



監察院

REPUBLIC OF
CHINA
(TAIWAN)

THE CONTROL YUAN

114年8月20日社會福利及衛生環境委員會會議

移工遭性侵 通報與訪視失職案

調查委員：王美玉、王幼玲、紀惠容

甲女案

- 移工甲女於111年3月17日經仲介安排進入**嘉義縣**之雇主家庭從事照顧工作，上工首日即遭雇主A之家屬A1性侵(A1業經法院為有罪判決定讞)。
- 隔(18)日，仲介協調A1與甲女以10萬元簽立和解書，仲介未通報勞工及警察機關。



- 一週後(3月24日)，**臺中市**某醫院護理人員發現照顧病患之甲女不時哭泣，上前關懷而得知此憾事，經該醫院社工通報1955專線、臺中家防中心，甲女並由醫院社工陪同向警察機關報案對A1提出告訴。



- 然而，甲女3度更換新雇主，皆因心理創傷難以克服而無法穩定工作，事件發生一個月後(111年4月29日)，只能黯然返國。甲女離境時有自殺傾向，身心嚴重受創。
- 此外，甲女離境前一個月已更換3次雇主，勞政機關登錄卻仍為A的前一任雇主，類似「試工」。

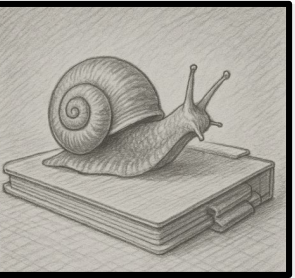
乙女案

- 113年8月2日立法委員與NGO、乙女召開記者會，指出乙女之雇主B因性侵案遭通緝，卻仍然能雇用乙女，勞動系統與警政系統沒有連線，讓性侵通緝犯竟能合法僱用外籍看護，基隆市政府未依規定訪視等情。



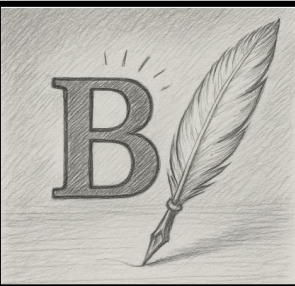
- 經查，乙女之雇主B於95年8月為強制性交犯行，99年11月最高法院對雇主B為有罪判決定讞，雇主B拒不到案逃亡，轄管地檢署自100年3月對B發布通緝，直到113年7月被捕歸案入監。
- B於112年9月(通緝期間)以自身名義合法申請直接聘僱乙女照顧B父，惟查乙女未與被照顧者B父同住，且乙女自承工作與照顧工作無涉。

調查發現1：事後處理機制—甲女案發後社勞單位處置作為失當



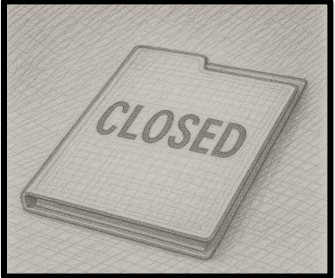
人力公司**違法**仲介甲女受僱於A，嘉義縣府於111年3月知悉，卻至本院113年5月函詢後始調查及裁罰。

嘉義縣府於**111年3月24日**已知悉，卻直至本院立案調查約詢勞動部，勞動部於**113年5月24日**(知悉後2年2個月)發函該府詢問案情，始辦理調查及裁罰工作。



嘉義縣府未及時調查及裁罰，致使仲介公司評鑑失準。

甲女之人力公司連年評鑑取得B級以上成績，惟勞發署向本院表示，本案人力仲介公司於本院調查時並無任何違法紀錄的，但後續已確認違法部分，足以影響仲介評鑑成績。



甲女為性侵害案件被害人，惟權責機關支持作為明顯不足，有草率結案疑慮。

臺中家防中心**未考量甲女語言不通**，無法理解心理創傷量表，**未尋求通譯協助**，錯失第一時間替甲女尋求心理諮商資源。



甲女離境前轉換工作，各地之勞動和性侵害防治機關未能有效溝通和交接個案，缺乏「以個案為主體」之整合性紀錄與追蹤機制。

甲女一個月內3度換雇主，從**嘉義縣**移動至**臺中市**，再至**彰化縣**後離境，各地方政府間聯繫發生斷點，有違「加強外國人性侵害案件通報機制及相關單位業務聯繫分工與處理原則」。

調查發現2：事前預防機制—未實地查訪及不良雇主管制機制缺陷



基隆市府未依規定，於乙女受僱3個月內實施檢查(實地訪視)。

- 當地主管機關於接獲雇主辦理外國人入國或接續聘僱通報後，**應於3個月內實施檢查**。
- 乙女表示，自112年9月受僱於B，至113年7月營救出來為止，未見政府人員實地訪視。基隆市府於本院約詢時坦承，**基隆市府沒有實地訪視乙女**。
- 基隆市府稱曾以電話進行訪視，但查無任何紀錄可資佐證，且勞動部指出疫情結束後，不得以「電話關懷」取代實地訪查。
- 乙女案若依規定實地訪視，應能立即發現**乙女未在工作地點工作(被帶到臺北市)**，及**未與被照顧者同住等異常**情事。



不良雇主管制於制度設計和執行上具重大缺失，致未能有效保障移工權益。

- 甲女案中，勞動部直至本院調查始行文瞭解偵審進度，並於113年6月對雇主A及A1進行管制，期間A仍能改聘其他移工，凸顯現行以「**經起訴、緩起訴或一審有罪判決**」**為啟動管制前提時點**，以及未建立司法案件進度追蹤機制問題。
- 乙女案中，**性侵案定讞之通緝犯竟能聘僱移工**，乃因**雇主有無違反勞動以外法令情形，非屬法定審查管制事項**，故現行管制對象界定與實際風險對應嚴重不符。

調查意見一

糾正嘉義縣政府

1955專線於111年3月24日接獲申訴即以緊急案件派案至嘉義縣政府，惟該府僅透過電話聯繫甲女、仲介、社工及警方後，即以「性侵害部分已進入司法程序」及「甲女不願意接受該府安置」為由草率結案。雇主A並無聘僱資格，屬非法僱用甲女，已違反就服法規定；○○人力仲介明知甲女遭性侵，竟未依法通報主管機關，反勸說甲女收下新臺幣10萬元和解，亦構成重大違規。

- 惟**嘉義縣政府對於上述明確且具體可查之違法行為，卻全然未依法調查與處理，猶推諉卸責，顯示其未盡查察與保護義務。直至113年5月，勞動部正式交辦，該府始啟動調查**，至同年8月完成行政裁罰，惟已**歷時2年**有餘，嚴重延宕，明顯違反即時保護與依法行政之基本義務。
- 由於嘉義縣政府未及時查處致○○人力仲介違規情節未被揭露，因而得以持續營運並取得**評鑑B級**以上成績，造成**評鑑結果失真**，違背制度設計作為保障品質與協助雇主選擇之目的，影響行政公信與政策效果。**嘉義縣政府在本案處理過程中，怠失情節重大，難辭其咎。**

雇主B於100年間因涉強制性交案件遭通緝，112年9月仍得以自身名義合法申請接續聘僱乙女；乙女受僱期間疑遭雇主B性侵及不當對待，直至113年6月方由警方救出。

調查意見二

糾正基隆市政府

- 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法及勞動部規定，地方主管機關於接獲雇主通報3個月內完成實地查訪；該府雖稱**基隆市政府自承並未實地訪視，乙女亦明確表示從未與該府人員接觸，顯與規定不符。**雖稱曾以電話進行訪查，卻無任何紀錄可資佐證，並以乙女非首次來臺、非屬優先訪視對象、及係直接聘僱為由推託卸責，說法反覆且於法無據，**違背主管機關依法應盡之查察與誠信義務。**
- 更有甚者，**對於雇主B疑使乙女從事許可範圍外工作，及未於許可地點工作之情事，該府迄未查明或處理。**
- 基隆市政府在本案中未依規定履行查察義務，亦未積極處理移工疑遭不當對待情事，行政作為消極，怠失情節重大，難辭其咎。

調查意見三

糾正勞動部

現行對不肖雇主管制係依勞動部訂定之裁量基準，以「經起訴、緩起訴或一審有罪判決」為啟動管制前提，惟實務上易產生執行落差。**甲女案中，甲女於111年3月遭雇主A家屬A1性侵**，惟勞動部直到本院介入調查後，才行文法院瞭解判決進度，並於**113年6月對該雇主A及A1進行管制**；期間該雇主A於111年4月即申請並獲准聘僱新移工。乙女案則更具嚴重問題，雇主B於99年因強制性交案件定讞並通緝在案，惟因**違法行為並非針對所聘僱之外國人，故未被納入現行管制對象範圍**，顯示**管制對象界定與實際風險嚴重不符**，致危害事件屢次重演；該雇主不僅於112年以自身名義申請並獲准聘僱乙女，乙女後續亦指控雇主B妨害性自主。

- **勞動部以司法起訴或判決為管制時點，致使不良雇主得以在漫長司法程序中持續聘僱移工；且該部未建立主動監控司法案件進度機制**，多僅被動於案件曝光或外部介入後，才行文法院取得起訴或判決結果後開始管制，形成**犯罪黑數**。
- 管制對象僅限於「雇主本人、其家屬及加害人」，致實務上仍可**透過更換申請人名義迴避限制**。另外界亦普遍認為，**2年管制期過短**，無法反映違法行為嚴重性。
- 勞動部在制度設計與執行上皆存在重大缺失，致未能有效保障移工權益及人身安全。

調查意見四

函請臺中家防中心 確實檢討改進見復

甲女由臺中家防中心受理通報地方勞動主管機關，惟僅聯繫**案發地嘉義縣**，未考量**實應由實際工作地之勞政機關提供必要協助**。甲女為未諳中文之外籍人士，臺中家防中心應媒合通譯資源協助翻譯，包括對被害人心理創傷量表之理解，以保護外籍被害人。甲女結案報告心理創傷量表上有部分勾選答案，評估說明卻載明甲女無法理解量表內容；該中心又表示因甲女「未表達有心理諮商需求」，故未安排通譯協助填寫。

- 甲女於事件後身心嚴重受創，離開雇主A家後，數度更換新雇主，皆因無法克服心理陰影而無法穩定工作，最終僅得黯然返國；惟因家庭經濟壓力所迫，甲女又再次出國工作，卻因創傷未癒仍難以適應，再次陷入無助與困境，充分顯示**行政機關未及時保護與介入，對受害人造成長期實質傷害，亦暴露制度性缺失。**
- 臺中家防中心**未依指引通報實際工作地之勞政機關**，致被害人未獲及時協助，影響其勞動權益保障，且於**被害人心理創傷評估作業中，紀錄內容與執行情形不符**，服務程序顯有疏漏，足見該中心**對外籍被害人權益保障未臻周全，應予檢討改進。**

調查意見五

函請勞動部 確實檢討改進見復

甲女自原照顧者於111年2月26日往生後即離開原雇主家，期間至少受僱於嘉義縣雇主A、臺中市○姓及彰化縣○姓等3任雇主，直到111年4月29日甲女離境時，勞動部仍未更新甲女的受聘僱紀錄，系統顯示的雇主仍為原雇主。因此，當1955專線受理甲女申訴遭性侵害及仲介不當對待時，僅派案至嘉義縣政府，臺中家防中心並以此為由未聯繫臺中勞工局；致使甲女從嘉義縣轉至臺中市，再至彰化縣，最終離境，期間未獲勞動主管機關提供轉換工作協助及權益保障，突顯責任銜接機制的嚴重缺失。乙女受僱於雇主B家屬期間，雖已向雲林縣政府通報接續聘僱，但因住宿地點隨被看護者變更至臺北市，雲林縣政府和臺北市政府互相關認為應由對方負責，最終兩地政府均未進行訪視。另乙女受僱於雇主B期間，基隆市政府完全未實施訪視。

- 雇主應於接續聘僱移工或終止聘僱關係後的**3日內**向主管機關**通報**。然而，**勞動部允許雇主事後補報**，不僅導致系統資訊延遲更新，並使得**雇主得以先試用移工，卻無須承擔該段期間的責任與義務**，從而損害移工的基本權益。
- 勞動部雖要求地方政府於接獲雇主通報後**3個月內完成訪視**，但**對未依限完成訪視的地方政府未設立罰則，致訪視淪為形式**，無法有效保障移工權益。
- 雇主B涉嫌違反就服法相關規定，勞動部以司法偵查為由暫緩查處，漠視應履行的行政責任；而甲女未完成離境驗證程序，勞動部卻稱其不需驗證，與制度保護目的不符；另1955專線結案審核僅止於形式檢核，未深入審查地方政府的處理結果，致使相關案件未獲妥善處理，制度形同虛設。對於上述缺失，**勞動部應確實檢討改進**。

調查意見六

函請勞動部 確實檢討改進見復

本案陳訴意見略以：「遭受性侵之被害移工，審判庭期無法申請法扶律師協助，若被害移工選擇離境，缺席審判下不利於被害移工」。

- 經查現行刑事訴訟與法律扶助等法律規定，均未排除遭受性侵等犯罪被害人身分之移工於審判期程申請法扶律師協助，並**無陳情意見所指不利離境被害移工情事**。
- 次查陳訴人所指具體個案(甲女案)，尚無發現剝奪或不利被害人訴訟參與權利情形。
- 惟查甲女案審理歷程及移工母國駐臺辦事處向本院反映意見，**離境之被害移工可能因為司法書狀文書簽署及驗證問題，產生不利情事**。雖有關移工於司法程序中所涉文書效力等問題，主要屬司法院及法務部權責，惟**勞動部作為中央勞政主管機關，應主動統整移工涉訟實務經驗，積極協調相關部會，推動制度改善**，防止類似情事反覆發生，保障被害移工訴訟參與權益。

處理辦法



- 一.調查意見一，提案糾正嘉義縣政府。
- 二.調查意見二，提案糾正基隆市政府。
- 三.調查意見三，提案糾正勞動部。
- 四.調查意見四，函請臺中市家庭暴力及性侵害防治中心
確實檢討改進見復。
- 五.調查意見五、六，函請勞動部確實檢討改進見復。

簡報結束

感謝聆聽



監察院
THE CONTROL YUAN
REPUBLIC OF CHINA (TAIWAN)

