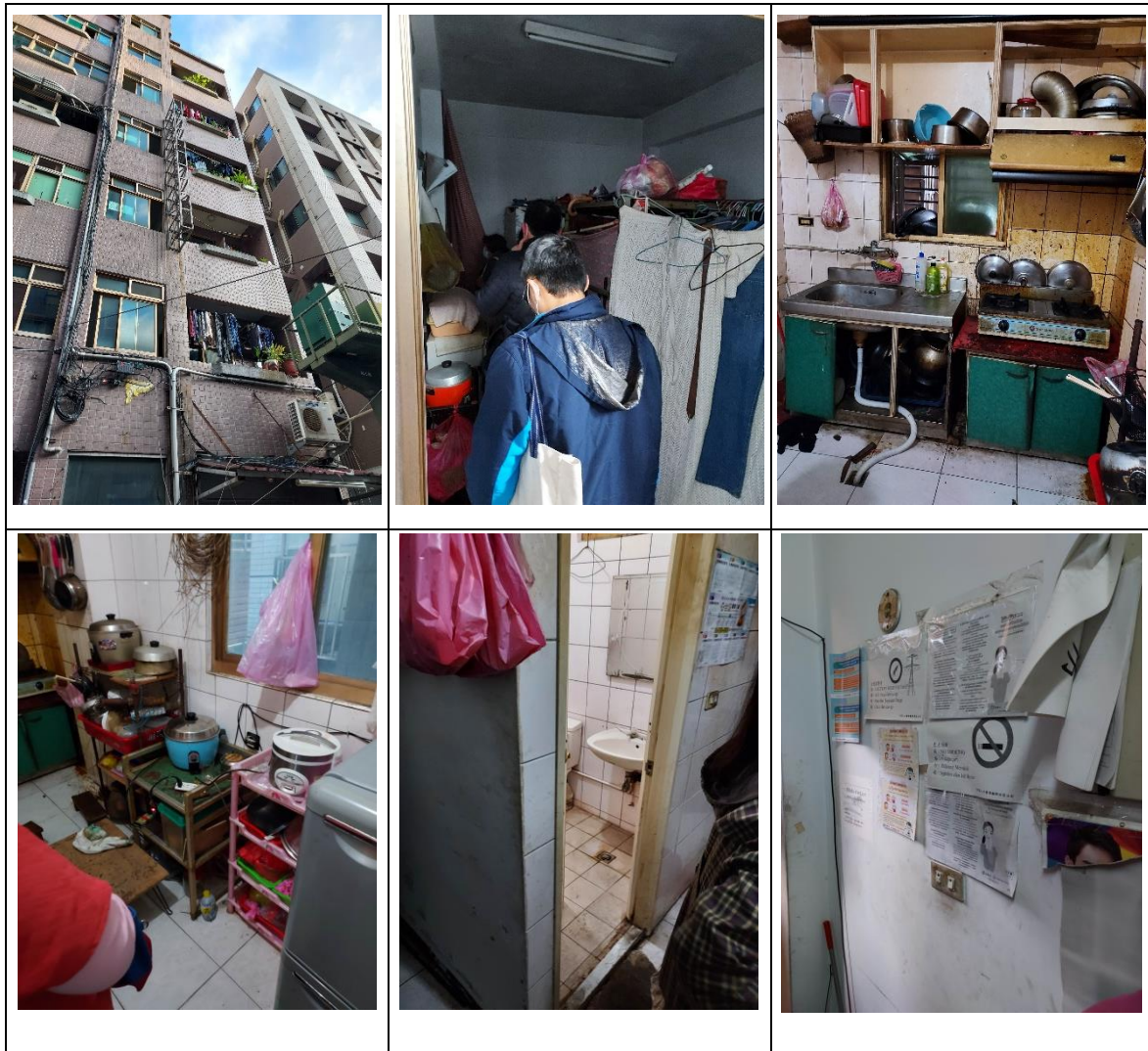
不用手寫中文，覺得很方便，能夠配合；
較為即時的疫情及規定，是透過FB獲知。

2、B公司

- (1) 依據商工登記公示資料查詢結果，該公司為75年核准設立，91年成立工廠，按行政院主計總處之行業分類統計，產業類別為機械設備製造業，主要產品為其他專用機械設備。
- (2) 依據移工動態查詢系統查詢結果，該公司110年11月底尚聘僱移工43人，其中，菲律賓籍27人、泰國籍15人、越南籍1人。據新北市政府事前查復內容，該公司聘僱移工全數居住於公司租用民宅，故規劃至該宿舍址訪視。
- (3) 惟至現場訪視情形時，移工全數皆在工作，無因輪班或休假在宿舍者，故未能訪視移工說法。
- (4) 現場訪視情形：
 - 〈1〉公司租用民宅（老舊公寓）的2至6樓為移工宿舍；公寓為一層兩戶，兩兩相對，扣除一樓，共五個樓層；公司僅租用1個門牌號碼（即單邊），共5戶；沿用原老舊公寓格區兩房兩廳一衛浴之空間配置，5戶的格局均相同。
 - 〈2〉公司向移工收取膳宿費每月2,500元，安排7至8名移工入住1戶；本院履勘2樓該戶時發現，客廳僅剩一人可通過之走道空間，餘被床架佔滿。雇主及仲介公司代表說明略以：移工會彼此協調對空間的使用，故如果是7名移工同住1戶的情況，通常2間房及1客廳會各住3人、2人、2人。
 - 〈3〉公司對於宿舍環境的防疫措施：提供移工口罩、酒精；協助消毒；每個月將移工分四組，由公司協助派車接送，輪流完成快篩。

〈4〉宿舍不能明火烹煮食物，只能使用電鍋。目前租用作為宿舍之地理位址，周邊生活機能很好，離公司也只要步行5至8分鐘；租金資料在公司，不確定多少錢，房東有因為公司是要租用為移工宿舍而加價；房東有因為附近生活機能與附近有捷運，有意再漲租金。

表13 B公司宿舍環境與防疫



資料來源：本院拍攝。

3、C公司

(1) 依據商工登記公示資料查詢結果，該公司為44年核准設立，59年成立工廠，按行政院主計總

處之行業分類統計，產業類別為機械設備製造業，主要產品為通用機械設備。

(2) 依據移工動態查詢系統查詢結果，該公司110年11月底尚聘僱移工145人，其中印尼籍55人、越南籍90人。

(3) 依據該公司於本院履勘時提供簡報資料，該公司對於員工宿舍的防疫計畫包括：限制住宿者外出，進出宿舍要刷卡、出入記錄體溫，與返回宿舍之後填寫追蹤表；餐廳用餐區加裝隔板、加大空間及通道分流；疫情嚴重時，將員工分組，由公司叫計程車，於上班時間，輪流接送至輔大醫院所設快篩站進行快篩；工廠醫護室內也備有快篩試劑；備有四間1人1室房間，提供為居家隔離用；公共區域定期消毒；並有自製中文教材，成立FB、Line群組宣導防疫措施。

(4) 現場訪視情形：

〈1〉廠區內有獨棟建築物為員工宿舍，住宿者不限移工。1樓為餐廳及衛浴，2樓以上為住宿區；2樓主要為建教生，3樓是印尼籍移工與本國籍員工（好幾十位，自外縣市赴任），4樓為越南籍移工。每層樓皆有管理人員；公司是自己管理員工宿舍，並非委託仲介代管。

〈2〉房型均為4人1間，每間皆有冷氣，不用另外付費；公司最早提供8人1間，約在80年時才改為4人1間，但非套房，衛浴仍然是獨立在房間外共用的；因為建築物屋齡已50幾年，原有的衛浴配置較難更動，但公司未來會遷廠，會納入規劃。

- 〈3〉在宿舍要求分艙分流，依樓層及時段使用衛浴設備及不同邊的樓梯。
- 〈4〉疫情最嚴重時，要求住宿者分時段洗澡，超過規定時間時，浴室會上鎖不准使用。在宿舍房間裡時可以不用戴口罩，但離開自己的房間，去別人房間串門子時，建議住宿舍還是要戴口罩。
- 〈5〉疫情期間，關閉宿舍內提供的公共設施，例如：自習室。
- 〈6〉規劃閒置未使用的房間，預留給體溫過高的住宿者，作為暫時隔離的1人1室使用。

表14 C公司宿舍環境與防疫



資料來源：本院拍攝。

(5) 雇主訪談：

- 〈1〉公司在疫情期間還是有加班的需求，公司業務包括疫情期間重要的疫苗冷凍庫；公司對員工很照顧，年資35年的在公司還只是菜鳥；有超過一半的移工，在公司都待超過6年，有1位更是已經在我們公司12年了，因為疫情影響目前也還在公司裡。
- 〈2〉公司對於住宿者規定相同，不因是移工、本國籍員工或建教生而有不同。自110年5月起，疫情最嚴重時，公司要求住宿者返回宿舍後只能外出1小時，疫情趨緩時，則放寬至3小時到半天；回來時要填寫紀錄表，禁止外宿。
- 〈3〉本廠的移工的COVID-19疫苗施打率：第1劑是81%（全廠員工為86.7%），第2劑是50.7%（全廠員工為63.0%）。移工的COVID-19疫苗施打率低於全廠員工的原因，認為是一開始沒疫苗的關係；公司有廠護，每天記錄員工的體溫，注意員工的身體狀況。廠護都有關心員工還沒施打的原因，目前確認無意願施打的移工約7至8人，向廠護表示是怕疫苗的副作用，公司會持續鼓勵他們接受施打。越南籍移工幾乎都有施打。
- 〈4〉公司有幫移工保管證件，但他們隨時可以取，像是他們要辦手機的時候需要就會來跟公司拿；保管的原因是因為遺失的話，補辦很麻煩。
- 〈5〉公司有分不同廠區及部門，住宿者都是同一廠，但是在不同部門；因為人力需求，無法執行分艙分流。舉例來說：冷氣機製造部門有淡旺季，在淡季時，冷氣機部門的員工就

會被調派到洗衣機製造部門；更何況目前產業缺工情形嚴重，公司目前還缺工20多人，連已退休的都請回來二度就業仍然不夠，因此在有限的人力下，要求在公司做到分艙分流非常困難，我們只能在宿舍這樣要求。

〈6〉公司在疫情期間還是有加班的需求，公司業務包括疫情期間重要的疫苗冷凍庫。本國籍員工薪水約2萬7,000元，移工的薪水則是2萬5,000元；每個月加班上限為法定46小時，員工薪水可到3萬5,000元以上。公司周休二日，年終有1.5個月，但還是輸別的公司，缺工20個人才來2個人，上工兩天就說不做了，因為覺得太髒、辛苦及危險了。

〈7〉公司把較危險的工作指派移工做，公司有專人會教導移工操作機器，機器也都有紅燈亮起代表危險，綠燈同時亮起才可繼續運作的防呆裝置。

（6）印尼籍移工A訪談

〈1〉我在臺灣（這間公司）到下個月滿13年，本來只能待到12年，但因為疫情影響，可以展延6個月，已經展延兩次。

〈2〉我已經施打COVID-19疫苗第1劑，打BNT，因為聽別人打AZ有副作用；等規定的時間到了，會打第2劑。

〈3〉在臺灣工作13年，但沒有存到錢，覺得賺得還不夠多；雖然我印尼已經買地、買房子，也有結婚生小孩了，小孩已經8歲了。

〈4〉除了第12年之後因為疫情無法離境，每次3年契約期滿，都有被臺灣仲介公司要求先回國，每次回國都至少3個月，所以能夠回去結婚。

〈5〉我每次回國後再回來臺灣，都有再付給印尼仲介費用才能再來；雖然時間久遠，歷次所收費用多少我已經忘了，但最近一次是2019年，我付了新臺幣9萬多元，才再過來的。

(7) 印尼籍移工B訪談

〈1〉這是在臺灣第2個工作契約；我是2015年第1次來臺灣，當時付給印尼仲介約新臺幣10萬多元；在印尼時仲介有明確說這間公司有缺工（是要來這件公司上班），我目前是在冷氣機部門工作，每月可加班45小時。

〈2〉來臺灣之前，在印尼有接受訓練，但跟來臺灣之後實際從事的工作不一樣。

〈3〉我還未婚，有女朋友，女朋友在香港工作，是在印尼就認識的鄰居；我女朋友有打COVID-19疫苗，是她的老闆要求的。我自己不想打，但會再重新考慮施打的。

〈4〉對於公司因為疫情對住宿者限制外出（1小時至半天），是覺得有一點點不方便；但因為我外出也只是出去買便當而已。

〈5〉我2015年第1次來臺灣，3年契約滿後，我有先返回印尼；因為如果還要再來臺灣，我需要再付給印尼仲介8萬4,000元，所以我回去，花了一些時間，籌夠了錢才能夠再來。

4、D公司

(1) 依據商工登記公示資料查詢結果，該公司為77年核准設立，同年成立工廠，按行政院主計總處之行業分類統計，產業類別為電子零組件製造業，主要產品為印刷電路板。

(2) 依據移工動態查詢系統查詢結果，該公司110年11月底尚聘僱移工48人，其中菲律賓籍42

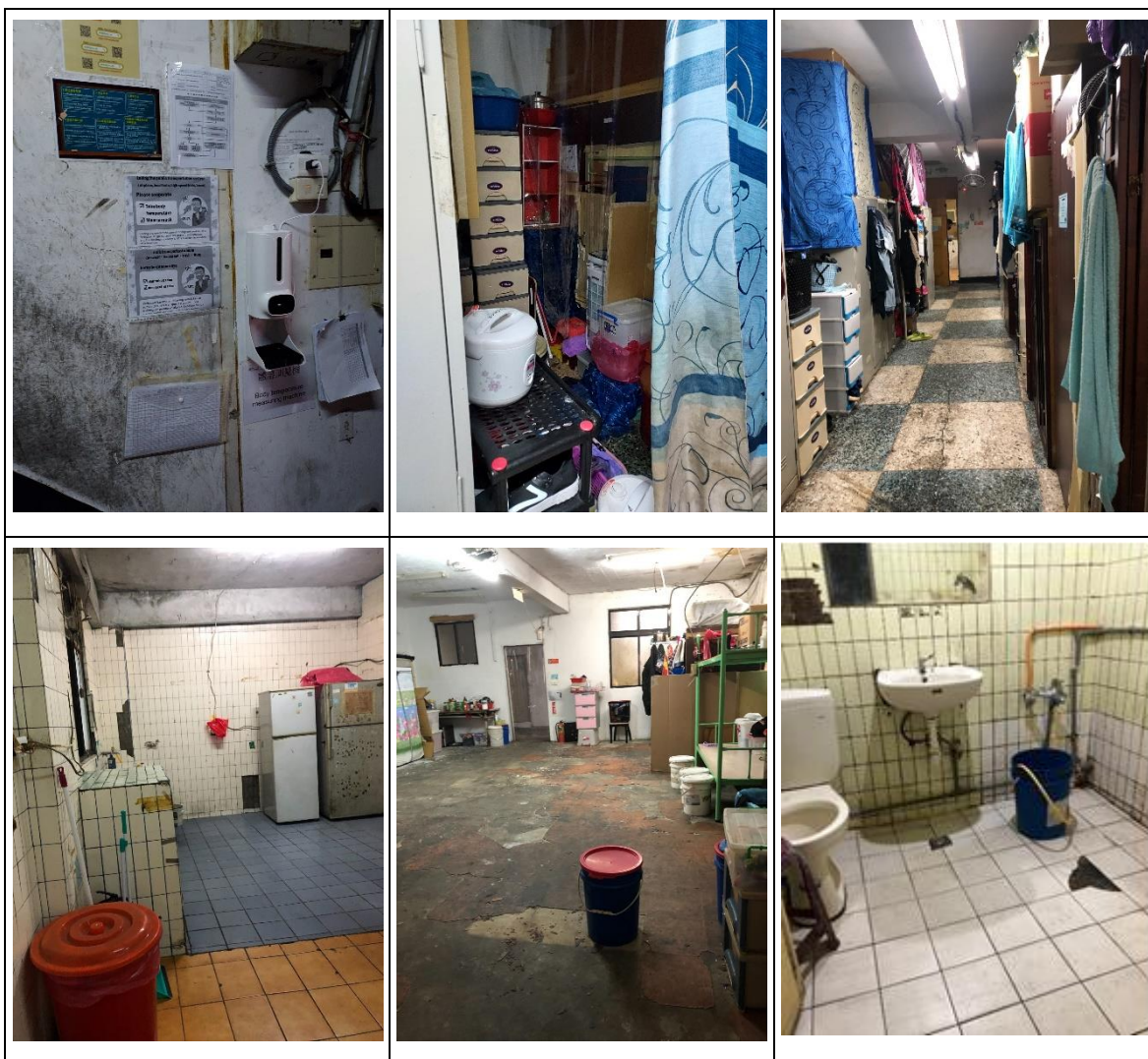
人、印尼籍6人。

(3) 現場訪視情形及仲介公司代表訪談：

- 〈1〉宿舍位於租用透天民宅，入口處設有體溫測量機、出入紀錄表、雙語防疫文宣等。
- 〈2〉每層樓均為無隔間的通透空間，擺放多組上下鋪鐵床架及櫃子；菲律賓籍移工居住的樓層，有以紙箱及布塊圍出個人隱私空間，印尼籍移工居住的樓層則否。
- 〈3〉仲介公司代表稱：原先該宿舍有混居其他公司聘僱移工，於地方主管機關防疫訪視後，已將其他公司聘僱移工遷至他處，目前該宿舍完全都是D公司聘僱的移工。
- 〈4〉仲介公司表示，為符合主管機關對於宿舍防疫的要求，以透明PVC塑膠布隔離房間區與浴廁區。

表15 D公司宿舍環境與防疫





資料來源：本院拍攝。

(4) 菲律賓籍移工C訪談：

- 〈1〉這是我第2次來臺灣工作，都在同一間（現在這間）公司，已經在臺灣工作5年了。
- 〈2〉我第1次來臺灣工作時有付給母國仲介折合新臺幣6萬元的仲介費，第2次來臺灣沒付。
- 〈3〉我已打第二劑COVID-19疫苗。
- 〈4〉來臺灣工作前，在菲律賓有受訓兩個月，是關於機台操作的訓練。
- 〈5〉每週休1日，平日每天加班2至3小時，週六整天算加班；薪資含加班有3萬6,000元。

- 〈6〉公司有規定不能離開宿舍，所以即便周日休息也都要待在宿舍裡；我覺得是可以配合的，如果有需要的東西，仲介公司的翻譯可以代買；知道公司並沒有限制本國籍員工下班後不能離開家裡，覺得不公平，但沒關係。
- 〈7〉防疫資訊都是公司及仲介告訴我們的。
- 〈8〉對於宿舍：覺得沒問題，沒有其他建議。
- (5) 印尼籍移工D訪談
- 〈1〉這是我在臺灣第3個工作契約；我第1次是在2013年來臺灣，先付給印尼仲介20條(印尼盾，折合新臺幣約4萬元)，來臺灣後再分9個月還，每個月還1萬元。第2次是在2016年，先付給印尼仲介15條(印尼盾，折合新臺幣約3萬元)，來臺灣後再分5個月還。這次是2019年開始的契約，中間沒有再回去印尼。
- 〈2〉我已打第二劑COVID-19疫苗，兩劑都選BNT。
- 〈3〉來臺灣工作前，在印尼有接受過中文訓練；我知道到臺灣是要從事機台工作，我在印尼時是從事黑手，可以吃苦才來臺灣的。我到公司3個月左右就上手了；沒有聽過公司有人因為機台而受傷，覺得沒有危險性。
- 〈4〉每週休1日，平日每天加班2至2.5小時，薪資最多時有3萬6,000元；有支付膳宿費每月2,500元，公司供吃住，吃的部分是早餐跟午餐兩餐。
- 〈5〉公司規定回到宿舍後就不能出去，從110年5月到現在都還是這樣規定，所以星期天就算不用上班也都要待在宿舍裡；因為公司沒有提供晚餐，所以只能是下班後從公司步行回宿舍的路中，買飯回去宿舍吃；知道公司並

沒有限制本國籍員工下班後不能離開家裡，但不會覺得只限制我們是不可以的。

〈6〉防疫資訊都是公司及仲介告訴我們的，廠長也會告訴我們哪裡有確診者足跡；公司有幫我們預約及安排施打疫苗。

〈7〉對於宿舍：覺得人太多，太擁擠，沒有任何隔間，覺得很沒有隱私；不知道原來可以自己拿紙箱或布去隔，現在知道了。

〈8〉住在宿舍裡的移工，大家都很配合公司要求我們不能離開宿舍的規定，所以到目前為止，都沒有人違反規定。

(6) 雇主訪談：

〈1〉在工作場所之防疫措施有：每日量體溫、禁止推銷或拜訪、人員進出管制、提供防疫物資、召開防疫會議、建立防疫資訊群組、如員工體溫過高，提供N95口罩使用並協助送醫等，均依指揮中心標準為依據。

〈2〉公司員工(含移工)共230人，其中移工48人；公司有10個部門，本國籍員工與移工沒有分開，同部門中有本國籍員工也有移工；有請不同樓層的員工盡量不要跨層移動。

〈3〉本公司提供移工宿舍，委託仲介管理，沒有本國員工宿舍；移工宿舍有門禁、出入登記簿，但移工自己有磁卡可以自由進出。公司有規定不能外出，是希望移工盡量不要外出，沒有跟他們說出去會被懲罰。

〈4〉不清楚員工施打COVID-19疫苗的情況，但本國籍員工應該都打了，因為有請假。

〈5〉移工部分都由仲介管理，公司未掌握；疫情剛開始的時候就有請仲介公司提供移工口

罩；另外因為工作要求，員工都是要戴兩層口罩的。

〈6〉有請仲介公司在現在宿舍址以外的地方，準備5間1人1室，作為如有移工確診之隔離用。

(三)本案於111年1月1日透過社團法人台灣關愛之家協會，訪談多名移工於疫情期間之工作與生活情況，訪談記要如下：

1、印尼籍移工E

- (1) 女性，29歲，來臺9年，目前狀態為逾期居留臺灣，於中海拔山區從事農業工作，與移工B在印尼已訂婚。
- (2) 來臺時是從事家庭看護工作，照顧阿嬤，合法工作2年後離開；因為一直被阿嬤念，跟仲介反映了也沒有用，所以就離開阿嬤家，到高海拔山區工作。
- (3) 知道1955，但沒有打過，因為阿嬤沒有打人。
- (4) 會去高海拔山區工作是因為先生已經先在那裡工作；在山區工作時，是從事果園工作，種蘋果跟梨子，日薪1,100元；是固定雇主，雇主有供住不含吃，山上有商店可以買東西吃；但因為工作很辛苦，而且去山區的山路很陡，所以換到中海拔山區。
- (5) 農業打工的機會都是朋友介紹的；也知道有很多仲介（通常是新住民）幫忙轉介工作機會，然後會要求支付買工費。
- (6) 剛換去中海拔山區工作3至4個月而已，工作內容也是種水果，像是甜柿；在這裡工作沒有固定雇主，所以薪水也都不同，日薪1,200元到1,500元不等；與先生一起在外面租屋，月租3,000元套房，可炊事但瓦斯錢要自付。

- (7) 疫情期間，雇主有提供口罩，也有量額溫跟消毒。防疫的資訊都是雇主提供的。
- (8) 還沒有施打COVID-19疫苗（第1劑）。知道在梨山工作的朋友，都是雇主幫忙登記，已經去打疫苗了；但我們現在在這裡工作，不知道要去哪裡打。

2、印尼籍移工F

- (1) 男性，31歲，來臺7年，目前狀態為逾期居留臺灣，於中海拔山區從事農業工作，與移工A在印尼已訂婚。
- (2) 知道1955，但沒有打過。
- (3) 兩次來臺都是在基隆從事漁業工作，第1次來臺工作2年後期滿有先回印尼，第2次則是來臺工作3個多月就離開了(不同雇主)，因為沒有抓到魚的話雇主會生氣，很兇，還會打人。朋友介紹高海拔山區有工作機會，所以離開後就到高海拔山區工作，現在則是在中海拔山區。
- (4) 在中海拔山區的工作內容是砍草，也有幫忙噴農藥。
- (5) 疫情期間，雇主有提供口罩，也有量額溫跟消毒。防疫的資訊都是雇主提供的。自己也會很害怕疫情，雇主也都會問我們以前在哪裡工作。
- (6) 還沒有施打COVID-19疫苗（第1劑）。知道在高海拔山區工作的朋友，都是雇主幫忙登記，已經去打疫苗了；但我們現在在這裡工作，不知道要去哪裡打。

3、印尼籍移工G

- (1) 女性，28歲，來臺2年，目前狀態為合法在臺，從事家庭看護工作，與移工D在印尼已結婚。

- (2) 前一份工作是家庭看護，照顧阿公，懷孕9個月時休息，生產時阿公去世了，所以轉換雇主，目前在桃園中壢，也是家庭看護工作，照顧阿嬤。
- (3) 疫情期間，雇主有提供口罩，防疫的資訊都是雇主提供的；雇主有告訴我們可以打疫苗，我是12月在台北火車站施打COVID-19疫苗（第1劑），還有領到100元禮卷。

4、印尼籍移工H

- (1) 男性，目前狀態為合法在臺，在三重從事製造業工作，與移工C在印尼已結婚。
- (2) 這是第2次來臺，第1次來臺工作也是製造業，與這次是不同雇主；現在的工作含加班費約26,000元，住公司宿舍，每個月需支付膳宿費2,500元。
- (3) 疫情期間，雇主有提供口罩，防疫的資訊都是雇主提供的；雇主有告訴我們可以打疫苗，我是12月在台北火車站施打COVID-19疫苗（第1劑），還有領到100元禮卷。

5、印尼籍移工I

- (1) 女性，35歲，來臺13年，目前狀態為逾期居留臺灣，沒有固定工作。
- (2) 來臺時是從事家庭看護工作，在中和照顧阿嬤，跟阿嬤感情很好，在同一個雇主工作9年；工作期限快到時發現懷孕，仲介說我懷孕生小孩後會沒辦法照顧阿嬤，雖然雇主跟阿嬤都說願意讓我繼續留下來，但仲介不願意幫忙，所以我從阿嬤家離開，變成逾期居留身分，到現在已經4年。
- (3) 知道1955，但沒有打過，不知道1955可以幫忙處理仲介不願意蓋章的問題。

- (4) 現在是在附近租房子，月租5,000元不含水電，平常就等朋友介紹打掃或是照顧阿嬤的工作，照顧阿嬤的工作通常是日薪1,200元到2,000元，打掃通常是日薪2,000元，但不一定每天都有工作。
- (5) 有去台北火車站施打COVID-19疫苗（第1劑）。防疫的資訊都是雇主提供的，除了雇主以外，就是朋友間轉傳的訊息；沒有辦法從其他管道知道最新的防疫資訊，因為看不懂，包括指揮中心的記者會，也不是那麼容易聽懂。

6、印尼籍移工J

- (1) 女性，來臺3年，目前狀態為逾期居留臺灣，從事打掃工作。與移工H已在臺完成宗教婚儀式。
- (2) 來臺時從事家庭看護工作，照顧阿嬤，2年，但阿嬤過世後，仲介不幫忙我轉換雇主，我還不能回國，所以我就離開，變成逾期居留身分。
- (3) 知道1955，但沒有打過，不知道1955可以幫忙處理仲介不願意蓋章的問題。
- (4) 目前的工作是在南港，是幫雇主打掃家裡，是舊雇主幫我介紹的工作；新雇主家裡很大，有3個人幫忙打掃，供住宿跟午餐。
- (5) 有去台北火車站施打COVID-19疫苗（第1劑）。防疫的資訊都是雇主提供的，除了雇主以外，就是朋友間轉傳的訊息；沒有辦法從其他管道知道最新的防疫資訊，因為看不懂。

7、印尼籍移工K

- (1) 男性，來臺5年，目前狀態為合法在臺，在樹林靠近迴龍的地方從事製造業工作。與移工G已在臺完成宗教婚儀式。
- (2) 現在的工作含加班費約30,000元，住公司宿

舍，每月可休4天。

- (3) 還沒有施打COVID-19疫苗（第1劑）。因為在等公司安排，公司沒有說可以自己去打。
- (4) 防疫的資訊都是雇主提供的，除了雇主以外，就是朋友間轉傳的訊息；沒有辦法從其他管道知道最新的防疫資訊，因為看不懂。

柒、調查意見：

世界人權宣言第7條規定：「人人有權享有平等保護，以免受害於違反本宣言的任何歧視及煽動這種歧視的任何行為。」經濟社會文化權利國際公約（下稱經社文公約）第7條規定，人人有權享受公平與良好的工作條件，尤須確保包括：合理生活水平、安全衛生之工作環境等；第9條規定，人人有權享受社會保障。公民與政治權利國際公約（下稱公政公約）第26條規定，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護；兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力⁵⁵。

西元(下同)2020年4月17日，聯合國經濟、社會及文化委員會發表《關於新冠肺炎和經濟、社會和文化權利的聲明》，疫情期間每個人在人權框架下皆不應被忽視⁵⁶，**移工的醫療權益與防疫措施因此成為重要議題**。又為因應COVID-19疫情，各國政府都有許多公共衛生措施，以防疫為名，有意或無意地侵害了基本人權；因此聯合國人權事務高級專員辦事處（下稱OHCHR）為各國政府提出一份指導原則（下稱聯合國COVID-19人權指引），包括「獲得醫療保健」、「緊急措施」、「不放棄任何人」、「住房權」、「資訊與參與」、「少數群體」等議題，希望能將為應疫情而為的各項措施對人權的影響降到最低。

在COVID-19期間，我國產業類移工因集中住宿型態，疾病傳播風險提升，首起移工宿舍群聚傳染案件，

⁵⁵ 我國於98年4月22日公布、同年2月10日施行之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法（下稱兩公約）第2條及第4條明定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力」、「各級政府機關行使其職權，應符合兩公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現」。

⁵⁶ The News Lens關鍵評論111年4月21日「疫情之下的同島一命：檢視移工防疫措施，能否找到移工群體與台灣社會的平衡點」，資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/165566/fullpage>。

引發苗栗縣政府宣布對全縣移工禁足令、各地紛傳雇主仲介迫使移工簽署違法切結書、外界對移工的標籤化等，更是凸顯我國過去長期忽視移工住宿環境及條件，肇致地方主管機關與雇主選擇強勢防疫手段，卻侵害了移工人權；以及迄111年1月底止，累計在臺逾期停(居)留外來人口為8萬2,866人，其中又以失聯移工5萬6,878人為最多，於無合法居留身分及無健保卡情形下，在COVID-19期間，不僅是其個人的健康權，更涉公共衛生和臺灣整體防疫，均有釐清及深入調查之必要，由本院王幼玲委員、王美玉委員立案自動調查。

本案經調閱勞動部、經濟部、衛福部、移民署、行政院農業委員會、外交部、行政院大陸委員會、苗栗縣政府、新竹縣政府、新竹市政府、新北市政府等機關卷證資料，110年8月25日訪談台北畜產運銷股份有限公司相關主管人員，並於110年11月12日邀集聘僱移工之雇主、接受雇主委託辦理移工生活照顧之人力仲介公司、關心移工議題之非政府組織，及移工輸出國駐臺機構等代表⁵⁷到院座談；111年1月1日透過關愛之家協助，訪談多名移工於疫情期間之工作與生活情況；111年1月5日及19日訪視聘僱移工50人以上之事業單位雇主及移工；同年2月26日諮詢移民署公告合作之宗教與NGO團體⁵⁸，協助失聯移工接種COVID-19公費疫苗的執行情形；同年3月22日詢問勞動部、移民署、苗栗縣政府等機關人員，並就防疫作為牽涉法律爭議問題，於會後函請指

⁵⁷ 駐臺北越南經濟文化辦事處、駐臺北印尼經濟貿易代表處、台灣國際勞工協會、桃園市群眾服務協會、天主教會新竹教區移民移工服務中心、越南移工移民辦公室及天主教希望職工中心。

⁵⁸ 財團法人中國回教協會、天主教會臺灣地區主教團、天主教會新竹教區移民移工服務中心及越南移工移民辦公室、台灣人權促進會、社團法人台灣外籍工作者發展協會、財團法人勵馨社會福利基金會、財團法人天主教台北新事社會服務中心。

揮中心再次協助說明，經指揮中心於同年4月29日函復到院⁵⁹，本案已調查完成，調查意見如下：

- 一、苗栗縣政府在無明確的法律授權下，雖是以保護縣民的健康與經濟安全為由，於110年6月7日公告「全縣移工自即日起，除上下班期間外，禁止外出」的禁足令，但限縮包括沒有傳染病接觸史的所有移工的人身自由，已嚴重侵害移工人權，且一再為實施全縣移工禁足令飾詞卸責，苗栗縣政府未能依法行政，並擴權解釋法令，致法律規定形同虛設，肇生移工差別性的歧視待遇，侵犯人權，核有重大怠失。

(一)憲法對於人身自由之保障不僅限於本國人，也並非完全不可限制，但皆必要有依法定理由及程序。

- 1、人身自由是受憲法所保障的基本人權⁶⁰，為人類一切自由、權利之根本，任何人不分國籍均應受保障，此為現代法治國家共同之準則，司法院大法官釋字第708號解釋理由書亦揭示我國憲法關於人身自由之保障亦應及於外國人，使與本國人同受保障。
- 2、禁止外出或強制隔離，雖與刑事處罰之性質不同，但仍屬於一定期間拘束於一定處所，使其與外界隔離，亦屬剝奪人身自由之一種態樣，係嚴重干預人民身體自由之強制處分；依憲法規定意旨，自須踐行正當法律程序。

⁵⁹ 指揮中心111年4月29日肺中指字第1110030643號函。

⁶⁰ 憲法第8條規定：「人民身體之自由應予保障」；公政公約第9條、第12條規定：「人人有權享有身體自由及人身安全。任何人不得無理予以逮捕或拘禁。非依法定理由及程序，不得剝奪任何人之自由」、「在一國領土內合法居留之人，在該國領土內有遷徙往來之自由及擇居之自由。」ICMW第16條規定：「移徙工人及其家庭成員應有權享有人身自由和安全」。

- 3、憲法第23條規定，各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之；公政公約第19條規定，若經法律規定和為公共衛生之必要，始得對公約所載人人可享有之權利予以限制；聯合國「保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（縮寫為ICMW）」第16條及第39條之規定⁶¹，國家為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德與他人的權利和自由所必須者，可對移工權利做合理必要的限制。
- 4、聯合國COVID-19人權指引略以：「限制人權的措施必須評估風險且屬必要的作為，而非以歧視的方式進行。實施措施需有具體的重點和持續時間，儘可能採取最小侵害的方式進行防疫」、「政府應告知受影響的民眾緊急措施的內容、適用範圍及預計持續的時間，且定期更新並提供民眾獲知訊息的管道。」

(二)苗栗縣政府稱為維護重大公共利益而禁止移工外出之法源依據為傳染病防治法(下稱傳防法)第37條與第48條，並引用司法院大法官釋字第690號解釋稱人身自由並非完全不能限制。

- 1、苗栗縣政府於110年6月7日宣布全縣移工自同日起除上下班期間停止外出，上下班統一由事業單位或仲介公司負責接送，生活所需採買由移工宿舍

⁶¹ ICMW第16條規定：「1. 移徙工人及其家庭成員應有權享有人身自由和安全。2. 移徙工人及其家庭成員應有權受到國家的有效保護，以免遭到無論公務人員或個人、團體或機構施以暴力、身體傷害、威嚇和恫嚇。……。」第39條規定：「1. 移徙工人及其家庭成員有權在就業領土內自由遷徙和在當地自由選擇住所。2. 本條第1款所述權利不應受任何限制，但經法律規定為保護國家安全、公共秩序、公共衛生或道德或他人的權利和自由所必須且不違反本公約所承認的其他各項權利的限制除外」。

管理人員或專責人員統一負責。若有移工在外閒晃遭查獲，將依就服法開罰企業主或仲介公司⁶²。



全縣移工禁止外出
避免移工群聚 警方在社區加強稽查

- ☑ 全縣移工自即日起除上下班期間停止外出
- ☑ 生活採買由專責人員統一負責
- ☑ 上下班統一由事業單位或仲介公司負責接送
- ☑ 縣府警察局於社區街道加強查察

2021/6/7 發布

徐耀昌加油讚 @miaoligov Miaolihongqien

徐耀昌加油讚
2021年6月7日 · 🌐

移工禁止外出，警方加強稽查!

苗栗爆發移工群聚感染，移工確診數量超過半數，為了避免與居民接觸和集體群聚，全縣移工自即日起除上下班期間停止外出，以防止疫情擴散。

移工禁止外出，生活所需用品統一由宿舍管理人員或專責人員負責採買，上下班由事業單位或仲介公司負責接送，縣府也責成苗栗縣警局以及各分局加強巡查，若有移工被查到在外閒晃，將會開罰企業主或是仲介公司，請雇主務必配合善盡管理移工之責任。

移工防疫措施，還有宿舍降載，每房人數從六七人，降到三人，已經快篩陽的移工，在集中隔離場所進行隔離，目前還在宿舍的部分，都是採檢陰性的移工，公共環境固定每兩個小時消毒，環境是相當安全的。這是不得不的決定，請移工朋友們忍一時之不便，共體時艱，也呼籲鄉親非必要不要出門，外出全程戴口罩，齊心抗疫，度過此次難關。

圖1 苗栗縣政府110年6月7日宣布全縣移工即日起除上、下班期間停止外出。
資料來源：臉書徐耀昌加油讚

2、苗栗縣政府於110年8月24日函復本院時，先援引傳防法第37條第1項規定表示「地方主管機關於傳染病發生或有發生之虞時，應視實際需要，採行防疫管制措施」，再稱「考量執行效益及防疫能量，及為保護其他移工與本縣鄉親，於110年6月7日由苗栗縣流行疫情中心指揮官於本縣流行疫情中心召開記者會說明並發速件文予事業單位及工

⁶² 苗栗縣政府要求苗栗縣各分局加強巡查，若有移工在外被通報，將針對雇主或仲介開罰；依苗栗縣政府111年3月16日函復內容：警察在社區加強稽查，查察期間自110年6月7日起至110年6月28日共查獲81件，苗栗縣警察局查獲案件移送該府辦理，該府依行政程序法請事業單位提出說明，業經該府審酌，事業單位皆遵照苗栗縣流行疫情指揮中心之相關規定，故該府未裁罰。

商團體並透過縣府新聞、臉書發佈禁止移工外出的措施」，主張傳防法第37條授權地方主管機關可視實際需要，採行多項管制措施。

- 3、苗栗縣政府另援引傳防法第48條第1項規定表示「主管機關對於曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，得予以留驗；必要時，並得施行強制隔離等必要之處置」，並稱參照司法院釋字第690號解釋「惟國家以法律明確規定限制人民之身體自由者，倘與憲法第23條之比例原則無違，並踐行必要之司法程序或其他正當法律程序，即難謂其牴觸憲法第8條之規定」，主張傳防法第48條授權該府可以限制移工外出，以斷絕與外界之接觸。

(三)但傳防法第37條、第48條及勞動部發布「因應嚴重特殊傳染性肺炎雇主聘僱移工指引：移工工作、生活及外出管理注意事項」等，皆無授權同意苗栗縣政府得限制移工人身自由，是苗栗縣政府之主張並無可採，確實無法源依據。

- 1、傳防法第37條第3項規定，地方政府依傳防法第37條所採行之措施，於中央流行疫情指揮中心成立期間⁶³，應依指揮官之指示辦理；是以，苗栗縣政府雖可以視情況採取法律明文的防疫措施，但中央已成立指揮中心時，必須依指揮中心指示，始能實施特定的防疫措施。

- (1) 苗栗縣政府於111年3月16日函復本院時表示：
「苗栗縣流行疫情指揮中心指揮官於110年6月7日流行疫情指揮中心記者會布達全縣移工禁

⁶³ 109年1月20日，衛福部報請行政院核准成立嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心，並以三級開設；同年2月23日由行政院蘇貞昌院長宣布提升為二級開設；同年2月27日由行政院蘇貞昌院長宣布提升至最高級一級開設。

止外出之規定」、「依據傳防法第37條之規定，字面上所述應是中央流行疫情指揮中心指揮官，(但)本府在做此決策之前召開苗栗縣流行疫情防疫會議討論，在疫情來的又急又猛的情形之下，看到篩檢能量不足、醫護人力不夠、負壓隔離病房吃緊等情形，也無任何經驗法則可以參酌，疫情瞬息萬變，面對未知的恐懼，為防堵疫情大爆發；在醫療資源沒有提升的條件下，也避免國內醫療體系崩潰，依據當時情況不得不採取此非常嚴格的管制措施。」

- (2) 指揮中心曾於110年5月17日函⁶⁴各地方政府略以：「若有需依傳防法第37條第1項規定採行相關防疫措施，仍請地方政府遵循傳防法第37條第3項規定，應依指揮官指示辦理，以利整體防疫業務之執行。」新聞稿⁶⁵內並補充說明：「檢疫政策之決定依傳防法第5條第1項第1款第1目之規定，是屬中央主管機關權責，地方政府應依中央主管機關之決策，始得據以執行」、「如仍有地方防疫之特殊需求，請正式提出計畫報請指揮官指示辦理，以符合權責並完備法律程序」。指揮中心並於111年4月29日函復本院內容表示：「(苗栗縣政府)如係引據傳防法第37條作成規制性處分，應依同條第3款規定，於指揮中心成立期間應依指揮官之指示辦理，方屬適法」。
- (3) 但苗栗縣政府自始至終認為該府依傳防法第37條有權得做成禁止移工外出之行政處分，因而

⁶⁴ 指揮中心110年5月17日肺中指字第1103700312號函。

⁶⁵ 衛福部疾管署110年6月1日新聞稿「衛福部依法撤銷110年5月31日連江縣及6月1日澎湖縣、金門縣之公告」，資料來源：<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/YTxcU07Y6rbbKELiJk7LCw?typeId=9>。

於事前、事中均無報請指揮中心同意；並認為指揮中心既知情而未表示反對，即是同意該府作法：

- 〈1〉苗栗縣政府於110年8月24日函復本院，與到院接受詢問前提供書面資料均表示：「此移工管理政策，指揮中心並未來函表示反對」、「指揮中心於(110年)6月4日於本縣成立前進指揮所，每日上下午與本縣相關人員召開防疫檢討會議，期間指揮中心對禁止移工外出知悉也沒有特別的指示，當日媒體也報導，故本府並未特別向中央流行疫情指揮中心報告」。
- 〈2〉苗栗縣政府另於111年1月22日查復本院(業務處)⁶⁶內容略以：「況且本府實施本政策時，指揮中心並沒有明確要求立即撤回移工禁令，亦無告知違法，倘認知有違法或有其他安置的辦法，應提供本縣做為參考依據；甚至指揮中心於本縣成立前進指揮所，對此亦無特別的指示或持反對意見。」
- 〈3〉針對指揮中心表示陳宗彥副指揮官於110年6月9日記者會上，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施一事，苗栗縣政府表示：「本府知情，本府相關人員於每日下午2時關注中央流行疫情指揮中心記者會，陳副指揮官有指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施。」於本院約詢時則稱：「陳副指揮官是在記者會上回應記者提問的回覆，並非針對我們苗栗縣政府，迄今沒有任何正式的公文或

⁶⁶ 苗栗縣政府111年1月22日府勞服字第1110017141號函復本院110年12月20日院台業參字第1100137698號函。

通知我們苗栗縣政府」。

2、傳防法第48條規定第1項規定，主管機關對於曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，主管機關得採取指定特定區域實施管制或隔離等必要之處置；但苗栗縣政府係針對「全縣移工」⁶⁷，顯未符合該條所規範之對象「曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者」。

(1) 苗栗縣政府於110年6月7日公布的「全縣移工禁止外出」，包含所有產業類與家庭類移工；同年月8日，苗栗縣長徐耀昌亦於同年月8日於臉書上重申：「全部移工包含家庭看護工、養護機構移工，警方加強稽查昨天迄今已查到21人外籍移工外出資料，違者將依就業服務法開罰」；於同年月10日始改稱「社福類移工因有照顧雇主、領藥等需求，調整社福類移工為『非必要不得外出』」⁶⁸。

(2) 苗栗縣政府於110年8月24日函復本院表示：「本案之限制實係針對與新冠病毒確診者有接觸可能之高風險族群，與國籍及身分地位無涉，並非以國籍為區別標準之差別待遇，換言之，僅係本案有多數應被匡列隔離之人，而這些人之身分剛好係外籍移工」；另於於111年3月16日函復本院時補充略以：「移工遠渡重洋來苗栗工作，工作之餘喜外出跟同鄉群聚，因語言不通，群聚後無法清楚交代具體足跡，增加疫調困

⁶⁷ 苗栗縣政府於110年6月8日發函轄內聘僱移工之事業單位，略以：「(一)全縣移工自即日起除上下班期間停止外出，生活需採買由移工宿舍管理人員或專責人員(本國籍)統一負責，並責成本府警察局於社區街道隨時查察。(二)即日起上下班由事業單位或仲介負責接送。」

⁶⁸ 中央廣播電臺110年6月10日「外媒質疑移工禁足令涉歧視 徐耀昌：不得不為」，資料來源：<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2102274>。

難，所以本府實施此措施，……」。

- (3) 勞動部於到院接受詢問前之提供書面資料中表示：「移工經疫調匡列隔離，其住宿及外出等限制，依據指揮中心規定及本部所定雇主指引辦理。若移工未經匡列隔離，尚無禁止其外出之必要，雇主不得以不正當手段限制其人身或遷徙自由」。
 - (4) 指揮中心於111年4月29日函復本院表示：「傳防法第48條之規範對象係『曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者』。『移工身分』並非規範對象要件。換言之，受管制或隔離之對象必須為『曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者』，主管機關方得基於疫情防治之考量，採行本條所定必要之防制措施」。
 - (5) 指揮中心或各衛生主管機關迄今相關防疫措施，亦皆未有將「無傳染病接觸史之人」，予以隔離管制或限制外出的作法；對照苗栗縣政府歷次函復本院內容提到：「當時無法得知隱形帶原者」、「移工確診者不只在苗北電子廠，苗南工業區也有零星確診者」、「移工生活習性喜愛與同鄉友人相聚且是全國性的群聚」等語，苗栗縣政府似毫無區別的將「全縣移工」認定為與COVID-19確診者有接觸可能之高風險族群，再稱是依傳防法第48條規定，禁止所有移工外出。
- 3、勞動部於苗栗縣電子廠發生群聚感染案件後，於110年6月4日發布修訂之雇主指引，以利雇主、仲介公司及移工有所依循；但查雇主指引之內容亦並未授權或建議地方政府、雇主及仲介公司得以「禁止移工外出」方式，加強移工防疫措施。

- (1) 苗栗縣政府稱依據該縣防疫指揮中心會議指示，於110年6月8日發函轄內養護機構、事業單位及私立就業服務機構⁶⁹略以：……二、有關本縣移工近日發生群聚感染事件，已嚴重影響作業場所員工及本縣縣民之生命安全與健康，……。三、再據……，事業單位及仲介公司應共體時艱遵循事項，臚列如下：(一)全縣移工自即日起除上下班期間停止外出，生活需採買由移工宿舍管理人員或專責人員(本國籍)統一負責，並責成本府警察局於社區街道隨時查察。(二)即日起上下班統一由事業單位或仲介負責接送。
- (2) 前述苗栗縣政府110年6月8日函文之主旨、依據及隨函檢附附件，均提到勞動部所發布之雇主指引。但查雇主指引中，雖有提到「建議雇主依移工需求提供休閒娛樂設施，及適時協調移工常去之宗教場所，勿參加集會活動，改採視訊方式進行聚會或交流，另協助移工購買食物或日常用品，以減少移工外出」，但也寫明「雇主應依勞動法令或勞動契約同意移工放假，不得禁止其放假，惟可協調移工避免於同一日集中放假。倘若移工須配合衛生主管機關執行居家隔離或居家檢疫時，應依『嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例』給予防疫隔離假，並限制其不得外出或上班。」意即，僅在移工為配合執行居家隔離或檢疫時，始能限制不得外出或上班。顯然，勞動部的雇主指引，

⁶⁹ 苗栗縣政府110年6月8日府勞服字第1100109316號函。

亦非苗栗縣政府禁止移工外出之依據。

(四)苗栗縣政府於111年1月22日函復本院時稱：「本縣採取必要的手段（指限制全縣移工外出）是因為臺灣第1次發生所謂移工大規模群聚感染，加上中央未設SOP標準作業流程可作為遵循，也未接獲中央流行疫情指揮中心協助如何作為，任由各地方政府自行處理。」但對照相關新聞報導，似與該府所述大相逕庭。

1、京元電子在110年5月30日(週日)晚間7點左右，仲介公司先接到竹南衛生所通報，仲介公司再向京元電子通知，有2名外籍員工確診⁷⁰；5月31日(周一)開始進一步管制廠內員工流動、各廠區及樓層間管制流動，餐廳、超商等暫時關閉，並規劃3至4天內做全體員工快篩⁷¹；6月1日對外公告竹南廠有2名外籍員工確診COVID-19；苗栗縣政府於6月2日發布縣內新增12名確診病例，均與該2名外籍員工同一宿舍或工作場域⁷²；苗栗縣長徐耀昌表示，縣府於第一時間立即請求中央疫情指揮中心協助，成立專案小組，啟動後續防治作為⁷³；指揮中心於6月3日公布國內新增本土案例583例中，苗栗縣34例⁷⁴，指揮官陳時中表示：「這是一起移工群聚事件，縣府會大規模針對7千多名員工全面篩

⁷⁰ 工商時報110年6月1日報導「京元電外籍員工確診 啟動分廠分流管制」，資料來源：
<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20210601004554-260405?chdtv>。

⁷¹ 工商時報110年6月3日報導「京元電7300員工快篩曝光 網疑二次群聚」，資料來源：
<https://ctee.com.tw/news/tech/469647.html>。

⁷² 中央社110年6月3日報導「京元電爆群聚感染 竹南鎮民恐慌籲管制移工外出」，資料來源：
<https://www.cna.com.tw/news/alog/202106030121.aspx>。

⁷³ 自由時報110年6月2日報導「苗縣新增12確診 京元電子全公司7300人明快篩」，資料來源：
<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3555367>。

⁷⁴ 自由時報110年6月3日報導「苗栗爆34例移工群聚染疫 陳時中：宿舍須一人一室隔離」，資料來源：
<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/3556584>。

檢。……指揮中心會積極協助苗栗縣不管在集中檢疫所或是篩檢，或是需要專家意見等，都會積極協助」⁷⁵；似不像苗栗縣政府於111年1月22日函復本院內容之「未獲協助」、「任由自行處理」。

2、苗栗當地里長於110年6月3日受訪時表示「縣府除了第一天消毒、通知足跡之外，之後就沒再通知進一步動作」⁷⁶、「縣府沒有積極作為」⁷⁷；媒體更報導「縣府防疫似乎太慢，篩檢跟疫調速度跟不上確診數」、「就連公布51例個案，只知道32例來自京元電子，其他19例是通過CDC知道」、「苗栗縣府則是開記者會，表示目前醫療量能充足，一切依照中央指示，對疫情沒有詳細說明，反觀也有科技廠的新竹，在6/3已經建好快篩站，讓園區內員工分流篩檢」⁷⁸。

3、各黨籍立委紛紛向衛福部反映，請求中央跨部會協助派員進駐處理⁷⁹；指揮中心亦即於110年6月4日設立前進指揮所協助緊急防疫⁸⁰；各部會如勞動部、經濟部、警政署等都派人在現場。至110年6月28日，指揮中心宣布此波疫情已經獲得控制，

⁷⁵ 110年6月3日指揮中心記者會上，指揮官陳時中：「（原音）主要是一個公司，移工的群聚，今天在苗栗這邊，也大規模針對這家公司裡面員工大概七千多位，展開全面性篩檢，另外對於他們群聚，可能有群聚可能的移工的宿舍裡面，1人1室先隔離開來，這部份我們會來積極協助苗栗，不管是在集中檢疫所的一個需要，或者是在篩檢，各方面的需要，或專家的意見，我們都會積極的協助，希望這一波可以及時把它控制住」。

⁷⁶ TVBS新聞110年6月3日報導「圍堵京元電群聚疫情擴散 立委協調中央進駐處置」，資料來源：<https://news.tvbs.com.tw/life/1521803>。

⁷⁷ 聯合新聞網110年6月3日報導「苗栗確診激增 民眾怨縣府『佛系防疫』無作為」，資料來源：<https://udn.com/news/story/120940/5505576>。

⁷⁸ TVBS新聞110年6月4日報導「苗栗防疫太慢？ 中央設前進指揮所協助調派」，資料來源：<https://news.tvbs.com.tw/life/1522443>。

⁷⁹ TVBS新聞110年6月4日報導「圍堵京元電群聚疫情擴散 立委協調中央進駐處置」，資料來源：<https://news.tvbs.com.tw/life/1522140>。

⁸⁰ 疾管署110年6月4日發布「苗栗縣某電子廠發生群聚感染案件，指揮中心即刻設立前進指揮所協助緊急防疫」，資料來源：<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/JyMrypZDw0aoqB0-YOfHvA?typeid=9>。

苗栗前進指揮所「解編」。

(五)苗栗縣政府迄本院詢問時，仍堅稱為防疫實施禁足令是於法有據、沒有違法失當；甚至稱就結果來看相當正確，認本院或指揮中心於事後追究該決策之法源依據與程序，有失公允。

1、苗栗縣政府於111年1月22日函復本院時表示：「就執行相關限制性防疫相關措施，迄今目前為止，指揮中心亦無做成相關細部指引。事後指揮中心於110年8月3日⁸¹及10月28日⁸²再作為解釋顯失公允。」顯然迄今，仍不同意指揮中心所稱「恐有差別待遇違反平等原則疑慮，應無法律上之拘束力」。

表16 苗栗縣政府就本案之歷次答覆內容摘要

日期	苗栗縣政府答復
110年8月24日 函復本院	本縣在短期間內阻斷疫情傳播鏈，縣內社區快篩結果顯示，亦無社區感染現象，由移工群聚感染擴散至社區感染風險也大為降低，由此顯示， <u>本縣為了阻斷傳播鏈防堵疫情擴散至社區，加強對移工的防疫作為，才使得疫情獲得控制。</u>
111年1月22日 函復本院 (業務處)	1. 當時國內並無任何所謂外籍移工大規模群聚感染的情形，且本府無足夠人力去處理該事件，當破口出現時，疫情進入社區變得又急又兇，卻看到篩檢能量不足、醫護人力不夠、負壓隔離病房吃緊等等情形，也無任何經驗法則可以參酌，疫情瞬息萬變，面對未知的恐懼，為了防堵疫情大爆發； <u>在醫療資源沒有提升的條件下，也避免國內醫療體系被拖垮，依據當時情況不得不宣布限</u>

⁸¹ 指揮中心110年8月3日肺中指字第1103700588號函，主要係向本院表示「前開因應疫情所為措施(苗栗縣政府公告全縣移工禁止外出)，未事先提報本中心同意，亦未依法發布公告，就其過程及法律依據，本中心並無相關資料」、「對於苗栗縣長於其個人臉書宣布全縣移工禁外出，恐有差別待遇違反平等原則疑慮，應無法律上之拘束力，本中心陳副指揮官已於110年6月9日指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」。

⁸² 指揮中心110年10月28日肺中指字第1100033376號函，主要係向本院表示「有關苗栗縣長於其個人臉書宣布全縣移工禁外出一事，……復考量執行效益及防疫能量，該管理防疫作為已於110年6月29日解除，移工遵照全國三級警戒之相關防疫規定。」並未再有是否適法之解釋。

日期	苗栗縣政府答復
	<u>制措施。</u> 2. 限制措施係基於緊急急迫性所作不得已的選擇，避免影響整體醫療的措施，為了國家醫療的分配，就本案指揮官對本限制亦無反對意見，就事後群聚感染也無大規模擴散，顯見本件並未違反比例原則，<u>相對於2,300萬人民利益與沒有被感染的外籍移工，利益顯然高於被限制短暫的自由。</u>
111年3月16日 函復本院	1. 苗栗縣移工人數2萬1千多人，在竹南廠區(苗栗地區)之移工近9千人，因為移工的生活習性喜愛與同鄉友人相聚且是全國性的群聚，易造成大群聚性接觸感染，鄰近周邊業者幾乎都拉紅色警報，企業惶惶不安，每天繃緊神經，本縣移工群聚感染猶如寒蟬效應，竹科緊張，連北部科技圈都擔心。疫情若蔓延到鄰近的新竹科學園區、台中科學園區，如有一個科學園區的移工感染，恐造成科學園區廠區大規模感染影響國家之經濟命脈甚鉅，是不可輕忽之事。所以不得不採限制移工外出政策，也<u>因為這樣的限制，移工也未再次造成大規模群聚感染，原來限制的移工也未被感染，結果是我們樂見的。</u> 2. 移工分散在新竹、苗栗、台中科學園區工作，新竹科學區、竹南科學園區、銅鑼科學園區、台中科學園區是我們的經濟命脈，這些科學園區的產值占了國家大部分GDP，因廠區密閉，接送交通車也密閉，如有一個科學園區的移工感染，易造成科學園區廠區大規模感染，所以不得不才會採限制移工外出政策，也<u>因為這樣的限制，移工也未再次造成大規模群聚感染，原來限制的移工也未被感染，這是最好的結果。</u> 3. <u>雖然短暫限制行動，可是保全了他們的生命，也保全了大部份人的生命財產安全，亦保留了醫療能量，也保留了經濟發展的契機。</u>

資料來源：整理自苗栗縣政府歷次函復本院內容。

- 2、苗栗縣政府勞工及青年發展處彭德俊處長，代表苗栗縣政府，於111年3月22日到院接受詢問時表示：「現在重點都放在當時的禁令是否符合程序，但當時是為了保障大家的生命財產，不應該只是

拘泥於我們的程序不符規定。我們也做了很多事情，禁足令只是其中一件，但因為禁足令我們迅速控制疫情甚至清零」、「是因為當時的三級警戒不足以把疫情控制住，當時只有『減少不必要外出』，所以我們仍認為應該要限制移工外出」。

(六)綜上，苗栗縣政府在無明確的法律授權下，雖是以保護縣民的健康與經濟安全為由，於110年6月7日公告「全縣移工自即日起，除上下班期間外，禁止外出」的禁足令，但限縮包括沒有傳染病接觸史的所有移工的人身自由，已嚴重侵害移工人權，且一再為實施全縣移工禁足令飾詞卸責，苗栗縣政府未能依法行政，並擴權解釋法令，致法律規定形同虛設，肇生移工差別性的歧視待遇，侵犯人權，核有重大怠失。

二、指揮中心與勞動部皆稱對於苗栗縣政府於110年6月7日公告全縣移工的禁足令一事，事先並不知情，但該日自新聞與社群媒體知悉後，亦無積極作為要求苗栗縣政府收回命令，苗栗縣政府亦辯稱指揮中心沒有明確要求立即撤回或告知違法，致使移工禁足令持續近一個月，移工的人身自由權利已被嚴重侵害，接續引來雇主跟進仿效，移工被禁足、逼簽切結書等亂象叢生，國際媒體亦爭相報導，甚至被列入國際特赦組織及美國國務院公布的人權報告，重創我國人權形象。勞動部回應國際輿情時，始發布新聞稿澄清不得禁止移工外出，指揮中心則未明確表達全面禁止移工外出的公告違法，指揮中心與勞動部皆顯有漠視與放任對移工之人權侵害，應對此積極檢討改進。

(一)苗栗縣政府移工禁足令是地方政府公開頒布並執行之行政措施，引來其他縣市或產業的雇主跟進仿效，也引起國際媒體及人權組織關注，大肆報導我國雇主任意侵害移工人權。

1、COVID-19疫情發生以來，屢見聞有廠商以書面通知警告移工，如果染疫需自行負擔各種照護費用；甚者，有廠商以通告要求確診移工賠償對公司造成的損失。勞動部於110年6月8日發布標題為「落實移工防疫管理，雇主及私立就業服務機構不得以切結書形式免除防疫管理責任」的新聞稿，表示切結書無法律效果，雇主仍應依法負擔雇主管理責任。但仍有許多團體觀察及媒體報導，有宿舍禁止任何人外出，所有採購統一交由專責人員進行；或有先前未實施留宿令的宿舍開始限制外人過夜等。

2、苗栗縣政府的移工禁足令在面對在地團體、勞工團體與人權團體的批評時，公然稱「管制移工外出是不得不為之，『也是百般無奈』」、「也是遵照中央他們的防疫新生活的規定」⁸³。苗栗縣政府宣布禁足令之後，媒體觀察到部分縣市也考慮祭出類似的措施⁸⁴。

3、桃園市群眾服務協會就曾向本院表示：「早於109年起，就已經有部分雇主限制或禁止移工外出，

⁸³ 110年6月9日苗栗縣疫情說明記者會上，苗栗縣徐耀昌縣長表示：「(原音)我們這個不得不為之的作為，也是遵照中央他們的防疫新生活規定，希望疫情不要擴散，所以才有這個禁止外籍移工，上下班要由雇主或仲介來接送，中間不得請假外出，這個部份我們真的是也百般無奈」。

⁸⁴ 「彰化縣與南投縣也考慮祭出類似的措施。ICRT中台灣記者石東文 (Courtney Donovan Smith)表示，彰化、南投兩縣長久以來一直有警察專門鎖定移工、控管措施不近人情的問題」，資料來源：公民行動影音紀錄資料庫110年6月18日「【投書】疫情下受歧視移工：無盡的沉默」，<https://www.civilmedia.tw/archives/102808>。

尤以家庭看護工為多，也有部分工廠限制移工外出」、「降為二級警戒後，部分雇主開始放寬禁足令，但仍有不少雇主持續嚴格的禁足令，每週僅讓移工外出數小時」；台灣人權促進會亦曾向本院反映：「不僅苗栗縣府有禁令，其實其他縣市的仲介宿舍、工廠，都有移工反映他們也被限制，大樓管理委員會也會貼公告限制」、「我們這邊就有接觸到：關渡1間養護機構，有限制機構內的移工外出的情形」。

4、國外媒體爭相對臺灣對移工下達「禁足令」進行深度報導，包括美國《紐約時報》、英國《衛報》、《每日電訊報》、《金融時報》、《外交家》雜誌、法國《解放報》、瑞士《新蘇黎世報》、日本《經濟新聞》、菲律賓《GMA新聞》等⁸⁵。

(1) 英國《衛報》報導臺灣半導體封裝與測試大廠日月光半導體製造股份有限公司(下稱日月光)為COVID-19防疫，強迫外籍移工回到公共宿舍，違者記過論處，引發爭議⁸⁶。

(2) 法國《解放報》更是以「移工宛如遭到囚犯般的對待」為標題⁸⁷。

(3) 菲律賓《GMA新聞》在YouTube上對禁足令的深度報導，目前已有超過27萬的觀看人次⁸⁸。

(4) 被國外媒體點名的廠商，還包括佳能(Canon)於下班後將移工限制在宿舍，甚至警告他們不

⁸⁵ The News Lens關鍵評論110年6月26日「在台移工因疫情被下『禁足令』，國際媒體怎麼看」，資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/152868>。

⁸⁶ 中央社110年6月12日報導「英媒：移工不滿台灣工廠為防疫強令搬回宿舍」，資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202106120048.aspx>。

⁸⁷ 同註89。

⁸⁸ 本院於111年5月31日查詢。

要聊天，群創光電（Innolux）的移工收到仲介通知被封鎖30天，不得外出；日月光與矽品精密則是要求移工於輪班結束1小時內必須用電子證件在宿舍打卡，遲到的人會被問話⁸⁹。

- 5、國際特赦組織於111年3月29日發布2021/2022年度人權報告指出，我國在疫情期間，移工遭受禁足令等不公平待遇⁹⁰；美國國務院於111年4月12日發布2021年人權報告-臺灣部分，提到「在COVID-19期間，工廠的移工被禁止離開宿舍，除非是上下班；這種限制卻不適用於本國籍員工或普通民眾」⁹¹，勞動部回應表示「疫情期間已訂定移工防疫指引，移工與國人之防疫規範均相同」⁹²。

(二)有關苗栗縣政府於110年6月7日防疫記者會宣布，該縣移工除上下班期間外，自即日起停止外出一事；勞動部與指揮中心皆稱於事先並不知情。

- 1、勞動部函復本院表示：「禁止移工外出措施均為苗栗縣政府自行發布，並未事先知會勞動部，勞動部係當日透過媒體得知該訊息。」
- 2、另於110年6月8日指揮中心記者會上，記者向指揮中心提問有關苗栗縣政府禁足令一事，指揮中心先稱「三級警戒期間，移工與本國籍民眾所受規範相同，非必要不得外出」、「京元電子廠的移工

⁸⁹ 商周110年6月24日「《金融時報》：台灣電子業移工沒人權！點名日商佳能、群創、日月光」，資料來源：<https://www.businessweekly.com.tw/focus/blog/3006950>。

⁹⁰ 聯合新聞網111年3月29日「疫情下台灣人權狀況 民團：移工遭受不公平對待」，資料來源：<https://udn.com/news/story/7314/6200586>。

⁹¹ 美國在臺協會網站-關於台灣的報告和文件-2021年人權報告(台灣)，資料來源：<https://www.state.gov/reports/2021-country-reports-on-human-rights-practices/taiwan/>，檢索日期：111年6月17日。

⁹² 中時新聞網111年4月13日「美國人權報告指移工遭禁足 勞部稱『防疫規範與國人相同』」，資料來源：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220413005212-260405?chdtv>。

已被居家隔離，原本就不能外出」⁹³，並未正面回應指揮中心是否知情同意。據媒體報導⁹⁴，記者會後再向副指揮官追問「苗栗縣是限制『所有移工』，並非只有京元電子廠移工，是否明顯超過三級警戒？」時，副指揮官表示「那個我沒有看到，我要再去了解一下。」指揮中心該時似不知情。

3、指揮中心於110年8月3日函⁹⁵復本院表示：「有關苗栗縣……，並未事先通報本中心同意，亦未依法發布公告，就其過程及法律依據，本中心並無相關資料」。

(三)於國內新聞與社群媒體大幅度報導後，指揮中心於110年6月9日記者會上表示「已請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」，雖苗栗縣政府表示知情，但並未停止該禁足令。

1、110年6月9日指揮中心記者會上，記者再次向指揮中心提問有關苗栗縣政府禁足令一事，指揮中心表示「本國籍民眾或外籍移工第三級警戒執行標準都一樣，非必要不要外出。經了解苗栗縣是內部會議中口頭及臉書宣布此事，已經提醒苗栗縣

⁹³ 110年6月8日指揮中心記者會上，記者提問：「(原音)苗栗縣政府在防疫記者會上宣布全縣移工除了上下班都要停止外出，但因為部長有說，如果是強制的措施，一定要經過指揮中心同意，想請問苗栗縣政府頒布命令前有經過指揮中心同意嗎？」陳宗彥副指揮官表示：「(原音)目前我們是全國三級警戒的狀況，移工也是國內生活的居民，所以相關的管制也是與國人一樣，非必要不得外出。所以這本來就是在三級警戒內，一個重要的規範。」記者追問：「(原音)因為苗栗縣政頒布的這個命令，是要求全縣移工除了上下班之外，都要停止外出，已經說不是非必要減少外出，那這樣的要求是可以的嗎？」陳宗彥副指揮官表示：「(原音)有關移工，因為苗栗縣的部分，我們在三級警戒，就是非必要不要外出，因應目前苗栗移工爆發的狀況，其實像是京元電廠的移工，都分別去做了居家隔離，等於也不能外出」。

⁹⁴ 聯合報110年6月8日報導「苗栗禁全縣移工外出爭議 陳宗彥答非所問：我沒看到要再了解」，資料來源：https://health.udn.com/health/story/120950/5517968?from=udn-referralnews_ch1005artbottom。

⁹⁵ 指揮中心110年8月3日肺中指字第11003700588號函復本院110年6月17日院台參字第1100703526號函。

回歸三級警戒標準執行，特別提醒全國僱用外籍移工的工廠、公司，雇主都應在這段期間務必好好照顧外籍員工」⁹⁶；指揮中心於110年7月29日函復台權會內容亦稱，陳宗彥副指揮官已於110年6月9日指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施。

- 2、對於指揮中心陳宗彥副指揮官於記者會上表示：「已請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施」；苗栗縣政府函復本院時表示：「本府知情，本府相關人員於每日下午2時關注中央流行疫情指揮中心記者會，陳副指揮官有指示，請苗栗縣遵照三級警戒標準實施防疫措施。」但苗栗縣政府並未停止該禁足令。
- 3、苗栗縣政府於110年8月24日函復本院稱「此移工管理政策，中央流行疫情指揮中心並未來函表達反對意見」、111年1月22日函復本院稱「本府施行本政策時指揮中心並沒有明確要求立即撤回移工禁令，亦無告知違法，倘認知有違法或有其他安置的辦法，應提供本縣做為參考依據；甚至指揮中心特別派醫福會王必勝執行長至本縣，也沒有特別的指示或持反對意見」及「(中央)指揮官對

⁹⁶ 110年6月9日指揮中心記者會上，記者提問：「(原音)針對苗栗縣現在請全縣的移工都不能外出，指揮中心說會再去瞭解，請問瞭解後的狀況？這樣的規定有沒有違反全國三級警戒？這個已經高於這個標準，然後法源的依據是什麼？」陳宗彥副指揮官表示：「(原音)我們三級警戒對於不管外籍員工還是國人都是一樣，非必要就不要外出，這個是一致性的，但我們後來瞭解苗栗縣，是縣長在縣的會議裡，口頭上去做這樣的宣布，也在他的臉書上有做這樣的一個宣布，那我們已經有提醒苗栗縣，還是要回歸我們三級警戒的一個標準來執行，那我要特別提醒這個全國有僱用這個外籍員工的，不管是工廠、公司，所有的雇主都應該在這段時間，要對這些所有的外籍的員工們，他也是你這個公司的同仁，更是在各行各業裡去支持我們的產業，照顧我們的家人，那你更應該在這一段三級警戒的期間，要好好地照顧這些外籍的員工，那他的生活跟管理的部分，就應該要善盡責任。」記者再提問：「(原音)想確認副指揮官的意思，現在苗栗縣長說移工不得外出的這件事情是違法的，對嗎？」陳宗彥副指揮官表示：「(原音)我們還是回到我們三級警戒的規範去」。

本限制亦無反對意見，就事後群聚感染也無大規模擴散」、111年3月16日函復本院稱「宣布該全縣移工之外出禁令時，指揮中心於苗栗成立有前進指揮所，對於該禁令知情但沒有特別指示（意即未反對）」、甚至是同年月22日到院說明時，稱「指揮中心係於記者會上以『本國籍民眾或外籍移工第3級警戒執行標準都一樣，非必要不要外出。……已經提醒苗栗縣回歸3級警戒標準執行。』回應媒體提問，對象並非苗栗縣政府，並表示迄未獲知指揮中心正式來函或通知表示反對意見」。

- 4、勞動部則是表示，對於苗栗縣政府事件，已由指揮中心110年6月9日記者會宣示，於全國疫情三級警戒期間，國人與外籍人士相同，均建議「減少不必要之外出」，並請苗栗縣政府回歸全國三級警戒標準執行，因此並無特別再向苗栗縣政府要求。
- 5、而是直到有外國媒體報導苗栗禁足令相關新聞，勞動部為回應國際輿情，始於110年6月29日發布新聞稿，標題為「中央流行疫情指揮中心及勞動部未禁止移工休假或外出」，並表示「雇主或任何人以非法方式剝奪移工行動自由或以強暴脅迫妨害人行使權利，將有違犯刑法妨礙自由及強制罪之規定」。

（四）苗栗縣政府於110年6月28日宣布自翌日起解除移工禁足令，已是自該禁足令實施的22天後；勞動部則是於110年6月29日發布新聞稿，而苗栗縣政府亦稱是從勞動部的新聞稿中，始知指揮中心及勞動部並不同意禁止移工外出；指揮中心更是到110年7月29日，正式函復人權團體時始表示該禁令「應無法律上之拘束力」。

- 1、勞動部於110年6月29日發布新聞稿，同時函文各縣市政府：「基於防疫，倘於未有法律依據並踐行正當法律程序下，對移工之遷徙往來及擇居自由採取強制手段，已違反憲法第23條所定必要之程度及兩公約所揭示保障人權之規定」。
- 2、苗栗縣政府於111年3月16日函復本院時稱：「本府於111年3月1日止前皆未曾接獲中央流行疫情指揮中心正式來函表示反對意見，僅於110年6月29日於勞動部新聞稿中獲知中央流行疫情指揮中心及勞動部未禁止移工休假或外出之聲明，並請本府遵照全國三級警戒之相關防疫規定。」
- 3、在勞動部於110年6月29日發布新聞稿之前1日(即28日)，苗栗縣政府已於該縣流行疫情指揮中心記者會上，自行宣布從翌(29)日起解除對移工禁足令之規定。
- 4、台權會與其他團體，於苗栗縣政府宣布該項禁令之第一時間，召開記者會、進行聯署、發公文要求指揮中心具體說明該禁足令是否違法⁹⁷；但指揮中心卻是在苗栗縣政府自行解除該禁足令之1個月後，於110年7月29日始復文台權會⁹⁸，表示「該（指苗栗縣宣布全縣移工禁外出等）作為，恐有差別待遇違反平等原則疑慮，依前開規範應無法律上之拘束力」；並稱「針對媒體報導中央政府未反對苗栗縣政府限制移工活動措施，勞動部已於110年6月29日發布新聞稿，『再次』申明本中心及勞動部未禁止移工休假或外出」。

⁹⁷ 台權會110年6月18日台秘字第21061801號函。

⁹⁸ 指揮中心110年7月29日肺中指字第1100001954號函。

5、指揮中心與勞動部皆認為，指揮中心陳宗彥副指揮官已於110年6月9日記者會上明確表示「已經提醒苗栗縣回歸3級警戒標準執行」，勞動部於110年6月29日所發布新聞稿是另為回應國際輿情，並無外界所稱「從未反對」。但自苗栗縣政府從宣布、執行到解除該禁足令的過程，確實未能感受到指揮中心或勞動部有何積極作為要求苗栗縣政府收回命令，或回應社會大眾對人權保障的期待。

(五)迄今，指揮中心仍向本院表示，有關苗栗縣政府公告移工禁足令之法源依據，「應請」或由該府說明；指揮中心亦向本院主張並不知道該府所引據之法源及法制程序，故無法論斷該禁令是否適法。

1、在此事件之前，連江縣政府於110年5月31日、澎湖縣、金門縣政府於110年6月1日自行公告入境旅客全面接受COVID-19抗原快篩，指揮中心在110年6月1日深夜，第一時間發布新聞稿指正，3離島公告已違反傳防法相關規定，依法撤銷⁹⁹。但面對苗栗縣政府以防疫為名，無法源依據即禁止移工外出的強制措施，指揮中心與勞動部卻放任未管，形同漠視地方政府帶頭的持續侵害人權。

2、指揮中心於111年4月29日函復本院略以：

(1) 指揮中心重申：「對於苗栗縣政府事件，已於110年6月9日記者會由副指揮官嚴正表示，於全國疫情三級警戒期間，國人與外籍人士相同，均建議『減少不必要之外出』，並請苗栗縣政府回歸全國疫情三級警戒標準執行」。指揮中心一再

⁹⁹ 指揮中心於110年6月1日發布新聞稿指出，連江縣、澎湖縣、金門縣政府等3離島公告，已違反傳防法第17條第1項及第37條第3項等相關法律規定，於指揮中心成立期間，應依指揮官的指示辦理，3離島公告已由衛福部依行政程序法第117條規定撤銷。

重申「已請苗栗縣政府回歸三級警戒標準」，其實也證實，先前的措施確實已違反三級警戒標準；但除了於記者會上的「呼籲」苗栗縣政府，指揮中心或勞動部在禁足令公告後及施行期間，是否有其他實質作為？

- (2) 指揮中心表示：「有關苗栗縣政府主張係依傳防法第37條及第48條規定做成禁止移工外出之命令，應先請苗栗縣政府提出相關文件說明該命令做成引據之法源及法制程序，始可研判其適法性。」意即：指揮中心迄今仍未釐清確認苗栗縣政府公告禁足令所引據之法源及法制程序，無法向社會大眾明確回覆該禁令是否合法。
- (3) 本院以連江縣、澎湖縣、金門縣政府欲施行入境旅客全面採檢案為例，明確請指揮中心說明：有關苗栗縣政府公告全縣移工禁止外出，與上述3離島情形有何不同？衛福部是否亦應依法撤銷苗栗縣政府之公告？指揮中心函復以：「苗栗縣政府係依傳防法第48條所為之處置；連江縣、澎湖縣、金門縣政府係依傳防法第37條所採行之措施，兩者援引法條不同。」惟：
- 〈1〉指揮中心於同一份函文中，既表示「苗栗縣政府主張係依傳防法第37條及第48條規定做成禁止移工外出之命令，應先請苗栗縣政府提出相關文件說明該命令做成引據之法源及法制程序，……」，表示尚未能釐清苗栗縣政府所援引法條；卻在本院詢及與連江縣、澎湖縣、金門縣政府自行公告情形有何不同時，又表示「苗栗縣政府係援引傳防法第48條規定」？顯有矛盾。

〈2〉而指揮中心前於110年10月28日函復本院內容略以：「有關苗栗縣長於其個人臉書宣布全縣移工禁外出一事，據瞭解苗栗縣流行疫情指揮中心指揮官，鑒於疫情嚴峻下，避免疫情擴散，依據傳防法第37條第1項規定，加強移工管理防疫作為，於110年6月7日起……；復考量執行效益及防疫能量，該管理防疫作為已於110年6月29日解除，移工遵照全國三級警戒之相關防疫規定。」指揮中心於110年10月28日稱苗栗縣政府係依據傳防法第37條規定，111年4月29日卻又改稱係依據傳防法第48條規定，企圖規避正面回應「如係依據傳防法第37條規定時，因中央已成立指揮中心時，必須依指揮中心指示」，即如同前述3離島之公告，衛福部應依行政程序法第117條規定，撤銷違法公告。

〈3〉再對照苗栗縣政府函復本院以「本縣流行疫情指揮中心指揮官，鑒於疫情嚴峻下，避免疫情擴散，依據傳染病防治法第37條及第48條規定，加強移工管理防疫作為，……，指揮中心並未來函表達反對意見」等語，苗栗縣政府自承且從未改變的稱是依傳防法第37條及第48條規定，因此，指揮中心的答復，似有刻意迴避該命令是否適法之嫌。

(六)本院於111年1月19日履勘D公司時，受訪移工無意間透漏，自去(110)年6月(即苗栗電子廠發生移工群聚染疫，苗栗縣政府公告禁足令)迄本院履勘時，移工除了到公司上班，不能離開宿舍、不能外出，時間長達七個月。

1、受訪移工說法：

- (1) 菲律賓移工表示：「下班後不能離開宿舍」、「可以配合（雇主禁止外出的規定）」、「（問：不能外出，需要的東西怎麼辦？）仲介公司的通譯會幫忙買」、「（問：會覺得只有限制移工外出，不公平嗎？）有覺得不公平，但沒關係，可以配合」。
- (2) 印尼籍移工也表示：「回到宿舍後就不能出去，現在也還是（被要求不能外出）」、「（問：不能外出，那晚餐怎麼辦？）從公司下班後步行回宿舍的路上，買飯回去吃」、「（問：會覺得只有限制移工外出，不公平嗎？）不會覺得不可以」。

2、雇主說法：公司有規定不能外出，是希望移工盡量不要外出，沒有跟他們說出去會被懲罰。

3、對照新北市政府勞工局於110年6月對該公司進行防疫訪視結果，該局於訪視表的「是否限制移工放假外出」項目，勾選「是」，備註「有管制，但無強制」，並於本院履勘後補充說明如下：

- (1) 在本院111年1月19日履勘前，該局所掌握情況為：該公司於三級警戒期間，為減少移工外出機會，故向移工說明由仲介公司管理員提供集中代買、代訂所需生活用品服務，請移工盡量減少外出增加染疫風險。另要求填寫外出申請單，以掌握外出時間及追蹤足跡，並無限制外出行動。
- (2) 勞工局表示，因為該公司並無強制禁止移工外出行為，並經該局訪視宣導說明不應有限制行為，故該公司以張貼宿舍公告方式，實施管制措施。

(3) 而經本院111年1月19日履勘時所發現，實際上該公司移工就如同苗栗禁足令之內容，被要求僅能往返工作場所與宿舍；對此，勞工局仍然查復本院表示：「該公司係管制外出情形，未限制外出行為」。

(七) 勞動部許銘春部長於111年1月22日指揮中心記者會上表示：「勞動部已經發文給雇主與仲介業者，針對雙北、桃竹苗地區基於疫情升溫，為了保護我們移工的健康，『建議移工暫時不要外出』，由雇主或者仲介業者代買食物及生活用品，如果移工有外出的必要，也一定要落實TOCC¹⁰⁰，戴口罩、消毒、勤洗手，還有健康的監測。」勞動部於本院約詢前提供書面資料補充說明：

- 1、該部於111年1月22日函請有大規模移工確診地區或鄰近地區之地方政府，請其向轄內雇主及仲介公司加強宣導並強化防疫措施及生活管理，且基於社區防疫需求，為減少人員流動及降低感染風險，建議移工減少非必要之外出或活動。
- 2、該部於111年1月27日訂定「移工、雇主及仲介春節期間COVID-19加強防疫指引」，依對象別，包括移工、雇主及仲介公司，以及國內疫情情況，提供不同程度的防疫指引，及建議雇主提供適當獎勵措施，鼓勵移工減少非必要外出。
- 3、重申為因應春節連續假期期間，國內人流將大幅流動，為減少染疫風險，爰建議移工減少非必要

¹⁰⁰ T，旅遊史(Travel history):14天國外旅遊情形包括轉機過境國家；O，職業史(Occupation):平時從事什麼職業，是否為高風險；C，接觸史(Contact history):近期接觸及出入場所、參加集會活動等情形；C，群聚史(Cluster):近一個月內接觸的家人及朋友是否為風險個案。

外出，並無禁止移工外出情事。

- (八)無論是勞動部、各地方政府，或聘僱移工的雇主，都稱「僅是建議」、「希望」移工「盡量不要」或「減少不必要」外出，並非強制禁止。但實際上，雇主或是受託管理的仲介公司，為管理方便，或擔心不慎違反雇主指引規定，或是相關資訊在透過雇主或仲介轉達移工時，有意或無意地被選擇或忽略，以致執行現況就如同苗栗禁足令之內容，移工僅能往返工作場所與宿舍；而且，這種情形至本案提出調查報告時，仍然存在。勞動部於到本院接受詢問時，允諾將再對雇主與仲介重申對於移工權益的保障及不得做額外限制，亦會透過Line@加強對移工宣導。
- (九)綜上，指揮中心與勞動部皆稱對於苗栗縣政府於110年6月7日公告全縣移工的禁足令一事，事先並不知情，但該日自新聞與社群媒體知悉後，亦無積極作為要求苗栗縣政府收回命令，苗栗縣政府亦辯稱指揮中心沒有明確要求立即撤回或告知違法，致使移工禁足令持續近一個月，移工的人身自由權利已被嚴重侵害，接續引來雇主跟進仿效，移工被禁足、逼簽切結書等亂象叢生，國際媒體亦爭相報導，甚至被列入國際特赦組織及美國國務院公布的人權報告，重創我國人權形象。勞動部回應國際輿情時，始發布新聞稿澄清不得禁止移工外出，指揮中心則未明確表達全面禁止移工外出的公告違法，指揮中心與勞動部皆顯有漠視與放任對移工之人權侵害，應對此積極檢討改進。

三、我國產業類雇主為移工安排集體住宿之居住空間擁擠，長久以來為外界詬病；勞動部外國人生活照顧服務計畫書裁量基準未能確實訂定保障移工基本居住

水準，甚至低於責任商業聯盟(RBA)的準則¹⁰¹。由於政府坐視宿舍環境只符合最低標準，COVID-19疫情期間，為避免移工之群聚感染及疫情擴散風險，增訂「雇主指引」，於「移工宿舍管理標準」中要求強制分艙分流，不同雇主的移工不得混住等措施，雇主及仲介短時間內無法因應，加上宿舍的防疫訪視流於形式，集體住宿式的移工宿舍無法阻斷疫情的群聚感染，雇主及仲介卻採行禁止移工外出、強令在外租屋移工回宿舍統一管理等限制，對於同廠區一起工作的本國籍員工卻不加限制，加劇社會對移工之歧視與汙名；勞動部應藉此機會，整體檢視我國的移工政策與管理方式，並提出進一步完善措施。

(一)居住不僅被視為最低生活保障的一部分，為一種基本人權；「苛刻的工作及生活條件」更是國際勞工組織（ILO）提出強迫勞動指標之一。

1、世界人權宣言第23條規定：「每一個工作者，有權享受公正和合適的報酬，以確保本人及家屬有一個符合人格尊嚴的生活條件，必要時並輔以其他方式的社會保障。」第25條規定：「人人有權享有為維持本人與家屬的健康及福利所需的生活水準，包括食物、衣著、住所、醫療和必要的社會服務」。經社文公約第11條規定：「本公約締約國確認人人有權享受其本人及家屬所需之適當生活程度，包括適當之衣食住及不斷改善之生活環

¹⁰¹ RBA準則是電子行業為供應鏈訂定的一套規範。目前，許多事業單位均已公開宣示參與及採用RBA行為準則；RBA會員之一的Apple，也要求供應商營運須遵照Apple供應商行為準則，在宿舍部分包括：寢室中的個人生活空間不得少於3m²，不包括內部盥洗區域和陽台區域；一間寢室不得容納超過8個人；廁所與淋浴設施，與寢室距離不得超過61m；每15人至少一個蓮蓬頭；宿舍及公共區域應具備充足的照明，照明水準應符合適用法律與法規或相關國際標準。

境。……」。

- 2、ILO列出11項強迫勞動指標¹⁰²，其中「苛刻的工作及生活條件」略以：強迫勞動受害者，可能必須忍受著一般勞工在自由選擇下絕對不會接受的生活及工作條件。工作可能是在惡劣（受辱或骯髒）或危險（處境困難或危險，缺乏適當保護措施）的環境下執行，同時嚴重違反勞工法規。強迫勞動者亦可能處於低於標準的生活環境，不得不住在過於擁擠、不健康、毫無隱私的環境生活。若只是處於極度糟糕的工作或生活條件裡，尚無法證明必然存在強迫勞動；不幸的是，勞工可能會因為缺乏其他工作選擇，而「自願」接受惡劣的條件。然而，嚴苛的條件應該代表一項「警訊」，暗示著防範受迫勞工離職或逃跑所施加的脅迫，亦可能存在。
- 3、而聯合國1990年通過、2003年生效之ICMW，是特別針對移工制定的代表性公約，是聯合國九大核心人權公約之一，ICMW強調「國民待遇」原則，亦即給予移工在就業、經濟、社會、政治和文化上的「平等對待」，就更不只是「最低基準」；我國於111年5月5日提出之「國家人權行動計畫」中表示已積極推動ICMW國內法化事宜，以逐步建構我國完整之人權圖像¹⁰³。

¹⁰² 資料來源：移民署全球資訊網「國際勞工組織『ILO強迫勞動公約指標』譯文」，
<https://www.immigration.gov.tw/5385/7445/7535/49049/49215/>，檢索日期：111年6月20日。

¹⁰³ 行政院111年5月5日「臺灣首部『國家人權行動計畫』」，資料來源：
<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/4ccbb233-7986-49af-bfdc-4cc9da508d3b>。

(二)我國對雇主提供移工宿舍向來僅有原則性規範，從來也無基於傳染病在於群聚生活場所之感染管制考量。又既主管機關未強制要求，雇主自然也較無意願主動提升移工住宿的條件與品質；因此犧牲移工宿舍的居住空間不足與環境不佳，成為雇主為減少管理成本的方式之一，也必然成為傳染病的好發地點。

- 1、聯合國COVID-19人權指引略以：「各國政府必須採取緊急措施幫助那些缺乏適當住房的群體，因為對於居住在過度擁擠條件中的人們、無家可歸者以及無法獲得飲用水和衛生設施的人來說，待在家中並保持物理距離是極難做到的。保護住房不足者的良好作法包括為受病毒影響且必須隔離者，包括使用閒置空間、提供短期租屋等方式予以協助」。
- 2、現行生照書裁量基準的移工宿舍規範，屬住宿環境最基本條件之最低規範；參照ILO於1961年發表第115號《工人住房建議書》，明確訂定4人以上共用的宿舍空間，每人應分配至少3.6平方公尺、每6個人使用一間廁所和淋浴設備、日班與夜班員工不得共用同一間房間（以免干擾彼此作息）等，ILO訂定的已是「最低標準」，代表一個人可忍受的最低居住水準；勞動部在本院先前曾對移工生活照顧進行調查、提出報告後，原擬比照ILO建議，將每人空間提高至3.6平方公尺，外加1平方公尺的個人置物空間（合計為4.6平方公尺），浴廁使用人次則擬調高為每6人設置一套。

- 3、但受到我國政策將移工視為補充性人力影響，長久以來，雇主將移工視為廉價勞動力¹⁰⁴，甚至是「免洗筷」。因此，雖然提供移工在臺膳宿為雇主法定義務，雇主為管理方便，多要求（產業類）移工集中住宿；在不想額外增加其他成本的情況下，宿舍環境通常也必須遷就既有的工廠或建物或土地條件，雇主甚至會以現行僅能向移工收取膳宿費2,500元¹⁰⁵，無法或不足以維護宿舍之各種管理、水電及設備維修為由，以最低或根本未及最低標準，提供移工住宿；對於法規標準之趨嚴，反認為勞動部不夠務實、未能考量雇主成本。
- 4、基上，勞動部原先的修法規劃（即每人4.6平方公尺，及每6人一套浴廁等）引起雇主團體反彈，認為調整過大，現有資源難以跟上，若按此標準提高，大多數移工宿舍都需要重新翻修，才能符合規定。最後，勞動部為避免窒礙難行，重蹈97年1月實施刪除消防安全設備標準證明文件，增列宿舍須取得依建築法規定住宿類之使用執照，造成雇主反彈不斷；故修正後的現行生照書裁量基準的版本為：將空間自原先每人3.2平方公尺提高至3.6平方公尺（含個人置物櫃空間），另衛浴數量人次維持現行規定，即僅規範「住宿男性每25人、女性每15人以內使用1廁所便坑」、「浴室應設置合乎安全規定之冷、熱水供應設施」、「廁所及盥洗

¹⁰⁴ 縱使受僱於適用勞動基準法行業之移工，薪資不得低於基本工資；但大部分適用勞動基準法行業之移工的工資，其實就是法定基本工資。

¹⁰⁵ 勞動部參考臺灣地區平均每人月住宿及伙食消費支出標準，建議以每月5,000元作為移工薪資中內含膳宿費之參考上限（自97年1月1日起迄今），實際金額由勞資雙方協議並於勞動契約書面訂定。不過實務上，各移工來源國基於保護本國勞工，至今仍堅決反對雇主提高膳宿費，因此目前產業移工膳宿費多數仍維持多年來的2,500元。

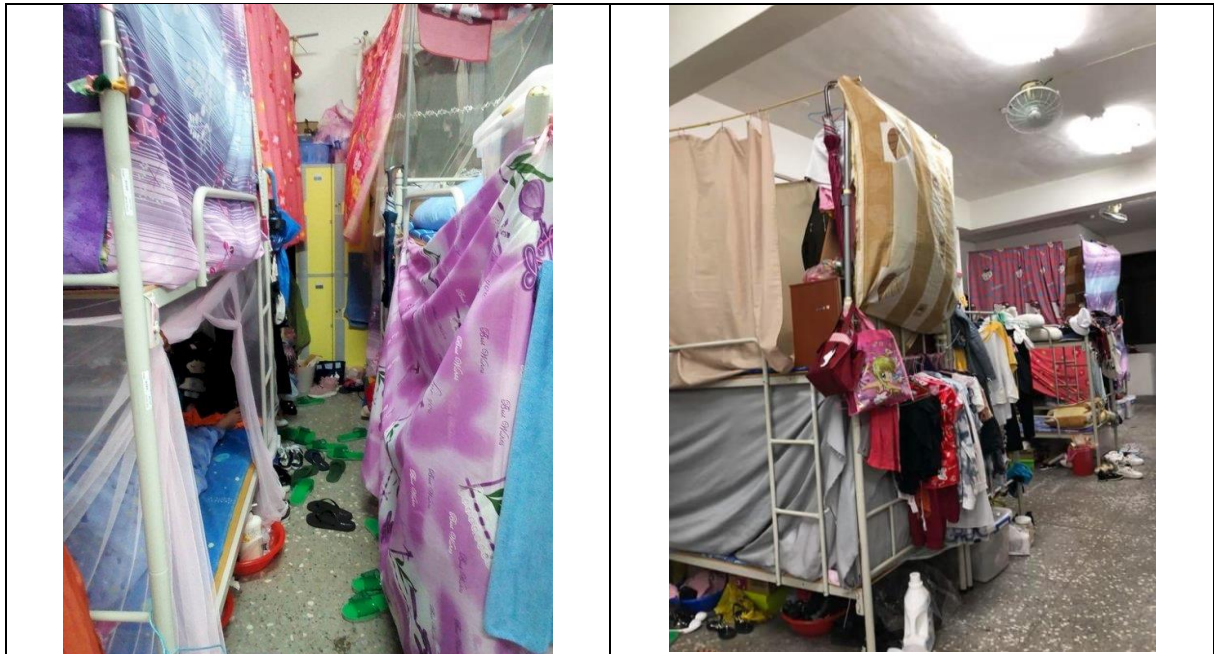
設備經常維持整潔」。

5、因此，雖然勞動部已訂有生照書裁量基準，用以規範移工居住環境，但由於是「最低要求」，且內容有以「充分、足夠、經常、寬敞」等籠統詞語為標準者，因此即便經主管機關訪視認定符合生照書裁量基準之宿舍，仍常被外界認為不適宜居住；甚或由於現行規定訪視頻率，更是有許多未於第一時間為主管機關觸及而能要求改善者，勞動部顯然有失積極：

(1) 舉例來說，生照書裁量基準迄今，仍沒有規定每間可住移工上限；在COVID-19疫情之前，本院就曾調查新北市汐止區一處移工宿舍，該時移工就表示，簽約時說一個房間住30到50人，但實際上一個房間卻住100人以上¹⁰⁶；本院另也曾至臺中市一處移工宿舍訪視，受訪移工表示每間房間大概都住18至22人，覺得很擁擠¹⁰⁷。雖然經會同本院訪視之該地勞工主管機關現場確認，兩處移工宿舍皆違反生照書裁量基準對於提供移工每人居住面積之規定，後續也已完成改善；但若非已發生爭議或本院進行調查，顯然擁擠的情況可能還會繼續存續。

¹⁰⁶ 107年4月24日凌晨，新北市汐止區聚集上百位越南籍勞工，抗議雇主收費卻不給冷氣吹、收取伙食費卻沒有得到相對應的伙食等不公平對待，而且住宿空間狹小，每層樓擠了100多人。本院於107年7月6日晚間以不預警方式至該宿舍址履勘並訪談現場移工。

¹⁰⁷ 107年6月29日菲律賓籍勞工○○○於社群網站Facebook公開分享一則動態，內容略以其雇主提供之宿舍「始終沒有空調」、「全宿舍共用4臺洗衣機及1臺脫水機，而且只有2臺可以用」、「一個房間超過20個人」、「像囚犯」等。本院於107年9月10日下午以不預警方式至該宿舍址履勘並訪談現場移工。



左圖為被抗議時的擁擠情況；右圖為本院訪視時(雇主改善後)情況

圖2 本院曾調查新北市汐止區一處移工宿舍之改善前後。

資料來源：左圖為中央社¹⁰⁸；右圖為本院拍攝。



圖3 本院曾調查臺中市一處移工宿舍於改善前的擁擠情況。

資料來源：本院拍攝。

¹⁰⁸ 中央社107年4月24日「越南勞工抗議宿舍擁擠 新北：限期改善」，資料來源：
<https://www.rti.org.tw/news/view/id/406976>。

- (2) 鄰近的新加坡在移工管理上，建置有總容納人數超過1,000人的專門宿舍，同樣沒有規定移工宿舍的人數上限，因此在COVID-19之前，宿舍裡每房住了多達20人都很正常¹⁰⁹；雖然新加坡對於每位移工的最低居住面積要求，高於我國現行的3.6平方公尺，但因為多人共同使用同個廁所、淋浴等設施，加上衛生條件差，在無法維持社交距離的情況下，還是很難避免傳染病之感染威脅，致新加坡於110年4月至5月間爆發移工宿舍內大規模群聚感染COVID-19的嚴重疫情¹¹⁰。
- (3) 雖然病毒不分國籍，但住在密集、擁擠的宿舍寢室，加上若又有環境不通風、沒有隔間遮蔽的通鋪、共用浴廁、清消不夠確實等不利條件，疾病的傳播風險也相應提升，是不爭的事實。新加坡也在此波疫情之下，正視該國移工宿舍環境極度需要改善的根本問題，「從宿舍的床位密度、衛浴設備的衛生條件，到處理膳食的廚房以及娛樂休閒設備的完善，宛如改造成一個社區的工程」、「政府在這次疫情之下，也開始做出調整，使新加坡的宿舍房間在大小與床位密度，皆符合ILO所規範」¹¹¹。

¹⁰⁹ 109年9月19日BBC NEWS中文「新加坡新冠疫情暴露出的不平等現象」，資料來源：<https://www.bbc.com/zhongwen/trad/world-54219462>。

¹¹⁰ ETtoday新聞雲109年12月8日社論「新加坡經驗：長期忽略移工，防疫跌大跤」內容略以：「2020年2月9日，新加坡出現了第1起在建設工地外籍移工確診COVID-19的案例。接著一週內，共有5名移工被確診，……2020年3月底，Westlite Toh Guan Dormitory及S11 Dormitory in Punggol這兩個外籍移工宿舍，分別被確認有COVID-19群聚感染，從此開始星火燎原，病毒傳播快速地攻陷了外籍移工社群，新加坡這位防疫國際優等生，進入了長達數月的艱苦奮戰。……2020年11月29日，新加坡宣布移工宿舍的疫情完全結束，歷時八個月，完成全國所有移工宿舍的清點，總計約5萬4,500人與移工宿舍的感染有關。……」，資料來源：<https://forum.ettoday.net/news/1871946>。

¹¹¹ ETtoday新聞雲109年12月8日社論「新加坡經驗：長期忽略移工，防疫跌大跤」，資料來源：<https://forum.ettoday.net/news/1871946>。

(4) 但新加坡經驗似沒有讓我國引以為鑑：

〈1〉勞動部於109年4月24日發布雇主指引，同年5月7日發布修正，內容略以「雇主如有需要，得委託私立就業服務機構辦理，建議措施如下：……」，僅是建議性質。

〈2〉109年12月14日公告修正，並自110年1月1日生效之生照書裁量基準，則是稱為配合ILO標準（並非因防疫整體考量），拉高移工居住空間面積為3.6平方公尺，但3.6平方公尺尚低於ILO的規範，亦落後新加坡在疫情發生前的標準。

〈3〉109年2月18日公告修正之生照書裁量基準，是目前最新的版本¹¹²，內容是在移工住宿之隔離措施基準中新增規定，包括：「應依中央流行疫情指揮中心指揮官指示，實施應變處置或措施」、「自主健康管理地點應儘量1人1室，如有困難時……」。是以，現行版本中有明文規範者，僅在於自主健康管理的地點，顯非基於預防或是防止擴大感染之對策。

(5) 包括TIWA在內的台灣移工聯盟，於110年6月6日發布新聞稿指出：「過去1年，勞動部針對移工的防疫作為，僅有最基本的雙語資訊翻譯、入境移工隔離檢疫，而沒有全面體檢移工住宿環境，或是強化防疫資訊進入移工社群等，不要說超前，可能連基本部署都不夠」。

¹¹² 本院111年6月10日於勞動部勞動法令查訊系統確認。

(三)雇主為持續使用廉價外籍勞動力，不願意就改善移工在臺住宿環境與條件增加成本；勞動部順應雇主稱為配合法令趨嚴將增加負擔，影響經營等主張，屢有因此放寬或不作規定等情，拖延處理：不僅漠視移工宿舍現狀背離基本人權考量，使移工生活在擁擠、骯髒、不適宜居住的環境中，有礙身心健康；更是放任雇主將僱用外籍移工應負擔成本及照顧責任，轉嫁予移工及社會。COVID-19疫情迄今，幾起移工宿舍群聚事件，更是突顯原就存在的問題：

1、109年12月，醫管公司案

- (1) 109年12月4日確診的1名移工，於入境、檢疫期滿前共2次採檢都是陰性，但到雇主家工作前再次被要求檢驗時，竟發現陽性確診（案688）；而該移工在自主健康管理期間，與其他47名移工同住醫管公司的大通鋪宿舍；指揮中心匡列這些同住移工返回採檢，再發現1名移工確診（案695）。
- (2) 該時即有媒體於指揮中心記者會上提問「自主健康管理是否允許大通鋪或多人混居？」陳時中指揮官回應：「48人通鋪共用衛浴，這樣的情況不好，自主健康管理要避免出入公共場所，居住環境不宜密閉擁擠，……」。
- (3) 勞動部函復本院於醫管公司案之作為包括：「清查醫管公司宿舍」、「調查醫管公司是否仍有安置自主健康管理之移工」、「修法將違反生照書裁量基準者，不再給予限期改善」、「於生照書裁量基準新增『自主健康管理地點應儘量1人1室』」、「公告違反自主健康管理期間應遵守事項者處罰鍰」、「將未善盡受委任事務致外國人權益受損者，納入仲介評鑑扣分項目」，並沒有關

於現行生照書裁量基準所規範內容。

- (4) 對於遭外界質疑「該環境未符生照書相關規定，未善盡防疫工作」部分，勞動部僅以本件不合格處所（案688及695足跡重疊處）「已無使用」，與部分處所於「清查時無安置自主健康管理期間移工」；另清查時有辦理移工短暫安置且查有違反生照書裁量基準之處所，「經回報已無收住或安置移工」，暫時沒有疑慮，作為結案。
- (5) 109年12月醫管公司案，不僅突顯勞動部過去對移工於入境後至完成法定健康檢查期間，包含住宿在內之生活照顧情況，成為三不管地帶之漠視；即便是勞動部介入清查或訪視後，不論是否給予限期改善或立即裁罰，標準仍是依循生照書裁量基準；但現行的生照書裁量基準，尤其在疫情期間，是否足夠回應指揮官提及「居住環境不宜密閉擁擠」？再者，除了自主健康管理期間，對於居住作為一種基本人權，雇主提供給移工住宿環境本就不宜密閉擁擠。

2、110年6月，京元電子案

- (1) 110年6月1日，京元電子表示，該公司有2名移工確診COVID-19，翌日新增確診移工的同事、舍友12人，初步研判為移工群聚事件；經京元電子及鄰近其他公司對員工進行篩檢結果，本件共有近500人確診，其中有85%為移工¹¹³。
- (2) 比對報載及京元電子代表到院說明內容，該公司爆發群聚感染的移工宿舍，為5層樓的公司自有建築物，每層有17間雅房，每間住7~8名移

¹¹³ 至110年6月21日時，指揮中心於苗栗設置前進指揮所累計追蹤8家工廠，共計471人確診，其中本國籍71人（占15%），外國籍400人（占85%）。

工，每層樓設有大型共用衛浴給移工輪流使用。京元電子對於移工宿舍，原先7~8人1間寢室的安排，在本院過去實際履勘多個移工宿舍裡，雖不能稱最佳，但也並非最差¹¹⁴；但多人共用衛浴卻是大部分移工宿舍共同的樣貌¹¹⁵。

- (3) 受京元電子委託管理宿舍之仲介公司代表到院說明：經指揮中心及學者專家進場會勘後，認為可能是由於共用衛浴的清消不確實，導致疫情傳播、擴散。仲介公司代表也補充：「原本的清消是用噴瓶噴灑清潔，不過指揮中心建議的有效清潔方式是噴灑之後還要擦拭；但未設置於房內的衛浴設施，實務上比較難派人盯著在每一個人使用後就能夠做到擦拭。」因此，指揮中心決定將整棟宿舍清空；由於該宿舍原有1,000多名移工，在短短2天內就要全部撤出，相關作業都讓雇主、仲介及移工措手不及，因而在該段時間出現了許多爭議或誤解¹¹⁶。

3、111年1月，亞旭電腦案

- (1) 111年1月21日，指揮中心公布遠雄自貿港區內發生工廠群聚，亞旭電腦有2名移工曾於2月9

¹¹⁴ 本院於107年7月6日晚間不預警履勘桃園市(日月光)移工宿舍，仲介公司表示該移工宿舍依取得建築之條件提供外籍勞工4人房、6人房、8人房及12人房；107年9月10日履勘臺中市(天源義記)移工宿舍，每間房間平均3~4人，其中有兩對夫妻，配有單獨房間；107年9月10日履勘臺中市(大立光)其中1處移工宿舍，2樓房間內有22張床位、3樓其中一間房間內則有28張床位；107年9月13日履勘新北市(海外製衣廠)移工宿舍，是租用5層樓公寓，每層有三戶(間)房間，每間住2至4人，房間內有獨立空調、廁所、衛浴、洗臉台；107年10月12日履勘屏東縣(興勤食品)移工宿舍，房間分為單人、兩人、三人等為不同房型。

¹¹⁵ 本院於107年7月6日晚間不預警履勘新北市汐止區(精華光學)移工宿舍，履勘時移工正在排隊使用浴廁，抽訪1名越南籍勞工表示有人反映該樓層衛生間數量太少，只有兩間，排隊洗完都很晚了，壓縮睡眠時間。

¹¹⁶ 例如於宿舍降載過程中，傳出有移工行李、物品被隨意丟棄，或無床可睡，必須睡地板甚至窩在走廊睡覺等降載混亂情事；仲介將COVID-19確診個案接觸者，移往其他縣市一般旅館，造成民眾恐慌的情形。

日至西堤餐廳用餐（為由桃機延伸傳播鏈之一），因未於第一時間被匡列，致已進入職場與宿舍擴散；依桃園市政府新聞稿，亞旭電腦計有152名員工染疫，其中70名為移工¹¹⁷。

- (2) 勞動部許銘春部長於111年1月22日指揮中心記者會：「(桃園工廠移工於西堤餐廳用餐染疫事件)2名確診移工，住宿配置是上下鋪的雅房格局，移工都有個人的獨立床鋪及使用空間，衛浴部分是採用共用衛浴」。桃園市長鄭文燦也補充，本案是亞旭電腦其中一處位於遠雄自由貿易港園區裡的移工宿舍，居住型態是1人1床，大通鋪（大房間）的方式，平均1個房間有是14至20人左右。
- (3) 桃園市長鄭文燦於111年1月22日，桃園市疫情說明記者會上指出快速傳播的關鍵在於，這些移工有共用餐廳、同住移工宿舍等情況，「初步研判是宿舍、餐廳染疫！」
- (4) 移工於宿舍，就如同本國勞工下班之後回到住家，於住家內仍然嚴格要求佩戴口罩或保持社交距離，其實並不合理。即便是指揮中心對於疫情警戒第3級標準規定「停止室內5人、室外10人以上聚會」，亦特別註明「同住者不計」。但本案亞旭電腦之移工宿舍，是14至20人共住一大房間內，衛浴跟餐廳更是全體移工共用；除了確實的清消，與對個人的限制（自我健康監測），原本的環境條件可能更為重要。

¹¹⁷ 依據桃園市政府111年2月23日新聞稿表示，該案共累計178例確診個案(含親友)，43人為本國籍、135人為外國籍，分布於8家公司，最多為亞旭電腦152名(其中70人為移工)。

5月15日至5月28日 **臺北市** **新北市**

提升疫情警戒標準至第三級

- ◆外出時**全程佩戴口罩**
- ◆避免不必要移動、活動或集會
- ◆停止**室內5人、室外10人**以上家庭聚會(同住者不計)和社交聚會
- ◆民眾自我健康監測，有症狀應就醫
- ◆營業場所及洽公機關(構)落實**人流管制、戴口罩、保持社交距離**
- ◆職場及工作處所遵守**企業持續營運指引**之防疫規定，**落實個人及工作場所衛生管理**，啟動企業持續營運因應措施(如**異地或遠距辦公、彈性時間上班**)
- ◆餐飲場所遵守**實聯制、社交距離、設置隔板**等措施，無法落實則採外帶
- ◆婚、喪禮落實**實聯制、社交距離**並**加強清消**
- ◆公共場域、大眾運輸**加強清消**

中央流行疫情指揮中心 2021/5/15

圖4 雙北市提升疫情警戒標準至第3級規定

資料來源：指揮中心

4、111年3月，大潭電廠案

- (1) 111年3月26日，大潭電廠前經指揮中心專案許可引進，居住於新竹縣新豐鄉宿舍，屬中華工程案場之移工，發生群聚感染，並向外延伸至工程人員、下游包商及家人等；指揮中心於111年3月27日公布本土新增83例，其中本案大潭電廠52人確診，47名為泰國籍移工；111年3月30日，指揮中心公布新增確診案例，於大潭電廠部分，除一開始集中爆發的中華工程案場，由其他承包商負責的工程中也出現移工確診案例，經擴大採檢亦有9名泰國籍移工確診；截至111年4月2日止，全案累計96人染疫。
- (2) 經向新竹縣政府瞭解，位於新豐鄉之員工宿舍，住有68名員工，其中56名為泰國籍移工；白天在大潭電廠工區施工，下班就回新豐鄉宿舍，每日搭乘交通車往返。新竹縣政府前於109年時前往進行入國訪視，訪視發現該宿舍為雙

層組合屋，一樓是廚房、餐廳跟交誼廳，二樓是4至6人1間的雅房，後面有共用的衛浴設施，該時訪查結果為符合生照書裁量基準。因為大潭電廠移工為專案引進，且後續該宿舍無再有新引進或承接轉換的移工，故新竹縣政府於入國訪視後未曾再去過該宿舍；即便是勞動部於110年6月啟動，針對產業聘僱移工人數達50人以上宿舍之防疫訪視，亦未包含此處移工宿舍，因此亦無法知悉該宿舍對於雇主指引的瞭解與落實情形。

- (3) 111年3月31日，對於大潭電廠另個承包商負責的工區新增泰籍移工確診，指揮中心陳時中指揮官坦言，整個工程牽連很廣，已展開全面PCR採檢，目前推測可能是移工互相聯繫產生的感染，仍有待疫調釐清¹¹⁸。同日，桃園市長鄭文燦於桃園市疫情說明記者會上表示，目前預判其中兩大工區及新竹縣新豐鄉、桃園市觀音區的移工宿舍，是比較可能的感染來源。
- (4) 勞動部許銘春部長則在立法院回應立委質詢時表示，目前感染源還有待釐清，尚不能認為就是移工宿舍群聚問題，且這些桃園大潭移工皆已打完三劑疫苗¹¹⁹。

5、111年4月至5月，臺北市營造工地案

- (1) 111年4月28日，臺北市南港區台肥生技大樓工地有62名移工，其中有32人確診；同日，中正

¹¹⁸ 中時新聞網111年3月31日「大潭新增泰籍移工確診 疑跨工區聯繫」，資料來源：
<https://www.chinatimes.com/newspapers/20220331000495-260114?chdtv>。

¹¹⁹ 經濟日報111年3月28日「大潭電廠疑有隱形傳播鏈？許銘春三點說明恐非宿舍群聚」，資料來源：
https://money.udn.com/money/story/5658/6196950?from=edn_hotestlist_storybottom。

區南門市場改建統包工程也發生24名泰籍移工，其中有16人確診；5月3日，臺北市信義區廣慈社會住宅工地，300多名施工人員中有29名為移工，其中已有26人快篩陽性。

- (2) 臺北市黃珊珊副市長於111年4月28日，臺北市防疫因應記者會上補充說明：兩處工地宿舍都是共用衛浴或通鋪，只要有人確診，容易造成群聚傳播，表示已責成勞動局和衛生局，將全面清查北市內、工地(寮)外籍移工宿舍。111年5月3日，臺北市政府前往某營造工程進行移工宿舍及工程防疫的聯合訪查，發現此工程尚未完成具有獨立衛浴設備的1人1室宿舍，已要求限期改善並會持續追蹤¹²⁰。

- 6、綜上幾起涉及移工宿舍群聚事件，可窺見移工宿舍的共同面貌是「多人共用衛浴」、或「整個樓層無隔間」、或「擁擠不通風」，都可能是加劇疫情傳播的原因。雖然勞動部許銘春部長於立法院回應有關大潭電廠案時，認為尚不能認為是移工群聚問題，但新豐宿舍中亦有少數本國籍員工居住，也確診染疫，甚至向外擴散；故「宿舍環境」仍然應該被視為是有高度群聚風險。因此，若勞動部再不願意要求雇主再提升居住品質，任何流行病疫情，都可能因目前宿舍環境而變得更嚴峻。

- (四)聘僱移工雇主依法有提供移工在臺住宿及生活照顧服務之責任，產業類雇主多以要求集中住宿，方便管理；在疫情前，住宿移工若未提出爭議，雇主**

¹²⁰ 臺北市勞動力重建運用處111年5月5日「臺北市持續針對移工宿舍及工地進行防疫措施訪查」，資料來源：https://fd.gov.taipei/News_Content.aspx?n=DB06001853ADBADD&s=85A39772B992AABB。

及主管機關就得過且過，認為沒有問題。但疫情時，雇主害怕移工群聚感染，造成防疫旅館隔離的支出以及工廠停工無法順利出貨的損失；卻不思是因為雇主提供的環境條件欠佳所形成的高風險，反而逕以禁足的方式，或額外的要求，限制移工，但這些措施實無助於防疫，更因對本國勞工無這些規定，反而有歧視之嫌。

1、苗栗縣政府限制全縣移工外出：

- (1) 苗栗縣政府通令雇主的公文內容，白紙黑字宣布「全縣移工」自即日起除上下班期間停止外出，上下班統一由事業單位或仲介負責接送。但只有移工被限制人身自由，而非該公司全體員工、或該園區、或該產業全體人員。
- (2) 京元電子到院說明時表示，該時不僅是移工，該公司的本國籍員工，也被周圍恐懼的居民投以異樣眼光，「我們連公司制服都不敢穿出去，我們也是除了上班、下班，都在家，盡量減少外出。」但雇主及本國籍員工，是受到周遭居民的無形壓力，自發且自覺的配合減少不必要外出與移動；本國籍員工有選擇性的「盡量減少外出」，與苗栗縣政府直接以公權力，逕強制移工「不得外出」，連生活需採買都被規定要由移工宿舍管理人員或本國籍專責人員統一負責，是截然不同的。
- (3) 又，當時苗栗縣政府禁足令責由警察局於社區街道隨時查察，第1天晚上即取締21件違規外出移工¹²¹；縣府翌日補充：若有移工被查到在外

¹²¹ 110年6月7日起至110年6月28日禁足令期間，苗栗縣警方在社區加強稽查移工外出情形，共查獲81件；經依行政程序法請事業單位提出說明並審酌後，皆未裁罰。

閒晃，將依就服法對雇主或仲介公司裁處罰鍰，此舉用意在於督促雇主、事業單位及仲介公司善盡防疫管理責任。但縣府此舉等於變相讓雇主及仲介轉而對移工施壓，強化對移工的控制，甚至可能以違法方式管制移工。

2、要求在外租屋的移工返回宿舍：

(1) 苗栗縣政府於110年6月7日對全縣移工下達禁止外出的命令後，苗栗縣有雇主要求原本在外租房子的移工Emma（化名）搬回宿舍，跟其他移工同事一起住。除了專車接送上班地點跟宿舍來回移動外，無論是下班或是放假日，她們一步都不可以踏出宿舍大門；「Emma認為，回到宿舍一起住，被感染的機率比她自己住在外面還高，『我們也會怕被感染啊』」¹²²。

(2) 日月光公司要求桃園中壢區住在私人租屋處的移工「必須立刻搬回公司宿舍」，否則得「記大過」；移工說他們有時得與不同班次的移工、甚至其他公司的移工共用浴廁，因此先前才有許多移工選擇私人租屋，擁有單人房或兩人一室；1名在工廠附近租屋的移工說：「我們都想活著回到菲律賓和親人團聚，我們不想冒險，這是我們不願意回到宿舍的原因。」¹²³。

3、限制移工外出

(1) 有雇主限制家庭看護工疫情期間不能外出，但雇主自己卻全家整個下午出門去，只留下她與

¹²² 報導者110年6月23日「我好像一個犯人——從移工禁足令、違法切結書看疫情加重的歧視爭議」，資料來源：<https://www.twreporter.org/a/covid-19-migrant-workers-discrimination>。

¹²³ 中央社110年6月12日「英媒：移工不滿台灣工廠為防疫強令搬回宿舍」，資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202106120048.aspx>。

受照顧者在家；有雇主限制廠內移工不能去人多的地方，除了祭出罰則，還在每個移工手機內加裝定位APP，要求他們必須隨時打開GPS，平日活動也不能跨縣市¹²⁴。

- (2) 移工被要求簽署休假同意書中載明：「如因休假在外吃飯、聊天…而被匡列在名單，我會自行付費：核酸檢定快篩費用9,000元，如確診需到飯店自行隔離，隔離所需總費用會全部自行負擔。……另外若是因為確診無法履行合約義務，我亦同意終止合約並負連帶賠償責任，……」¹²⁵。
- (3) 本院111年1月19日履勘新北市某公司時，亦發現雇主迄今仍要求移工除了到公司上班，下班後就留在宿舍；雇主與仲介稱僅是建議、希望移工減少不必要外出，並無強制。但移工擔心確診影響工作收入，都會謹慎遵守規範，迄今亦未有移工返回宿舍後再外出的情況。
- (4) 因應亞旭電腦案，勞動部於111年1月22日發函及27日發布春節防疫指引，呼籲移工減少外出，建議雇主提供獎勵機制以鼓勵移工不要外出；移工如有放假外出，勞動部也要求雇主應有住宿地點出入管制，並應落實紀錄TOCC，若未遵守將可對雇主及仲介裁處罰鍰。儘管未直接限制移工外出自由，但相關舉措也可能重演雇主私下以高壓手段限制移工自由的情形。

¹²⁴ 獨立評論@天下110年5月28日「【投書】疫情中，移工朋友面對的限制、歧視與汙名」，資料來源：<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/10916>。

¹²⁵ 思想坦克111年1月13日「『疫情下的移工處境』側記」，資料來源：<https://voicetank.org/%E7%96%AB%E6%83%85%E4%B8%8B%E7%9A%84%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E8%99%95%E5%A2%83%E5%81%B4%E8%A8%98/>。

4、另在施打疫苗、進行快篩及接種情形調查部分：

(1) 報載勞動部許銘春部長表示：「針對尚未接種疫苗對象，將定期比對名單請各部會、地方政府及仲介公司協助移工完成接種」¹²⁶；並表示將合法移工接種率納入仲介評鑑加分項目¹²⁷。台權會表示，就曾接到外籍移工的申訴個案，表示遭到雇主與仲介在沒有徵詢意願的情況下，強迫移工以切結的方式強迫接種疫苗¹²⁸。

(2) 本院111年1月15日及19日履勘多家聘僱移工公司與宿舍，發現部分雇主會要求移工定期進行快篩¹²⁹，及雇主知道不能強迫移工施打疫苗，會再向移工瞭解所考量因素後，以積極溝通及鼓勵接種疫苗。在要求移工快篩部分：

〈1〉指揮中心於110年6月6日公告「企業使用SARS-CoV-2快速抗原檢驗測試注意事項」指出，職場執行快篩之頻率，可取決於職場特性、快篩量能，但雇主應保護勞工權益並注意個人隱私¹³⁰；對移工，亦應是如此。

¹²⁶ 聯合新聞網110年12月9日「移工湧北車打疫苗 勞長：合法、失聯移工都適用」，資料來源：<https://udn.com/news/story/122190/5949613>。

¹²⁷ 聯合新聞網110年12月7日「移工第二劑疫苗接種率不到5成 勞動部將納仲介評鑑加分」，資料來源：<https://udn.com/news/story/7238/5944457>。

¹²⁸ 財團法人法律扶助基金會110年9月6日「瘟疫蔓延時，歧視移工讓台灣成為落後國家」，資料來源：<https://www.laf.org.tw/index.php?action=LAFBaoBao-detail&tag=233,239&id=280>。

¹²⁹ 本院111年1月5日履勘B公司，雇主代表稱「每個月將移工分四組，由公司協助派車接送，輪流完成快篩」、1月19日履勘C公司，雇主代表稱「將移工分組，由公司叫計程車，於上班時間，輪流接送至輔大醫院所設快篩站進行快篩；工廠醫護室內也備有快篩試劑」。

¹³⁰ 包括：1. 雇主應於採檢前徵得員工同意(例如填寫同意書)，員工可自願參加，不得脅迫員工接受採檢。2. 採檢前應充分告知受測員工，接受抗原快篩後續應配合之防疫措施，以及所使用之檢驗方式、試劑廠牌等資訊。3. 因防疫目的所收集、處理、應用之個人資料，應尊重當事人之權益，並遵循資料最少原則，且不得逾越防疫目的之必要範圍。

〈2〉勞動部於110年7月23日發布「疫苗接種及快篩Q&A」指出，指揮中心或主管機關未對特定行業之從業人員為相關要求者，雇主即不得強迫勞工施打疫苗或進行快篩、PCR檢驗，亦不得因勞工未配合而拒絕其提供勞務及拒絕給付工資或強迫其留職停薪。

(3) 本院111年1月5日履勘新北市某公司時，雇主表示有掌握所聘僱移工的疫苗接種情形，但當本院詢問其他員工情形時，雇主稱未向本國籍員工調查疫苗接種情形，認為涉及本國籍員工的隱私¹³¹；另也有雇主表示並未掌握員工施打疫苗情況，移工部分因為都是交由仲介管理，故不甚清楚，推測本國籍員工應該也有施打，因為有請疫苗接種假的紀錄。

(五) 不僅如此，勞動部雖於京元電子發生移工宿舍群聚時，啟動移工宿舍防疫訪視，宣稱第1階段訪視不合格事業單位皆經複查改善完成；但本院諮詢仲介業者及實地履勘後發現，防疫訪視實淪為形式，既未能藉此機會盤點移工宿舍現狀，或發現實務執行困難，訪視結果未具價值，難認可達成原定目的。

1、勞動部稱為因應COVID-19疫情，加強移工防疫措施，兼顧落實雇主生活照顧義務與管理責任，以確保社區防疫安全，於109年4月24日發布訂定雇主指引；復為降低移工群聚感染風險，於110年6月21日增訂移工宿舍管理標準、強制分艙分流、

¹³¹ 就服法第5條第2項規定，雇主招募或僱用員工，不得要求提供非屬就業所需之隱私資料；就服法施行細則第1條之1規定，「醫療測試」為生理資訊類之隱私資料，雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。

明定不同雇主之移工不得混住等措施，並區分雇主應辦理之防疫規範及建議辦理事項。

2、因110年6月京元電子發生移工住宿群聚感染，勞動部自110年6月6日起，辦理聘僱移工50人以上事業單位住宿地點訪視(下稱防疫訪視)，該部進一步說明：

- (1) 該訪視目的在於提醒並督促雇主應落實雇主指引內容，並妥為辦理移工措施。
- (2) 該訪視項目為雇主指引所規範移工工作、生活、外出管理相關措施內容，包括「同一住宿地點移工安排工作場所分流」、「工作場所管理，如彈性上下班、量測體溫」、「移工住宿地點出入管制，如量測體溫、訪客管理」、「以移工母語宣導相關防疫措施」、「協助移工購買口罩、食物或日常用品」、「倘移工有身體不適，協助安排就醫」、「放假外出原則」、「落實紀錄TOCC原則」、「有足夠空間供移工確診隔離使用」共9項。由勞動部製作表單，再由各地方政府依循雇主指引及表單訪視項目據以辦理。
- (3) 至110年6月10日完成聘僱移工50人以上事業單位住宿地點訪視共1,168家，其中225家訪視結果不符指引有待改善，待改善項目以「同一住宿地點移工安排工作場所分流」為最多(128家，56.89%)，其次為「放假外出原則」(71家，31.56%)與「有足夠空間供移工確診隔離使用」(58家，25.78%)，經複查均已改善完成。
- (4) 勞動部另於111年1月24日發布新聞稿表示，除了聘僱移工50人以上事業單位，已分階段辦理製造業移工住宿地點防疫專案訪視，共訪視4萬2,383家公司，其中待改善家數6,036家(占

14.2%)。待改善項目主要為未落實移工上下班時間彈性交錯、不同雇主，或同雇主但不同工作地移工住於同樓層、未明定宿舍管理規則、未預先備置移工確診時1人1室隔離空間等¹³²。

3、本院前於110年11月時邀請從事移工仲介業者之同業公會組織到院協助提供意見；111年1月時自勞動部防疫訪視名單中，選定事業單位進行訪視，並訪談雇主、仲介與移工；再請新北市政府為地方政府代表，說明配合勞動部於110年6月辦理防疫訪視之執行概況，發現略以：

(1) 新北市就業服務商業同業公會代表指出：

〈1〉雇主指引中，量測體溫、出入管制等，實務是能夠處理的，但像是協助採買、分艙分流、常態性預留足夠的1人1室隔離房間等，實務上都非常難以執行。

〈2〉協助採買部分像是大公司原本宿舍裡有餐廳的，可能可以讓移工於房間裡統計人數跟餐點數量，向餐廳訂餐後，專人把餐點或物品送到房間門口；但小型仲介公司從業人員本就不多，客戶又多以中小企業為主，移工散居各地宿舍，甚至有自行租屋者，仲介公司難以管制移工配合規定減少外出，但也難以代訂代送餐點及物資到移工住處，猜測地方政府亦並無人力量能可以稽查是否落實。

¹³² 勞動部111年1月24日新聞稿「基於防疫安全，雇主及仲介應落實移工宿舍防疫措施」，資料來源：
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=D41476B29BF46C94。

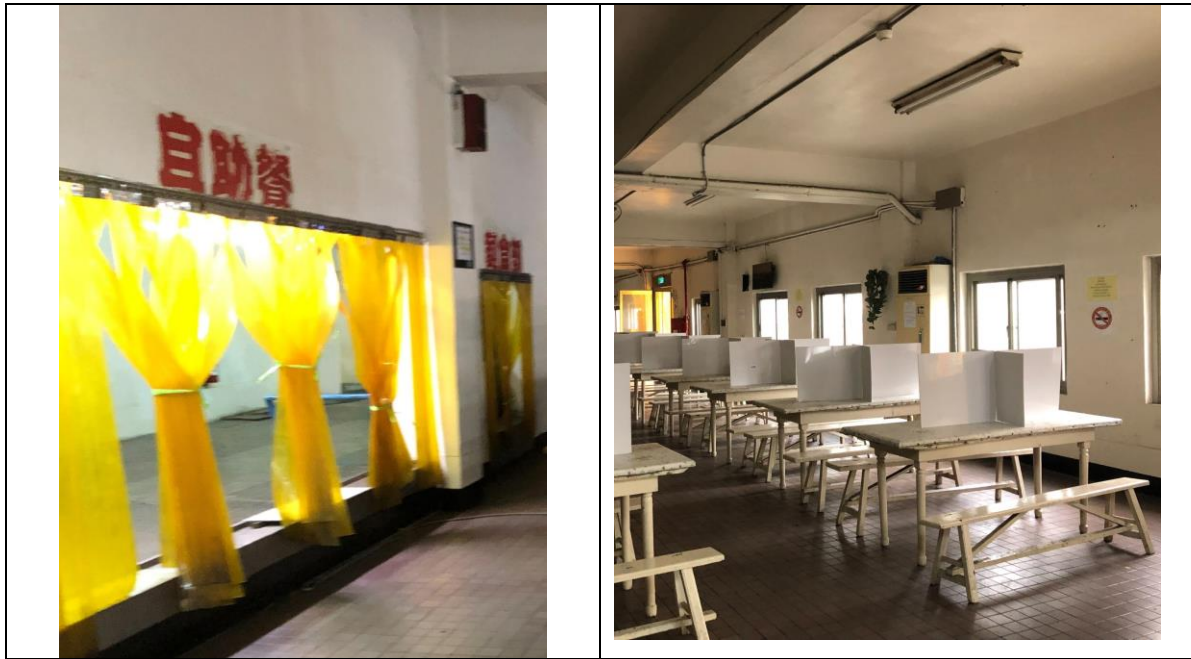


圖5 大公司原本宿舍裡有餐廳及用餐區的防疫措施。
資料來源：本院拍攝。

〈3〉為降載宿舍人數，而有能收住移出移工的地點，或是常態性預留隔離房間，或是無法預留隔離房間，而要轉送防疫旅館的情形，都會衍生費用，但雇主通常希望仲介自行吸收。

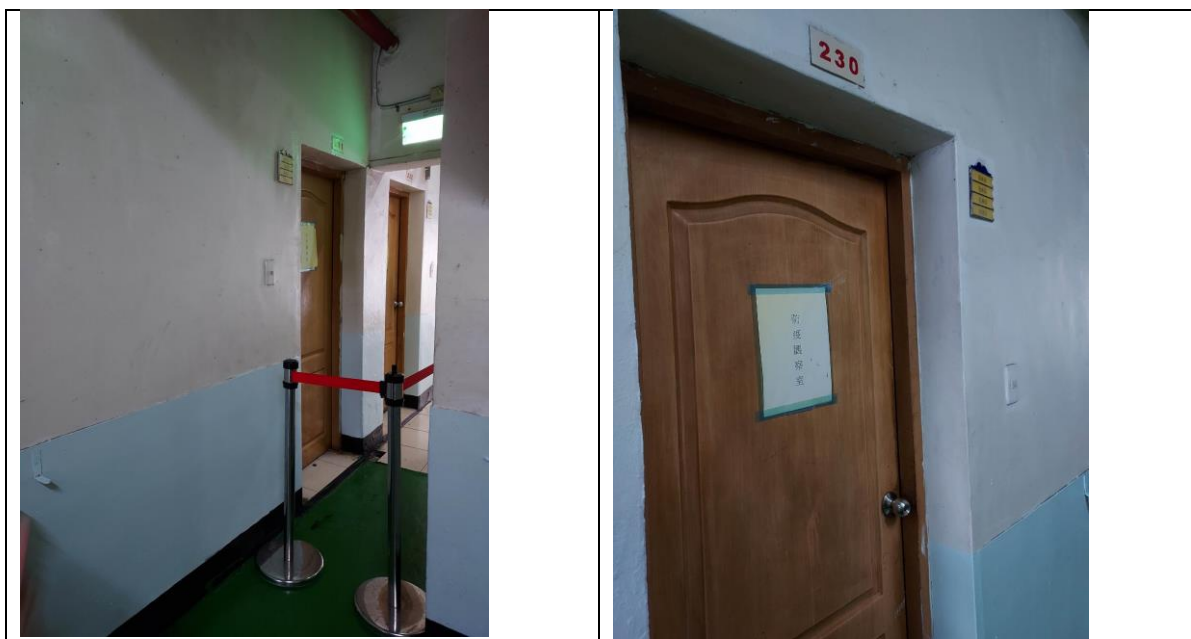


圖6 大公司於自有移工宿舍內預留隔離房間。
資料來源：本院拍攝。

- 〈4〉雇主遇有移工發燒時，也是要仲介出面處理，甚至地方主管機關找不到可安置發燒移工的地點，也是打電話給仲介尋找資源。
- 〈5〉另各地方政府執行防疫訪視時做法不一，勞動部設計訪視表單項目，用詞不明確，致使仲介有很多疑問，地方政府的回答也不同，甚至有指導性的希望雇主或仲介勾選某項目，而地方政府就可以免於現場訪視的情形。
- (2) 實地履勘前就地方政府提供防疫訪視紀錄，比對勞動部函復防疫訪視結果，與本院實際訪談雇主代表所言，發現並不一致，舉例來說：
- 〈1〉A公司：新北市政府於防疫訪視紀錄表上勾選該公司「無」限制移工放假外出，但勞動部查復該公司「不符合」放假外出原則。現場訪談雇主代表表示，該公司移工均自行租屋在外，自未有限制移工放假未出情形，但該雇主亦表示不知道自己已被勞動部列為第1階段防疫訪視有待改善項目之事業單位。
- 〈2〉B公司：新北市政府於防疫訪視紀錄表上勾選該公司「有」落實分艙分流、出入管制、TOCC及預留1人1室之隔離房間，但勞動部查復該公司皆未符合上開規定。
- 〈3〉C公司：新北市政府於防疫訪視紀錄表上勾選該公司有2項不符合規定項目，但勞動部查復該公司有5項不符合規定項目。訪談雇主表示無法配合雇主指引中落實分艙分流之原則，但勞動部對外稱所有查有不符之事業單位，均已改善完成。
- 〈4〉D公司：新北市政府於防疫訪視紀錄表勾選該公司「有」限制移工放假外出，備註以「有

管制，但無強制」，勞動部查復該公司未違反放假外出原則。但本院履勘時，該公司移工表示聽從公司規定，返回宿舍後便未曾外出，雖然感受不便，但能配合。

(3) 新北市政府指出：

〈1〉有關勞動部交辦之防疫訪視專案，進行方式是採約訪訪視，派員前往事業單位現場，向雇主宣導及確認雇主對於勞動部規範項目實施情形；該時為疫情嚴峻之三級警戒期間，故通常是約於雇主之行政辦公處所或宿舍門口進行訪視，未進一步接觸移工。

〈2〉有關雇主反映表示不清楚自己有被填列待改善項目高達5項，且參照公司說明的辦理情形，應該沒有那麼多需要改善部分，表示係勞動部題意設計不良（即反向題的填答）導致。例如：訪視表上對於「是否限制移工放假外出」勾選「否」，應表示「無」限制移工放假外出，但勞動部請新北市政府查填的是「任一訪視項目有勾否的」即列為不合格。

〈3〉至於雇主管制移工外出部分，表示瞭解結果為：針對當時三級警戒期間，為減少移工外出機會，故向移工說明由仲介公司管理員提供集中代買代訂所需生活用品服務，請移工盡量減少外出增加染疫風險。另要求填寫外出申請單，以掌握外出時間及追蹤足跡，並無限制外出行動。因未強制限制外出行為，認為並無不當。

(4) 另從雇主與仲介訪談中發現，防疫訪視項目之「同一住宿地點移工安排工作場所分流」，就實務運作上，相當難以達到，舉例來說：

- 〈1〉 A公司：若持有宿舍是一層可容納數百人，但中小企業雇主聘僱移工可能僅數十人，在現行雇主指引要求「不同雇主的移工不得混住同一層樓」標準中，便會出現一層樓僅能住一個事業單位，其他人只能另外再找宿舍空間的情況；先不論要能另外找到願意出租移工的宿舍是非常困難的，若能降載使用空間與人數，並保持環境整潔與通風，可能遠比限制不能混住來得更實際。
- 〈2〉 C公司：僅於宿舍實施人員分流管制，例如：禁止非該樓層住宿人員進入其他樓層走道、區分不同國籍員工使用單側樓梯、盥洗室及浴室等，並限制使用浴室的時段；但住宿人員均同一廠場分屬不同部門工作，且依業務需求，缺工常態上即有調派其他部門支援情況，無法配合雇主指引要求「住宿於同一房間之移工，應安排於同一地點之同一區域、生產線或工作崗位」、「上下班及辦公動線分流，不同區域之移工出入應有分流管制，並禁止移工於不同工作區域、樓層之間移動」。因為到公司上班時仍是共事無法分流，僅於員工宿舍端要求人員分流管制，似並無太大意義。
- 〈3〉 D公司：宿舍為每層樓均為無隔間的通鋪空間，為符合雇主指引要求「住宿於同一房間之移工，應安排於同一地點之同一區域、生產線或工作崗位」規定，以透明塑膠布作為區域之劃分；該公司亦自承有管制移工的外出。先不論以透明塑膠布為防疫隔離之措施是否確實有效，因為宿舍的出入口都是同一

個，同層住宿者也都是共用同一個浴廁，到公司後亦是分屬不同部門共同工作；而本國籍員工並未被管制下班後盡量不要外出，故雇主與仲介公司為配合勞動部規定之防疫措施是否妥當，就有待商榷。



圖7 移工宿舍為無隔間的通鋪空間，僅以厚紙板及櫃子作為空間區隔。
資料來源：本院拍攝。

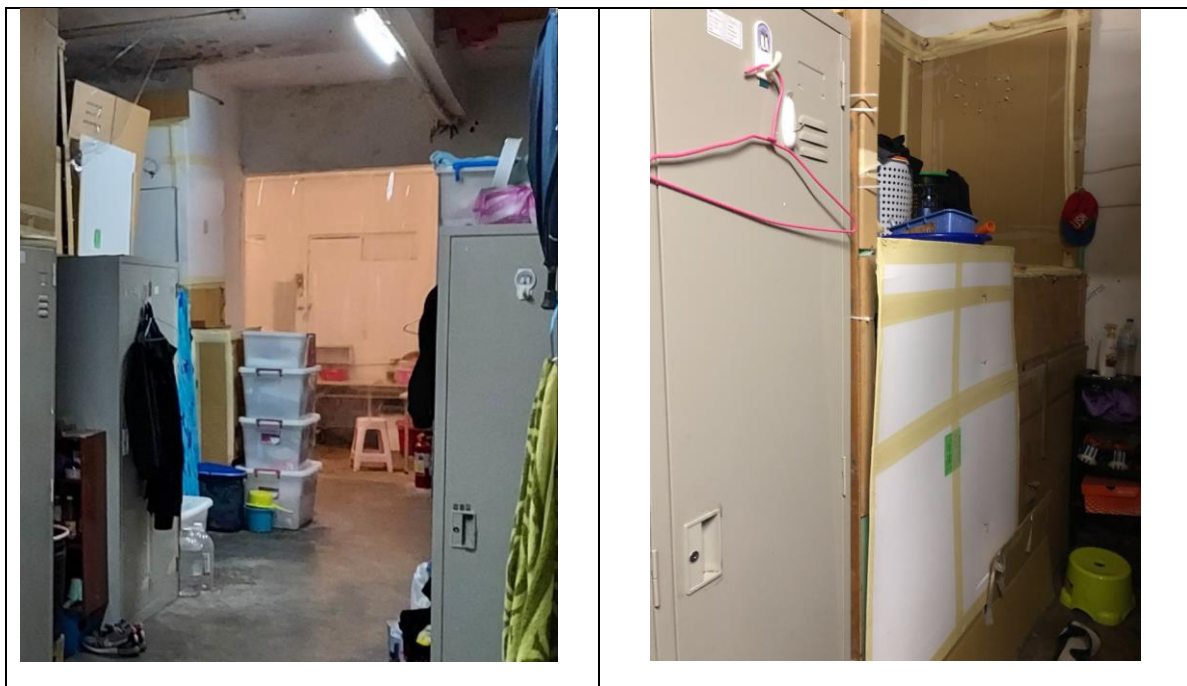


圖8 移工宿舍採用透明塑膠布或紙板作為防疫區域劃分。
資料來源：本院拍攝。

4、迄函復本院為止，勞動部皆稱前於110年6月6日起辦理之防疫訪視，對象為50人以上聘僱移工50人以上事業單位住宿地點；並未排除營造業雇主。但111年3月大潭電廠案、111年4月至5月臺北市營造工地案，似皆未曾接受防疫訪視：

(1) 大潭電廠案部分：新竹縣政府向本院說明略以：109年曾去入國訪視，後因未再有新引進或承接移工而未再去訪，並稱110年5月間的訪視名單內未有新豐宿舍；而查勞動部110年發布新聞稿，大潭電廠專案移工是於110年11月間陸續引進¹³³，時間點確實已落在勞動部專案訪視之後，惟新竹縣政府卻未曾再有入國訪視宿舍環境？而勞動部許銘春部長回應立委質詢時則表示，經查，大潭電廠符合宿舍防疫指引¹³⁴。

(2) 北市營造工地案部分：臺北市政府於111年4月28日宣布確診案例來自於兩處營造工地同時，表示已責成勞動局和衛生局，將全面清查北市內、工地(寮)移工宿舍等語，似表示在此之前，勞動部未曾要求訪視；臺北市於111年5月5日發布新聞稿指出，5月3日至某新建工程進行移工宿舍及工程防疫的聯合訪查，發現有未符合雇主指引情形，已要求限期改善並會持續追蹤¹³⁵。

5、縱然是有接受防疫訪視的事業單位，依勞動部公布訪視結果，待改善者經複查均已改善完成，意

¹³³ 勞動部110年11月30日「大潭電廠引進移工一問三不知？勞動部：子虛烏有，絕非事實。」，資料來源：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/47270/post>。

¹³⁴ 自由時報111年3月28日報導「大潭電廠移工群聚染疫 勞長：該案宿舍符合防疫指引」，資料來源：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3874181>。

¹³⁵ 臺北市勞動力重建運用處111年5月5日「臺北市持續針對移工宿舍及工地進行防疫措施訪查」，資料來源：https://fd.gov.taipei/News_Content.aspx?n=DB06001853ADBADD&s=85A39772B992AABB。

即，至少有接受防疫訪視的事業單位，理應已依符合雇主指引規定防疫；但111年迄今的亞旭電腦、嘉聯益電子廠、大潭電廠等案，皆聘僱移工超過50人應都曾接受防疫訪視，但仍然接連發生移工大規模染疫事件。究是前已有論述之防疫訪視與複查流於形式？或是勞動部所訂的防疫訪視項目，其實並不足以有效防止疫情擴散？

- (1) 亞旭電腦案部分：勞動部部長於111年1月22日指揮中心記者會表示，已釐清2名確診移工住宿配置為，……衛浴部分採共用衛浴，均依防疫指引分時分流使用。桃園市勞動局去年6月也訪視該址移工宿舍，其生活照顧及防疫等均符合勞動部所訂雇主聘僱移工防疫指引規範¹³⁶。
- (2) 嘉聯益電子廠部分：新北市長侯友宜表示，電子廠在春節前才請勞工局稽查，當時沒有發現問題，春節期間因為移工放假，可能在外面會有接觸，這部分會做好嚴格把關，宿舍現在都在做清消、所有移工也都在隔離¹³⁷。
- (3) 大潭電廠部分：勞動部許銘春部長答覆立委質詢時表示，經查，此次群聚染疫的大潭電廠，均符合宿舍防疫指引¹³⁸；在其他場合表示，有向地方政府瞭解當時移工宿舍符合相關防疫規範情形，而新竹縣政府也回報說這部分是沒有問題的，接下來會加強雇主及仲介落實移工宿

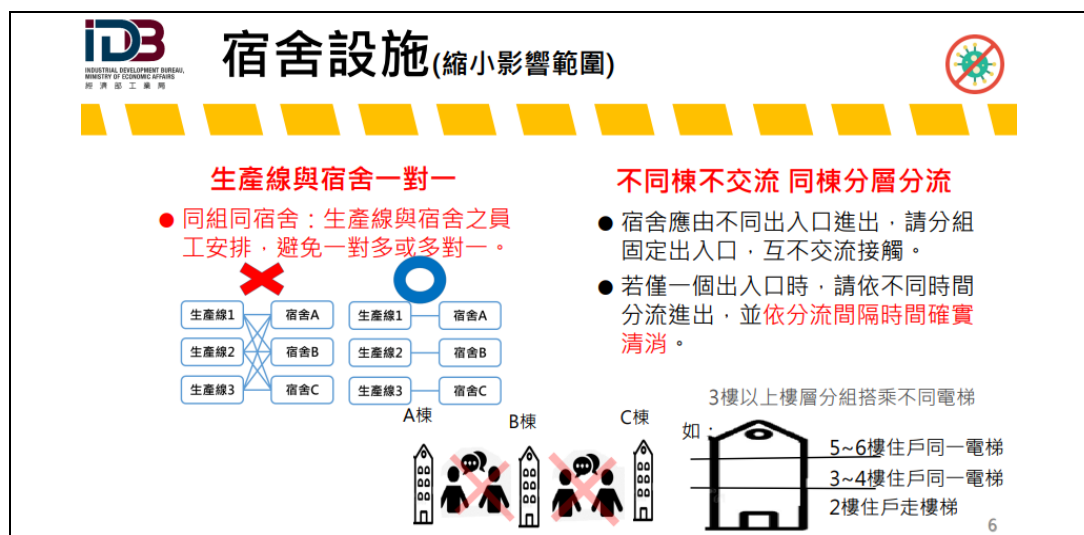
¹³⁶ 中央廣播電臺111年1月22日「防堵疫情 企業移工達50人須全面快篩」，資料來源：
<https://www.rti.org.tw/news/view/id/2122840>。

¹³⁷ ETtoday新聞雲111年2月10日「春節前就曾派員稽查嘉聯益宿舍防疫 侯友宜：應是放假在外接觸」，資料來源：<https://www.ettoday.net/news/20220210/2186478.htm>。

¹³⁸ 自由時報111年3月28日報導「大潭電廠移工群聚染疫 勞長：該案宿舍符合防疫指引」，資料來源：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3874181>。

舍管理及裁罰，持續加強地方政府重點訪查大型移工宿舍，限期改善最長以3個月為限，以管控移工群聚風險¹³⁹。

- (4) 自經濟部工業局110年6月9日之「建議企業強化分艙分流」簡報中可知，要求雇主落實分艙分流，其實是為使雇主經營不因疫情停擺，即便發生疫情，也不會嚴重到必須停工，對應到宿舍設施部分，則是希望縮小影響範圍；經濟部的簡報裡同時提到：宿舍避免過度擁擠（不宜通鋪）、避免衛浴共用（一大群人共用衛浴）等，雖然很簡略，但似均較勞動部110年6月間聘僱移工50人以上之防疫訪視項目僅是檢核雇主，「有」、「無」做到工作場所彈性上下班、量測體溫？有無做到移工住宿地點出入管制，如量測體溫、訪客管理？有無協助移工購買口罩、食物或日常用品？等，在防止疫情擴散與影響部分，要來得實際。



¹³⁹ 中時新聞網111年3月29日「移工群聚疫情連環爆 勞動部長：針對宿舍加強稽查」，資料來源：<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20220329002372-260410?chdtv>。

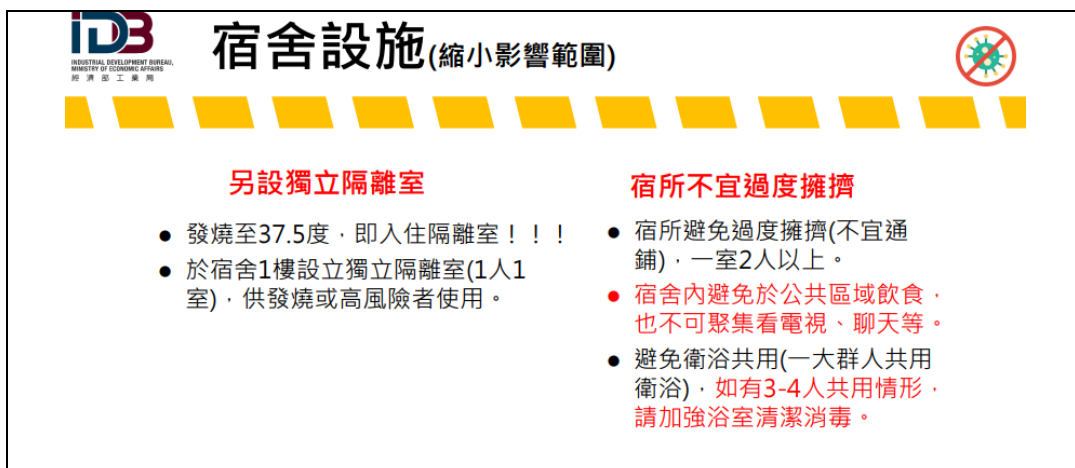


圖9 「建議企業強化分艙分流」簡報第6頁與第7頁

資料來源：經濟部工業局

(六)勞動部屢稱「生活照顧是雇主責任」，對於外界質疑，皆表示已透過各種管道進行防疫宣導，並要求雇主及仲介落實移工宿舍防疫措施；但承前所述卻可發現：如果勞動部未從源頭規範將宿舍同住人數降載等改善宿舍基本條件，防疫訪視又好似淪為虛應故事或未切中要點，於移工與宿舍的防疫管理缺少配套的情況下，全然要雇主、仲介承擔，只會造成反效果，甚至加深社會對移工的歧視與對立。

(七)而本院為釐清移工宿舍，或與該宿舍環境類同之學校宿舍、醫院、軍營、收容及安養機構等人口密集環境，在防止傳染病疫情擴散時，能夠再檢討改進之面向，於機關約詢後再洽請指揮中心，是否可以簡要說明歷來幾起移工群聚染疫事件，造成群聚染疫的主因可能為何？但指揮中心於111年4月29日函覆本院表示「移工群聚事件原因，可逕洽群聚案件發生地之地方政府」。指揮中心依法令規定掌管傳染病疫情之監測蒐集、分析研判、報告及警訊發布等，對於已發生之重大且指標性的群聚染疫案件，卻請本院自行洽問各地方政府，則苗栗縣政府無視中央已成立指揮中心，而逕自強行禁止移工外出之舉，

或是部分雇主與仲介因為對於疫情的恐懼，而自行應變出不惜侵害移工人權的防疫措施，也就不難理解了。

- (八)綜上，我國產業類雇主為移工安排集體住宿之居住空間擁擠，長久以來為外界詬病；勞動部外國人生活照顧服務計畫書裁量基準未能確實訂定保障移工基本居住水準，甚至低於責任商業聯盟(RBA)的準則。由於政府坐視宿舍環境只符合最低標準，COVID-19疫情期間，為避免移工之群聚感染及疫情擴散風險，增訂「雇主指引」，於「移工宿舍管理標準」中要求強制分艙分流，不同雇主的移工不得混住等措施，雇主及仲介短時間內無法因應，加上宿舍的防疫訪視流於形式，集體住宿式的移工宿舍無法阻斷疫情的群聚感染，雇主及仲介卻採行禁止移工外出、強令在外租屋移工回宿舍統一管理等限制，對於同廠區一起工作的本國籍員工卻不加限制，加劇社會對移工之歧視與汙名；勞動部應藉此機會，整體檢視我國的移工政策與管理方式，並提出進一步完善措施。

- 四、勞動部未能提供移工在臺工作與生活必要資訊或法規訊息，皆透過雇主與仲介代為轉達。COVID-19疫情初期，指揮中心和勞動部在口罩實名制與公費疫苗預約平臺，忽略在臺灣多達70萬移工族群的資訊近用需求，以致移工接受資訊不完整、不對等；疫情期間，每日皆有疫調足跡、防疫宣導等大量資訊更新，卻欠缺與移工直接溝通的資訊管道，未能即時整合資訊並翻譯成移工理解的語言或文字；於110年5月推出「LINE@移點通」，但迄今加入好友人數僅占在臺移工22%，且與國人有資訊時間與內容的落差，致發生有

移工不知與確診者足跡重疊而未接受篩檢，或對疫苗資訊以訛傳訛，而未能及時接種，造成疫情擴散之虞，顯有違失。勞動部應正視宣導管道無法有效觸及目標，除普及移工各式資訊通路，亦應檢討宣導訊息內容的即時性與全面性，以更周延移工人權保障。

(一)目前約有逾67萬名移工在臺灣工作，他們無法聽懂或完整閱讀中文、未能及時接觸官方傳播管道，對於疫情資訊的取得障礙，使之成為染疫高風險群。

1、公政公約第19條規定：「……人人有發表自由之權利：此種權利包括以語言、文字或出版物、藝術或自己選擇之其他方式，不分國界，尋求、接受及傳播各種消息及思想之自由」。經社文公約於第14號一般性意見中，特別強調「搜尋、接受和傳播有關衛生問題的資訊和意見的權利」，認為獲得資訊對於健康特別重要。

2、聯合國COVID-19人權指引略以：「所有社會都存在被邊緣化者，他們由於種種原因而難以獲得公共訊息和服務，其中一些原因反映出根深蒂固的歧視、排斥、不平等、或政治分歧。」、「國家人權機構、民間社會和地方社群可協助查明可能遭到遺漏或被排除的人們，支持為這些族群提供可及的資訊傳遞，並向政府反映各項措施對各個社群的影響」。

3、美國疾病管制與預防中心（CDC）網頁在COVID-19的主題專區有關於「健康平權」的分項內容，提到美國移工與少數族群在疫情中面臨包括：移工如因疫情停工，很可能在收入與生活上帶來重大影響；少數族群也常因文化及語言差異，對醫療產生不信任感。為實現健康平權，CDC致力於根據

特定的文化、語言和環境因素了解並適當滿足所有人群的需求，包括使用清晰、易於閱讀、透明和一致的訊息，來解決疫情期間特定的錯誤訊息或感知到的問題，例如：COVID-19疫苗副作用或風險、疫苗的新穎性和有效性、口罩使用及聚會指引等快速變化的訊息。

- 4、移工因為在臺灣從事的工作內容，在疫情期間較難被調整為居家或遠距辦公，又因為在臺灣工作多是受領基本工資（或更低），就算身體稍有不適，可能也不願意請假在家或宿舍內休息；加上若確診或接觸確診者須接受居家隔離，期間之薪資、膳宿、防疫補償或治療等費用與權利複雜，若移工受限資訊接收的不對等與不完整，可能對於整體的防疫狀況帶來影響。

（二）勞動部未有主動聯繫移工本人的管道，相關規定或權益除於入境時分發手冊宣導外，都由地方政府轉請雇主與仲介協助告知移工；勞動部均稱移工若有疑慮或認有權益受損時，可撥1955專線洽詢或申訴。不僅勞動部的雙語人員人數嚴重不足，疫情期間，更是凸顯移工只能被迫接受不完整資訊的不平等，勞動部亦無法確認雇主或仲介是否確實完整的將資訊轉達給移工。

- 1、依勞動部函復資料，目前全國可服務移工的雙語人員員額有192名；對照移工在臺人數，數量非常不足：

（1）依據本院過去調查相關案件，勞動部自84年起，於各地方政府配置共60名移工諮詢服務人員（下稱雙語人員），提供移工生活及法令諮詢服務、受理申訴及爭議案、加強入廠輔導及法

令宣導、辦理移工休閒及管理輔導活動等業務；於95年增加解約驗證、辦理移工人身安全保護機制及宣導等項業務，雙語人員擴充至100名；102年1月雙語人員再擴充至116名；107年10月再增加76名。

(2) 惟108年底全國有逾72萬名移工為近年最多，109至110年雖受疫情影響，但查110年底亦尚有逾67萬名移工在臺工作。

2、於110年6月爆發移工宿舍群聚案件時，地方政府就因雙語人員不足，須上網尋求協助：110年6月6日，苗栗縣新增75例確診個案，其中有64例是移工；頭份衛生所只能上臉書「我是頭份人」社團，貼文徵求菲律賓語、泰語、印尼語及越南語的通譯人員，協助疫調¹⁴⁰。後來，勞動部才盤點經常協助政府部門進行通譯之民間專業人士，協調至苗栗縣支援疫調。

(三)於COVID-19疫情期間，勞動部表示已採取10大措施來加強對移工及雇主宣導防疫資訊，但自幾起新聞報導事件，與本院訪談結果可發現，勞動部所稱為強化防疫資訊而採取的措施，卻未能確實有效地將資訊，直接傳遞給移工。

1、勞動部於109年1月30日發布新聞稿¹⁴¹表示，將衛福部提供的移工防疫資訊譯為4國語言，並採取10大措施，加強對移工及雇主宣導防疫資訊及通報

¹⁴⁰ 天下雜誌110年6月10日「台灣衝擊最大破口在苗栗？確診者八成是移工，禁足有用嗎？」，資料來源：<https://www.cw.com.tw/article/5115167>。

¹⁴¹ 勞動部109年1月30日新聞稿「全面防疫！勞動部加強移工及雇主防疫宣導」，資料來源：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=C5829357CBF27352。

諮詢專線，包括：機場入境宣導、製播外語廣播宣導、針對半年內曾致電1955專線者發送防疫資訊簡訊、1955專線增加語音防疫宣導、於「**跨國勞動力權益維護資訊網站**」放置防疫資訊、於勞動部、台灣就業通FB粉絲專頁、中外語廣播電臺的移工社群FB粉絲專頁刊登防疫資訊、轉請地方政府加強宣導等。然成效似乎非常有限，舉例來說：

(1) 109年3月19日，1名移工入境翌日即違反居家檢疫規定，遭裁罰10萬元。

〈1〉指揮中心於109年3月17日宣布自同日下午4時後登機入境之移工，應辦理居家檢疫14日；屏東1名休假返臺重入境的泰國籍移工，於居家檢疫期間，被民眾檢舉擅自離開居家檢疫場所，於工廠駕駛堆高機工作，被依違反傳防法開罰。

〈2〉移工表示：「109年3月18日入境臺灣後，有填寫入境健康聲明暨居家檢疫通知書」、「知道居家檢疫規定，泰國曼谷有跟我講過，**臺灣機場沒有人跟我宣導**」，「由仲介公司車輛載我回去居家檢疫地點」、「泰國曼谷有跟我說，來臺灣要被關14天不能亂跑」、「我不是去上班，我關在房間裡很無聊所以出來走走」、「工廠沒有人，我就自己開堆高機把擋路的鐵線移到旁邊去」、「知道居家檢疫期間不能亂跑，沒有人叫我去工作，工廠也沒有人」。

〈3〉勞動部表示，109年3月17日下午4時起，於桃園及高雄機場強制接機，並翻譯四語版之入境健康聲明暨居家檢疫通知書，於辦理接機

服務提供給入境移工，使移工知悉居家檢疫相關規定及違反時之罰則¹⁴²。惟查所檢附入境健康聲明暨居家檢疫通知書之中文部分，其實僅有「留在家中不外出，亦不得出境或出國」、「依傳防法第58條規定，入境旅客應詳實填寫並配合居家檢疫措施。拒絕、規避妨礙或填寫不實者，……」。

〈4〉事實上，對於移工而言，可能不清楚居家檢疫稱「留在『家』中不外出」的「家」範圍，特別是休假返臺重入境的泰國籍移工；對他而言，或許工廠也是家的一部分。

(2) 110年5月22日，2名漁工露天洗澡沒戴口罩，違反外出時應全程佩戴口罩規定被開罰。

〈1〉指揮中心110年5月19日將疫情警戒提升到第三級標準，對於外出未戴口罩者，不再勸導並直接開罰；高雄2名漁工在前鎮漁港內的戶外水源盥洗時，未戴口罩，因而被依違反傳防法第36條，裁處3千元以上5千元以下罰鍰。

〈2〉高雄市政府衛生局發布新聞稿¹⁴³略以：經查前鎮漁港外籍漁工於港邊盥洗，「除了未佩戴口罩，且在未保持社交距離下群聚聊天」，已嚴重違反現行防疫規範；指揮中心強化第三級警戒相關措施及裁罰規定，首條規定就是「民眾外出時應全程佩戴口罩，一經查獲有違反情事，不再勸導，逕予開罰」。

¹⁴² 勞動部109年4月29日勞動發管字第1090506795號函復本院109年4月10日院台業字第1090701682號函。

¹⁴³ 高雄市衛生局110年5月27日新聞稿「雇主船東應善盡照顧管理責任 督導國際移工或船員遵守防疫規範」，資料來源：
<https://khd.kcg.gov.tw/tw/departments/news-show.php?num=4088&page=8&author=0&zone=242>。

〈3〉高雄市政府召開應變會議針對上述情事經討論後決議：考量國際移工為弱勢處境，無法即時獲悉國內最新防疫政策，雇主及船東應善盡生活照顧之責，充分告知疫情風險及輔導生活之必需，所屬移工若有違反相關防疫規範者，應妥為說明規勸，並且依據傳防法要求管理人監督落實全程戴口罩之責。

(3) NGO另指出，110年6月苗栗電子廠發生群聚感染後，移工反映篩檢、隔離等資訊不齊全，權益模糊等問題；並發現因為缺乏官方的多語疫情資訊，三級警戒被雇主與仲介轉譯為Lock down（封城），除了上班與採購物資外，皆不能外出。對照當時國人只要做好基本的防疫措施，如保持距離與戴口罩，仍可外出¹⁴⁴；移工處境顯然有差別對待問題。

2、本院訪談了多名合法在臺工作及逾期居留的移工，發現若是目前有受僱於雇主者，對於防疫資訊的獲得，多是透過雇主，其次是LINE、FB等；但雇主不見得可以即時且完整的轉達目前最新的防疫資訊；在LINE、FB部分，移工主要還是以熟悉、信任的社群媒體作為疫情資訊來源，並轉發同鄉朋友，而非勞動部相關社群。

(1) 本案於111年1月1日透過關愛之家，訪談多名移工於疫情期間之工作與生活情況，多名移工皆表示，防疫的資訊及措施都是雇主提供的。除了雇主以外，就是朋友間轉傳的訊息；沒有辦法從其他管道知道最新的防疫資訊，因為看不

¹⁴⁴ The News Lens關鍵評論111年1月24日「『疫情下的移工處境』論壇側記：京元電子廠的例子向我們展現，台灣的人權是有條件的」，資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/161601/fullpage>。

懂，包括指揮中心的記者會，也不是那麼容易聽懂。

- (2) 本案於111年1月5日及19日實地履勘時，製造業雇主及受委託管理之仲介多向本院表示有成立防疫資訊的LINE群組，或有FB群組，作為向移工宣導的管道；移工則稱：「防疫資訊都是雇主跟仲介告訴我們的」、「工廠經常宣導防疫措施，也有與領班建立line群組，群組內有以印尼文張貼防疫相關的資訊」。

- 3、本院訪談移工知道指揮中心於每日下午兩時會召開記者會說明最新疫情，但因不諳中文，所以看或聽不懂全部的內容；值得注意的是，並無任何移工主動提到有關勞動部109年1月30日發布新聞稿所稱的10大措施。

- (四) 因前述勞動部的措施無明顯成效，在COVID-19疫情以來，主要還是仰賴民間團體自主的翻譯資訊及協助傳遞給移工；而勞動部至110年5月17日始再推出「LINE@移點通」，表示是在「跨國勞動力權益維護資訊網站」以外，更為主動的資訊宣導方式，但對照目前國內移工人數，使用率明顯過低。

- 1、雖然勞動部於110年5月17日推出「LINE@移點通」，主動傳遞資訊，但過程中間都是仰賴民間團體傳遞是類資訊，例如：

- (1) 1095文史工作室自110年5月起接獲臺中疫情政策整理翻譯、6月初起接獲篩檢單位與醫療院所的多語轉譯等需求，發展出各式多語字卡，內容包括有協助疫調、解釋醫療流程、說明疫苗副作用、疫苗接種休假權益等；7月時更是彙整了指揮中心、勞動部、衛福部、移民署等單位

的公告資訊為「疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA」，放置於FB上，內容分為篩檢篇、隔離篇與治療篇，並提供更多NGO的聯絡方式。

TANYA JAWAB SEPUTAR HAK GAJI DAN CUTI SERTA BIAYA BAGI PEKERJA MIGRAN ASING DI MASA PANDEMI [KATEGORI KARANTINA]

疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA：隔離篇

APABILA SAYA MENERIMA SURAT PEMBERITAHAAN KARANTINA YANG DIKELUARKAN DARI INSTANSI DINAS KESEHATAN, BERAPAKAH BIAYA KARANTINANYA? 如果我拿到了衛生主管機關開立的隔離通知書，隔離費用多少？

- BAGI YANG TIDAK MEMERLUKAN RAMAH INAP DI RUMAH SAKIT 居住院需求者
UNTUK PEKERJA MIGRAN ASING, BIAYA SELAMA MASA KARANTINA SETELAH PEMERIKSAAN AKAN DITANGGUNG OLEH PIHAK MAJIKAN. 外籍移工部分，由雇主負擔移工抵達後隔離期間費用。
- BAGI YANG MEMERLUKAN RAMAH INAP DI RUMAH SAKIT 居住院需求者
DIANTAR KE RUMAH SAKIT ATAU TEMPAT GRUP KARANTINA YANG DIKELUARKAN OLEH PEMERINTAH, DAN BIAYA KARANTINA TIDAK DIKENAKAN BIAYA. (BIAYA DIKELUARKAN OLEH PUSAT KOMANDO EPIDEMI SENTRAL (CECC) 送醫院/集中檢疫所隔離，隔離費用為免費 (費用由衛生署支應)。

SAYA TIDAK DAPAT BEKERJA SELAMA SAYA DIKARANTINA, CUTI APAKAH YANG DAPAT SAYA AJUKAN? BAGAIMANA DENGAN PERHITUNGAN GAJINYA? 隔離期間我無法工作，我可以請什麼假？薪資如何算？

- UNTUK YANG SETELAH PEMERIKSAAN PCR DAN HASILNYA TIDAK TERINFES, TETAPI ADA BERKONTAK ERAT DENGAN ORANG YANG TERINFES DAN INSTANSI DINAS KESEHATAN TETAP MEMINTA ANDA UNTUK "ISOLASI MANDIRI" DI RUMAH
如經篩檢未染疫，但因與確診病例接觸，衛生主管機關要求「居家隔離」者
PEKERJA DAPAT MENGAJUKAN CUTI KARANTINA (TIDAK MENDAPAT GAJI) ATAU CUTI TAHUNAN (SERATUS PERSEN GAJI), DAN PIHAK MAJIKAN HARUS MEMBERIKAN CUTI TERSEBUT, DAN TIDAK BOLEH DIANGGAP SEBAGAI ABSEN KERJA. ATAU PEMAKSA PEKERJA MENGGUNAKAN CUTI PENYITAKAN GAI ATAU JENS CUTI LAINNYA. SELAIN ITU JUGA, TIDAK BOLEH MEMOTONG BONUS KESAJIHAN, PEN-PIH ATAU MENEBERIKAN KONSEKUENSI YANG MERUGIKAN PEKERJA. BAGI YANG MENERIMA SURAT PEMBERITAHAAN KARANTINA YANG DIKELUARKAN DARI INSTANSI DINAS KESEHATAN, DAPAT MENGAJUKAN SUBSIDI KARANTINA SEBESAR 1000 NTD PER HARI, DAN MASA PENGALIAN SUBSIDI MULAI TERHENTI DARI TANGGAL KESEKUTANNYA (H-1) SETELAH MASA KARANTINA BERAKHIR HINGGA 2 TAHUN MENDATANG.
勞工得請「防疫隔離假」(無薪)，或特別休假(全薪)，雇主應給假，且不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或其他不利之處分。只要持有衛生主管機關開立的隔離通知書者，受隔離結束日之日起2年內都可申請隔離補助金，補助隔離期間每天1,000元。
BAGI YANG SETELAH PEMERIKSAAN PCR DAN HASILNYA TIDAK TERINFES DAN MENURUT INSTANSI DINAS KESEHATAN TIDAK PERLU ISOLASI, TETAPI PIHAK MAJIKAN TETAP MEMINTA PEKERJA UNTUK ISOLASI MANDIRI DAN TIDAK BOLEH BEKERJA, MAKA DALAM KONDISI TERSEBUT TIDAK MEMERLUKAN STABAT UNTUK CUTI KARANTINA DAN SUBSIDI KARANTINA. PIHAK MAJIKAN JUGA TIDAK BOLEH MEMAKSA PEKERJA MENGGUNAKAN CUTI UNTUK ISOLASI MANDIRI, DAN GAJI HARUS TETAP DIBAYAR (SERATUS PERSEN GAJI).
如經篩檢未染疫，衛生主管機關未要求勞工居家隔離，但雇主要求勞工居家隔離，不要出勤，在此情況下，就不符合申請防疫隔離假和防疫補助的條件。雇主也不得強迫勞工用自己的假來補償，且應照付工資(全薪)。
- UNTUK PEKERJA YANG SETELAH PEMERIKSAAN PCR TERKONFIRMASI TERINFES COVID-19 經證明確定感染「嚴重特殊傳染性肺炎」者
JKA SETELAH DIPASTIKAN DIKARANTINAKAN OLEH FAKTOR PEKERJA, MAKA PIHAK MAJIKAN HARUS MEMBERIKAN CUTI SEBESAR SERATUS PERSEN GAJI, TETAPI JIKA DIKARANTINAKAN OLEH FAKTOR PIHAK MAJIKAN DAN TERINFES, MAKA DAPAT MENGAJUKAN CUTI SAKIT (LIMA PULUH PERSEN GAJI), CUTI TAHUNAN(SERATUS PERSEN GAJI) ATAU CUTI PENYITAKAN GAI (TIDAK MENDAPAT GAJI).
如經認定為職務因素所致，雇主應給予公傷病假(全薪)。
如果因為個人因素確診者，隔離治療期間可申請普通病假(半薪)、特別休假(全薪)或事假(無薪)。

嘉義市政府關心您 Pemerintah Kota Chiayi Peduli 嘉義市政府廣告

疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA：隔離篇
Tanya jawab seputar hak gaji dan cuti serta biaya bagi pekerja migran asing di masa pandemi : Kategori karantina
▲如果我拿到了衛生主管機關開立的隔離... 查看更多

TANYA JAWAB SEPUTAR HAK GAJI DAN CUTI SERTA BIAYA BAGI PEKERJA MIGRAN ASING DI MASA PANDEMI [KATEGORI PERAWATAN]

疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA：治療篇

BERAPA BIAYA PENGOBATAN SELAMA MASA KARANTINA? BERAPA BIAYA YANG PERLU SAYA KELUARKAN SENDIRI? 隔離治療期間，醫療費多少？我需要自付多少？

APABILA TELAH PASTI DIAPORSEKAN MENADI KASUS POSITIF TERINFES COVID-19, BIAYA PERAWATAN SELAMA MASA KARANTINA BERDASARKAN DARI TANGGAL YANG TERCANTUM PADA SURAT PEMBERITAHAAN PERAWATAN KARANTINA HINGGA TANGGAL PADA SURAT PEMBERITAHAAN PEMBERSAN PERAWATAN KARANTINA YANG DIKELUARKAN OLEH PEMERINTAH SETEMPAT, TERMASUK BIAYA PENGOBATAN MEDIS DAN KAMAR KARANTINA AKAN DISUBSIDI OLEH PUSAT KOMANDO EPIDEMI SENTRAL (CECC).
正式通報為「嚴重特殊傳染性肺炎」個案，依地方主管機關開立之隔離治療通知書及解除隔離治療通知書所載隔離起迄日期間之費用，包含醫療檢查費用及隔離場所費用，為免費支應。

APAKAH SAYA HARUS MENANGGUNG JAWAB KERUGIAN PERUSAHAAN SELAMA MASA ISOLASI MANDIRI DI RUMAH ATAU SETELAH MASA KARANTINA DAN PENGOBATAN DI RUMAH SAKIT SELESA? APAKAH AKAN DIDEPORTASIKAN? 居家隔離或入院隔離治療，我需不需要負公司損害賠償責任？會不會被遣返？

APABILA MAJIKAN TIDAK MENGIKUTI KETENTUAN KHUSUS UNTUK MEMBERIKAN CUTI KARANTINA ATAU MEMBERIKAN KERJAKAN YANG MERUGIKAN PEKERJA YANG MENGAMBIL CUTI KARANTINA, MAKA AKAN DIKENAKAN SANKSI DENDA SEBESAR 50.000 HINGGA 1.000.000 NTD. 若雇主不依特別條例規定給予防疫隔離假或對防疫隔離假勞工有不利對待者，將處新臺幣5萬元以上、100萬元以下罰鍰。

SEKARANG ADA MAJIKAN DAN PIHAK AGensi MENCoba MINTA PIHAK PEKERJA UNTUK MENULIS SURAT PENYATAAN UNTUK MELEPASKAN TANGGUNG JAWAB MAJIKAN ATAS PENGELOLAAN PENCEGAHAN HAZARD. 現有雇主及仲介試圖要求移工簽切結書，要免除雇主的防疫管理責任。

KETIKA MAJIKAN MEMPEKERJAKAN PEKERJA, PADA HUKUMNYA HARUS MENANGGUNG JAWAB ATAS PENGELOLAANNYA. KEMAHJIBAN DALAM HUKUMNYA ADALAH TIDAK DIARENAKAN BAK, MEMOTONG BIAYA-BIAYA DI GAI PEKERJA. MAJIKAN DAN PEKERJA TELAH MENULIS SURAT PENYATAAN MAKA TANGGUNG JAWAB AKAN DIPINDAHKAN. 雇主應僱用合法派遣勞工管理責任，其法定義務不會因為雇主與移工簽切結書就轉移。	APABILA MAJIKAN MELANGGAR KETENTUAN YANG BERSANGKUTAN, TERMAKASUD TIDAK MENANGGUNG PENGELOLAAN PENCEGAHAN HAZARD DENGAN BAK, MEMOTONG BIAYA-BIAYA DI GAI PEKERJA. MAJIKAN DAN PEKERJA TELAH MENULIS SURAT PENYATAAN MAKA TANGGUNG JAWAB AKAN DIPINDAHKAN. 若雇主違反相關規定，包含未善防疫管理責任導致移工感染，自行從移工薪資扣減費用而未有依規定給付薪資者，都可依照就業服務法罰鍰新台幣。最高 50 萬元罰鍰，並停止雇主聘僱許可。	PEKERJA DAPAT MENEMPELPOH KE SALURAN 1955 UNTUK DITELUSURI LEBIH LANJUT LAGI OLEH PEMERINTAH SETEMPAT APABILA MENDAPATI MAJIKAN MEMINTA UNTUK MENULIS SURAT PENYATAAN. PIHAK MAJIKAN AKAN DIKENAKAN SANKSI APABILA TERBUKTI MELANGGAR KETENTUAN YANG TERKAIT. 移工如果透過1955 申訴，後續當地政府都往了解，若有違反相關規定就會依法裁處。
--	--	--

嘉義市政府關心您 Pemerintah Kota Chiayi Peduli 嘉義市政府廣告

疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA：治療篇
Tanya jawab seputar hak gaji dan cuti serta biaya bagi pekerja migran asing di masa pandemi : Kategori perawatan
▲隔離治療期間，醫療費多少？我需要自付多少？
Berapa biaya pengobatan selama masa ... 查看更多

圖10 疫情期間的移工薪資休假權利與費用QA

資料來源：臉書1095（壹零玖伍文史工作室）

(2) One-Forty推出了架在臉書Meseenger上的「防疫社群機器人」，每日除了會有兩次推播四語疫情資訊，也會蒐集回覆移工疫情下各式問題需求，和推廣下載「台灣社交距離APP」¹⁴⁵。

¹⁴⁵ The News Lens關鍵評論110年7月16日「疫情下該如何協助移工？One-Forty推出的『防疫機器人』已達近3萬人次的點擊」。資料來源：

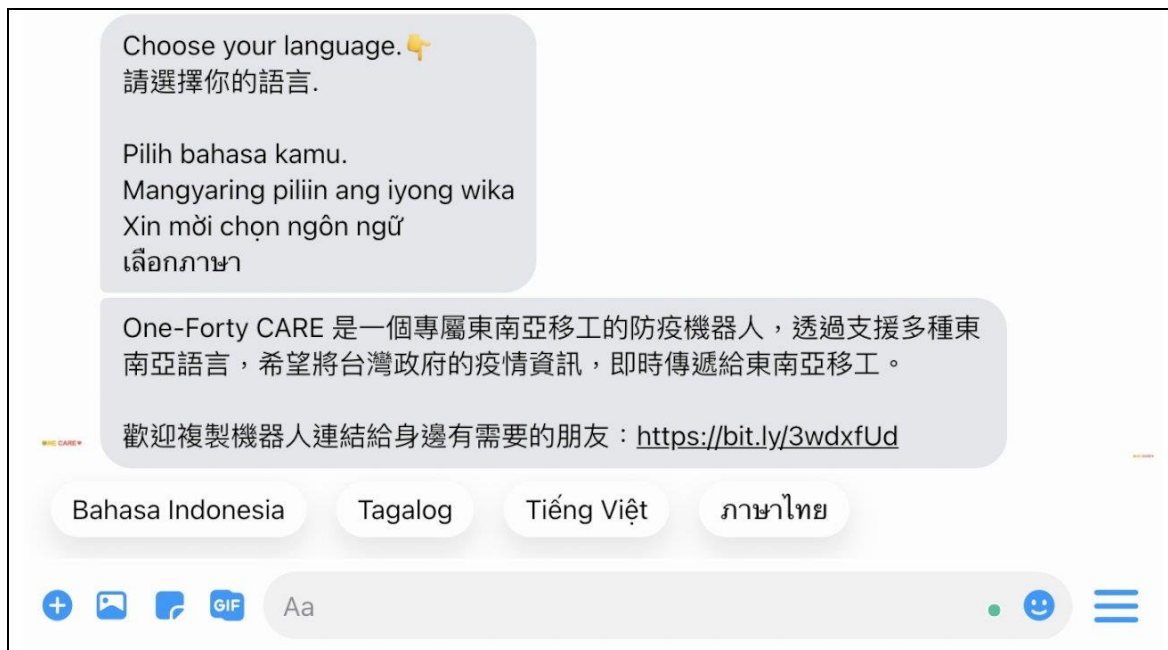


圖11 防疫社群機器人
資料來源：臉書One-Forty

- 2、據勞動部110年8月底查復本院資料¹⁴⁶，自110年5月17日建置「Line@移點通」之累積好友人數為11萬餘人，1955文字客服及「1955 hotline 移工專線」臉書專頁瀏覽量等均未及6萬(人)次；111年3月底再查復本院「Line@移點通」好友人數14萬5,734人，四國語言別推播訊息各386則。意即：
- (1) 假設加入「Line@移點通」的使用者皆為移工，亦僅是在臺移工總數22%¹⁴⁷；「Line@移點通」已上線1年餘，加入好友數仍然偏低。
 - (2) 再者，「好友人數」，是指官方帳號首次被用戶加入好友的次數，但好友數據指標尚有「目標好友人數」，是指未封鎖或刪除官方帳號的好友，將官方帳號封鎖的好友收不到訊息；因此，

<https://www.thenewslens.com/article/153607#gid=1&pid=1>。

¹⁴⁶ 勞動部110年8月30日勞動發事字第1100513979號函（總收文號：1100136274）。

¹⁴⁷ 依勞動部公開統計資料，截至111年2月底止之在臺合法工作移工為661,882人。

以勞動部函復好友人數14萬5,734人，實際上收得到推播訊息的對象應該更少。

3、再以111年1月5日，本院履勘新北市事業單位及訪談移工為例：

- (1) 於本案履勘前一日，111年1月4日，因應桃園出現本土個案¹⁴⁸，指揮中心於宣布：桃園市自即(4)日起至17日期間將全面強化防疫措施，包括外出須全程佩戴口罩，除有飲食需求可免戴口罩外，其他免戴口罩規定全部暫停。
- (2) 本院111年1月5日履勘時，考量北北基桃為1日生活圈，便詢問移工是否知悉桃園市因出現本土疫情而強化防疫措施？受訪移工表示：「不知道桃園發生本土疫情」、「不知道目前防疫規定有變嚴」、「雖然來臺灣很久了，但電視播放之防疫資訊、指揮中心記者會等，還是看不懂」、「有關疫情發展跟防疫措施，主要都是透過雇主告知」、「比較即時的疫情及規定，是透過FB」。
- (3) 即便依勞動部查復，於111年1月5日15時，始將桃園市防疫強化措施譯為移工母語後於Line@推播，但本院履勘時所訪談移工皆稱「不知道政府有LINE@」，因此更不可能得知有相關訊息。
- (4) 隨後，於111年1月7日，國內疫情在桃園西堤餐廳員工確診後，形成一波大感染；原因之一是有移工因為沒看到相關新聞報導，直到疫調後才發現曾前往西堤餐廳用餐。勞動部事後亦坦言未於第一時間，將重大疫情與時事，以多國

¹⁴⁸ 111年1月4日新增4例本土確診案例，都在桃園市，都是桃園機場員工，分別為案17230、案17238至17240)，其中3人為清潔人員，1人為防疫計程車司機。

語言向移工宣傳¹⁴⁹。

(五)由於政府的防疫資訊無法即時更新、缺少翻譯，移工只能被動等待雇主或仲介層轉的政府防疫資訊與措施；但訊息的傳遞會受到每個人對於語言的使用及對於詞字的定義認定不同而有影響，或是不經意地簡化或是改變傳遞的訊息等，也包括傳遞訊息的身分是雇主或是仲介，都導致疫情資訊在國人與移工之間，出現極大落差。

1、疫情期間，多數由指揮中心於記者會中宣達之防疫措施，或勞動部因應疫情所發布各項消息、法令，或苗栗縣政府頒布全縣移工禁足令，移工都是透過仲介的翻譯及轉告，處於被動接受的存在：

(1) 110年6月初，京元電子為將低風險移工轉送到造橋宿舍隔離，車上的移工是以為自己要去PCR，並不知自己將要前往被隔離；甚至是110年6月29日，苗栗縣政府宣布解除禁足令的訊息，亦是由NGO自己翻譯成雙語告訴移工¹⁵⁰；苗栗縣政府雖亦有特別將解除移工禁足令譯成英文、印尼文與越南文，但被指出越南文翻譯有錯，會使移工認為29日後還是禁止外出¹⁵¹。

(2) 無論是苗栗縣政府宣布之全縣移工禁足令，到各地雇主仿效之禁止移工外出、違法切結書等，指揮中心與勞動部皆稱已於記者會上表達立場，亦發布新聞稿及公文說明。但勞動部未

¹⁴⁹ 蘋果新聞網111年1月23日「2天炸出70例確診!指標移工不知西堤已爆 勞部認了『宣導有破口』」，資料來源：<https://tw.appledaily.com/life/20220123/76CPY33GRJDXLLWPKH5DLTEIPU/>。

¹⁵⁰ NPOst公益交流站110年7月14日「受排斥的他者：疫情禁足令下的『鄰居』、『同事』和『家人』」，資料來源：<https://npost.tw/archives/61925>。

¹⁵¹ TVBS新聞網110年6月30日「翻錯!移工解除禁足令 越語翻譯變延續」，資料來源：<https://news.tvbs.com.tw/life/1537016>。

能即時整合資訊並翻譯語言，直接提供給移工，也未提供給雇主與仲介，以利正確即時的傳遞給移工；致使發生前述雇主與仲介，為管理方便，或擔心不慎違反雇主指引規定被裁罰，或擔心染疫後之隔離、停工所造成損失等，在將資訊轉達移工時，便有意或無意地被選擇或忽略，影響移工知的權益。

- (3) 本院111年1月19日履勘D公司，移工稱自110年5月起即被告知返回宿舍後不得外出。據新北市政府查復，於110年6月防疫訪視時知悉該公司於全國三級警戒期間確實有管制移工外出情形，經新北市政府宣導說明不應有限制移工人身自由行為，並表示該公司確實無強制禁止等語。至本院履勘後，該公司始於宿舍公布欄張貼中、英、印語公告，向移工說明：「疫情二級警戒期間，不限制移工外出，因近期疫情嚴重有桃園亞旭工廠的群聚染疫事件，希望能減少外出的次數，如有需要物資採購可派代表或是外送服務，外出時也必須登記外出紀錄表」。

2、111年1月，亞旭電腦2名移工曾赴西堤餐廳用餐，卻未主動通報採檢，沒有配合實聯制也沒有向餐廳預約，加上沒收看新聞而資訊落差，疫調延遲12天，造成至少66人確診：

- (1) 111年1月16日：桃園市長鄭文燦於主持防疫專案會議時表示，1月7日西堤餐廳員工確診後，市府逐一透過簡訊或電話通知1月7日至12日於西堤中壢中山店用餐者顧客，匡列、採檢、隔離或自主健康管理。

- (2) 111年1月17日：指揮中心公布西堤餐廳內部感染累計至27位，延伸確診者8位，觀察Omicron病毒傳播力量僅過一天半就開始傳到第二波，非常快速，因此呼籲1月7日至1月12日曾到西堤餐廳中壢中山店的民眾，到社區採檢站採檢。
- (3) 111年1月21日：桃園市長鄭文燦於疫情記者會中指出，有2位在遠雄貿易港公司的移工，在1月9日曾到西堤用餐，後續出現症狀後採檢為陽性確診，擴大採檢發現已擴散至職場；由於2名移工沒有實聯制、沒預約、也未採檢，直到疫調後才發現2人曾前往西堤用餐，但已延遲12天。指揮中心也在同日晚間證實移工任職的桃園亞旭電腦，已採檢1,005人，其中60人陽性，加上同日下午記者會已公布6人，累積66人確診，感染來源應該都是1月9日曾到西堤用餐的2名移工（案18219、18220）。桃園市政府補充，經過疫調得知2名移工跟1位外配曾在1月9日去西堤餐廳用餐，因為他們未落實實聯制、也沒預約，更沒看到媒體報導。
- (4) 曾於1月9日去西堤餐廳用餐的移工表示，自己根本不知道西堤有爆出疫情；該移工向媒體表示，自己完全不清楚國內疫情發展，因此1月9日前往西堤用餐後，才會錯失主動快篩的消息。勞動部對此回應，相關單位確實沒有針對疫情個案跟移工特別宣導，後續會加強這部分¹⁵²。
- 3、此外，台中潭子耶穌聖心和聖母瑪利亞無玷聖心堂的Joy Tajonera神父（中文名陳智仁），與1095

¹⁵² ETtoday新聞雲111年1月23日「指標2移工西堤用餐沒警覺？ 勞動部坦承『宣導有疏失』」，資料來源：<https://finance.ettoday.net/news/2175886>。

文史工作室創辦人官安妮，都曾指出「防疫資訊傳遞也遭遇到文化差異衍伸的資訊誤讀」，例如：衛福部的文宣多有以柴犬作為主視覺者，但對於移工而言，狗未必會吸引他們的目光，甚至狗的口水在伊斯蘭教中被視為不潔的存在，都會影響政府文宣的宣導效益¹⁵³。

(六)綜上，勞動部未能提供移工在臺工作與生活必要資訊或法規訊息，皆透過雇主與仲介代為轉達。COVID-19疫情初期，指揮中心和勞動部在口罩實名制與公費疫苗預約平臺，忽略在臺灣多達70萬移工族群的資訊近用需求，以致移工接受資訊不完整、不對等；疫情期間，每日皆有疫調足跡、防疫宣導等大量資訊更新，卻欠缺與移工直接溝通的資訊管道，未能即時整合資訊並翻譯成移工理解的語言或文字；於110年5月推出「LINE@移點通」，但迄今加入好友人數僅占在臺移工22%，且與國人有資訊時間與內容的落差，致發生有移工不知與確診者足跡重疊而未接受篩檢，或對疫苗資訊以訛傳訛，而未能及時接種，造成疫情擴散之虞，顯有違失。勞動部應正視宣導管道無法有效觸及目標，除普及移工各式資訊通路，亦應檢討宣導訊息內容的即時性與全面性，以更周延移工人權保障。

五、指揮中心發布許多的防疫措施與規定，經常性的延遲移工群體的需求，特別是失聯移工。目前全臺約有6.6萬名失聯移工，因為沒有合法居留身分，隱藏在社區中生活及工作，難以取得正確完整的疫情資訊，亦不

¹⁵³ 獨立評論@天下109年3月14日「【投書】肺炎困境下的移工焦慮」，資料來源：
<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/9182>。

敢也不能使用醫療資源；於出現確診個案後，失聯移工更被視為疫情防治的可能破口。目前在臺屬逾期居留外國人，已可透過專案方式接種COVID-19疫苗，而因本土疫情未歇，國人第4劑與兒童疫苗皆已陸續施打，為盡速達到群體免疫的目標，如何提高失聯移工完整疫苗覆蓋率，及讓在臺沒有戶籍及健保身分的非本國籍移工子女，亦能接種疫苗，指揮中心與移民署應持續滾動式檢討、調整。

(一)健康是生而為人的基本，一個國家對於健康權以及醫療照護的權利之執行不會僅限於國民本身¹⁵⁴；健康也是行使其他人權不可或缺的一項基本人權。

- 1、世界人權宣言第25條規定：「人人有權享有為維持本人與家屬的健康及福利所需的生活水準，包括食物、衣著、住所、醫療和必要的社會服務」。
- 2、經社文公約第12條規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。……為求充分實現此種權利，應包括為達成下列目的所必要之措施：……改善環境及工業衛生之所有方面；預防、療治及撲滅各種傳染病、……；……確保人人患病時均能享受醫藥服務與護理」。第14號一般性意見於第34點提及政府有義務尊重健康權，「特別是不能剝奪或限制所有人得到預防、治療和安寧緩和醫療的健康服務的平等機會，包括受刑人和受拘禁者、少數族群、尋求庇護者和非法移民；不得將歧視性作法作為一項國家政策」；於第43點強調「政府在實施國家

¹⁵⁴ 聯合國大會於1965年通過之「消除一切形式種族歧視國際公約」(縮寫為ICERD)，於1969年正式生效。

公共衛生策略和行動計畫，策略和行動計畫的過程及其內容，應特別注意各種脆弱和邊緣群體」。

- 3、ICMW第28條規定：「移徙工人及家庭成員應有權按與國家國民同等的待遇接受維持其生命或避免對其健康的不可彌補的損害而迫切需要的醫療。不得以他們在逗留或就業方面有任何不正常情況為由，而拒絕給予此種緊急醫療」。

(二)疫情初期，我國採邊境嚴管策略，限制大部分非本國籍人士包含新引進移工的入境，隨後雖逐步有條件的開放移工專案引進，但與移工相關之防疫措施與規定，仍基於降低境外移入，或是群聚感染而影響企業營運，及轉換雇主伴隨而生疫情擴散之風險；在攸關個人衛生防護的防疫措施與資源服務，就經常性的忽略移工群體的需求和所面對之社會不平等處境；更妄論目前在臺逾期居留的外國人，包括失聯移工。

- 1、指揮中心宣布自110年5月19日起，暫停未持有我國有效居留證之非本國籍人士入境；110年11月11日起開放第一階段移工專案引進，111年2月15日起開放第二階段。基於為降低境外移入風險，規定包括第一階段專案引進之移工，全部採集中檢疫、必須在來源國完整接種疫苗、14天檢疫後應在同一旅館銜接7天自主管理，始能前往工作地點¹⁵⁵、自主健康管理期間僅得依就醫或緊急事故外出，且須有雇主專人負責接送及全程陪同。

¹⁵⁵ 111年5月27日零時起，入境移工的防疫限制與國人相同，在防疫旅館完成7天居家檢疫、快篩陰性後，即可離開防疫旅館，進行7天自主健康管理。自主健康管理期間，移工應遵守防疫規範，包括外出應配戴口罩、可外出工作，但禁止與他人聚餐、聚會或參加公眾集會。

- 2、勞動部於函復本院詢問有關移工轉換雇主時應檢驗PCR一事時表示，鑒於苗栗縣科技廠發生移工大規模群聚感染，且移工藉由轉換雇主將疫情擴散至其他雇主，造成新雇主之其他移工亦發生群聚感染，指揮中心於110年6月5日宣布，暫停移工轉換雇主等作業；再稱考量移工從事工作或集體宿舍有其特殊性，爰依指揮中心宣布移工恢復轉換雇主時應由雇主安排移工辦理PCR採檢。
- 3、勞動部110年12月27日最新修訂之雇主指引，略以：「考量我國移工居住特性及假日有群聚現象，為避免再有發生移工群聚感染情事，……，雇主應加強移工工作場所及住宿地點之防疫管理，落實相關管理措施，並向移工辦理宣導防疫措施，以避免群聚感染風險，致影響移工與國人安全健康，或因有確診個案造成工作場所停工，衍生無法營運之情事發生，……」。
- 4、COVID-19疫情期間，指揮中心呼籲個人衛生防護措施包括：戴口罩、勤洗手、保持社交距離；符合條件者儘速完整接種疫苗、若有疑似症狀主動接受篩檢及積極配合治療等；但多個NGO都曾向本院反應我國在防疫政策規劃遺漏移工族群需求，例如實名制口罩購買政策、公費疫苗平臺預約設計、疫苗接種順序，甚或是失聯移工接受篩檢及施打疫苗部分，有思慮不夠周延的情形：
 - (1) 實名制口罩購買政策
 - 〈1〉109年2月6日起實名制口罩於實體通路販售：桃園市群眾服務協會移工政策處主任汪英達表示，許多移工無法與國人一樣方便購買，原因包括遠洋漁工無健保、部分移工的健保卡被雇主扣留、無法自由外出或排隊久

候、或有健保空窗期，例如剛來臺時，與轉換雇主期間；1095文史工作室創辦人官安妮也表示，口罩地圖對移工而言不好用，因為看不懂資訊；又雖然有口罩地圖，但移工能排隊購買口罩的時間，多數侷限於周末假日，假日並非每間藥局都有營業，需要透過電話確認¹⁵⁶。

〈2〉110年3月12日起，為解決部分民眾沒有時間排隊購買口罩的問題，實施口罩2.0（開放透過eMask網站或健保快易通APP預購口罩），但沒有外語版可供使用，而且需要晶片讀卡機，移工根本無法自行操作¹⁵⁷；同年4月22日起，增加超商領取預購的口罩時能續購下一期口罩功能，政府網站雖有提供英文、泰文、印尼文、越南文的資訊，然而，要進入有四語說明的網頁，前提是需具備中文閱讀能力，而超商多功能機目前只有英文界面，移工若到超商購買，仍會需要國人協助¹⁵⁸。

〈3〉在臺逾期停居留的外國人無合法居留證件及健保¹⁵⁹，自無法於該時憑己力購買口罩使用；無法享有實名制口罩購買政策的移工或是外籍人士，僅能被動等待雇主發放，或是靠朋友接濟；供不應求的情形況下，只能重

¹⁵⁶ 獨立評論@天下109年3月14日「【投書】肺炎困境下的移工焦慮」，資料來源：
<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/9182>。

¹⁵⁷ 風傳媒109年7月11日「觀點投書：自新冠肺炎疫情下看見外籍移工在台處境」，資料來源：
<https://www.storm.mg/article/2836112?mode=whole>。

¹⁵⁸ The News Lens關鍵評論109年5月8日「新冠肺炎下被忽視的聲音：唯有以移工處境出發，才是真正將移工納入防疫網」，資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/134748>。

¹⁵⁹ 依據衛福部新聞稿內容，外籍人士購買實名制口罩的規定為，具有健保加保身分者，持健保卡至健保特約藥局購買；未具健保加保資格者，持居留證或入出境許可證購買。

複使用，防護效果大打折扣。

- (2) 110年3月22日起開放接種COVID-19疫苗¹⁶⁰：參照疾管署公布公費接種對象列表，機構類外籍看護工因應工作性質是照顧老人和病人，存在較高防疫風險，被列為優先施打對象¹⁶¹；其餘移工則比照國人，按年齡依序施打，包括同樣是照顧老人和病人，且會頻繁出入醫療院所，差別僅在於主要工作場域在家庭的家庭看護工，卻也未能優先施打疫苗。而110年11月間，因我國有大批自購AZ疫苗將同月底即屆效期，指揮中心回應媒體提問時仍表示「目前不會採取專案給無合法身分的失聯移工施打」¹⁶²。
- (3) 110年7月13日起開放持有居留證及健保卡之移工，可於公費疫苗平臺登記施打疫苗意願及預約接種疫苗：但該時公費疫苗平臺只有中文版，後期才有英文版，不通中、英文的移工，就僅能仰賴雇主、仲介或身邊好友協助完成預約；就算是有英文能力之移工，到了預約接種疫苗地點的頁面及選項時，仍然只有中文版本，需要NGO協助移工翻譯確認，等到移工回復時，可能又錯過預約機會¹⁶³。

¹⁶⁰ 疾管署110年3月19日新聞稿「AstraZeneca COVID-19疫苗訂於3月22日起開打」，資料來源：<https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/wxf4jk95I4XK1GMzSgHTUQ?typeid=9>。

¹⁶¹ 依疾管署公布「COVID-19疫苗公費接種對象(110.6.21版)」，該表第5順位為「維持機構及社福照護系統運作」，族群及接種對象為「機構及社福照顧系統之人員及其受照顧者與洗腎患者：1.住宿型長照機構住民及其照顧者。2.居家式和社區式長照機構及身障服務照服員及服務對象。3.其他機構(含矯正機關工作人員)。4.洗腎患者」。

¹⁶² NOWnews今日新聞110年11月9日「即期AZ疫苗不會給失聯移工施打」，資料來源：<https://tw.news.yahoo.com/%E5%8D%B3%E6%9C%9Faz%E7%96%AB%E8%8B%97%E4%B8%8D%E6%9C%83%E7%B5%A6%E5%A4%B1%E8%81%AF%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E6%96%BD%E6%89%93-123121336.html>。

¹⁶³ 直到指揮中心於第13期開放未在預約平臺預約的民眾，也可以到地方醫療院所進行接種，AZ也已開放所有年齡層施打（施打時程為110年11月5日起），合法移工施打率才開始明顯增加。

(三)目前全臺約有6.6萬名失聯移工，因為沒有合法居留身分，隱藏在社區中生活及工作，難以取得正確完整的防疫政策與訊息，若有症狀，亦不敢使用醫療資源；自指揮中心公布第32例確診患者是名失聯移工開始，失聯移工成為社會關注焦點，及疫情潛在風險的眾矢之的。

- 1、據移民署統計，目前我國失聯移工人數累計已超過6萬名，占全體移工人數逾9%¹⁶⁴。這些失聯移工原本是來臺合法工作，但因故離開原雇主，成為就服法第56條的失聯移工；他們仍然留在臺灣，在社會各角落付出勞力，雖然在法令規定上是逾期停居留及非法工作，但確實支撐著我國基礎勞動力的缺口。移工失聯後，失去合法居留身分，連帶失去健保資格，如果被查獲，還會失去目前的工作，成為被驅逐出境的對象，此後也不得再來臺灣工作；因此，他們隱藏在社區中生活及工作並且躲避查緝。
- 2、在疫情期間，失聯移工能否即時且完整的接受政府各項防疫措施及防治政策資訊，共同落實遵守防疫規定，已有疑慮；出現疑似感染症狀者，於無合法居留身分及無健保卡情形下，是否願意即時接受篩檢及就醫治療，以維護其個人健康？一旦確診或有與確診者接觸史，疫調或是足跡是否能夠被掌握，以避免持續擴大？幾起案例，迫使社會大眾正視對於失聯移工在社會各角落的存在，及他們的健康與防疫問題：

¹⁶⁴ 依移民署公開資料，111年5月份在臺失聯移工人數為6萬6,789人；而依勞動部公開資料，截至111年5月底止，我國產業與社福移工人數為67萬5,903人。

- (1) 109年2月26日指揮中心公布國內第32例確定病例，是其他確診案例(案27)住院期間之外籍看護(為失聯移工身分)；衛生單位匡列接觸者時，因為是非法從事工作身分，透過警政單位協尋始於2月24日尋獲，因該確診看護於被尋獲前，曾多次搭乘公車、捷運等大眾交通運輸，並有多處公共場所活動史，指揮中心公布其活動軌跡。指揮中心陳時中指揮官於109年2月29日視察醫院時特別提到：「不贊成現階段加強查緝醫院內之移工」；109年3月1日再表示：「加強查緝醫院移工¹⁶⁵，恐導致護理人力負擔過重、移工躲藏等防疫破口」、「針對目前措施可能對疫情造成的影響，已與勞動部部長許銘春當面討論，對方表示願全力配合」¹⁶⁶。
- (2) 109年3月19日，1名印尼籍失聯移工因自覺身體不適，主動前往醫院就診，但因有輕微發燒需快篩，加上語言隔閡，醫院通知轄區警察協助，失聯移工擔心身分曝光而逃跑¹⁶⁷。在案32之後，許多身體出現不適，或確實有接觸史的失聯移工，更不敢就醫。
- (3) 109年12月4日確診的1名移工(案688)，於自主健康管理期間，與其他47名移工同住醫管公司

¹⁶⁵ 勞動部於109年2月27日發布新聞稿表示：「非法移工有『COVID-19』確診個案，外界擔憂恐成防疫破口，勞動部及內政部移民署等跨部會，已建立加強查緝非法移工機制，……」，同日發文新北市政府，要求對第32例確診個案調查論處是否涉嫌違反就服法規定；衛福部於109年2月29日表示：「已要求醫院發現非法移工要通報移民署」。

¹⁶⁶ 聯合報109年3月1日「暫緩查緝非法移工 陳時中：勞動部部長答應全力配合」，資料來源：<https://health.udn.com/health/story/120950/4381653>。

¹⁶⁷ 民視新聞台109年3月19日「失聯移工發燒就醫卻落跑 員警全力追人」，資料來源：<https://tw.news.yahoo.com/%E5%A4%B1%E8%81%AF%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E7%99%BC%E7%87%92%E5%B0%B1%E9%86%AB%E5%8D%BB%E8%90%BD%E8%B7%91-%E5%93%A1%E8%AD%A6%E5%85%A8%E5%8A%9B%E8%BF%BD%E4%BA%BA-083440123.html>。

的大通鋪宿舍，指揮中心匡列這些同住移工返回採檢，但第一時間僅找回46人，其中1名移工，109年11月30日到新北市的雇主家後，同年12月2日上午即突然失蹤（成為失聯移工），直到12月4日指揮中心發布追緝，移民署成立專案小組，才在12月6日於台北市民宅查獲，送醫採檢為陰性。

- (4) 110年6月22日，因台北農產運銷公司（下稱北農）爆發COVID-19群聚感染，台北市柯文哲市長宣布「批發市場專案」，將農產、漁產、畜產、花卉等四大公司及環南市場工作人員造冊，全面接種疫苗；翌日即發生台北畜產運銷股份有限公司（下稱畜產公司）帶造冊人員到醫院施打疫苗時，因部分為失聯移工，無法提供合法證件，並擔心被抓而逃離院區，原本準備好200劑疫苗，只施打了81劑。
- (5) 110年7月1日，環南市場全面PCR檢測，篩出41例陽性反應，指揮中心成立聯合前進指揮所：環南市場自治會會長林勝東表示，畜產公司、家禽批發市場、環南市場和北農間人員往來頻繁，北市這幾處市場都互有連結，這其中主要連結就是「失聯移工」；失聯移工是批發市場的勞動主力，為了賺錢，即使發燒了也會吞了退燒藥就來上工，且這些移工根本不在造冊名單內，所以要匡列、篩檢甚至是施打疫苗時，根本找不到人¹⁶⁸。

¹⁶⁸ 上報110年7月2日「【內幕】市場專案2日共篩出63人PCR陽性 環南會長：非法移工恐成破口」，資料來源：https://www.upmedia.mg/news_info.php?Type=1&SerialNo=117661。

- (6) 110年7月12日，臺北市立萬芳醫院爆出院內感染，確診者中有1名外籍看護(案15240)，是透過仲介安排於同年6日下午入院照顧病患時，進行PCR採檢為陽性，事後發現為失聯移工。
- (7) 110年8月16日，臺北市長柯文哲於臺北市防疫因應記者會上表示(16日)新增1例確診，但這1例與昨天(15日)增加的那1例都屬於不明感染源，且兩例都是沒有身分證、健保卡的失聯移工；所以現階段從社區找潛伏感染源越來越困難，大部分都可以清掉，現在就剩下一些「比較隱晦的案例較頭痛。」

3、移民署蒐集新加坡等國針對失聯移工之查察管理及防疫措施後，認為強勢查緝作為，不利於防疫。該署彙整各國作法略以：馬來西亞為降低隱藏的染疫人數，對非法移工自110年5月開始展開圍捕，短短數天抓捕數千人，導致收容所爆發群聚感染；泰國亦在109年6月對非法移工採取圍捕行動，同樣造成收容所群聚感染，該國為鼓勵非法移工出面接受篩檢，讓非法移工可以透過網路申請簽證，以合法身分持續在泰國居留2年；韓國則是110年3月暫緩對非法移工搜捕，並提出「免費安心篩檢」計畫，僅要求受測者提供電話號碼，俾回復篩檢結果，不要求受檢測者提交任何身分文件。

(四)目前在臺屬逾期停居留外國人，已可透過專案方式接種COVID-19疫苗，雖然專案初期與執行過程中，各部會機關與民間團體間仍然有些混亂，但都已逐

步調整改善，依移民署發布新聞稿，截至111年6月底已超過13萬疫苗接種人次¹⁶⁹。

- 1、109年3月至6月，移民署考量逾期居留外國人隱身於我國社會，可能因非法身分無法充分使用我國防疫資源，且強勢查緝作為恐將導致這類對象藏匿更加隱密，不利防疫工作，配合指揮中心推動「擴大自行到案專案2.0」¹⁷⁰；110年5月，為避免外來人口，尤其是失聯移工及其他逾期居留外國人，因資訊不足而未出面就醫採檢，進而成為防疫破口，配合指揮中心推動「外來人口安心採檢防疫專案」。
- 2、110年12月，推動「逾期居留外來人口安心接種COVID-19公費疫苗專案（下稱安心接種）方案」，由移民署偕同衛福部、勞動部，結合宗教、NGO及民間組織力量，鼓勵及策動逾期居留外來人口出面接種疫苗，以確保我國境內社會防疫安全。
- 3、為期達到對COVID-19的群體免疫，安心接種方案讓共同生活在同一塊土地上，符合接種條件且有意願的逾期居留外國人，都有能夠接種疫苗的權利，是符合健康平權的作法¹⁷¹；然初期由於缺乏

¹⁶⁹ 移民署111年5月2日發布「推動逾期停(居)留外來人口安心接種COVID-19公費疫苗專案」施政績效，資料來源：https://www.immigration.gov.tw/5382/5385/5388/7178/293025/cp_news。

¹⁷⁰ 移民署分別於108年及109年推動「擴大自行到案專案」，兩者之目的及內容有所不同：(1)目的不同：108年係為有效提升查處成效及降低滯臺逾期停(居)留外來人口人數；109年則以防疫為目的，避免滯臺逾期停(居)留外來人口成為防疫破口。(2)內容不同：主要差異在於管制禁止入國(不予許可)期間之方式，108年係得「減免」禁止入國(不予許可)期間；109年係得「免除」禁止入國(不予許可)期間。

¹⁷¹ The News Lens關鍵評論111年4月21日「疫情之下的同島一命：檢視移工防疫措施，能否找到移工群體與台灣社會的平衡點？」內容略以：「最早提供失聯移工疫苗接種機會的是韓國，韓國政府早於8月底發布失聯移工可以不受懲處接種疫苗，失聯移工（包含過期居留者）需要至社區健康中心申請暫時的號碼，以便申請疫苗接種。韓國基於群體免疫的理由為非法居留的移民工接種疫苗，而同時韓國司法部也呼籲這些失聯移工在接種疫苗後自願於10月第二週開始至今年底前出境韓國，將不會受到罰款等懲處。日本在2021年11月已由厚生勞動省向各縣市發布逾期居留者可免受罰施打疫苗之訊息，新加坡則是強調具有合法資格者可以登記

周延的規畫，在原定的方案期程及推行初期，仍有許多影響失聯移工願意出面、安心接種疫苗的因素，例如：

- (1) 安心接種專案是以不通報、不查處、不收費及不管制等四項作為，鼓勵逾期停居留外來人口出面接種疫苗，指揮中心陳時中指揮官於110年12月6日記者會上保證，逾期停居留者不會因為打疫苗被捕；但翌（7）日上午，新竹縣即有1名失聯移工到衛生所接種疫苗時，被警方逮捕，引發譁然¹⁷²。
- (2) 但更多情形是逾期停居留外國人不知道可以打疫苗：其中一例是報載來臺灣近10年的印尼籍網紅初梨說，原本不知道可以打疫苗，透過抖音網紅影片才得知資訊¹⁷³；另本案於111年1月1日透過社團法人台灣關愛之家協會，訪談多名移工於疫情期間之工作與生活情況，其中有失聯移工表示自己因為變換工作地點，不知道能夠去哪裡，及如何接種疫苗，所以還沒有施打。
- (3) 對於資訊宣導部分，本院於111年1月26日諮詢公告在移民署網頁上的合作團體代表時，亦有民間團體提到，向移民署反映希望能夠在公告合作團體資訊時，以移工較為熟知英文縮寫或簡稱呈現（例如：社團法人臺灣外籍工作者發展協會，GWO），較能取得移工信任。

施打新冠肺炎疫苗」，資料來源：<https://www.thenewslens.com/article/165566/fullpage>。

¹⁷² 同日晚間，該名移工已完成接種，也已獲釋。

¹⁷³ 110年12月9日聯合報「移工湧北車打疫苗 勞長：合法、失聯移工都適用」，資料來源：<https://udn.com/news/story/122190/5949613>。

(4) 安心接種專案是以與宗教、NGO團體合作，由民間團體接洽、陪同失聯移工出面接種疫苗，但據本院於111年1月26日諮詢時，民間團體在與政府機關合作方面，提到：

- 〈1〉部分民間團體在接到勞動部（移民署委託，下同）來電調查是否有意願成為協助失聯移工接種疫苗的造冊點時，均表示有意願；但在還沒有確認處理流程、權責劃分與後續處理等細節以前，就被公布為協助單位，辦公室瞬間湧進大量詢問電話，造成嚴重混亂。
- 〈2〉於緊急聯絡勞動部釐清確認安心接種專案希望民間團體的協助模式（有意願接種疫苗的失聯移工到信任的團體處造冊，主管機關及衛生單位安排好後，要再由民間團體逐一聯繫當事人前往指定地點接種），部分團體受限無多餘人力可以負荷，選擇退出。
- 〈3〉第一時間，部分團體雖然協助轉達資訊，並接受失聯移工的登記造冊，但也抱持疑慮，並沒有立刻就將有意願的失聯移工姓名、居留證號、所在地提供給政府。
- 〈4〉但亦有部分團體並非以造冊方式提供協助，宗教團體中即有僅提供「電話轉接服務」者：當民眾（可能是失聯移工或其親友，或非法雇主）致電時，該團體再提供他們移民署有關安心接種專案的專線電話；該團體也提出，接過民眾電話表示，是先致電移民署，移民署請他們改洽該宗教團體，但該宗教團體能夠協助的方式，卻又只能再請民眾撥打移民署的專線電話。

- 〈5〉到院接受諮詢的民間團體皆表示，移民署及勞動部無提供任何資源與協助，卻要求民間團體要限期提出造冊名單，是強人所難；且未向民間團體及安心接種專案對象，清楚說明造冊的目的，就有失聯移工洽詢後發現並不是隨到隨打，而是要先造冊再等候通知，且造冊資料是要轉給移民署時，即卻步放棄。
- (5) 另民間團體在安心接種專案初期觀察到，可能影響失聯移工出面意願的情形包括：
- 〈1〉失聯移工與民間團體聯繫後，亦並非馬上就可以施打疫苗，而是要先提供資料造冊，再等通知；就有造冊後等很久都沒等到通知，民間團體詢問有關機關也無明確答案情形。
- 〈2〉造冊後等通知到指定地點施打的方式，容易引起失聯移工的恐懼，認為會有員警或專勤隊在現場或周邊，有計畫性的誘捕。
- (6) 民間團體亦陪同失聯移工前往大型接種站施打，肯定政府在台北車站設置大型接種站，讓移工隨到隨打，希望有機會的話可以延續下去¹⁷⁴；但提到：
- 〈1〉資訊仍然不夠即時與完整：民間團體觀察有許多自行到場的失聯移工，因為沒帶證件而沒打到疫苗；但移工離去後，下次是否還會持證件到場施打？相當考驗失聯移工對於政府的信心。

¹⁷⁴ 台北車站中型接種站自110年12月22日至111年6月30日，服務6個月又10天，總接種量約13.2萬人，每月接種量有高有低，最高為111年1月份接種4萬多人，111年6月較少僅7000多人。該接種站主要是為服務移工，經統計，有46%的移工或外籍人士在此接種站接種。

- 〈2〉現場有員警協助維持秩序，但失聯移工對於著制服員警感到緊張，建議可以改著工作人員背心，可以減少失聯移工的不安。
- 〈3〉現場動線規劃不夠友善，無民間團體陪同，自行到場的失聯移工，無法循指示牌進入動線排隊，以致於需要員警協助維持秩序；減少失聯移工需要與員警或非必要工作人員的溝通與接觸，才能減輕失聯移工的焦慮。
- 〈4〉現場並無備妥多國語言版本接種須知與意願書，且是民間團體代而向工作人員詢問，才能被動地取得資料；也需要有更多通譯人員協助填寫資料。
- 〈5〉施打疫苗前，醫師會先進行評估，包括過敏史、慢性病、身體狀況或是前次施打後的反應等。但民間團體就發現，醫生在問診時對移工表示「反正你們來都有健康檢查¹⁷⁵」，就結束疫苗接種前的評估。
- 〈6〉失聯移工也擔心疫苗不良反應，包括出現不良反應時的服藥與就診。民間團體建議醫生可加強對於副作用的宣導，但缺乏通譯人員協助，醫事人員可能都會因為無法有效率的溝通而放棄。

4、移民署於本院辦理機關詢問前提出書面資料表示：「皆與有意願合作之民間團體事先溝通，並告知本專案之執行方式，於確認其同意提供聯繫方式後，公布於本署官網」、「合作團體皆無償協助本署，各合作團體可依自身業務考量，決定協助

¹⁷⁵ 為確保外籍勞工母國健檢認可醫院品質並基於傳染病潛伏期等因素，受聘僱外國人需於入國後，於國內指定醫院接受入國3日健檢以及工作滿6個月、18個月及30個月之定期健檢。

本署之方式」。

- 5、移民署於111年2月18日到院接受詢問時表示：「當時在溝通時可能有說明不足，或是後續在執行時接獲團體反映困難時，我們有再次說明，如果還是無法配合者我們已有把名單刪除」、「北車就是外展接種站，後來包含桃園及台中火車站，東協廣場或是梨山都有，接種率都不錯；雖然比較難去統計各外展接種站的施打率，但據觀察，北車的真的很不錯」、「造冊部分是為了移民署要配發統一編號及疾管署需要統計，初期真的有很多需要磨合，現在真的已經比較順暢了。過程中未盡周延部分，會請同仁去向合作團體詢問實行的困難，持續檢討精進」。

(五)失聯移工受限於無合法身分，未能即時且完整的接受到政府政策與資訊、取得防疫物資等，已如前述；雖然COVID-19疫苗不能預防感染，卻能降低症狀負擔，因此，完整接種疫苗，仍然會是目前預防疾病最有效的方式。尤其，指揮中心已開放5歲以上兒童，亦將要開放6個月以上幼兒接種疫苗；並且已開放部分對象，於接種第1次追加劑(即第3劑)滿5個月後，可接種第2次追加劑(即第4劑)。即便目前已有安心接種專案可協助逾期居留外國人接種疫苗，但部分或許有除了怕被抓到、罰鍰及遣返等以外的原因(部分國人亦有疫苗猶豫)，亟待指揮中心整合相關部會，期在疫苗宣導政策上，能更有效益的溝通；另，國內尚有為數不少之非我國籍特殊兒童(黑戶寶寶)，同樣會受COVID-19疫情威脅，是否亦能透過安心接種專案模式接受疫苗保護，亦待努力。

(六)綜上，指揮中心發布許多的防疫措施與規定，經常性的延遲移工群體的需求，特別是失聯移工。目前

全臺約有6.6萬名失聯移工，因為沒有合法居留身分，隱藏在社區中生活及工作，難以取得正確完整的疫情資訊，亦不敢也不能使用適當的醫療資源；於出現確診個案後，失聯移工更被視為疫情防治的可能破口。目前在臺屬逾期居留外國人，已可透過專案方式接種COVID-19疫苗，而因本土疫情未歇，國人第4劑與兒童疫苗皆已陸續施打，為盡速達到群體免疫的目標，如何提高失聯移工完整疫苗覆蓋率，及讓在臺沒有戶籍及健保身分的非本國籍移工子女，亦能接種疫苗，指揮中心與移民署應持續滾動式檢討、調整。

捌、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正苗栗縣政府。
- 二、調查意見二、五，函請行政院偕同嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心妥處見復。
- 三、調查意見二至三，函請勞動部檢討改進見復。
- 四、調查意見四，提案糾正勞動部。
- 五、調查意見五，函請內政部移民署檢討改進見復。
- 六、調查意見，移請本院國家人權委員會參處。

調查委員：王幼玲
王美玉

中 華 民 國 111 年 7 月 27 日