

## 糾 正 案 文

- 壹、被糾正機關：嘉義縣政府、基隆市政府、勞動部。
- 貳、案由：嘉義縣政府處理家庭看護移工遭雇主性侵害及非法聘僱案件時，未依法調查與處理，行政作為流於形式且嚴重延宕，未能及時保護受害人權益，致使私立就業服務機構(下稱仲介)違規行為未遭揭露，背離仲介評鑑制度初衷；基隆市政府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；勞動部以司法起訴或判決為管制時點，亦未建立主動監控機制，導致不良雇主可在司法程序中持續聘僱移工，且有管制對象、範圍及期間等制度設計缺失，未能有效反映風險，無法保障移工權益。嘉義縣政府、基隆市政府、勞動部，確有違(怠)失，爰依法提案糾正。

### 參、事實與理由：

本案係家庭看護移工甲女<sup>1</sup>及乙女<sup>2</sup>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

---

<sup>1</sup> 甲女經仲介安排，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。

<sup>2</sup> 乙女受僱於基隆市雇主B期間，疑遭長限制行動、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。

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)等機關說明；另就乙女個案，訪談當事人及涉案仲介業者，並邀請移工母國駐台代表處人員協助釐清案情。經請有關機關協助補充資料及說明後發現，本案嘉義縣政府未依法展開調查與處理，導致行政作為延宕，未能及時保護受害人權益，並未揭露仲介違規行為，背離仲介評鑑制度初衷；基隆市政府未履行查察義務，未積極處理移工疑遭不當對待，行政作為消極；勞動部以司法起訴或判決為管制起點，未建立主動監控機制，管制對象範圍及期間設計缺失，未有效反映風險，無法保障移工權益，均確有違(怠)失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 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。該案經臺灣嘉義地方法院(下稱嘉義地院)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<sup>3</sup>，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。

---

<sup>3</sup> 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。

- 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<sup>4</sup>。
- 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<sup>5</sup>，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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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」。

---

<sup>4</sup> 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」。

<sup>5</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>6</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>7</sup> 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)。

(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<sup>8</sup>，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<sup>9</sup>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

---

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 勞動部113年5月24日勞動發管字第1130508411號函嘉義縣政府。

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<sup>10</sup>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<sup>11</sup>派請嘉義縣政府查處<sup>12</sup>……」。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。

---

<sup>10</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> 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)。

- (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<sup>13</sup>：「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<sup>14</sup>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<sup>15</sup>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日勞動部交辦<sup>16</sup>後啟動調查<sup>17</sup>」。
- (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

<sup>13</sup> 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)。

<sup>14</sup> 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)。

<sup>15</sup> 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)。

<sup>16</sup> 勞動部113年5月24日勞動發管字第1130508411號密函嘉義縣政府。

<sup>17</sup> 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)。

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<sup>18</sup>；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

---

<sup>18</sup> 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)。

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，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<sup>19</sup>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

---

<sup>19</sup> 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，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○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<sup>20</sup>。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

---

<sup>20</sup> 嘉義縣政府113年11月11日府勞行字第1130283967號函(1130102735)。

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<sup>21</sup>，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僱關係，卻未依就服法規定<sup>22</sup>通知有關單位，裁處3萬元罰鍰<sup>23</sup>。

(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<sup>24</sup>。

(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

---

<sup>21</sup> 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)。

<sup>22</sup> 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」。

<sup>23</sup> 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)。

<sup>24</sup> 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)。

未善盡受任事務致雇主違法，處6萬元罰鍰<sup>25</sup>。

〈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<sup>26</sup>。

〈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<sup>27</sup>。

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<sup>28</sup>，勞動部表示尚無法處以停業處分<sup>29</sup>。

(1) 勞動部表示<sup>30</sup>，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

<sup>25</sup> 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970113號裁處書。

<sup>26</sup> 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970112號裁處書。

<sup>27</sup> 嘉義縣政府113年8月2日府勞行字第11301970113號裁處書。

<sup>28</sup> 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。」

<sup>29</sup> 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。

<sup>30</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

112年度評鑑<sup>31</sup>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<sup>32</sup>，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

---

<sup>31</sup> 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。

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

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<sup>33</sup>，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<sup>34</sup>。
- 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

---

<sup>33</sup> 陳情人提供轉介個案結案報告書內容。

<sup>34</sup> 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)。

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。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<sup>35</sup>。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<sup>36</sup>。

(二)雇主B於95年間於新竹市犯強制性交案，並於100年

---

<sup>35</sup> 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」。

<sup>36</sup> 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>。

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<sup>37</sup>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<sup>38</sup>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<sup>39</sup>。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

---

<sup>37</sup> 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。

<sup>38</sup> 警政署113年9月27日警署防字第1130156103號函(本院收文號1130138415)。

<sup>39</sup> 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：……」。

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<sup>40</sup>；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<sup>41</sup>；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<sup>42</sup>。惟乙女自受雇主B聘僱以來，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」<sup>43</sup>。

2、勞動部於113年7月17日就本案向立法委員辦公

---

<sup>40</sup> 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。……」。

<sup>41</sup> 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。」

<sup>42</sup> 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。

<sup>43</sup> 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>。

室提出說明<sup>44</sup>，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。NGO<sup>45</sup>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<sup>46</sup>，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<sup>47</sup>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<sup>48</sup>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

---

<sup>44</sup> 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)。

<sup>45</sup> NGO 113年9月9日函(本院收文號1130102187)。

<sup>46</sup> 基隆市政府113年8月27日電郵。

<sup>47</sup> 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)。

<sup>48</sup> 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130518172號函(本院收文號1130140611)。

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。

(1) 基隆市政府<sup>49</sup>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

---

<sup>49</sup> 基隆市政府113年8月27日電郵。

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<sup>50</sup>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<sup>51</sup>。

(2) 勞動部<sup>52</sup>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

---

<sup>50</sup> 勞動部109年3月25日勞動發管字第1090504758號函。

<sup>51</sup> 衛福部112年7月3日衛授疾字第1120100886號公告。

<sup>52</sup> 勞動部113年12月19日勞動發管字第1130518172號函(本院收文號1130140611)。

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<sup>53</sup>，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<sup>54</sup>，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

<sup>53</sup> 基隆市政府113年8月1日基府社勞參字第1130239474號函勞動部。

<sup>54</sup> 基隆市政府113年8月27日電郵。

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<sup>55</sup>。
- 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

---

<sup>55</sup> 資料來源：[https://www.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=156&s=12856](https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=156&s=12856)。

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<sup>56</sup>。

(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

---

<sup>56</sup> 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。」

法管制紀錄，爰於111年4月19日即核准所請<sup>57</sup>。

- 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<sup>58</sup>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<sup>59</sup>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

---

<sup>57</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>58</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>59</sup> 勞動部113年9月3日勞動發管字第1130513022號函(本院收文號1130137696)。

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」。
- (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<sup>60</sup>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

---

<sup>60</sup> 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)。

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<sup>61</sup>，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<sup>62</sup>。

<sup>61</sup> 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

<sup>62</sup> 依基隆市政府所受理之性侵害案件通報表上載述內容。

- 3、勞動部<sup>63</sup>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。
- (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

---

<sup>63</sup> 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。

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<sup>64</sup>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<sup>65</sup>：「有關移工遭受雇主、被看護者或其家屬性侵害，經向司法、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<sup>66</sup>：「全案尚未經檢察官起訴或法院

---

<sup>64</sup> 勞動部113年7月1日勞動發管字第1130509964號函(本院收文號1130135882)。

<sup>65</sup> 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

<sup>66</sup> 勞動部114年1月16日勞動發管字第1130517140號函(本院收文號1140130527)。

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。

綜上所述，嘉義縣政府在處理家庭看護移工遭雇主性侵害及非法聘僱案件時，未依法展開調查與處理，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，致使私立就業服務機構違規行為未揭露，背離仲介評鑑制度初衷；基隆市政府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；勞動部以司法起訴或判決為管制時點，且未建立主動監控機制，導致不良雇主可在司法程序中持續聘僱移工，且有管制對象、範圍及期間等制度設計缺失，未能有效反映風險，無法保障移工權益，核有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：王美玉、王幼玲、紀惠容