

調 查 報 告

壹、案由：據訴，嘉義縣疑發生1名家庭看護移工甲女遭雇主性侵，仲介獲悉後未依法通報，仍將甲女轉至臺中市且頻繁轉換工作。甲女遭性侵後無法工作而就醫，方由醫院通報警局；被害過程中，甲女疑未曾獲政府相關部門救助。另基隆市疑發生1名性侵通緝犯竟可合法聘僱移工，致該移工遭監禁、性侵長達9個月，該府於聘僱期間疑未依法訪視，直到移工向NGO求助始被救出。究相關主管機關有無違失？仲介管理及評鑑制度是否發揮效用？對於曾有不良紀錄的雇主申請聘僱移工之管制有無落實？均有深入瞭解之必要案。

伍、調查意見：

本案係家庭看護移工甲女¹及乙女²兩名家庭看護移工疑遭雇主性侵與監禁事件。本院為釐清相關事實與有關機關責任，遂於民國(下同)113年5月17日、8月5日、9月9日及10月21日，分別就甲女及乙女個案辦理3次約詢，邀集勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)、內政部警政署(下稱警政署)、內政部移民署(移民署)、衛生福利部(下稱衛福部)、司法院、相關地方政府及財團法人法律扶助基金會(下稱法扶基金會、法扶)等機關到院說明；

¹ 甲女經私立就業服務機構(下稱仲介)安排，至嘉義縣雇主A家上工首日即遭性侵。仲介依法於知悉移工遭受性侵時，應履行通報義務，惟本案中未依規定通報，旋即為甲女轉介新工作。每次甲女轉換雇主時，地方政府均接獲依法應於3個月內完成訪視之通報，但因甲女身心嚴重受創，無法持續工作，未及接受訪視即再度離職，致其受害情況未被及時察覺，最終黯然離境。本案歷經嘉義縣、臺中市及彰化縣等地方政府接續訪視階段，惟均未於甲女實際在職期間完成訪視。

² 乙女受僱於基隆市雇主B期間，疑遭長期限制行動、施暴與性侵，且未獲給付薪資。據113年8月2日民間團體召開記者會揭露，該雇主自110年起因刑案遭通緝，為規避查緝長期居家，得以監控乙女行動與通訊。乙女疑受困近9個月後，趁雇主外出時透過通訊軟體向外求助，始得脫困。期間，基隆市政府未依規定進行訪視，致其疑似受害情形未被及時發現，直至媒體與民間團體揭露事件後，方為外界所知。

另就乙女個案，訪談當事人及涉案仲介業者，並邀請移工母國駐臺辦事處到院協助釐清案情。經請有關機關^{3、4}

協助補充資料及說明後，已調查完畢，調查意見如下：

- 一、本案甲女為來臺工作之移工，在等待轉換雇主期間，經仲介(東○人力開發有限公司，下稱東○人力仲介)安排至嘉義縣未具聘僱資格的雇主A家庭擔任看護工作，卻於111年3月17日上工首日遭雇主家屬性侵害，翌日即轉往臺中市工作；在某醫療院所工作期間，經護理人員察覺異狀而揭露受害情事。查勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱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，行政作為流於形式。再查，雇主A並無聘僱資格，屬非法僱用甲女，已違反就業服務法(下稱就服法)規定；東○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(下同)10萬元與雇主和解，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東○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

³ 甲女部分：陳情人、勞動部、衛生福利部(下稱衛福部)、嘉義縣政府、臺中市政府、臺灣嘉義地方法院(下稱嘉義地院)、臺中市政府家庭暴力及性侵害防治中心(下稱臺中家防中心)、高雄市政府、桃園市政府勞動局。

⁴ 乙女部分：NGO、勞動部、衛福部、衛福部中央健康保險署(下稱健保署)、衛福部疾病管制署(下稱疾管署)、警政署、臺灣基隆地方檢察署(下稱基隆地檢署)、臺灣新竹地方檢察署(下稱新竹地檢署)、雲林縣政府、基隆市政府(含基隆市警察局)、桃園市政府家庭暴力暨性侵害防治中心(下稱桃園家防中心)、高雄市政府、臺北市勞動力重建運用處。

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。

(一)本案家庭看護移工甲女於111年3月17日經仲介安排進入雇主家庭從事照顧工作，上工首日即遭雇主家屬性侵，情節重大。該案經嘉義地院審理，已判決加害人刑事有罪確定。惟經調查發現，甲女實際提供勞務之對象，與申請聘僱許可之雇主不符，涉有非法聘僱及仲介媒介外國人非法為他人工作等違規情形。嘉義縣政府卻主張，因該雇主未依規定辦理接續聘僱通報⁵，致該府對甲女實際工作情形不知情。

1、甲女案係由陳情人於113年1月，就涉外事件中移工訴訟人權保障疏漏及制度改進事項，向本院提出陳情時所揭露之個案。甲女為遭雇主性侵之被害人，已於111年4月29日離境，目前不在國內，其訴訟相關事宜委由移工母國駐臺辦事處及陳情人代理協助處理。

2、經本院瞭解，甲女案加害人雇主家屬已於113年3月19日經嘉義地院判決刑事有罪確定，則甲女受害事實明確。而依該判決書內容所載：本案加害人為A1，其母(下稱A母)因病需人照顧，乃以A1胞弟A之名義為雇主，透過東○人力仲介聘僱甲女負責照顧A母。A1卻在甲女於111年3月17日，初次至嘉義縣住處工作時，於同日15時、20時及22時許，對甲女為性騷擾、強制猥褻、強制性交行為

⁵ 依就服法相關規定，雇主應於所申請聘僱之外國人入國後3日內或接續聘僱日起3日內，向地方勞動主管機關辦理通報；地方勞動主管機關再依外國人生活照顧服務計畫書規定事項實施檢查。

之犯行事實，以犯刑法強制性交罪，原判處有期徒刑5年；經A1提起上訴，改判有期徒刑2年，緩刑5年⁶。

- 3、惟查勞動部提供有關甲女之聘僱許可資料及嘉義縣政府所掌握甲女在臺動態⁷，並無該雇主以照顧A母為由提出聘僱申請之紀錄。顯見甲女受聘僱照顧A母的工作，並未透過合法聘僱程序辦理，A涉嫌非法僱用外國人；而東○人力仲介則是涉嫌媒介外國人非法為他人工作。
- 4、勞動部⁸表示：「甲女自108年12月23日至111年3月22日止受僱於葉姓雇主；針對甲女在葉姓雇主聘僱期間遭遇A1性侵部分，可能原因為雇主A非法聘僱他人所申請聘僱之甲女，本部已於113年5月24日發函嘉義縣政府查處」。嘉義縣政府⁹亦表示：「甲女案發於111年3月17日，惟仲介未向本府辦理入國3日暨接續聘僱通報，故本府同仁並不知情」。

(二)本案甲女於等待轉換雇主期間，經仲介安排至非具接續聘僱資格之雇主A家中工作，並於首日即遭雇主家屬性侵，甲女旋即向仲介反映，並由仲介出面協助處理。案經醫院社工於111年3月24日通報1955專線成立緊急申訴案件，同日派案由嘉義縣政府查處¹⁰，惟該府於111年4月11日即以各項理由逕行結案，未依法展開調查，並表示於113年5月24日勞動

⁶ 臺灣高等法院臺南分院刑事判決；判決主文「原判決所處之刑撤銷。A1處有期徒刑2年。緩刑5年，緩刑期間付保護管束，並應於緩刑期間內向指定之政府機關、政府機構、行政法人、社區或其他符合公益目的之機構或團體，提供200小時之義務勞務」。

⁷ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁸ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁹ 嘉義縣政府113年4月12日府勞行字第1130087828號函(本院收文號1130100922)。

¹⁰ 勞動部勞發署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202203240436)之受理日期(時間)為111年3月24日15時43分。

部交辦前，未曾進行調查。

1、依本案調查發現，甲女於受聘僱葉姓雇主期間，經東○人力仲介至雇主A家工作；甲女疑遭雇主家屬A1性侵後，當日即向東○人力仲介反映，東○人力仲介並於翌日至雇主家協助處理。以上所涉違反就服法情形¹¹如下：

- (1) 葉姓雇主涉嫌違反就服法第57條第3款「指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作」規定；東○人力仲介涉嫌違反就服法第40條第1項第5款「辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損」規定。
- (2) 雇主A涉嫌違反就服法第44條「任何人不得非法容留外國人從事工作」及同法第57條第1款「聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人」規定；東○人力仲介涉嫌違反就服法第45條「任何人不得媒介外國人非法為他人工作」規定。
- (3) 東○人力仲介涉嫌違反就服法第40條第1項第19款「知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於24小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報」規定。

2、勞動部¹²表示：「本案甲女遭性侵案件經○○大學附設醫院(下稱○○附醫)社工於111年3月24日

¹¹ 勞動部113年5月24日勞動發管字第1130508411號函嘉義縣政府。

¹² 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

15時43分進線1955專線要求通譯服務後，1955專線除即成立緊急申訴案件¹³派請嘉義縣政府查處¹⁴……」。惟嘉義縣政府於111年4月11日填載甲女報案時已不在該轄內、甲女不願該府協助安置、已致電相關人瞭解現況、涉刑事案件已經開始偵查處理等語，將本件登錄結案；並自承於勞動部113年5月24日交辦前，該府未曾進行調查。

- (1) 嘉義縣政府於111年4月11日填復勞動部關於本件處理情形¹⁵：「3/28致電東○人力仲介，仲介表示甲女已於3/24轉換新雇主；3/29致電甲女，甲女表示想在新雇主處工作，並表示已有社工協助，暫時不需要安置協助；3/31致電臺中市政府警察局(下稱臺中市警局)，員警表示筆錄已製作完成，案件將移地檢署等候起訴，此案件進入司法程序」。
- (2) 嘉義縣政府113年4月12日函¹⁶復本院表示：「甲女於111年3月24日在臺中派出所報案並通報1955專線，甲女於報案當時已離開嘉義縣轄區，所以本府致電甲女關懷並協助安置事宜，惟其堅持不願本府安暫，本案經多方聯繫後，協助進入司法程序」；並於同年11月11日¹⁷補充表示：「本案涉刑事案件並經警察機關開始偵查處理，故未於第一時間主動調查，於113年5月24

¹³ 勞動部表示，1955專線已建構電子派案平台，接線服務員於受理一般申訴案件(例如勞資爭議事項)應於24小時內派案，緊急申訴案件(例如：性騷擾、性侵害及人身侵害案件)則應在2小時內派案。本件受理案件日期為111年3月24日，為星期四。

¹⁴ 勞動部勞動力發展署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202203240436)。

¹⁵ 勞動部1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202203240436)。

¹⁶ 嘉義縣政府113年4月12日府勞行字第1130087828號函(本院收文號1130100922)。

¹⁷ 嘉義縣政府113年11月11日府勞行字第1130283967號函(本院收文號1130102735)。

日勞動部交辦¹⁸後啟動調查¹⁹」。

(3) 嘉義縣政府羅秘書長到院說明：「(對於甲女案)我們也是接到1955專線通報才知道」、「當天就有致電甲女問她有沒有需要協助」、「因為甲女說想在臺中工作，本府就告訴她有需要安置或其他幫助可以跟我們聯絡」。

(三) 嘉義縣政府稱其自始不知甲女實際工作於雇主A家中，故未就雇主A涉及違反法令部分進行調查。惟經查1955專線派案單所載內容及該府自承與東○人力仲介之聯繫紀錄，均已透露相關事實，並無遭受刻意隱匿之情事。該府卻遲未依法啟動調查或採取應有之處置措施，前後說詞自相矛盾，顯示其未盡查處責任。

1、嘉義縣政府於到院說明時，辯稱該府自始不知甲女實際受僱於雇主A，因此未對雇主A違反法令規定部分進行調查；但該府說詞漏洞百出，前後矛盾。

(1) 嘉義縣政府稱，自111年3月24日收受1955專線交下案件後即多方聯繫，但不知道甲女於111年3月17日實際受僱於雇主A。嘉義縣政府勞工暨青年發展處(下稱勞青處)黃科長到院說明時稱：「我們3/28有跟舊仲介聯繫，告知他所為已違法，也有聯繫葉姓雇主，也有跟新仲介聯繫，但沒有聯繫非法的雇主A」。

(2) 嘉義縣政府羅秘書長表示：「因雇主A為非法雇主，也未依法通報，故本府都不知情；即便是111年3月24日收到1955專線通報，亦無雇主A資

¹⁸ 勞動部113年5月24日勞動發管字第1130508411號密函嘉義縣政府。

¹⁹ 嘉義縣政府113年11月11日府勞行字第1130283967號函(本院收文號1130102735)。

訊」；該府勞青處黃科長補充：「1955專線派案跟外國人動態都沒有看到雇主A資料，本府是直到看到判決書才知道雇主A資訊」。

- (3) 惟倘若該府確曾聯絡葉姓雇主，應可知悉甲女係受聘僱照顧其父(下稱葉父)，而葉父已於111年2月26日往生，甲女亦早由東○人力仲介帶離葉姓雇主家²⁰；111年3月17日事發之時，甲女雖名義上仍受僱於葉姓雇主，但事實上卻是安置於東○人力仲介，等待轉換雇主。雖然1955專線交下之內容，的確未載有雇主A資訊，但派案單上亦已明確登載「移工於111年3月17日下午3點轉換到位於嘉義縣新雇主處工作」；而對照勞動部移工申審系統之甲女受聘僱資料及嘉義縣政府可查得之移工動態，甲女於108年12月23日至111年3月22日受僱於葉姓雇主，111年3月23日至111年4月11日經由新仲介媒介，受僱於臺中的曾姓雇主，皆未有111年3月17日轉換至新雇主相關紀錄，詎嘉義縣政府對上情所透露的疑點均不以為意，未進一步與相關人確認。

- 2、依據嘉義縣政府於約詢後補充到院之說明，足認該府非因受雇主或仲介刻意隱瞞資訊，而不知本案涉及非法媒介與非法僱用情節。實際上乃是該府自1955派案單中即已掌握相關異常資訊，且於與東○人力仲介聯繫過程中，更可確認雇主A及東○人力仲介涉及非僱用法與媒介等不當行為，卻仍未依法積極啟動行政調查或採取必要處置，

²⁰ 惟約詢後再請嘉義縣政府確認，該府表示111年3月28日有聯繫新仲介，但葉姓雇主部分，是在113年5月24日勞動部交辦後，於113年7月16日首度聯繫；資料來源：嘉義縣政府113年8月21日、113年11月11日府勞行字第1130215184、1130283967號函(本院收文號1130102046、1130102735)。

略以：

- (1) 嘉義縣政府為向本院表示其在處理111年3月24日1955專線交下案件時，即有負起主管機關責任，於約詢後補充到院²¹稱：「本府於111年3月28日上午10時致電東○人力仲介，其說明將甲女於同年月17日帶往雇主A處，於同日甲女被雇主A之兄長性侵得逞，東○人力仲介得知後企圖以10萬元和解，並將甲女轉換至新雇主及新仲介，本府告知東○人力仲介性侵害屬於公訴罪，事發當下應通報相關單位」。
 - (2) 由上可知，嘉義縣政府於111年3月28日致電東○人力仲介時，已明確知悉「甲女受聘僱於雇主A」、「甲女疑受雇主家屬性侵害」等情，該府並自承知悉「東○人力仲介得知甲女疑受雇主家屬性侵害但未通報」，卻未依職責進行應有的處分，只給予口頭警告，明顯怠忽職責。
- 3、此外，臺中家防中心到院說明時表示，該中心於受理本案通報後，曾與嘉義縣政府聯繫，當時嘉義縣政府稱將自行聯繫臺中市警局。經查，臺中市警局通報予臺中家防中心之案件資料，以及該中心彙整之甲女個案報告，均已明載相對人為A1。依臺中家防中心111年3月28日個案服務紀錄表記載略以：「與嘉義縣政府勞青處聯繫：社工說明A、A1與甲女簽署和解書，並威脅甲女，致甲女擔憂自身安全狀況，嘉義縣政府勞青處表示將會再行與臺中市警局聯繫，處理東○人力仲介疑似違反就服法事宜」。嘉義縣政府於113年11月再次回復本院時，又改稱該府於111年3月28日聯繫東

²¹ 嘉義縣政府113年8月21日府勞行字第1130215184號函(本院收文號1130102046)。

○人力仲介時，得知甲女離開葉姓雇主（並非雇主A），並表示曾聯繫臺中家防中心及臺中市警局，係為辦理1955專線查復及相關行政作業之需²²。該府對於是否掌握雇主身分一事前後說詞顯有出入，且未能提出具體查證或調處作為，顯示其未善盡主管機關查處之責，其稱「不知情」乃是卸責之詞，實不足採。

（四）甲女案件於111年3月間經1955專線派交嘉義縣政府辦理，惟該府僅進行形式聯繫，未即時查處，亦未對申訴內容涉及非法媒介與僱用情節展開調查，至113年5月間勞動部正式交辦後方啟動後續行政程序，最終於8月間完成裁罰，前後歷時逾2年；期間東○人力仲介持續獲得評鑑B級以上成績，反映出地方政府未能於事件初期即時處理並納入評鑑考量，致使相關違規情節未被揭露，影響勞工權益保障與資訊真實性。

1、由前可知，嘉義縣政府最遲於111年3月24日收受勞動部1955專線交下案件，申訴事項內容涉及「性侵害」及「仲介不當對待」。惟嘉義縣政府忽視1955專線人員明確記錄移工申訴遭遇仲介不當對待情事，仍是沿襲既往習慣性作法，先致電仲介瞭解情況，欠缺獨立查證及審慎評估作為。該府雖聲稱已多方聯繫包括甲女本人、新舊仲介、家防中心及警察機關等，並得知性侵害部分已完成報案、驗傷及進入司法程序，且已有社工介入協助，遂認為已完成應盡之責。然而，此種僅止於「聯繫單位」、「瞭解進度」，流於形式，明顯不足以構成地方主管機關依法應負之積極行

²² 嘉義縣政府113年11月11日府勞行字第1130283967號函(1130102735)。

政查處義務。

- 2、至本院調查時，嘉義縣政府則改口表示，於勞動部113年5月24日正式交辦前，該府對於「甲女疑遭性侵害」以外之非法媒介及僱用等事項「全然不知」，因此未展開調查，並強調係接獲交辦後即正式啟動相關行政程序。惟該案早於111年即由1955專線交下，且當中已載明「於111年3月17日轉換新雇主」、「仲介告訴移工，如果移工打電話來1955或報警，會被雇主告」等異常情節，嘉義縣政府非但未就上情進一步查明，反而僅聚焦於性侵害部分，並以進入司法程序為由率予結案，實已違反其依法應盡積極查處之主管機關職責，顯示其行政作為認知狹隘、程序敷衍了事，且推諉卸責情形至為明顯，難謂依法行政。
- 3、雖然在勞動部113年5月24日發函後，嘉義縣政府於113年6月17日及7月1日兩度訪談東○人力仲介、113年7月15日及16日分別訪談雇主A及葉姓雇主，並於113年8月8日2日完成處分²³，形式上似已符合法定程序。惟實質上僅屬事後補救，且明顯為亡羊補牢之舉，時機已然過晚，甲女因嚴重身心受創，已於111年4月29日離境，對於先前長期怠於調查之作為既已無從補正，亦無法挽回行政機關應有之即時性、威信及保護勞工權益的實質功能。
 - (1) 葉姓雇主：其於108年12月24日起聘僱甲女照顧葉父，葉父於111年2月26日往生後，甲女即由東○人力仲介帶離；葉姓雇主與甲女終止聘

²³ 嘉義縣政府113年8月21日府勞行字第1130215184號函(本院收文號1130102046)。

僱關係，卻未依就服法規定²⁴通知有關單位，裁處3萬元罰鍰²⁵。

(2) 雇主A：其於111年3月17日聘僱他人所申請聘僱之甲女照顧A母，違反就服法規定裁處15萬元罰鍰²⁶。

(3) 東○人力仲介：

〈1〉其受葉姓雇主委任聘僱甲女從事家庭看護工作，但於葉父往生後，未協助葉姓雇主向主管機關通報終止聘僱關係；東○人力仲介未善盡受任事務致雇主違法，處6萬元罰鍰²⁷。

〈2〉其媒介葉姓雇主所聘僱之甲女至未取得聘僱許可之雇主A從事家庭看護工作；東○人力仲介非法媒介外國人從事工作，處10萬元罰鍰²⁸。

〈3〉其知悉甲女疑似遭受雇主之家屬性侵害而未向主管機關通報，違反仲介通報義務，處6萬元罰鍰²⁹。

4、經查東○人力仲介自107年至112年度仲介評鑑結果連年維持B級以上成績，期間未曾有因重大違規遭停業或重罰紀錄。由於嘉義縣政府直到113年8月間才依法對東○人力仲介於111年間違

²⁴ 就服法第56條第1項規定：「受聘僱之外國人有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於3日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察」。

²⁵ 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970111號裁處書(文號與下列略為相似，惟本件係葉姓雇主違反就業服務法之案件)。

²⁶ 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第1130197011號裁處書(文號與上列略為相似，惟本件係雇主A違反就業服務法之案件)。

²⁷ 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970113號裁處書。

²⁸ 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970112號裁處書。

²⁹ 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970113號裁處書。

法事實作出裁罰，導致相關違規未能及時反映於當年度仲介評鑑結果上；此外，東○人力仲介亦因未達就服法規定「1年內受罰鍰處分4次以上」標準³⁰，勞動部表示尚無法處以停業處分³¹。

- (1) 勞動部表示³²，為督促從事跨國人力仲介業務之仲介公司注重經營管理及提升服務品質，以維護入國工作之外國人力仲介市場秩序，並作為獎優汰劣及雇主或求職人選任仲介之參據，特制定仲介評鑑要點。
- (2) 查勞發署仲介評鑑結果查詢系統資料，東○人力仲介專營家庭看護移工及家庭幫傭，107年至112年度評鑑³³總成績分別是B、A、B、B、B；未曾受停業處分或無因重大違法行為受罰鍰處分。
- (3) 勞動部表示³⁴，東○人力仲介自106年9月28日營業至113年7月1日函復本院止，並未有違反就服法相關法令紀錄。時任勞發署蔡署長到院說明時亦表示：「在本部查詢時，東○人力仲介是沒有任何違法紀錄的，後續已確認違法部分，是會影響仲介評鑑成績的」、「現行規定是1年內被裁罰4次才會被處以停業，東○人力仲介部分目前僅被裁罰3次」。

(五)甲女於事件發生後，身心嚴重受創，離開雇主A家後，數度更換新雇主，皆因心理創傷難以克服而無法穩

³⁰ 就服法第69條規定：「私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處1年以下停業處分：一、違反第40條第1項第4款至第6款、第8款或第45條規定。二、同一事由，受罰鍰處分3次，仍未改善。三、1年內受罰鍰處分4次以上。」

³¹ 依勞發署仲介查詢系統結果，東○人力仲介已於113年12月26日終止營業。

³² 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

³³ 以112年度為例，112年度評鑑對象為111年12月31日前設立的人力仲介公司且仍在營業中；評鑑範圍以仲介公司提供112年1月1日起至112年12月31日的資料為準。

³⁴ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

定工作，最終僅得返國休養；惟因家庭經濟壓力所迫，復於他國就業，卻仍因創傷未癒，再次陷入適應困難與工作中斷之處境。此反映出主管機關未及時介入與調查，導致受害人失去應有支持與法律保護，亦突顯我國現行移工保護體系與行政應變機制之制度性缺漏。

- 1、依陳情人陳訴：「事件發生後，東○人力仲介到雇主A家，向甲女轉達雇主及加害人有意和解；……，甲女擔憂遭性侵事件曝光後，將遭人非議，還可能被以『不潔』名義逐出村莊，及母國的奶奶無法承受打擊，可能心臟病發而危害生命，並想盡快脫離加害現場等多重壓力下，被迫按東○人力仲介以口語指揮方式簽下和解書」；「甲女事後仍憤恨不平，雖被東○人力仲介轉換新仲介及雇主到臺中的醫院照顧病患，但心中委屈與身心所承受之痛苦，難於弭平，終日淚流滿面，幾近崩潰，遭醫院護士站人員發現有異，帶往門診，始發現甲女遭遇性侵，依法通報並輾轉通知移工母國駐臺辦事處」。
- 2、移工母國駐臺辦事處於111年4月21日將本件轉介陳情人協助，陳情人同年月26日訪談甲女³⁵，觀察個案身心狀態發現：「甲女於陳述時，以甚感無助、苦痛的閉眼方式陳述，卻焦慮而不停地來回搔抓自己雙手、手臂等反射性自殘行為，出現創傷症候群特徵」、「甲女不斷表示有頭痛與胃痛等生理不適，並口述晚上無法安睡，說話語音了無生氣」、「訪談過程中，個案經常以面無表情的茫然或遲疑來回應，感覺個案試圖利用過度壓抑來

³⁵ 陳情人提供轉介個案結案報告書內容。

消弭苦痛」、「個案不否認有多次自殺念頭，且重複性口述『只是想到如果自己死了，母國的奶奶沒人照顧，也活不下去』等語」。

- 3、甲女於111年4月26日將本件衍生訴訟事務及協調等事，委託移工母國駐臺辦事處代理協助處理，其委託書內容略以：「本人因遭雇主性侵，致而身心嚴重受創，喪失勞動力故無法續留臺灣工作，需返回家鄉由家人照護與療養，……」。隨後，甲女即於111年4月29日離境³⁶。
- 4、嘉義地院判決書略以：「甲女之所以離開臺灣返回母國之原因，自甲女於警詢中陳述：我一直想起被性侵的事，人家教我工作的時候，我都沒辦法專心做工作，一直處於驚嚇的狀態，我想要回去母國等語，即可推知一二，蓋一20多歲處於花樣年華之女子，離鄉背井至他國工作，竟遭遇性犯罪，不難想像甲女於本案後有委屈、不安、低落等情緒，而欲返回家鄉」。
- 5、移工母國駐臺辦事處於113年8月2日到院協助釐清案情，略以：「我們原本希望甲女能留在臺灣處理相關事宜，但她因感到無法繼續在臺工作，最後選擇自行購買機票返回母國」、「至今她仍無法平復心情；開庭時，法官曾請我致電聯繫她，但她接起電話後隨即掛斷」、「官司進行期間，她曾嘗試前往香港工作，但並不順利，未滿1年即返回母國」、「因為在香港也是從事家庭照顧的工作，她會特別尋找女性雇主的家庭，但若雇主家中仍有男性成員，便會感到不安。而雇主也因此懷疑她是否有精神方面的問題，導致無法繼續聘用

³⁶ 移民署113年7月4日移署南嘉縣服字第1130078548號函(本院收文號1130135944)。

她」。

(六)綜上，嘉義縣政府面對甲女遭遇雇主家屬性侵害，並涉有非法聘僱及仲介違法媒介等嚴重侵害人權情事時，雖於111年3月間接獲申訴，卻僅聯繫相關人員後即率予結案，未依法展開調查與處理，迨勞動部於113年5月發函交辦後著手查明及相關處置，行政作為明顯流於形式且嚴重延宕，未能及時保護受害人權益，實屬失職。又因該府未即時查處，致東○人力仲介違規未被揭露，仍連年取得B級以上評鑑，致使評鑑結果失真，背離制度原旨在確保仲介品質與協助雇主選擇之設計初衷。嘉義縣政府在本案處理過程中，怠失情節重大，難辭其咎。

二、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。依雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)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；惟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。該府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。雇主B具通緝犯身分部分，基隆市警察局依法非列管單位，處置尚無可議。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。

(一)本案緣立法委員及數個NGO於113年8月2日共同召開

記者會，揭露1名受NGO庇護個案(即乙女)，在受僱期間遭具性侵前科並仍列通緝之雇主B性侵並長期遭受虐待，包括以電線抽打、施用藥劑致傷口潰爛等，受害時間長達9個月³⁷。記者會與會人員並指出「雇主B從100年到現在被通緝，至今還能用自己的名字申請外籍看護」，並提到「如果基隆市政府有依規定訪查，就會發現乙女並沒有與雇主B之父同住，沒有從事照顧雇主B之父工作」等³⁸。

(二)雇主B於95年間於新竹市犯強制性交案，並於100年間遭新竹地檢署發布通緝；根據現行規定，通緝犯的列管責任主要歸於戶籍地警察機關，若當事人長期未居住於戶籍地，且活動範圍跨縣市，查緝效果將受限。本案雇主B戶籍設於臺北市，基隆市警察局³⁹並非列管單位，且未接獲其在基隆活動的情資。基隆市警局在113年6月26日接獲報案後，迅速成立專案小組，並於7月26日在新北市瑞芳區成功查獲雇主B，依法並無可歸責之處。

1、基隆市警察局表示，依警政署「警察機關追捕逃犯作業規定」，逃犯由戶籍地警察機關造冊列管，嚴密追捕及清理。雇主B設籍於臺北市，非該局列管對象，期間亦未接獲雇主B於該轄活動之通報。該局於113年6月26日接獲乙女報案，始知雇主B

³⁷ 依基隆地檢署案件不起訴處分書略以：「……。二、傷害罪嫌部分，茲因告訴人已具狀撤回告訴，……，此部分自應為不起訴處分。……：1、違反人口販運防制法、剝奪他人行動自由等罪嫌部分，……本案尚無從僅以告訴人之單一指訴，即逕認被告有何違反人口販運防制法、剝奪他人行動自由犯行。2、利用權勢性交部分，……足見告訴人就與被告發生性行為之地點、次數前後所述有所不同，甚至發生情狀顯然不一，則告訴人所述是否為真，仍應審酌其他客觀之證據以補強，否則要難遽為不利於被告之認定。……是此部分尚難僅憑告訴人非毫無瑕疵之單一指訴，即認被告有何妨害性自主犯行。此外，復查無其他積極證據足認被告有何告訴暨移送意旨所指犯行，……，應認被告罪嫌尚屬不足」。

³⁸ NGO113年8月2日記者會後新聞稿「性侵通緝犯竟可聘僱移工再犯惡行，外籍看護人身安全誰把關？」，資料來源：<https://www.spa.org.tw/article/444>。

³⁹ 依基隆市政府組織自治條例、基隆市警察局組織規程等規定，基隆市警察局隸屬基隆市政府，掌理警衛實施事項，兼受警政署指揮、監督。

為強制性交通緝犯，隨即組成專案小組循線追緝，於113年7月26日在新北市瑞芳區查緝到案。

2、警政署⁴⁰強調，司法警察人員執行各項法定勤務時，均會依警察職權行使法規定執行臨檢、盤查，查察有無通緝情形並依法查捕。本案臺北市政府警察局信義分局因雇主B未實際居住於轄內，故未能有效掌握動態，即早查獲。

(三)根據就服法第6條規定，勞動部負責審查並核發雇主聘僱移工的許可⁴¹。儘管雇主B有強制性交前科並遭通緝，惟現行勞動部規定僅針對有違反勞動法令情節重大，且受害者必須為所聘僱移工的雇主進行管制。由於雇主B的犯罪對象並非其所聘僱之移工，故仍能以本名向勞動部申請聘僱家庭看護移工，此一制度漏洞反映出管控不足之處。關於勞動部管制範圍與作法之缺失，請見調查意見三。

(四)基隆市政府負責外國人在我國境內工作之管理及檢查⁴²；依雇聘辦法第34條規定略以，雇主應於外國人入國後3日內通知當地主管機關實施檢查⁴³；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⁴⁴。惟乙女自受雇主B聘

⁴⁰ 警政署113年9月27日警署防字第1130156103號函(本院收文號1130138415)。

⁴¹ 就服法第6條第3項規定略以：「中央主管機關掌理事項如下：一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。……。五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：……」。

⁴² 就服法第6條第4項規定：「直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：……。二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。……」。

⁴³ 雇聘辦法第34條規定：「(第1項)雇主申請聘僱第2類外國人者，應於外國人入國後3日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：一、外國人入國通報單。二、外國人生活照顧服務計畫書。三、外國人名冊。四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第32條第2項規定者，免附。(第2項)當地主管機關受理雇主檢附之文件符合前項規定者，應核發受理雇主聘僱外國人入國通報證明書，並辦理前條規定事項之檢查。但核發證明書之日前6個月內已檢查合格者，得免實施前項檢查。(第3項)期滿續聘之雇主，免依第1項規定辦理。(第4項)期滿轉換之雇主，應依轉換雇主準則之規定，檢附文件通知當地主管機關實施檢查。(第5項)外國人之住宿地點非雇主依前條第2項第5款規劃者，當地主管機關於接獲雇主依第1項或前條第5項之通報後，應訪視外國人探求其真意。」

⁴⁴ 勞動部改制前行政院勞工委員會97年1月25日勞職管字第0970503025號函。

僱以來，基隆市政府從未實施檢查，顯與上述規定不符；且該府對於是否曾實施檢查之說法前後不一。

- 1、NGO蕭姓主任說明：「乙女於112年9月至通緝犯雇主家工作，期間沒有基隆市政府相關人員前往訪視，根本不知道乙女未與被看護人同住。」立法委員指出：「雇主B透過其父親申請看護，但乙女並未與雇主B之父同住」、「基隆市政府必須落實制度面，做到實際的訪查。」、「如果基隆市政府有做好訪查就會發現看護根本沒有照顧到通緝犯的爸爸，這起悲劇很可能，就不會發生」⁴⁵。
- 2、勞動部於113年7月17日就本案向立法委員辦公室提出說明⁴⁶，略以：「雇主B於112年9月11日接續聘僱乙女，因乙女之住宿地點(同工作地點)為基隆市，經同年月13日向基隆市辦理接續聘僱通報，基隆市政府於同年月28日辦理訪視，訪視結果合格」。惟本案於113年9月2日至NGO之庇護安置處所訪談乙女，乙女向本院表示，從未有基隆市政府人員到宅訪視，亦無接獲該府之電話關懷。NGO⁴⁷補充：「若該府確實訪視，應可立即確認雇主家並無被看護人」。
- 3、基隆市政府113年8月27日為到本院簡報事先提供書面資料⁴⁸，略以：「乙女非屬優先關懷訪視人員，……致未能即時成功訪視該個案」等語，明確表示該府並未進行該案之訪視。該府於113年9

⁴⁵ NGO 113年8月2日記者會後新聞稿「性侵通緝犯竟可聘僱移工再犯惡行，外籍看護人身安全誰把關？」，資料來源：<https://www.spa.org.tw/article/444>。

⁴⁶ 勞動部113年9月23日、113年12月19日勞動發管字第1130514700、1130518172號函(本院收文號1130138269、1130140611)。

⁴⁷ NGO 113年9月9日函(本院收文號1130102187)。

⁴⁸ 基隆市政府113年8月27日電郵。

月9日到院說明，社會處羅科長表示：「同仁確實沒有在3個月內去實地訪視，同仁是說好像有打電話給雇主，但無法與雇主確認，系統上也沒有任何紀錄。」邱副市長亦表示：「本案確實沒有實地訪視，也的確沒有電話紀錄」等語，改口該府雖未執行實地訪視，但有致電關懷，卻無任何聯繫紀錄或可資佐證之資料。

- 4、基隆市政府113年11月6日函⁴⁹本院再次表示：「乙女非屬初次來臺工作者，致未能即時訪視該個案」；明顯與勞動部查復本院內容不同。對此，勞動部⁵⁰表示：「基隆市政府針對本案移工訪視結果，於查察系統填復於112年9月28日辦理電話訪視，填報訪視結果為正常使用。本部係依該府於查察系統填報之內容回復大院。至其說法不一，將函請該府說明」。

(五)基隆市政府對於未依規定至雇主B家訪視乙女所提出之理由，包括稱乙女非屬初次來臺，故非屬優先關懷訪視對象；辯稱曾以電話進行訪視但無任何紀錄可資佐證；及雇主B係採直接聘僱等語，均顯為推諉卸責之辭。

- 1、基隆市政府主張依勞動部「家事類外國人關懷訪問計畫」規劃，係針對初次入境且於3日內未回傳「LINE@移點通」訊息者，始有優先辦理入國訪視。惟依雇聘辦法規定，主管機關接獲雇主接續聘僱乙女之通報後，本即應於3個月內實施檢查；基隆市政府卻以乙女非初次來臺為由，規避依法實施接續聘僱通報之訪視。

⁴⁹ 基隆市政府113年11月6日基府社勞貳字第1130256197號函(本院收文號1130139393)。

⁵⁰ 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130518172號函(本院收文號1130140611)。

(1) 基隆市政府⁵¹表示，依勞動部「家事類外國人關懷訪問計畫」規劃，主管機關應對初次入境家事類移工於3日內未回覆勞動部「LINE@移點通」者，優先實地關懷訪視。乙女107年來臺時於外縣市工作，嗣於112年9月11日才至該府轄區，因此非屬優先關懷訪視人員。該府並稱：「本府以高風險之移工或家戶為優先關懷之對象，致未能即時成功訪視該個案」。

(2) 勞發署蘇組長於113年9月9日到院表示：「本部自112年推動一站式服務，針對初次入境之家事類移工，若未於3日內回覆『LINE@移點通』訊息者，列為優先實地關懷訪視對象；所謂『優先』，係指應較一般案件(即原則上於3個月內完成訪視者)更提前辦理訪視，以即時掌握移工初期處境與需求」。意即，即使個案未列為優先訪視對象，地方政府仍應依規定於3個月內完成實地訪視；足見基隆市政府以乙女非優先關懷對象為由，顯為卸責之詞。

2、基隆市政府一再聲稱，雇主B於112年9月12日向該府通報接續聘僱，該府於112年9月28日辦理電話訪視，訪視結果為正常使用。但不僅是乙女明確表示未曾接觸該府人員，勞動部亦未同意可以電話關懷取代實地訪查。

(1) 勞動部109年3月25日⁵²頒布「嚴重特殊傳染性肺炎期間地方政府辦理移工業務指引表」，建議地方政府在入國(含接續聘僱)通報訪視部分，「得先採電話關懷方式辦理勞動條件訪視及法

⁵¹ 基隆市政府113年8月27日電郵。

⁵² 勞動部109年3月25日勞動發管字第1090504758號函。

令宣導，並作成電話訪(視)查紀錄表，且同意採1件列計訪(視)查案，……於首頁新增提醒因應嚴重特殊傳染性肺炎期間『生活照顧服務計畫未訪視案件』之案件清冊，作為日後再續訪查之依據」。上開指引配合適用期間至嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間於112年6月30日屆滿時，當然廢止⁵³。

(2) 勞動部⁵⁴表示：「基於防疫考量，地方政府得於受理入國通報後，先採電話關懷方式辦理，……至於移工生活照顧服務計畫訪視，由地方政府視疫情情況，適時依規定辦理」、「疫情期間地方政府如採電話訪查，仍應填寫訪查紀錄」、「111年疫情已趨緩及112年國內各項防疫措施幾乎鬆綁，按照前開指引，地方政府訪查入國通報應採實地訪查」。

(3) 勞發署蘇組長於113年9月9日到院表示：「疫情期間確實為保障訪查同仁安全，同意先以電話關懷為宜，但疫情結束後，仍須進行實地訪視，電話關懷並不能取代實地訪視」、「之所以對初次入境者採用電話關懷，是希望先行提供關懷，讓移工感受到有人支持與依靠，作為實地訪視前的初步接觸；但沒有說因此取代實地訪視」。

3、基隆市政府未正視其未依法實地訪視乙女之重大缺失，猶稱係因雇主B採直接聘僱方式聘僱移工所致，並於案發後函請勞動部提供直接聘僱雇主名單，以規劃提升訪視頻率，避免類案重演。然而，地方主管機關依雇聘辦法規定於接獲通報

⁵³ 衛福部112年7月3日衛授疾字第1120100886號公告。

⁵⁴ 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130518172號函(本院收文號1130140611)。

後即負有實地訪查之法定義務，與是否為直接聘僱並無關聯。

- (1) 基隆市政府於113年8月1日函勞動部⁵⁵，表示媒體揭露之移工曾由現任雇主之父親聘僱，……，現任雇主又以直接聘僱方式承接該移工，卻發生疑似不當對待之狀況。該府並稱：「建請貴部協助提供本市近3年內直接聘僱之雇主且現仍有效聘僱的資訊，俾利本府規劃提升直接聘僱移工之訪視頻率，避免類似案件發生」。
- (2) 基隆市政府113年8月27日到院簡報前所提供之書面說明⁵⁶，略以：「為避免爾後發生類似案件，……，另為針對雇主以直接聘僱方式聘僱之移工，本府亦將全面盤點，提高直接聘僱之家事移工關懷頻率」。

(六) 雇主B於112年9月13日向基隆市政府通報接續聘僱，惟乙女明確向本院表示，直到被救出為止，從未與基隆市政府人員有任何接觸。基隆市政府未依規定實地訪視，致無從掌握乙女是否有實際從事照顧工作、及是否有在許可地點工作等情形，無法有效落實主管機關依法應盡之監督與查處職責。

- 1、勞動部表示，移工未經勞動部許可不得任意轉換雇主或工作內容，並應依工作許可所載明的項目從事工作，不得從事許可範圍外的職務。雇主也不得指派移工執行非屬工作許可範圍的職務。此外，移工應於勞動部核准的工作地點工作，如需變更工作場所，雇主須依相關規定申請許可，不得擅自調派⁵⁷。

⁵⁵ 基隆市政府113年8月1日基府社勞參字第1130239474號函勞動部。

⁵⁶ 基隆市政府113年8月27日電郵。

⁵⁷ 資料來源：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=156&s=12856。

2、本案中，乙女未與被照顧者同住，自述其工作內容主要為掃地等家務，與照顧工作無涉；被照顧者則主張乙女每日皆前往臺北市從事照顧工作，僅於晚間返回基隆市住宿。此上情形如屬實，雇主B涉嫌未經許可擅自變更工作內容及地點，疑有違反就服法相關規定之虞。

3、基隆市政府未依規定辦理實地訪視，亦未與乙女聯繫確認實際工作狀況，導致無從掌握其是否從事工作許可範圍內之照顧職務，及是否於核准地點工作。主管機關未能落實查核與監督責任，恐使雇主違法行為未被即時發現與制止，已影響對移工勞動權益之保障，應予檢討改進。

(七)綜上，基隆市政府接獲雇主通報聘僱移工乙女後，未依規定執行實地訪查，雖稱曾以電話聯繫，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、為直接聘僱等語推諉卸責，說法反覆且於法無據。另對於乙女疑遭指派從事許可外工作、或未於核准地點工作等情事，亦無積極查處作為。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。

三、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月對該雇主進行管制；期間該雇主於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。則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。此外，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。顯見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。

- (一) 依就服法第54條及勞動部裁量基準規定，雇主如有違反保護勞工之重大情節，勞動部應拒絕核發或展延聘僱許可，並得中止引進。其中對於刑法強制性交等特定罪名，若行為人對所聘僱之外國人施害，且在申請日前2年內經起訴、緩起訴或一審判決有罪者，應列為管制對象⁵⁸。
- (二) 甲女案中，甲女於111年3月遭雇主A家屬性侵，惟勞動部直到本院介入調查後，始於113年5月行文法院查明判決進度，並於同年6月對該雇主進行管制；期間，該雇主早於事發後不久，111年4月即申請並獲

⁵⁸ 就服法第54條規定略以：「(第1項)雇主聘僱外國人從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：……十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。(第2項)前項第3款至第16款規定情事，以申請之日前2年內發生者為限。」另依勞動部111年4月29日「雇主違反就服法第54條規定不予許可及中止引進裁量基準修正規定」，在第16款「其他違反保護勞工之法令情節重大者」部分略以：「雇主、被看護者或其他共同生活之親屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對所聘僱之外國人，有刑法第221條(強制性交罪)至第229條、第277條、第278條、第296條、第302條、第304條或第305條規定情事之一，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。」

准聘僱新移工。勞動部於1955專線錄案及嘉義縣政府結案時，即已知案情重大且涉刑事偵辦，並可預見如經起訴或判決，即屬應予管制情節，卻未建立追蹤機制，亦未主動查證起訴或判決相關進度，處理態度顯屬消極，與中央主管機關應負之責任明顯不符。

- 1、本案非法聘僱甲女之A，於其兄A1性侵甲女行為後翌日，即以10萬元與甲女達成和解，並要求其放棄法律追訴權；同日，甲女即轉至臺中工作。甲女並在111年3月24日由○○附醫通報性侵、1955專線錄案並向臺中市警局報案。惟A旋於111年4月11日，向勞動部申請聘僱新的家庭看護移工；勞動部表示，因該時系統內並無該名雇主違法管制紀錄，爰於111年4月19日即核准所請⁵⁹。
- 2、甲女於111年4月26日在移工母國駐臺辦事處及陳情人陪同下，前往臺灣臺中地方檢察署(下稱臺中地檢署)按鈴申告；經臺中地檢署檢察官報請臺灣高等檢察署檢察長指示後，案子移由臺灣嘉義地方檢察署(下稱嘉義地檢署)，嘉義地檢署於112年5月23日向嘉義地院提起公訴。嘉義地院於113年3月19日判決A1犯強制性交等案罪，處有期徒刑5年。但勞動部於113年6月5日才對雇主A、A1及其同住家屬，管制2年不得申請聘僱外國人。
- (1) 勞動部113年7月1日函⁶⁰復本院略以：「有關A1因強制性交案件，經嘉義地院刑事判決處有期徒刑5年，本部已於移工申審系統註記管制雇主A、A1及其同住家屬外國人申請案。依就服法第

⁵⁹ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁶⁰ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

54條第2項規定，雇主申請案之管制，以雇主申請之日前2年內發生就服法第54條第1項第3款至第16款規定情事者為限」。

(2) 時任勞發署蔡署長於113年8月5日到院說明：「本署因為監察院調查才知道甲女案，及該案已經嘉義地院判決在案。因此本署行文嘉義地院，於收到嘉義地院函復後，才在6月5日管制雇主」、「目前就服法就是明文要『起訴』或『判決』，將涉及到修法」。

(3) 勞動部113年9月3日⁶¹函補充略以：「按大院113年5月17日約詢會議提供甲女遭陳君犯強制性交罪之相關資料，本部為釐清案情，於113年5月22日函請嘉義地院提供陳君判決書到部，經該院於113年5月28日檢送判決書在案」。

3、1955專線錄案時即知悉疑似為雇主性侵移工事件，且已經通報、驗傷及報案；嘉義縣政府亦以本件將移送至嘉義地檢署等候起訴為由，載明於系統並予以結案，顯示案情重大且涉刑事偵辦，勞動部理應重視並追蹤列管。但勞動部到院說明時卻稱「不知起訴、無從管制」，顯示其對個案追蹤及橫向資訊掌握明顯失職。

(1) 時任勞發署蔡署長於113年8月5日到院說明：「管制雇主申請移工，目前是有兩個時間點，分別是『起訴』跟『判決』兩個時間點，但本件甲女案部分，本部不知道已起訴，後來因監察院調查才知道嘉義地院已判決」、「雖然1955專線在111年3月24日即有錄案，但因為還需要調查，所以不會因此就管制」。

⁶¹ 勞動部113年9月3日勞動發管字第1130513022號函(本院收文號1130137696)。

- (2) 查嘉義縣政府於111年4月11日填復勞動部關於本件處理情形⁶²略以：「……3/31致電臺中市警局，員警表示筆錄已製作完成，案件將移地檢署等候起訴，此案件進入司法程序」。
- (3) 勞發署蘇組長於113年8月5日補充：「本部1955專線於111年3月24日接獲甲女案件，有向衛福部平台通報，同時派案給嘉義縣政府，該府後續亦有查復辦理情形，均有循程序辦理」、「因為甲女向嘉義縣政府表示自己不需要接受安置。最重要的就是移工的人身安全，因為已經確認甲女人身安全無虞，另也因為已進入司法程序，所以本部就同意暫時結案了」。
- 4、本院於113年10月29日函詢勞動部：「與法院間是否建立主動勾稽並通報之系統或機制？或是僅能被動等待類案因本院調查，或其他機關轉知，方能聯繫法院取得判決書，再於系統登記管制雇主？」等，勞動部直到114年1月16日始函復本院⁶³，表示：「為建立主動勾稽移工性侵害案件判決結果，本部已以函詢方式請司法院提供，未來將研議與司法院以資訊系統等相關方式介接之可行性」。
- (三)乙女案中，雇主B於99年因強制性交案件定讞並通緝在案；惟該雇主於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。勞動部表示，雇主B因其既往違法行為非針對其所聘僱之外國人，即使判刑確定，亦不會被納入管制範圍。
- 1、雇主B前於97年5月28日經新竹地院以「對於女子

⁶² 勞動部1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(流水編號202203240436)。

⁶³ 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

以其違反其意願之方法而為性交」處有期徒刑4年；99年10月28日上訴駁回，判決確定。後因經合法傳喚未到、依址前往拘提未獲，亦查無在監所資料，爰新竹地檢署於100年3月29日對雇主B發布通緝。

- 2、雇主B於112年9月19日以本人名義，向勞動部申請直接聘僱乙女，勞動部於112年10月5日核准自112年9月11日起接續聘僱乙女，在基隆市中正區從事家庭看護工作。惟乙女於113年6月26日透過網路向NGO求救，自述從113年1月開始以1個月1至2次的頻率被性侵，共被性侵10次以上，每次施暴態樣是以肢體優勢或毆打後性侵；另外長期被雇主持物品毆打成傷，個人證件亦被雇主扣留⁶⁴。
- 3、勞動部⁶⁵表示：「雇主B申請聘僱乙女時，未查有違反就服法第54條、第57條及第72條等相關法令規定須管制申請情形(例如：曾非法僱用外國人工作、其他違反保護勞工之法令情節重大)，又雇主有無違反勞動以外法令情形非屬法定審查管制事項，本部查證時無須查證亦未得知雇主B為通緝犯，爰本部於112年10月5日核發聘僱許可」。
- 4、雇主B因既往違法行為非針對其所聘僱之外國人，故未被納入管制範圍，顯示現行管制對象界定與實際風險嚴重不符，致乙女暴露於高風險雇主情境。然而，勞動部到院說明時，卻以「通緝也可能只是涉案」、「就服法僅針對性侵移工」、「有判決我們一定會知道」等理由卸責，迴避制度上的缺漏。

⁶⁴ 依基隆市政府所受理之性侵害案件通報表上載述內容。

⁶⁵ 勞動部113年9月23日勞動發管字第1130514700號函(本院收文號1130138269)附之該部查復立法委員國會辦公室內容。

- (1) 有仲介業者受訪時表示：「這個情況很罕見，因為申請成為雇主須輸入身分證字號，整個申請流程會經過長照中心、勞動部、移民署等，怎麼都沒人發現？」並補充指出：「本公司過去曾送件被勞動部退回，理由是申請人有問題，可能要換1個人來申請。」此說法顯示，勞動部確實有能力透過系統的註記管制，辨識並駁回不良雇主之申請案，惟其後續作法僅止於退件、建議更換申請人，形同默許高風險雇主以人頭規避管制。
- (2) 乙女案更顯制度缺陷之嚴重性：雇主B雖因強制性交罪遭判刑定讞並通緝在案，惟因其加害對象非為所聘僱之外國人，故未納入現行管制範圍。即便勞動部於事前知情，亦無法啟動管制程序，顯示制度對潛在高風險雇主缺乏有效預防性篩除機制，漏洞明顯。
- (3) 對於雇主B已經刑事判決確定應入監服刑，卻選擇藏匿而遭通緝，甚至仍獲准聘僱乙女一事，勞發署黃副署長於113年9月9日到院說明時稱：「通緝有時候只是涉案。勞動部只是一般行政機關，沒辦法勾稽刑事案件紀錄。」蘇組長則強調：「需先釐清通緝事由，以及性侵對象是否為所聘僱之外國人，因就服法僅限於雇主或同住家人對移工的加害行為。」並指出「當時查核時，雇主B並未涉犯性侵所聘僱移工」，此說法顯示勞動部對高風險雇主管制態度消極，不但未將其納入預防性管理，反而片面解釋法條、企圖淡化危害，嚴重推諉該部在制度缺漏上的責任，處理態度消極，致未能保護移工權益及人身安全，難稱盡職。

(4) 蘇組長另稱：「如果有起訴書，我們就會拿到，我們已經跟司法機關協調很多次。如果司法機關未給，也已要求同仁納入SOP主動上網查詢。」惟在甲女案中，勞動部已坦承將研議與司法院以資訊系統等相關方式介接，顯示目前並非有如此作為，與其言辭自相矛盾。

(四) 時任勞發署蔡署長於113年8月5日到院說明：「未來加強管制雇主及其家屬對移工性侵，已納入本次就服法修法的規劃」、「如果是預防性的管制，例如註記等內控機制，本部再來檢討」。然而，勞動部後續卻改稱只要受害移工報案即可啟動管制，與實際操作明顯不符；此外，有關「從嚴審核」與「系統註記」的規範及執行標準仍不明確，缺乏具體落實機制。

1、勞動部於113年7月1日向本院表示⁶⁶略以，該部前就不良雇主研議修正就服法規定，針對雇主對移工犯人口販運防治法之罪，經起訴或判決者，5年內不得申請聘僱移工；雇主對移工犯除性騷擾防治法第25條以外各罪，經判刑確定，5年內故意再犯，並經判決有罪確定，則永久管制不得聘僱移工。勞動部表示：「……考量加重非法雇主及非法仲介罰則並非唯一有效措施，……本部已函請行政院同意撤回本法部分條文修正草案，業經行政院以113年6月24日院臺勞長字第1131015635號函同意撤回在案」。

2、勞動部於114年1月16日向本院表示⁶⁷：「有關移工遭受雇主、被看護者或其家屬性侵害，經向司法、

⁶⁶ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁶⁷ 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

警察機關報案並主張單方與雇主終止聘僱關係，本部將依就服法第54條第1項第16款、第72條第1款廢止雇主聘僱許可，並依同法第59條規定同意移工得跨類別轉換雇主或工作，並於系統註記管制後續雇主與其三親等親屬後續申請案2年。」似無須待起訴或判決，凡經受害移工報案並主張終止聘僱，勞動部即可管制雇主。惟在甲女案中，1955專線於111年3月24日即以緊急案件派案嘉義縣政府，該府亦於同年4月回報案件已進入司法程序，但勞動部並未據以追蹤或啟動任何管制措施，直至113年6月5日始管制雇主，延遲逾兩年，顯示其言行明顯不一。

- 3、勞動部另補充⁶⁸：「全案尚未經檢察官起訴或法院判決前，本部如接獲警察機關報案，將於系統註記從嚴審核後續雇主及其他共同生活之親屬申請案件。」亦即在尚未起訴或判決時，若有接獲警局報案將於系統註記並從嚴審核，惟所謂「從嚴審核」與「系統註記」之執行方式、標準及實際效力均未具體說明，是否能實質排除高風險雇主，亦無清楚機制可稽。

(五)綜上，勞動部以司法起訴或判決為管制時點，致使不肖雇主得以在漫長司法程序中持續聘僱移工，且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。此外，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；而乙女案中雇主B因其既往違法行為非針對所聘僱之外國人，故未

⁶⁸ 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

被納入管制範圍，顯示管制對象之界定存有漏洞，極易產生風險，致危害事件屢次重演。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。顯見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傷害。

- 四、本案甲女由臺中家防中心受理通報處理，該中心雖依勞動部「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(下稱分工處理原則)」通報地方勞動主管機關，惟僅聯繫案發地嘉義縣，未考量該原則是為保障移工在臺工作期間所涉勞工事務之特殊性，實應由實際工作地之勞政機關提供必要協助。另依衛福部「性侵害防治中心辦理性侵害事件處理原則」，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評估表(下稱心理創傷量表)之理解，以保護外籍被害人。根據該中心提供甲女結案報告，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；經進一步確認，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。尤有甚者，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，以上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。則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。

(一)勞動部分工處理原則規定，各縣市性侵害防治中心應結合當地勞工主管機關，協辦相關勞工事務。本案甲女於案發後在臺中市工作，但臺中家防中心卻未聯繫臺中市政府勞工局(下稱臺中勞工局)，致臺中勞工局對甲女遭遇完全不知情，使甲女未能獲得應有支持，雖勉力工作但仍無法勝任，最後只得黯然回國。

1、勞動部為加強維護移工人身安全，避免移工遭受性侵害，並維護其相關權益，及強化相關業務單位之聯繫與分工，訂有分工處理原則及「加強外國人人身侵害案件業務聯繫與處理原則暨流程圖」⁶⁹。依該分工處理原則⁷⁰規定，各縣市性侵害防治中心應結合當地勞工主管、警察、移工母國駐華機構等單位行政資源，協辦相關勞工事務⁷¹，包括：安排移工轉換雇主、於電腦註記暫予管制該雇主申請案、安排移工返國、勞資爭議處理等⁷²。

2、本案甲女為來臺工作之移工，於嘉義縣遭雇主家屬性侵害，翌日即轉至臺中市工作；於臺中市某醫療院所工作期間，經護理人員察覺異狀而揭露受害情事，由臺中家防中心受理通報處理。依前開分工處理原則，臺中家防中心應結合當地勞工主管、警察、移工母國駐臺機構等單位行政資源，提供甲女必要之協助。

3、依臺中家防中心之個案匯總報告內容，該中心明

⁶⁹ 勞動部114年1月6日勞動發管字第1130513320號函頒修正「加強外勞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」及「加強外勞人身侵害案件業務聯繫與處理原則暨流程圖」，並將原名稱「外勞」部分修正為「外國人」，自發文日起生效。

⁷⁰ 甲、乙女案該時適用的是勞動部103年12月16日勞動發管字第1031808397號函頒修正之前開原則及流程圖規定，下稱103年分工處理原則。

⁷¹ 103年分工處理原則之伍、二、(二)、1。

⁷² 103年分工處理原則之伍、三、(二)。

確知悉甲女於案發翌日即轉換工作到臺中；但卻僅聯繫嘉義縣政府勞青處，從未聯繫臺中勞工局。該中心111年3月28日個案服務紀錄表記載：「嘉義縣政府勞青處已知悉本案：嘉義縣政府勞青處有詢問甲女是否需安置資源，甲女表示目前想先至新雇主家工作，暫無休息或接受安置想法」、「與嘉義縣政府勞青處聯繫：社工說明A、A1與甲女簽署和解書，並威脅甲女，致甲女擔憂自身安全狀況，勞青處表示將會再行與臺中市警局聯繫，處理東○人力仲介疑似違反就服法事宜」。

4、儘管分工處理原則已明訂應聯繫「當地勞動主管機關」，並已揭示移工於臺工作期間所涉特殊處境，臺中家防中心卻堅持自身僅負責性侵案件通報及處理，勞政事務應由原工作地嘉義縣政府勞青處逕為續處，包含通知甲女目前工作地之主管機關，對於未通知臺中勞工局一事，不認為有疏失。

(1) 時任臺中家防中心侯主任於113年8月5日到院說明：「在本件處理上，本中心沒有聯繫臺中勞工局，但有聯繫嘉義縣政府勞青處」、「本中心主要是處理性侵害，且因為1955專線說已經交下嘉義縣政府，所以本中心就沒有再聯繫臺中勞工局」。

(2) 勞發署蘇組長則表示：「當時1955專線派案嘉義縣政府是希望刑案部分持續有追蹤。如果甲女還在A家工作，事權一定是回到嘉義縣」、「本部的分工處理原則明文是要聯繫『當地』勞動主管機關，因此，本案性侵發生地是嘉義縣，但工作部分應該就是臺中市要給予協助」。

(3) 時任臺中家防中心侯主任補充：「必須澄清本

中心同仁是社政專業，理所當然聚焦在對性侵害當事人的協助」、「本中心認為，既然原工作地的嘉義縣政府勞青處已知悉，或許應由嘉義縣政府勞青處自行聯繫新工作地之臺中勞工局」、「本中心同仁表示已依規定詢問當事人意願⁷³，甲女並無表達在臺中市的工作有困擾，且同仁已立即聯繫嘉義縣政府勞青處」。

(二)衛福部表示，被害人係移工者，性侵害防治中心應洽詢通譯協助翻譯，包括對心理創傷量表之理解；惟臺中家防中心認為，心理創傷量表是以本國人為對象所設計，不適用外籍人士。惟該中心之結案報告中，該量表有部分題項選填答案；卻又註明甲女為○○籍，無法理解評估內容。事後則向本院稱因甲女當時未表達有心理諮商需求，未請通譯協助向甲女說明量表之內容。

1、為防治性侵害犯罪及保護被害人權益，性侵害犯罪防治法第6條規定，性侵害防治中心應協調相關機關辦理協助被害人心理治療、輔導、緊急安置與法律諮詢及服務等事項。

2、依衛福部說明，心理創傷量表是性暴力防治重要評估工具；性侵害創傷常會干擾被害人正常生活，瞭解被害人創傷程度，才能妥適提供協助。

(1)除10歲以下、心智障礙者、未滿16歲非強制的性侵害案件、未滿18歲家內性侵害案件被害人得免填，其餘案件均需填答。

⁷³ 103年分工處理原則之伍、二、(二)、1略以：「請各縣市性侵害防治中心於受理移工性侵害申訴案件後，應依權責指派社工人員直接協助被害移工，並提供相關保護措施，並『徵詢移工意願後』，洽請各縣市勞工主管單位協助處理，並填寫……，傳真至當地縣市勞工主管單位所成立之移工性侵害案件業務聯繫窗口予以協助被害移工翻譯、緊急安置、法律諮詢與扶助、訴訟補助、安排移工轉換雇主或返國或處理勞資爭議等事宜，以保障移工人身安全及相關權益」。

- (2) 由社工人員於進行受案評估時詢問被害人。
 - (3) 共31題，評估總分 ≥ 63 分者，社工需定期施測。
 - (4) 評估面向包括：性侵害創傷症(對安全的恐懼、情緒不穩、身體焦慮、司法恐懼、自責情緒)及性侵害創傷後壓力症候群(情緒侵入、麻木與迴避)。
- 3、依臺中家防中心提供個案彙總報告⁷⁴，在性侵害案件案情評估表第二部分之被害人心理創傷評估部分，在31題中僅勾選3題，分別是「擔心從加害者感染到疾病」勾選「有些」、「對加害者感到生氣」勾選「常常」、「對自己的安全感到害怕」勾選「非常」，其他均未勾選，量表計分為12分。該中心在評估說明欄位記載「案主為○○籍，無法理解心理創傷量表內容，惟案主因遭受仲介、嫌疑人要求不得報案，故對自身安全較為擔憂，擔心持續受到嫌疑人騷擾」。
- 4、衛福部「性侵害防治中心辦理性侵害事件處理原則」規定，被害人係移工者，應提供相關保護扶助措施，必要時，得結合移工相關團體，協助提供翻譯、外勞權益諮詢等服務。衛福部表示⁷⁵：「有關性侵害被害人倘係未諳中文之外籍人士，應由直轄市、縣(市)政府社政單位媒合通譯資源協助翻譯，包括對心理創傷量表之理解，以落實外籍被害人之保護」。
- 5、臺中家防中心於113年8月29日函⁷⁶表示：「目前針對被害人身心創傷評估，係由衛福部委託專家學者針對本國人為主要研究對象，所進行之研究分

⁷⁴ 臺中家防中心113年7月9日家防綜字第1130014627號函(本院收文號11308001344)。

⁷⁵ 衛福部113年8月13日衛部護字第1130136046號函(本院收文號1130137107)。

⁷⁶ 臺中家防中心113年8月29日家防綜字第1130018708號函(本院收文號1130137567)。

析及量表設計，倘因與外籍被害人有語言溝通隔閡，本中心將運用通譯人才資料庫，或商請該國駐臺相關資源協助溝通及口譯；如被害人表達有意願接受創傷修復之心理諮商，由本中心媒合熟悉該國語言之諮商人員協助，必要時，另請專業通譯人員進行諮商過程之協助」。

6、臺中家防中心於113年11月12日函⁷⁷說明有關被害人心理創傷評估之標準作業流程，略以：

- (1) 性侵害被害人是否有出現身心創傷反應，依受害情境、被害人年齡、被害人心智狀況、國情文化及受害持續時間等多元及複雜因素影響，通常具有主觀性及個別差異。社工於訪視被害人評估其身心是否有受創情形時，除透過會談評估外，如被害人當時身心狀態適合且有意願並符合心理創傷量表適用對象；如10歲以上、無心智障礙且非屬合意性行為等條件，即可運用該量表進行被害人心理創傷評估，並與被害人核對其接受心理諮商輔導之需求。
- (2) 本中心對於甲女個案，並未請通譯協助以心理創傷量表評估。因本中心訪視甲女時，有全程請通譯協助溝通及翻譯，訪談過程中社工有向甲女說明有關性侵害被害人權益事項，包含可提供心理諮商輔導及補助，然甲女當時並未表達有心理諮商需求，甲女當時關注於其人身安全維護議題，因甲女擔心報案遭嫌疑人及其家屬報復、及後續司法流程是否對現有工作帶來困擾等。故社工當下係針對甲女關注訴求與其討論其人身安全維護，並提供其求助管道及福

⁷⁷ 臺中家防中心113年11月12日家防綜字第1130024092號函(本院收文號1130139555)。

利諮詢。

7、雖臺中家防中心表示是因甲女未表達有心理諮商需求，故未請通譯協助心理創傷評估量表之填寫；惟對照該中心提供個案彙總報告⁷⁸，在性侵害案件案情評估表第四部分之被害人後續需求評估部分，卻有勾選「心理諮商與治療」、「陪同出庭」、「通譯服務」等，紀錄內容與執行情形明顯不符。

(三)綜上，臺中家防中心未依主管機關勞動部既有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。

五、根據現行規定，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。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A、臺中市曾姓及彰化縣梁姓等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。同

⁷⁸ 臺中家防中心113年7月9日家防綜字第1130014627號函(本院收文號11308001344)。

時，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。乙女受僱於雇主B之父期間，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。此外，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。

(一)根據現行規定，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。

1、本案甲女遭雇主性侵害雖是發生在嘉義縣轄內，而致電1955專線申訴當時，已在臺中市轄內從事家庭照顧工作。而1955專線僅派案給嘉義縣政府，臺中家防中心並以此為未聯繫臺中勞工局之理由⁷⁹。依勞動部說明，1955專線派案符合規定，但也突顯出重大案件中資訊斷層與不一致的情況。根據現行規定，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

⁷⁹ 臺中家防中心依「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」規定，本即應聯繫臺中勞工局。

動部允許雇主事後補報，使得政府難以即時掌握移工動向，成為資訊落差、斷點的關鍵原因。

- (1) 依勞動部1955專線受理甲女案件派案單⁸⁰所載事實發生經過，甲女於111年3月17日轉換至嘉義縣雇主A家工作；1955專線人員並備註：甲女表示致電當日(111年3月24日)已轉換新雇主及仲介，在臺中市工作，及「動態未變更雇主及仲介資料」。意即在受理甲女申訴當下，於勞動部系統中查詢之動態，甲女仍是受僱於嘉義縣葉姓雇主。
- (2) 勞動部⁸¹表示：「查本部系統，甲女於108年12月23日至111年3月22日受僱於嘉義縣葉姓雇主，111年3月23日至同年4月11日受僱於臺中市曾姓雇主」。該部並補充1955專線受理案件後，會派案至「行為地或結果地」所在地方政府，並同時副知許可工作地之地方政府；因此，本件甲女遭性侵害之申訴案件，因行為地及許可工作地皆為嘉義縣，爰派案由嘉義縣政府辦理。
- (3) 依勞動部資料，甲女自111年3月23日起受僱於臺中市曾姓雇主⁸²；惟依陳情人陳述，甲女於111年4月26日向臺中地檢署按鈴申告時，其合法居留證上所載雇主仍為嘉義縣葉姓雇主。對照移民署於113年7月4日查復本院資料，甲女歷次居留案件申請表之最新1份，雇主亦仍是第3任的嘉義縣葉姓雇主⁸³。

⁸⁰ 勞動部勞發署1955專線受理移工其他案件派案單(流水編號202203240436)。

⁸¹ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁸² 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁸³ 甲女已於111年4月29日離境，依勞動部系統中之受聘僱紀錄，在第3任葉姓雇主之後，甲女尚受聘僱於第4任曾姓雇主及第5任梁姓雇主，未曾中斷。

(4) 依勞動部提供系統查詢結果⁸⁴，甲女在案發之前最後1筆動態通知，是108年12月30日之三方合意轉換雇主，由第2任雇主轉入第3任的嘉義縣葉姓雇主。至甲女於111年4月29日離境止，都沒有任何異動紀錄；直到111年4月30日才又開始有紀錄。依勞動部資料⁸⁵，臺中市曾姓雇主是在111年4月30日始向勞動部提出，自111年3月23日接續聘僱甲女之申請表件；勞動部於111年5月10日核准。惟早在曾姓雇主提出申請時，甲女已與曾姓雇主終止聘僱關係⁸⁶，並且已離境。

(5) 時任勞發署蔡署長於113年8月5日到院表示：「由於甲女受聘僱於第4任臺中市曾姓雇主及第5任彰化縣梁姓雇主的時間都很短，所以是否有仲介先帶移工到處『試工』問題，本部還在查」、「目前在移工轉換上確實面臨問題，因為移工想要趕快找到新工作，所以新雇主的程序通常會辦在後面，而本部認為只要有補行程序，程序就算完備」。

2、此外，即便已掌握移工異動資訊，現行制度對於跨縣市間案件的聯繫與權責移交，亦無明確規範。甲女案發地為嘉義縣，1955專線僅派案至嘉義縣政府，嘉義縣政府查復本院時僅表示甲女報案時人已不在轄內，並不認為有責任通知甲女目前工作地之主管機關，對其後續提供協助。甲女從嘉義縣轉至臺中市、再至彰化縣，最終離境，整個過程中並無任何勞動主管機關負責追蹤或

⁸⁴ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁸⁵ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁸⁶ 其後，曾姓雇主於111年5月24日向勞動部申請自111年4月12日起與甲女終止聘僱關係。

主動介入，亦無整合性個案管理機制，致使依勞動部所訂分工與處理原則應提供之轉換工作協助及權益保障，難以落實。

- (1) 依勞動部分工與處理原則規定，各地性侵害防治中心應協調相關機關辦理防治性侵害犯罪及保護被害人權益事項；另由於外國人在臺工作，尚涉及其在臺工作權益及勞資爭議等事宜，對於遭受性侵害之外國人，各直轄市、縣(市)勞動主管機關應協助安排外國人轉換雇主或返國，及處理勞資爭議等事項。
- (2) 雖然勞動部表示1955專線在系統設計上，具備同時派案給案發地及現工作地主管機關的機制，惟本件1955專線人員在登錄案件時，即已察覺甲女目前工作地點與系統登載資訊不符，卻仍僅將此情況記錄而已，並未採取後續補救或同步通報現工作地主管機關等具體行動，導致案件聯繫與責任銜接出現斷點。
- (3) 勞動部表示，該部1955專線於111年3月24日接獲○○附醫社工致電尋求通譯協助，因專線人員認定涉性侵情事，遂予立案處理；另甲女於111年4月15日致電1955專線，諮詢提前解約事宜。惟不僅臺中市政府向本院表示：「1955專線未有受理甲女相關檢舉案，本府勞工局亦未獲本案相關申訴。又甲女於本府辦理接續聘僱訪視前，即於轉換至非本轄雇主處」；彰化縣政府亦稱：「甲女於本轄工作期間，未向1955專線或本府申訴，故本府無從協助⁸⁷」。
- (4) 是以，即便1955專線先後兩度接獲與甲女相關

⁸⁷ 彰化縣政府113年6月21日府勞外字1130234329號函復勞動部。

之來電，卻因缺乏「以個案為主體」之整合性紀錄與追蹤機制，致未能將性侵案件與後續解約諮詢串聯處理；且後者屬諮詢性質，按現行作業並不會派案至地方政府，使得地方主管機關無從得知案情、進而主動介入，突顯重大案件資訊傳遞及權責銜接機制之落實明顯不足。

(二)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。

1、雇聘辦法第34條規定略以，雇主應於外國人入國後3日內通知當地主管機關實施檢查⁸⁸。勞動部⁸⁹表示，地方政府執行入國或接續聘僱通報目的，係透過後續訪視以確認雇主有無依外國人生活照顧服務計畫書裁量基準執行外國人生活管理及履行勞動契約，並深入瞭解外國人工作、生活環境及勞動條件等，並適時向雇主及外國人宣導我國相關法令，降低雇主及外國人違法情事發生。

2、雇主未依規定通知地方主管機關實施檢查，或雇主未依外國人生活照顧服務計畫書確實執行，均涉違反就服法第57條第9款規定，依同法第67、72條規定應處罰鍰及廢止聘僱許可。而在地方政府

⁸⁸ 雇聘辦法第34條規定：「(第1項)雇主申請聘僱第2類外國人者，應於外國人入國後3日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：一、外國人入國通報單。二、外國人生活照顧服務計畫書。三、外國人名冊。四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第32條第2項規定者，免附。(第2項)當地主管機關受理雇主檢附之文件符合前項規定者，應核發受理雇主聘僱外國人入國通報證明書，並辦理前條規定事項之檢查。但核發證明書之日前6個月內已檢查合格者，得免實施前項檢查。(第3項)期滿續聘之雇主，免依第1項規定辦理。(第4項)期滿轉換之雇主，應依轉換雇主準則之規定，檢附文件通知當地主管機關實施檢查。(第5項)外國人之住宿地點非雇主依前條第2項第5款規劃者，當地主管機關於接獲雇主依第1項或前條第5項之通報後，應訪視外國人探求其真意。」

⁸⁹ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

部分，勞動部⁹⁰表示，為落實規定，該部改制前行政院勞工委員會曾於97年1月25日函⁹¹各地方政府：「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」。

3、本院調查發現，甲、乙女個案之合法雇主均有依規定於移工入國或接續聘僱後之3日內，向主管機關通報；但多有主管機關未能於3個月內完成訪視之情形⁹²。乙女部分，基隆市政府不僅未依規定進行實地訪視，甚至連其所稱有電話訪視亦無從證實，紀錄闕如，卻仍在系統中填報訪視結果。該府明顯未履行基本訪視義務，勞動部卻僅憑地方自行於系統上填報內容即予採信，顯示監督流於形式，制度上有重大缺失。

4、雖然勞動部向本院稱：「地方政府接獲雇主，入國或接續通報後，應於3個月內完成訪視⁹³」，惟亦自承：「倘地方政府未能於3個月內完成訪視，現行法規並無相關罰則⁹⁴」，致使訪視機制流於形式，無法真正發揮保護移工的功能。本院過去調查案

⁹⁰ 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130818172號函(本院收文號1130140611)。

⁹¹ 勞動部查復為行政院勞工委員會97年1月25日勞職管字第0970503025號函；惟於勞動部之勞動法令查詢系統中查無此資料。

⁹² (1)甲女受聘僱於第4任臺中市的曾姓雇主時，曾姓雇主於111年3月24日向臺中市政府通報接續聘僱。勞動部向本院表示，臺中勞工局於111年7月18日訪視，訪視結果無人在家，並備註甲女已轉出。倘該局確實曾前往訪視，已是距通報日近4個月後，與「應於3個月內訪視」之規定有違。(2)甲女受聘僱於第5任彰化縣的梁姓雇主時，梁姓雇主於111年4月12日向彰化縣政府通報接續聘僱；依勞動部查復，該府於111年9月4日於系統辦理結案，並備註甲女已離境。該府顯然未曾前往訪視，於111年9月4日時才規劃前往，於事前查詢時始知甲女已離境而辦理結案，惟亦是距通報日近5個月後，與「應於3個月內訪視」之規定有極大落差。(3)乙女則是受聘僱於基隆市的雇主B，雇主B於112年9月13日向基隆市政府通報接續聘僱；依勞動部查復，該府於112年9月28日以電話辦理訪視，訪視結果符合規定，乙女未反映雇主有違規情形，並於當日辦理結案。惟基隆市政府到本院說明時自承「同仁確實沒有在3個月內去實地訪視。同仁是說好像有打電話給雇主，但無法與雇主確認，也沒有留下任何紀錄」。

⁹³ 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

⁹⁴ 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130818172號函(本院收文號1130140611)。

件均發現類似問題⁹⁵，但勞動部歷來皆以「移工若有問題可撥打1955專線申訴」作為主要回應，將責任過度轉嫁給移工個人。申訴制度本應是補充性機制，而絕非取代主管機關主動保護的責任。

- 5、另在乙女部分，乙女在臺共受聘僱7任雇主，其中第4任、第5任雇主為雇主B之父，許可工作及居住地址皆在雲林縣，由雲林縣政府受理並執行入國或接續聘僱通報之訪視。但在再次受僱於雇主B之父時，雲林縣政府因乙女住宿地點隨被看護者變更至臺北市，而無法實施訪查⁹⁶；臺北市政府亦表示查無對乙女實施訪視或檢查之紀錄⁹⁷。

(三)本案調查發現，乙女之許可工作及住宿地點均位於基隆市，惟被照顧者雇主B之父與其妻實際居住於臺北市，乙女疑有從事許可外之工作，或未於許可工作地點工作，雇主涉嫌違反就服法相關規定。勞動部卻慣以「已進入司法偵查程序」為由，暫緩行政查處，漠視行政機關積極履職之責，嚴重削弱行政查處效能，並損及被害移工權益保障。

⁹⁵ 在桃園敬鵬工廠火災案的調查(調查委員：高鳳仙、章仁香；案號：109內調0017)中，本院發現桃園市政府於105年5月1日至本案發生之107年4月28日止共3年期間，接獲敬鵬公司計72次許可引進外國人通報，僅於105年8月11日訪查合格後再無訪視紀錄；在臺中移工S女及W女分別遭雇主不當對待的調查(調查委員：王幼玲、王美玉、紀惠容；案號：114社調0005)中，本院發現臺中市政府雖因COVID-19疫情嚴峻未於通報後3個月內前往訪視，然亦未以電話關懷W女，直到W女多次提出申訴，並已離開雇主家後，臺中勞工局才前往檢查，無法對W女受僱時的真實勞動條件與工作環境進行查證，造成對W女不公平的處理結果。

⁹⁶ 雲林縣政府113年9月9日府勞動二字第1133425113號函(本院收文號1130102200)表示，乙女第1次受僱雇主B之父期間為110年8月6日至111年4月5日，該府於110年10月21日實施訪視及工資檢查，結果正常。惟再次受僱雇主B之父期間為111年6月7日至111年12月28日，雇主B之父於111年6月7日向該府通報，同年7月15日再向該府通報住宿地點變更至臺北市，遂無法實施訪視。

⁹⁷ 臺北市勞動力重建運用處113年11月15日北市勞運檢字第1133068581號函(本院收文號1130139688)則表示，雇主B之父於111年6月7日通報接續聘僱乙女，因工作地點位於雲林縣，故係向雲林縣政府通報，同時登記隨被看護者輪住臺北市；雇主B之父於111年7月15日向臺北市通報住宿地點變更，惟因本案並未接獲雲林縣政府函請該處另案協查，故該處無另為檢查紀錄。

1、乙女於113年6月26日向基隆市警察局報案⁹⁸，略以自己受僱在該址照顧雇主B之父，惟自開始工作7個月以來，僅自己及雇主B居於上址，平常負責打掃清潔工作。倘乙女所述屬實，雇主B即涉有違反就服法相關規定之虞。雇主B之父則向基隆市政府說明，乙女自受僱起，白天有在臺北市照顧自己，晚上則返回基隆住宿⁹⁹。該說法與乙女所述明顯不同，然就地理距離及情境判斷，尚屬合理；倘雇主B之父所言屬實，乙女未在許可工作地點(基隆市)工作，亦已涉及違反就服法相關規定。

2、勞動部¹⁰⁰表示：「本部前已於113年7月19日函請基隆市政府查處雇主B對乙女有無勞動剝削情事，惟基隆市警察局已鑑別乙女為人口販運被害人，進入司法程序偵查中，後續俟司法偵查結果¹⁰¹，續洽請該府就雇主指派乙女從事許可外工作所涉就服法規定部分依法查處」。惟勞動部作為中央勞動主管機關，同時為就服法之主管機關，本應督導地方主管機關對涉嫌違反就服法規定情事依法查處；卻以「待司法結果」為由暫不予處理，無異於卸責予司法機關。

(四)依就服法相關規定，雇主與移工終止聘僱關係並安

⁹⁸ 基隆市警察局第二分局八斗子分駐所113年6月26日員警工作紀錄簿內容。

⁹⁹ 基隆市政府113年8月15日就有關就服法相關事宜與雇主B之父之談話紀錄。

¹⁰⁰ 勞動部113年10月7日勞動發管字第1130515277號函(本院收文號1130138579)。

¹⁰¹ 依基隆地檢署案件不起訴處分書略以：「……。二、傷害罪嫌部分，茲因告訴人已具狀撤回告訴，……，此部分自應為不起訴處分。……：1、違反人口販運防制法、剝奪他人行動自由等罪嫌部分，……本案尚無從僅以告訴人之單一指訴，即逕認被告有何違反人口販運防制法、剝奪他人行動自由犯行。2、利用權勢性交部分，……足見告訴人就與被告發生性行為之地點、次數前後所述有所不同，甚至發生情狀顯然不一，則告訴人所述是否為真，仍應審酌其他客觀之證據以補強，否則要難遽為不利於被告之認定。……是此部分尚難僅憑告訴人非毫無瑕疵之單一指訴，即認被告有何妨害性自主犯行。此外，復查無其他積極證據足認被告有何告訴暨移送意旨所指犯行，……，應認被告罪嫌尚屬不足」。

排移工出國時，應於出國前通知當地主管機關，由該機關探求移工真意並辦理離境驗證，以防止強迫遣返之情形。調查發現，甲女雖與雇主終止聘僱並返回母國，惟並未完成驗證程序；勞動部卻將雇主未依規定通報驗證之事實，視為依法不須辦理，與原訂程序保護目的顯有落差。

- 1、依就服法第56條及雇聘辦法第68條規定，雇主與移工終止聘僱關係時，應於3日內以書面通知主管機關，並由主管機關於移工出國前探求其真意並辦理驗證程序¹⁰²。勞動部為避免移工遭雇主強迫遣送出國，特訂定「雇主辦理與所聘僱第2類及第3類外國人終止聘僱關係之驗證程序」（下稱驗證程序），以保障移工權益¹⁰³。勞動部於114年1月16日函¹⁰⁴復本院更明確指出，未依規定完成驗證程序即違法，將影響移工後續權益。
- 2、依彰化縣政府調查¹⁰⁵，甲女在梁姓雇主家只工作2天，即透過仲介向雇主要求解約返國，並由仲介至雇主家中帶走甲女準備辦理返國手續。梁姓雇主表示，不清楚是否有辦理解約驗證程序；仲介則表示，因甲女不願由仲介或移工母國駐臺辦事處安置，又自行返國，因此無法辦理離境驗證。此調查顯示，甲女之離境驗證程序未能落實，係因實務執行困難及甲女自行返國所致，並非依法免除。

¹⁰² 就服法第56條第1項及雇聘辦法第68條第1、2項規定，雇主與移工有聘僱關係終止之情事，應於3日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關、警察機關及勞動部；移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，應於該外國人出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國人之真意，並驗證之。

¹⁰³ 勞動部113年7月1日、114年1月16日勞動發管字第1130509964、1130517140號函（本院收文號1130135882、1140130527）。

¹⁰⁴ 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函（本院收文號1140130527）。

¹⁰⁵ 彰化縣政府113年6月18、21日府勞外字第1130223447、1130234329號函復勞動部。

(五)此外，勞動部稱1955專線目前對人身侵害、人口販運等緊急案件，會按地方政府填復查處結果逐案檢視；檢核每項申訴項目是否都有查復結果，如案件後續轉由司法機關處理，即同意結案。惟以本案甲女為例，勞動部自承申訴項目包含「遭性侵害」及「仲介不當對待」二項，然仍同意嘉義縣政府以本案已進入司法程序為由予以結案，並援引行政罰法第26條作為不另行處理仲介行為的理由¹⁰⁶。惟此作法凸顯1955專線對於案件結案審核僅止於形式檢核，未對地方政府處理內容進行實質審查，致使涉及勞動主管機關職責之事項未經查處即告結案，制度形同虛設。

(六)綜上，根據現行規定，雇主應於接續聘僱移工或終止聘僱關係後的3日內通報主管機關，然而勞動部允許事後補報，迭造成系統資訊之更新延遲，並使雇主可先試用移工卻無需承擔責任，損害移工基本權益。勞動部雖要求地方政府應於接獲通報後3個月內完成訪視，但對未依限完成訪視者之配套處罰機制闕如，致訪視機制流於形式。此外，勞動部對違反就服法案件未積極查處，漠視行政責任，並未依規定辦理離境驗證，與制度設計初衷相悖，以及1955專線結案審核僅止於形式檢核。對於上述缺失，勞動部應確實檢討改進。

六、本案陳訴意見略以：「遭受性侵之被害移工，審判庭期

¹⁰⁶ 勞動部114年7月8日勞職授字第1140252891號函(本院收文號1140135334)就本院調查高雄楠電公司勞資爭議(調查委員：高涌誠、王幼玲；案號：113財調05)之檢討改進說明，略以：「……二、(一)1955專線於111年3月24日協助乙女成立性侵害申訴案件，申訴項目為遭性侵害及仲介不當對待，案件於同日經電子派案予嘉義縣政府辦理，經該府於111年4月13日查復後結案。(二)經檢視嘉義縣政府針對移工申訴事項回覆處理情形，因本案進入司法程序，依行政罰法第26條規定，一行為同時觸犯刑事法律及違反行政法上義務規定者，依刑事法律處罰之。爰予以嘉義縣政府結案。三、……檢核方式係針對每項申訴項目是否都有查復結果，如案件後續轉由其他非勞動主管機關處理(如司法機關等)則同意結案；……」。

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份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。

(一)陳訴人於113年3月12日向本院陳情：「目前的法扶以刑事有公訴檢察官蒞庭，不支援被害人已起訴的律師申請，這對訴訟權益本來就脆弱的移工非常不公平。尤其是『性侵被害人』甚而『已離境的性侵被害人』等同是『缺席審判』」，經查與現行刑事訴訟法(下稱刑訴法)及法律扶助法(下稱法扶法)規定未合：

1、依法扶法第14條：「非中華民國國民符合下列情形之一者，本法之扶助規定亦適用之：一、合法居住於中華民國境內之人民…三、人口販運案件之被害人或疑似被害人……」，故各國籍移工均具有申請法律扶助之資格；同法第13條第3項第1款規定：「依就服法第46條第1項第8款至第10款引進之外國人」經切結後推定為無資力，無須審查其資力。

2、法律扶助施行範圍辦法第3條規定：「下列刑事案

件，法扶基金會不予扶助：一、審判程序之告訴及告發代理。……下列犯罪被害人申請審判中告訴代理，不適用前項第1款之規定：二、為法定最輕本刑3年以上有期徒刑、妨害性自主或人口販運之罪。……」，法扶基金會向本院說明：「案件經檢察官提起公訴後，因妨害性自主犯罪於審判中之告訴代理屬於本會扶助範圍，經本人或委託他人申請，或經法院審判長轉介至法扶基金會後依法准予扶助」。

- 3、另查，刑訴法第七編之三「被害人訴訟參與」專章賦予該法第455條之38第1項所定罪名之被害人，於事實審審判中參與訴訟之權利，法扶基金會於113年1月修正法律扶助施行範圍辦法第3條，明定符合刑訴法第455條之38第1項所定罪名之被害人，於其案情及資力均符合法律扶助規定之情形下，提供審判中告訴代理扶助。故於實務案件情形，遭受妨害性自主或重大犯罪侵害之移工，基於被害人或告訴人地位，原則上均得於審判中向法扶基金會申請審判中告訴代理扶助。

(二)陳訴人所指具體個案(甲女案)，經本院調閱甲女案偵查及第一審卷宗資料，尚無發現損及告訴人(甲女)及其委任之告訴代理人陳訴意見等訴訟參與權益情事：

- 1、陳訴人向本院陳情略以：「陳訴人曾代一個已離境性侵被害移工(即甲女案)到○○地院出庭，陳訴人是第一次收到傳喚，但卻是辯論終結，因為不具律師資格，無法事先閱卷，雖有感覺到全案被導向『性交易』的不妙，但合議庭不給說話的機會，也只能等到結辯最後陳述意見試圖力挽狂瀾回家後又趕快補事證，最後也只能賭合議庭會

不會採認……雖然起訴後有蒞庭檢察官，但除了對移工實務、聘僱法令、異常事件處理程序的生疏，經常案情人、事、物張冠李戴也是讓人捏一把汗的司法日常……」。

- 2、刑訴法第271條第2項規定：「審判期日，應傳喚被害人或其家屬並予陳述意見之機會。但經合法傳喚無正當理由不到場，或陳明不願到場，或法院認為不必要或不適宜者，不在此限」，同法第271條之1規定：「告訴人得於審判中委任代理人到場陳述意見。但法院認為必要時，得命本人到場。前項委任應提出委任書狀於法院，並準用第28條、第32條及第33條第1項之規定，但代理人為非律師者於審判中，對於卷宗及證物不得檢閱、抄錄或攝影」，本案甲女為被害人，依規定法院應傳喚到庭陳述意見，且甲女並經合法提出告訴，得於審判中委任代理人到場陳述意見。
- 3、經查，甲女案於112年5月23日檢察官起訴，管轄地院於112年7月12日、112年11月14日、112年11月21日召開3次準備程序庭，113年2月20日召開審理庭，有關法院通知甲女及其委任之告訴代理人到場陳述意見過程如下：

表1 法院通知甲女及其委任之告訴代理人到場陳述意見過程

1	112年05月23日	(1)甲女於偵查階段委任律師擔任告訴代理人，惟該名律師之委任狀僅勾選偵查階段。 (2)甲女案112年05月23日檢察官起訴。
2	112年06月09日	甲女案受命法官訂出於同年7月12日召開準備程序庭時，在審理單上註明「告訴人：6/9電詢如何查地址中」。
3	112年07月12日	甲女案第1次準備程序庭，決定審理期日之詰問證人順序。

4	112年08月25日	受命法官函請勞發署提供資料。
5	112年09月05日	勞發署函復法院資料，並說明甲女已於111年4月29日出境。
6	112年09月08日	審判長訂定準備程序期程，並囑託外交部通知甲女： (1)112年11月14日召開第2次準備程序庭，決定傳喚被告、證人到場，並通知檢察官、辯護人及告訴人甲女到場； (2)112年11月21日召開第3次準備程序庭，除傳喚(通知)檢察官、被告及辯護人到場，並傳喚告訴人甲女兼以證人身分到場。
7	112年10月19日	我國駐當地外交機構將傳票委由快遞寄達甲女地址。
8	112年11月14日 112年11月21日	法院召開準備程序庭。
9	112年12月14日	陳訴人向法院陳明，甲女離境前，其與移工母國駐臺辦事處人員於甲女離境前(111年4月26日)接受甲女之委任為本案「法律扶助申請、民刑事案件訴訟程序或執行程序之代理人、訴訟代理人、告訴代理人」，書記官請示「本件2/20合議，是否維護告訴代理人、送達代收人，並補寄庭期通知」，法官批示：「維護告代送達」。
10	112年12月22日	法院送達甲女2位告訴代理人「113年2月20日審理通知書」。
11	113年02月20日	甲女案審理庭，並諭知辯論終結。
12	113年02月23日	陳訴人向法院提出刑事補正狀，法院收悉並併卷。
13	113年02月24日	陳訴人以甲女案刑事附帶民事訴訟之訴訟代理人身分，聲請複製電子卷證 ¹⁰⁷ 。
14	113年03月11日	審判長許可陳訴人付費複製電子卷證。
15	113年03月19日	甲女案宣判。

資料來源：本案自行整理。

4、陳訴人112年12月14日向法院陳明，其為甲女之訴訟代理人；然而，法院未能知悉甲女於離境前已委任陳訴人及其他代理人擔任甲女案之告訴代理人的事實，故發生陳訴人所述第1次傳喚即辯論終結情事。經查法院於第1次至第3次準備程序庭已通知甲女到庭，尚非未予甲女或其告訴代

¹⁰⁷ 民事訴訟法第242條及民事閱卷規則參照。

理人之陳述意見機會，已保障告訴人及告訴代理人之權益。

(三)移工於我國境內遭遇人口販運及妨害性自主等重大犯罪憾事，實難以要求受害移工於偵審程序結束前仍待在國內，惟從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：

- 1、移工不諳我國法律程序，前開甲女於偵查過程有幸得到義務律師協助擔任告訴代理人係屬特例，受害移工一般須尋求法律扶助。惟據移工母國駐臺辦事處向本院反映：「離境外籍移工依法申請法律扶助，惟委任書狀須經我國駐外單位驗證或過期後重新驗證，造成當事人於母國境內受舟車勞頓之苦」。
- 2、法扶基金會向本院表示：「移工不用審查資力，在法扶申請程序是有快速通關規定，但個案是否符合程序及實質上有理由，仍須個案認定；至於委任書問題，主要是法官的要求，法扶願意協助，但仍必須要符合法定要件，變通機制例如請移工離境前簽署好委任書」、「文書發生過期，可能因為委任書是單一審級限制，在上訴審就需要重新驗證，這部分需要請第一線接觸移工的地方勞政主管機關協助多加宣導委任書格式」。
- 3、司法院函¹⁰⁸復本院意見：

- (1) 各法院審理外國人涉訟之民事、行政訴訟事件，其委任我國訴訟代理人或辯護人之委任狀(或授權書)之審核，應與審理本國人事件持相同態度，如依卷證資料已足認其委任(或授權)為

¹⁰⁸ 司法院秘書長113年8月22日秘台廳司四字第1139013670號函。

真正，而他造亦不爭執，即無須要求其委任狀（或授權書）應經認證手續，業經司法院以91年、93年、97年函¹⁰⁹請各法院參酌辦理，並有辦理行政訴訟事件應行注意事項第10點第5項規定、最高行政法院92年1月份庭長法官聯席會議決議可資參照。

- （2）另法院辦理刑事訴訟案件應行注意事項第133點第3項規定，外國人如委任告訴代理人，其委任狀（或授權書）之審核，應與審理本國人案件持相同之態度，如依卷證資料已足認其委任（或授權）為真正，而他造亦不爭執，即無須要求其委任狀（或授權書）應經認證¹¹⁰。
- （3）依上開函釋、決議及規定意旨，民事、行政訴訟事件之委任書、刑事案件之委任狀，如依卷證資料已足認其委任為真正，且他造亦不爭執，即無須要求應經認證程序，以節省當事人訴訟過程之勞費，落實人民訴訟權之保障。至具體個案中訴訟當事人所提代理訴訟行為之委任書狀真偽，則應由法院本於職權調查判斷。

¹⁰⁹ 司法院91年11月15日(91)院台廳民一字第29597號函、93年3月2日(93)院台廳民一字第06037號函、97年7月3日(97)院台廳民一字第0970012279號函。

¹¹⁰ 刑訴法236之1、236之2、271之1。

(四)綜上，移工於我國境內遭遇人口販運及妨害性自主等重大犯罪憾事，因移工不諳我國法律，勞動主管機關除協助被害移工尋求犯罪被害人權益保護外，為伸張正義及彌平犯罪造成被害者之身心重創，勞動主管機關應協助被害移工依其意願尋求法律扶助資源。惟就實務案件，離境之被害移工可能因司法書狀之文書簽署及驗證，以及偵查和各審級須重新提出同一書狀，造成被害移工權益受損情形。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，惟勞動部既為中央勞政主管機關，應責無旁貸、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。

陸、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。
- 六、調查案由、調查意見及處理辦法，經委員會討論通過，並將其中涉及個人資料等應予保密之內容，依規定遮隱處理後，上網公布。

調查委員：王美玉、王幼玲、紀惠容