

調 查 報 告

壹、案由：據悉，2名肯亞籍白領移工以專業身分（藝術及演藝工作）受聘僱來臺，詎疑遭雇主要求從事農業、清潔回收等相關工作，且提供惡劣住宿環境，甚未予投保勞工保險及遲發薪資；臺南市政府於112年10月接獲陳情後派員檢查，疑認無違規等情。究實情為何？有無包庇情事？勞動檢查員有無違法或失職？有無涉及外國專業人員在臺工作之制度性缺失？近年外國專業人員來臺數量攀升，究勞動部、內政部移民署有無規劃相關管理及配套措施？有無完善勞動檢查機制？均有調查釐清之必要案。

貳、調查意見：

依就業服務法（下稱就服法）第42條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。我國開放引進外國人才來臺工作，希藉由外國人才專業知識技能及國際經驗，提升我國產業發展，帶動整體經濟與社會進步。又為吸引白領外籍人士來臺工作，雖已訂有相關學經歷及薪資等資格條件，以確保外國人具有一定專業能力或技術水準；惟我國面臨工作年齡人口下降之人口結構轉變，加以國際人才競逐激烈、我國吸引外國專業人才誘因不足等，造成人才外流及人才短缺問題日趨嚴重，為與各國競逐外國專業人才，加強延攬外國專業人才，打造友善的生活環境，以提升國家競爭力，因此研定「外國專業人才延攬及僱用法」藉由提出更多誘因，俾強化延攬國際人才之效益。

然而近來竟發生2名肯亞籍白領移工以專業身分(藝

術及演藝工作)受聘僱來臺，詎疑遭雇主要求從事農業、清潔回收等相關工作，且提供惡劣住宿環境，甚未予投保勞工保險(下稱勞保)及遲發薪資；臺南市政府於民國(下同)112年10月接獲陳情後派員檢查，疑認無違規等情。究實情為何？有無包庇情事？勞動檢查員有無違法或失職？有無涉及外國專業人員在臺工作之制度性缺失？近年外國專業人員來臺數量攀升，究勞動部、內政部移民署有無規劃相關管理及配套措施？有無完善勞動檢查機制？均有調查釐清之必要。本院爰立案進行調查。

案經本院向勞動部、內政部、臺南市政府、桃園市政府及臺中市政府等相關機關調閱相關卷證¹；於113年9月10日辦理證人作證，以進一步瞭解本案外籍移工於臺灣工作情形；復為瞭解白領外籍移工聘僱管理制度、勞動條件及勞動權益受損等相關議題，於同年11月25日邀請專家學者提供專業諮詢意見。

經彙整上述主管機關提供之相關卷證資料及諮詢專家學者所得之意見，再就本案爭點於同年12月24日詢問勞動部、勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)、勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)、臺南市政府尤、內政部移民署(下稱移民署)、移民署北區事務大隊桃園市專勤隊(下稱桃園市專勤隊)相關主管、業管人員，業調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、臺南市政府勞工局負責辦理移工查察及管理輔導，為保障移工工作權，經由勞動條件檢查，督促事業單位

¹ 勞動部113年6月7日勞動發管字第1130507883號、113年10月22日勞動發管字第1130516059號、113年10月30日勞動發管字第1130516663號函、內政部113年6月14日內授移字第1130933795號函、臺南市政府113年6月6日府勞條字第1130762710號函、桃園市政府113年8月1日府勞跨國字第1130210807號函及臺中市政府113年7月29日府授勞外字第1130194209號函。

貫徹勞動法令，以維護勞雇雙方權益，對於移工勞動條件是否符合法令，均應澈底嚴格查察，以捍衛移工勞動權益。112年10月2名肯亞籍移工以雇主A公司指派渠等從事許可外工作、住宿環境不佳、薪資未足額核發、休假扣薪、雇主扣留證件與不當對待等由，向1955勞工諮詢申訴專線申訴，該專線同日派案至臺南市政府勞工局。然該局辦理肯亞籍白領移工向1955專線申訴案件之查察，多採雇主說詞或以移工並無異議為事證，未能針對疑點深入究明事實真相，竟以一般訪查案件辦理，在事前聯繫雇主，且未製作訪談紀錄。復於查察過程中，又未隔別詢問，甚至任由移工雇主擔任翻譯，移工畏於雇主任勢，實難說明真相，該府勞工局查察作為已流於形式，欠缺應有之專業及敏感度，洵有嚴重瑕疵，對於外國人勞動權益之維護，顯有不力，實難辭疏失之責；另對於B公司是否為合法就業服務機構，有無違反就服法規定從事就業服務業務等情，均未查察，相關人員廢弛職務違失甚明。此外，面對本院調查該府勞工局查察作為未盡事宜，仍未確實檢討精進改善，除錯誤引用函示外，並對於未確實查察之失，屢以本案屬委任契約，不符合勞動基準法規範為由，飾詞狡辯，迴避應負之監督查察責任，該府勞工局以上所為，均核有嚴重怠失。

- (一)按就服法第6條第4項規定，略以：「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。……。」同法第53條第3項規定：「受聘僱從事第46條第1項第1款至第7款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第8款至第11款規定之工作。」復依同法第57條規定，略以：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、……三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之

工作。……七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。……。」另依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第23條第1項及第24條第2項分別規定：「工資應全額直接給付勞工。……」「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同……」「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」另，為加強查處違反就服法行為，勞動部訂定「執行外籍勞工業務管理及訪查實施要點」函送各地方政府，並訂有地方政府受理該部交查就服法案件或民眾檢舉訪查流程重點。準此，就服法及勞基法對於工作內容、工時、工資等勞動事項，均定有明確規範，對於移工申訴事項，是否違反前開法令，各地方政府勞工局（處）應確實查察，就違法情事依法進行裁處。

- (二)次按就服法第46條第1項規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：一、專門性或技術性之工作。二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。三、下列學校教師：(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。五、運動教練及運動員。六、宗教、藝術及演藝工作。七、

商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」另雇主聘僱外國人許可及管理辦法第2條規定：「本辦法用詞，定義如下：一、第一類外國人：指受聘僱從事本法第46條第1項第1款至第6款規定工作之外國人。第二類外國人：指受聘僱從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人。」是於我國境內從事上述第1至6款工作類別之外國人，即本案所稱「白領外籍移工」，並以此與從事海洋漁撈工作者、家庭幫傭及看護等「藍領外籍移工」區別之。

(三)又按外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準(下稱白領審查標準)明定，外國人受聘僱從事就服法第46條第1項第6款規定之藝術及演藝工作，應出具從事藝術、演藝工作證明文件或其所屬國官方機構出具之推薦或證明文件²。本案A公司及B公司先後檢附敘明以每月月薪新臺幣(下同)2萬6,000元及2萬7,000元聘僱肯亞籍移工K君及N君等人之表演合約及其等外國表演經證明作為演藝工作實績，向勞動部申請聘僱外國人，並經勞動部核發聘僱許可在案，先予敘明。

(四)經查，A公司於111年3月15日申請聘僱K君及N君等16名外國人從事表演工作，並檢附外國人表演工作

² 白領審查標準第46條：「外國人受聘僱從事本法第46條第1項第6款規定之藝術及演藝工作，應出具從事藝術、演藝工作證明文件或其所屬國官方機構出具之推薦或證明文件。但因情況特殊，經中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案認定者，不在此限。」

影片及工作經驗證明，作為演藝工作實績，因外國人從事之工作內容符合公開表演之演藝工作，所附工作實績亦為公開演出之工作證明，勞動部於111年4月18日核發工作許可，許可期間自111年4月18日至113年3月31日止。是以，本案K君及N君等人係屬從事就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」之白領外籍移工，至為明確。受A公司聘僱期間，2名肯亞籍移工以雇主A公司指派渠等從事許可外工作、住宿環境不佳、薪資未足額核發、休假扣薪、雇主扣留證件與不當對待等事由，並檢附數張農場工作照片，於112年10月20日向1955勞工諮詢申訴專線（下稱1955專線）申訴，1955專線同日派案至臺南市政府勞工局。臺南市政府勞工局於112年10月25日派員至A公司實施查察，據臺南市政府查復，當日係突襲式稽查，稽查後並未發現雇主有違反就服法及勞基法相關規定；且經該府勞工局逐一詢問移工並核實無誤後，因未查有明顯違反就服法情事，該府勞工局訪查員遂告知移工本次稽查結果係屬正常。惟查，該府勞工局訪查員僅請移工於查察業務檢查表簽名為證，並未製作訪談紀錄；112年10月26日該府勞工局再次以電話聯繫N君告知查處結果，並稱N君同意予以結案，遂於112年11月1日將查處結果回復1955專線結案。該府勞工局112年10月25日針對移工申訴內容之查察辦理情形，詳如下表。

表1 臺南市政府勞工局針對移工申訴內容查察辦理情形說明表

申訴內容	雇主現場說明	臺南市政府勞工局查察及辦理情形
<p>要求移工從事許可外之工作 「移工們表示實際上合約工作是藝術家，但從新冠肺炎雇主就指派移工們在外面田裡幫忙工作，打掃、種菜、割草、修理等。」</p>	<p>1. 移工只在馬場裡從事工作，平常除了排練以外不用做什麼事。 2. 颱風天時，造成馬場器具被吹毀，才請移工幫忙搶救環境以保護馬匹，並非強迫工作。</p>	<p>1. 稽查當時肯亞籍藝人5名及蒙古籍藝人2名共7名正在庭院聊天，經詢問查知並未正在從事工作，<u>是該府勞工局認查無從事許可以外工作之事證。</u> 2. 經參照勞動部88年8月2日函釋³，如其所從事與原許可之工作相關連且不涉及營利性質者，基於社會相當性，自可視為原許可工作之延伸，而為許可工作之範圍。馬匹健康及安全係為馬術表演當中相當重要之一環，且搶救馬匹亦無涉及營利性質，故應屬原許可工作之延伸，<u>是該府勞工局認查無從事許可外之工作之事證。</u></p>
<p>住宿環境不佳 「移工們表示雇主提供的膳宿環境不佳，沒有提供冷氣，都是灰塵，讓移工們無法適應。」</p>	<p>並無所稱居住環境很差都是灰塵之情事。</p>	<p>1. 臺南市政府勞工局會同肯亞籍藝人5名前往宿舍檢查，並逐一進入每間房間勘查，以實際查證移工住宿環境。經該局實地查核，該建物廁所及盥洗室距離移工房間距離約30公尺，宿舍共有4間，居住空間並未侷促擁擠；房間雖設於馬廄上方，然馬廄環境乾淨並無異味；宿舍其中2間設有冷氣設備，其餘2間雖未設冷氣，但因仍有電風扇及窗戶，房間內之通風及氣溫並無異常，且房間環境屬日常生活痕跡尚屬乾淨正常。綜上，<u>該府勞工局認並無所稱居住環境很差、都是灰塵之情事。</u> 2. 稽查當日逐一以英文詢問每位移工意見，僅K君對其房間沒有冷氣表達不滿。</p>
<p>薪資未足額核發</p>	<p>雇主表示每月以匯款方</p>	<p>1. 本案移工係A公司依就服法第46條</p>

³ 勞動部（改制前為行政院勞工委員會）88年8月2日職外字第710140號函釋。

申訴內容	雇主現場說明	臺南市政府勞工局查察及辦理情形
<p>「移工們表示雇主未依照合約註明發薪資，因雇主每月只給移工500元美金希望雇主依照合約規定。」</p>	<p>式，匯足額月薪2萬6,000元給移工，並無違反合約之規定，並提供近期支薪紀錄為證。</p>	<p>第1項第6款所聘僱之白領外籍移工，並無雇主聘僱外國人許可及管理辦法第66條之適用。礙於現行法令並無規範雇主應提供個人薪資明細表，<u>臺南市政府勞工局表示並無強制力要求雇主提供個人薪資明細表以核對實際給薪狀況。</u></p> <p>2. 稽查當日雇主提出近期支薪紀錄及計算明細，經檢視符合契約規範，且該局表示已逐一以英文詢問移工有關薪資問題，移工均無提出異議，是該府勞工局逕行認定薪資給付並無違反規定。</p>
<p>休假扣薪 「移工們表示因身體不舒服要請病假，雇主會直接扣除他們一天的薪資，未給半薪。因雇主給移工常在外面工作曬太陽，導致移工狀況有流鼻血、暈倒及眼睛過敏等問題。」</p>	<p>雇主表示移工無表演時等同於在休假，且縱使無表演時，雇主仍舊支付薪資，未有扣薪之情事。</p>	<p>稽查當日逐一以英文詢問每位移工意見，均無提出異議。</p>
<p>扣留證件 「移工們表示雇主未經移工同意，而扣留移工們的護照，移工們希望自己保管。」</p>	<p>護照、居留證都由移工自行保管。</p>	<p>稽查當日逐一以英文詢問每位移工意見，均無提出異議。</p>
<p>雇主不當對待 「移工們表示颱風天時，應未上班上課，但雇主要他們出來工作；雇主規定國定假日移工們一定要出來上班，但雇主未提供加班費給他們，移工們希望雇主能依照規</p>	<p>國定假日表演都有支付表演費及薪資，平常不會有加班之情事。</p>	<p>稽查當日逐一以英文詢問每位移工意見，均無提出異議。</p>

申訴內容	雇主現場說明	臺南市政府勞工局查察及辦理情形
定給加班費。」		

資料來源：本院依臺南市政府查復資料自行彙整。

(五)按首揭就服法第53條第3項及第57條分別規定，白領外籍移工轉換雇主或工作者，不得從事藍領移工之工作，且雇主不得指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作，亦不得對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。然而臺南市政府勞工局相關查察作為，草率敷衍，無法即時阻斷不法業者假借申請外國人來臺從事藝術及演藝工作，實則指派從事農業、資源回收等非經許可工作之違法態樣，對於外國人勞動權益之維護，顯有不力。

- 1、經查，本案移工向1955專線陳訴：「實際上合約工作是藝術家，但從新冠肺炎雇主就指派他們4名移工們在外面田裡幫忙打掃、種菜、割草、修理等。工作地點：臺南—不清楚。並附上數張在農場工作之照片。」足徵，雇主疑有指派白領外籍移工從事許可外工作之情事，然該府勞工局訪查員竟未據以前往移工所述其等被要求從事農作之「農場」進行查察，以究明事實，甚僅以訪查當時移工7人（肯亞籍5名、蒙古籍2名）都在聊天未在工作；參以雇主（A公司負責人）表示移工只在馬場裡從事工作，平常除了排練以外也不用做什麼事、颱風天請移工幫忙搶救環境以保護馬匹……等語，即率而認定其等並無從事許可外之工作之事證。
- 2、詎本院訪談證人證稱，其等確有遭指派從事許可以外工作及強迫勞動之事實略以：（問：有被強迫做非表演工作？）肯亞籍移工J君答：「到A馬場

後，我們被要求到農場工作，一開始K君就有問M君⁴為什麼要做這個工作，K君就被丟到宿舍2個月都沒工作，也沒有薪水。N君答：「我跟M君抱怨過，抱怨很多次，後來我也有被送到資源回收場工作，但抱怨都是無用的。簽約是簽3年。」此外，依據桃園市政府訪談K君及N君等人之談話紀錄所載：「在臺工作期間不論是在臺南或是桃園都沒有拿到薪資單，在臺工作時，A公司的老闆或是B公司有時會安排我們去其他地方做表演工作，每次會給我們現金1,000元，另有安排過至臺南○○區○○路○○段○○巷○○號的農場噴灑農藥，以及○○路○○段○○號的資源回收場工作」另N君表示：「在農場噴灑農藥還沒有給我們防護設備，導致我的眼睛因此受傷短暫失明。」足證，當時雇主所為，實已違反就服法規規定甚明。

- 3、又，參據桃園市專勤隊於113年2月27日接獲勞動部1955專線轉交桃園市群眾服務協會（下稱群眾協會）通報，疑似2名肯亞籍人士遭受雇主及仲介勞力剝削及不當對待，恐涉及人口販運等情事。經桃園市專勤隊於113年3月12日通知K君及N君出面製作筆錄，2人證稱，其等係於111年6月18日經1名肯亞籍人士M君招攬來臺，並受A公司應聘從事藝術及演藝工作。抵臺後，由另1名國人○○○將2人載至馬術公司，並以表演場地未搭建完成為由，要求2人至附近某地農場及資源回收廠從事收割農作及清理廢棄物等工作，為期1年多。2人因不堪工作環境惡劣及勞務繁重，於112年10

⁴ 即本案肯亞團長。

月20日向臺南市政府勞工局申訴，○○○得知後即恐嚇2人將送渠等回肯亞，並威脅2人與B公司簽署無償至桃園農場工作之合約。2人遂於112年11月16日再次遭移轉至桃園農場從事無薪處理動物排泄物、清理環境等工作。現全案業經桃園市專勤隊綜合鑑別K君及N君等共4人為人口販運被害人後，已移由臺灣桃園地方檢察署指揮偵辦在案，益證雇主有強迫勞動、勞力剝削之違法事實，無庸置疑。

4、綜合上情，本案雇主以聘僱從事「藝術及演藝工作」之白領外籍移工為名，行聘僱從事勞力工作之藍領外籍移工之實，而臺南市政府勞工局前開查察作為，草率敷衍，洵有怠失，致無法即時阻斷不法業者以此方式引進廉價勞動人力，假借聘僱外國人來臺從事藝術及演藝工作，實則指派從事農業、資源回收等許可以外工作之違法態樣，對於外國人勞動權益之維護，顯有不力，難辭疏失之責。

(六)臺南市政府勞工局辦理移工申訴住宿環境不佳、薪資未足額核發、休假扣薪、雇主扣留證件與不當對待等情事之查察，多參據雇主說詞，或以移工並無異議為事證，未能針對疑點深入究明事實真相，查察過程中，未隔別詢問，甚任由移工雇主擔任翻譯，在此訪談環境下，移工畏於雇主權勢，實難說明真相，該府勞工局相關查察作為流於形式，欠缺應有之專業及敏感度，洵有嚴重瑕疵。嗣本案經媒體報導肯亞籍白領移工遭強迫勞動，經鑑別為人口販運被害人後，該局始再次進行查察，然而相關查核作為，亦未完備，實難辭疏失之責；另對於B公司是否為合法就業服務機構，有無違反就服法規定從事

就業服務業務等情，均未查核，顯廢弛職務，怠失之咎甚明。

- 1、對於移工陳訴住宿環境不佳，本院訪談證人證稱，查察當日，有檢查居住環境：「當時一男一女到馬場，有檢查我們居住的環境、核對申訴內容，他們自己也有說這不是很好的環境，……。」惟該府勞工局訪查員竟於業務檢查表上填寫：「房間雖設於馬廄上方，然馬廄環境乾淨並無異味」，身為勞工主管機關，如此忽視移工之勞動條件，誠屬失當。
- 2、本案移工申訴：「颱風天時，應未上班上課，但雇主要他們出來工作；雇主規定國定假日移工們一定要出來上班，但雇主未提供加班費給他們，移工們希望雇主能依照規定給加班費。」對此，本院請該府說明當時查察作為，有無調閱出勤紀錄、排班表、勞工薪資明細及各項假別請假紀錄等，詳為檢查，該府竟復以：「112年10月25日該府勞工局前往A公司實施稽查當時，發現移工7人（肯亞籍5名、蒙古籍2名）都在庭院聊天未在工作，經該府勞工局詢問雇主，移工上班是否有打卡，雇主表示移工1個月就只有安排4、5場表演，其他都是移工自己的時間，根本沒在上班，所以不會有打卡或需要請假這種事，也不會有出勤紀錄。……。」等語。顯未能針對疑點深入究明事實真相，相關查察作為流於形式。
- 3、且該府勞工局除未詳查究明，猶稱：「雇主每月匯足薪資給外國人，並無違反合約之規定……未有扣薪之情事。」「雙方非僱傭關係，不適用勞動基準法規範，委任方給付薪資並無需達基本工資之要求，又雇主既已提出近期支薪紀錄及計算

明細，經檢視符合契約規範，且本府勞工局逐一面詢移工有關薪資問題亦均無提出異議，始認並無違反合約規定。」然本院調查發現，A公司僅提供該府勞工局訪查員112年7至9月之存摺影本證明支薪，訪查員竟未確認存摺影本是否與正本相符，又未確認款項轉帳至何人之帳戶，且僅憑3個月之轉帳資料，顯難證明雇主每月確已匯足薪資給白領外籍移工。

- 4、又查，該存摺空白處均載明5名肯亞團薪資轉團長M君帳戶金額及健保、wifi、薪資扣款、餐費支出等等明細，並有5人之簽名，該府訪查員亦無查核相關扣款是否符合規定。甚查復本院「A公司給付移工每月1萬5,071元，尚無違反我國法令規定」等語，相關查察作為顯屬草率敷衍。
- 5、針對扣留證件部分，該府勞工局僅採認雇主說詞，護照、居留證都由移工自行保管。且稱查察當日逐一以英文詢問每位移工意見，均無提出異議。然本院訪談證人證稱：「(問：臺南市政府勞工局說你們護照跟證件都沒有被扣?)他們沒有問我們這部分，在臺南我並沒有拿到我的護照，護照是在雇主這邊，但我們有自己的居留證，到大溪我才自己保管護照。」足見該府查察作為流於形式。
- 6、再者，該府勞工局歷次訪查均未隔別詢問，甚於本案經媒體報導，肯亞籍白領移工遭強迫勞動，經鑑別為人口販運被害人後，該府勞工局於113年4月29日再次訪談肯亞籍移工J君，此次訪談雖有製作紀錄，然而訪談內容涉及勞資雙方爭議事項，詎訪談當日，竟任由移工之雇主全程陪同及翻譯，未隔別詢問，在此訪談環境下，移工畏於

雇主權勢，實難以說明真相，僅能作出對雇主有利之陳述，該府勞工局逕予以採認，誠屬失當。此由本院訪談證人證述，可證：（問：臺南市政府勞工局於112年10月25日前往A公司實施查察，當時情形？你是否同意結案？）J君答：「臺南市政府來檢查時，我們很害怕，因為M君跟老闆也在，所以我們也不敢講，勞工局說要看居住的地方，老闆一開始還反對，是P○○⁵主動帶勞動局訪查員去看。」且經本院詢據桃園市專勤隊代表亦表示：「我們因為發現有外國人也是參與仲介，所以也許不是只有移工一群人在場，他們就敢表達，後來我們是個別到偵訊室詢問，他們才敢說明。」顯見隔別訊問之必要性。

- 7、另，根據就服法第34條規定，略以：「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務……。未經許可，不得從事就業服務業務。……。」然該府勞工局對於B公司是否為合法就業服務機構，有無違反就服法規定從事就業服務業務等情，均未查核，顯廢弛職務，怠失之咎甚明。
- 8、反觀，本案桃園市政府以B公司未全額給付薪資、未提供薪資明細、於休息日使勞工工作卻未加給工資等情，已依違反勞基法第22條第2項、第23條第1項及第24條第2項規定，均各裁處2萬元罰鍰在案。另該府勞動局113年3月7日函勞動部表示本案B公司涉有於不同址處勞力剝削外國人等積極作為。

⁵ 同受僱於A公司之肯亞籍移工。

9、綜合上情，凸顯臺南市政府勞工局相關查察作為欠缺專業及敏感度，顯有嚴重瑕疵，實難辭疏失之責。

(七)又，依據勞動檢查法第13條規定：「勞動檢查員執行職務，除左列事項外，不得事先通知事業單位：一、第26條規定之審查或檢查。二、危險性機械或設備檢查。三、職業災害檢查。四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。」準此，對於移工申訴雇主有違反勞基法或相關勞動法令規定之案件，勞工主管機關實施勞動檢查，以瞭解受聘僱移工之真實工作情形，又為防止雇主造假掩飾，常必須進行無預警（即突襲檢查）查核作業，故原則上不會事先通知事業單位。據臺南市政府查復本院表示，當日係採突襲式稽查，然觀諸該局查察作為，竟先電話聯繫雇主，雖非於查察當日，然足以讓雇主有預作準備之時間與空間，顯失「無預警」查核之目的，恐影響最終查察結果；又因白領外籍移工，多半為較高技術水平、薪資待遇較好的工作者，所以制度上並未有專門之勞動檢查，職是，面對1955專線申訴案件，尤應審慎為之，然該府勞工局竟以一般例行性檢查處理，甚未做訪談紀錄，對於勞工權益實有輕忽，參據以下該局訪查人員接受本院詢問之說明，足證相關查察作為流於形式，洵有嚴重怠失。詢據臺南市政府勞工局查察人員查復略以：

1、「我是突襲檢查。我們接到1955申訴案件，裡面有寫到在臺南但地點不清楚，我們查詢A公司工作地址，有看地址在○○路，但因為移工說不清楚地點，所以我打給雇主問這些移工在哪裡？」
「我們是前幾天打，告知我是臺南市政府勞工局，我要知道移工在哪裡。所以有電話詢問，但我並

沒有說我要去，但雇主就有說移工是在○○路這邊。」⁶「我知道他在○○路之後，我再後續安排我什麼時候要去，因為我要確定移工在哪裡？我才能去做後續的訪查。」

2、「我去的時候有出示證件，我跟林先生⁶一起過去，去的時候看到移工在庭院聊天，我們有出示證件說，我們是臺南市勞工局，我們來訪查，我們當時有問他們是在工作還是什麼？那他們是都沒有在工作，後來我們就先進辦公室找雇主。」

3、「雖然是1955申訴陳情案，我們跟雇主聊完之後，才跟雇主說希望跟移工訪談，然後才詢問移工。整個過程大約2個小時。我們因為要雙方簽名，我們當場就會針對查核結果請雇主簽名，但不會說是1955申訴陳情，只會說是一般性的查察。」

(八)另，面對本院調查該府勞工局查察作為未盡事宜，尤未確實檢討精進改善，除對於技術表演類是否適用勞基法，引用錯誤函示外，甚對於未確實查察之失，竟以雙方屬委任契約，不符合勞基法規範為由，飾詞狡辯，相關作為，核有嚴重怠失。

1、據勞動部查復說明，藝文業自99年3月1日起適用勞基法⁷。另依中華民國行業標準分類（第6次修訂版），所稱「藝文業」，係指凡從事戲劇、舞蹈、技藝表演、音樂演奏、文學及藝術等行業均屬之。案內A公司所從事之主要經濟活動業經臺南市政府認定為馬術技藝表演，應歸屬於藝文業，適用勞基法，即其受僱勞工之勞動條件有該法之適用。然本案調查期間，臺南市政府竟錯誤引用前行政

⁶ 係臺南市政府勞工局約用人員。

⁷ 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）98年12月9日勞動1字第0980130930號及99年1月4日勞動1字第0980131007號公告。

院勞工委員會90年5月18日之函示⁸，稱A公司所聘僱之移工行業別屬不適用勞基法之「技術表演業」，於本院詢問期間，該府人員甚稱：「因為函示上沒有寫停止適用，所以才會援引。」等語，該府勞工局身為勞動主管機關，竟發生錯誤援引舊有函示內容等情，顯有怠失。

- 2、復臺南市政府勞工局表示，就個案情形釐清後，認定A公司與肯亞籍移工簽訂之合約為委任契約，雙方為委任關係而非僱傭關係，不適用勞基法規範。惟以相似合約內容及勞動條件聘僱肯亞籍移工之B公司，業經桃園市政府以該公司未全額給付薪資違反勞基法規定為由，裁處B公司2萬元罰鍰在案。臺南市政府先以「技術表演業」不適用勞基法規範，稱A公司所聘移工不適用勞基法規範，自知援引錯誤函示後，再以認定其雙方屬委任契約為由，作為規避勞基法之託辭，種種作為，均難認有當。
- 3、又，臺南市政府屢屢對移工申訴事項，未就雇主有無違反勞基法進行查核之失，以雙方屬委任契約，不符合勞基法規範為由，藉此迴避應有之查核作為。然詢據該府人員表示：「……地方政府主要負責白領移工後續服務跟管理，我們在服務時第一時間不會分是僱傭或是委任關係，去年第一次去現場查核，現場確認都沒有問題後，就沒有去分是僱傭還是委任關係。」是以，該府勞工局訪查員於首次查察時，並未確定雙方契約關係，即進行後續查察作為，該府稱係因本案勞資雙方不適用勞基法規定肇致查察疏失，顯為飾詞狡辯。

⁸ 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）90年5月18日台勞動一字第0022451號函。

(九)綜上論結，臺南市政府勞工局負責辦理移工查察及管理輔導，為保障移工工作權，經由勞動條件檢查，督促事業單位貫徹勞動法令，以維護勞雇雙方權益，對於移工勞動條件是否符合法令，均應澈底嚴格查察，以捍衛移工勞動權益。112年10月2名肯亞籍移工以雇主A公司指派渠等從事許可外工作、住宿環境不佳、薪資未足額核發、休假扣薪、雇主扣留證件與不當對待等由，向1955勞工諮詢申訴專線申訴，該專線同日派案至臺南市政府勞工局。然該局辦理肯亞籍白領移工向1955專線申訴案件之查察，多採雇主說詞或以移工並無異議為事證，未能針對疑點深入究明事實真相，竟以一般訪查案件辦理，在事前聯繫雇主，且未製作訪談紀錄。復於查察過程中，又未隔別詢問，甚至任由移工雇主擔任翻譯，移工畏於雇主任勢，實難說明真相，該府勞工局查察作為已流於形式，欠缺應有之專業及敏感度，洵有嚴重瑕疵，對於外國人勞動權益之維護，顯有不力，實難辭疏失之責；另對於B公司是否為合法就業服務機構，有無違反就服法規定從事就業服務業務等情，均未查察，相關人員廢弛職務違失甚明。此外，面對本院調查該府勞工局查察作為未盡事宜，仍未確實檢討精進改善，除錯誤引用函示外，並對於未確實查察之失，屢以本案屬委任契約，不符合勞動基準法規範為由，飾詞狡辯，迴避應負之監督查察責任，該府勞工局以上所為，均核有嚴重怠失。

二、近年白領外籍移工來臺數量攀升，其中「宗教、藝術及演藝工作」者已達3千餘人，然現行法規針對是類白領外籍移工，並無最低薪資規範及勞務型態限制，致非屬僱傭關係之宗教、藝術及演藝工作移工，因不

適用勞基法，薪資報酬全無保障，影響其在臺生活品質及相關權益甚鉅。本案肯亞籍白領移工雇主以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可，勞動部雖為外國人聘僱管理之中央主管機關，然於核發本案聘僱許可時，逕以合約載明薪資高於基本工資認其符合規定，未能及時釐清雙方契約性質，導致後續勞資雙方衍生薪資給付疑義，且地方主管機關作法不一時，該部亦未能作出統一解釋，任由地方政府自行判定，肇致本案雇主得以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可，復以雙方係屬委任關係之辯詞規避勞基法適用，致移工實際薪資低於基本工資；雇主甚至於聘僱期間，扣留其證件及剋扣工資，並要求其從事未經許可之藍領外籍移工工作內容，移工遭諸多不合理對待，業經鑑別確認為人口販運被害人，勞動部實難辭其咎；且移工在職期間，雇主均未為其等投保勞保及職業災害保險（下稱災保），詎勞動部迨至本院啟動調查後方獲知上情，查核管理顯有闕漏，洵有怠失。本案凸顯整體聘僱及管理白領人才制度存在漏洞，勞動部允宜以本案為鑑全盤檢視補強，併同文化部、移民署、外交部及地方政府強化整體管理機制，以保障外國人勞動權益，避免類此人口販運案件再生，斲傷政府形象。

- (一)按就服法第6條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」同條第3項規定略以：「中央主管機關掌理事項如下：一、……四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：……。」復按勞基法第4條規定：「本法所稱主

管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」另按勞動檢查法第2條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」又同法第4條規定：「勞動檢查事項範圍如下：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞基法令規定之事項。三、職業安全衛生法令規定之事項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。」準此，勞動部掌理全國勞動業務，掌理勞工福祉、勞動基準及勞動檢查政策之整體監督事宜，責無旁貸。

(二)經查，白領外籍移工來臺數量攀升，其中「宗教、藝術及演藝工作」者已達3千餘人，然現行法規針對是類白領外籍移工，並無最低薪資及勞務型態限制，致非屬僱傭關係之移工，因不適用勞基法，薪資報酬全無保障，影響移工在臺生活品質及相關權益甚鉅。

1、我國白領外籍移工人數迄113年10月已達5萬1,008人，相較103年2萬8,559人，10年間國白領外籍移工人口增幅已近8成。其中，從事就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」者，所占比率雖不高（占6.75%），然仍有3千餘名此類型移工受聘來臺工作（詳下2表）。

表2 103至113年我國白領外籍移工人數統計表

單位：人

年度	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113
人數	28,559	30,185	31,025	30,927	30,497	31,125	36,852	40,993	46,526	48,506	51,008

備註：113年統計截至10月底，另學校教師工作聘僱許可及管理業務，自107年2月移至教育部，故自業務移撥日起不列入勞動部統計。

資料來源：勞動部。

表3 113年我國各類別白領外籍移工人數統計表

單位：人；%

類型	專門性或技術性工作	華僑或外國人投資或設立事業之主管工作	補習班語文教師工作	運動教練及運動員工作	宗教、藝術及演藝工作	履約	總計
人數	34,811	3,036	3,716	310	3,441	5,694	51,008
占比	68.25	5.95	7.29	0.61	6.75	11.16	100

備註：113年統計截至10月底，學校教師工作聘僱許可及管理業務，自107年2月移至教育部，故自業務移撥日起不列入勞動部統計。另有關「履約」類別係指符合就服法第51條第3項規定⁹者。

資料來源：本院依勞動部查復資料自行彙整。

2、依據白領審查標準¹⁰及勞動部106年8月14日公告規範¹¹，白領外籍移工如從事就服法第46條第1項第1款「專門性或技術性之工作」，其每月平均薪資不得低於4萬7,971元；而白領外籍移工如受聘僱從事就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」，因非屬「專門性或技術性之工作」，目前並無最低薪資條件之限制。又，勞動部98年12月9日公告¹²，藝文業自99年3月1日起適用勞基法，故勞雇雙方所附契約之性質如適用勞基法，雇主給付予移工之薪資理應符合勞基法所定基本工資之規定。

⁹ 就服法第51條第3項：「外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第46條第1項第1款或第2款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第48條第2項及第3項所發布之命令規定申請許可。」

¹⁰ 白領審查標準第4條：「本法第46條第1項第1款所稱專門性或技術性工作，指外國人受聘僱從事下列具專門知識或特殊專長、技術之工作：一、營繕工程或建築技術。二、交通事業。三、財稅金融服務。四、不動產經紀。五、移民服務。六、律師、專利師。七、技師。八、社會工作師、醫療保健。九、環境保護。十、文化、運動及休閒服務。十一、學術研究。十二、獸醫師。十三、製造業。十四、批發業。十五、其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關指定之工作。」第8條：「外國人受聘僱或依國際協定開放之行業項目所定契約，在中華民國境內從事第4條之工作，其薪資或所得報酬不得低於中央主管機關公告之數額。」

¹¹ 勞動部106年8月14日勞動發管字第10605154981號公告。

¹² 勞動部（改制前為行政院勞工委員會）98年12月9日勞動1字第0980130930號公告。

3、據勞動部函復本院，略以：「因外國專業人員從事藝術及演藝工作之勞務型態多元，包含聘僱、委任關係之經紀合約、勞務承攬等合約等，倘所附契約書明確載係以按月固定給付薪資，勞動部協助檢核是否符合當年度勞基法所公告之基本工資數額，若未符基本工資數額，並請雇主釐清是否屬適用勞基法之僱傭關係，如經雇主確認屬聘僱關係者，則聘僱契約所載薪資報酬，應符合基本工資，始得核發工作許可……並無逕予認定其契約性質。」又本院詢據勞動部代表稱：「藝文業是適用（勞基法），前提是僱傭關係，即要符合勞動基準法。委任就不適用。」「我們也有請文化部研議是否要定一個表演藝術工作薪資報酬標準的規定，避免委任關係的薪資報酬過低，……文化部這部分也說要再研議……。」等語。

4、基上所述，從事「藝術及演藝工作」等藝文業工作之白領外籍移工，雖適用勞基法所定基本工資規範，惟仍需以僱傭關係為前提；對於以委任關係受僱來臺者，勞動部及文化部迄今仍未訂定合理之薪資樓地板，致其等薪資報酬全無保障，進一步影響移工在臺生活品質及相關權益，更肇致不肖業者以白領外籍移工程序引進外國人從事藍領移工工作之漏洞。以國內觀光休閒農場、遊樂園等場域，存有諸多外籍移工從事表演、特技、雜耍等相關工作，究其來臺待遇是否合理，有無遭受不當對待，勞動部應全面審視及查核，避免不法情事再生。

(三)本案移工雇主以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可，勞動部為外國人聘僱管理之中央

主管機關，於核發本案聘僱許可時，逕以合約載明薪資高於基本工資認其符合規定，未能及時釐清雙方契約性質，後續對於勞資雙方衍生薪資給付疑義，且地方主管機關作法不一時，該部亦未能作出統一解釋，任由地方政府自行判定，至未能即時阻斷不法，實難辭其咎。

- 1、經查，本案A公司及B公司向勞動部申請聘僱K君及N君等人從事表演工作許可時檢附之表演合約，已載明每人每月薪資為2萬6,000元及2萬7,000元，勞動部書面審查後，認其已符合當時勞基法最低工資規定，故並無釐清契約性質，逕行核發聘僱許可。本院為釐清A公司及B公司與K君及N君等人簽訂之合約性質，諮詢勞工關係相關專家學者意見指出：「以本案這份合約來看，就是僱傭關係，從經濟從屬、人格從屬和工作類別來看，很清楚就是僱傭。我覺得這是認定上非常大的問題，必須要加以檢視。」「本案看他們的合約就知道怎麼可能委任，合約就是聘僱，有人格從屬、經濟從屬、組織從屬，完全就是僱傭關係……且前後兩個合約也都幾乎是一樣的內容。」「合約看起來應該是僱傭的合約，針對減薪跟拖欠薪資都是不對的。」相關專家學者均認該2份合約勞資雙方屬「僱傭關係」，應適用勞基法相關規範。
- 2、承前所述，A公司及B公司已與K君及N君等人簽訂載明每人每月薪資為2萬6,000元及2萬7,000元之合約，然該2公司實際僅支付K君及N君等人每月1萬5,000元，甚有拖欠薪資等情（詳下表），致K君及N君等人雖屬從事「宗教、藝術及演藝工作」之白領外籍移工，然其所得月薪竟較藍領外籍移

工之家事移工最低薪資每月2萬元¹³更低，甚不合理。

表4 K君及N君受聘僱情形一覽表

聘僱公司	A公司	B公司
工作地點	臺南市	桃園市
工作職稱	表演人員	舞蹈特技演員
工作內容	從事特技加戲劇表演	從事音樂表演活動
約定薪資報酬	每月2萬6,000元 ¹⁴	每月2萬7,000元 ¹⁵
實際薪資報酬	約每月15,000元	未有薪資報酬
工作許可期間	111年4月18日至 113年3月31日	112年11月16日至 115年11月15日
解聘日期	自112年10月16日起解聘 ¹⁶	自113年2月21日起解聘 ¹⁷

資料來源：本院依勞動部查復資料自行彙整。

3、針對上情，桃園市政府以B公司申請聘僱許可時提供不實合約資料及未全額給付薪資等違反就服法情事，業裁處B公司在案；然臺南市政府竟採納A公司陳述，認定雙方非屬僱傭關係，而無違反勞基法規定，對A公司全無行政裁罰。同一違法事由，各地方政府各自解讀，勞動部卻以「是否為僱傭關係，需就個案事實及整體契約內容，依指揮監督管理之程度，由地方勞工行政主管機關本職權實質認定」等說詞一筆帶過。

4、又據勞動部查復，勞保係在職保險，並以僱傭關

¹³ 勞動部就業安定基金管理會於111年8月10日通過家事移工建議調薪方案，由每月薪資1.7萬元調高至2萬元。

¹⁴ 勞動部110年10月15日發布，自111年1月1日起實施，每月基本工資調整為25,250元，每小時基本工資調整為168元。

¹⁵ 勞動部111年9月14日發布，自112年1月1日起實施，每月基本工資調整為26,400元，每小時基本工資調整為176元。

¹⁶ A公司係於112年11月2日提具解聘申請書，勞動部於112年11月10日勞動發事字第1122679687號函廢止聘僱許可。

¹⁷ B公司係於113年3月21日及4月23日向勞動部申請及補正辦理提前解聘，勞動部於113年5月14日勞動發事字第1130014028號函廢止聘僱許可。

係為前提，本案A公司未申報所聘僱員工K君及N君等人參加勞保，業經勞動部裁罰在案¹⁸，是該公司與肯亞籍移工雙方屬僱傭關係，自無疑義。然勞動部一再主張勞雇關係之認定係地方勞工行政主管機關職權，針對臺南市政府認定本案雙方屬「委任關係」不適用勞基法一節，遲未有相關後續作為，致同一事由，中央及各地方均採不同認定基準，殊有可議。

- 5、基上所述，勞動部作為外國人聘僱管理之中央主管機關，核發聘僱許可時逕以合約載明薪資高於基本工資認其符合規定，未能及時釐清雙方契約性質，後續勞資雙方衍生薪資給付疑義，且地方主管機關作法不一時，勞動部亦未能作出統一解釋，任由地方政府自行判定，肇致本案雇主得以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可，復以雙方係屬委任關係之辯詞規避勞基法適用，致白領移工實際薪資低於基本工資等情發生，勞動部難辭其咎。

(四)白領外籍移工之聘僱管理，尤以就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」者，潛藏更多問題亟待解決，然勞動部對於不肖雇主，以高於或符合勞基法基本工資報酬之合約，躲避勞動部查核勞資關係；私下再行誑騙移工，另行以低於藍領外籍移工最低薪資之工資逕行給付，逼迫從事許可以外之藍領移工工作，並以雙方非僱傭關係藉以規避勞基法適用等情，政府迄未能正視問題所在，研議具體解決對策，殊屬欠當。

- 1、依照勞基法第5條規定，雇主不得以強暴、脅迫、

¹⁸ 勞動部於113年10月11日依A公司違反勞工保險條例規定，處其罰鍰143萬6,424元。

拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。所謂「強迫勞動」，根據國際勞工組織（ILO）第29號《1930年強迫勞動公約》第2條定義係指：「以任何懲罰之威脅迫使而致，且非本人自願提供的工作或服務。」已涵蓋強迫勞動中「非自願」之因素。又，依我國人口販運防制法第2條規定，「不法手段」包括：以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他相類之方法。基此，本案聘僱白領外籍移工之雇主以強暴、脅迫等方式，要求移工從事非自願勞動工作，已涉違反勞基法、人口販運防制法等相關規定。

- 2、復依據經濟社會文化權利國際公約（The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights，ICESCR）第6條規定，本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。第7條規定，本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：「（一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：（1）獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬。……（四）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。準此，對於白領外籍勞工勞動權益保障，允應落實國際公約規範。」
- 3、經查，因現行規定並未規範就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」者最低薪資限

制，肇致本案雇主至肯亞等經濟發展較我國落後之國家，招募具表演專業之白領外籍移工來臺；於檯面送審時，以高於勞基法基本工資報酬之合約，躲避勞動部查核勞資關係；私下再行誑騙移工，另行以低於藍領外籍移工最低薪資之工資逕行給付，並以雙方非僱傭關係藉以規避勞基法適用；且於聘僱期間要求甚威脅移工從事許可以外之工作，包括收割農作、清潔回收等實屬藍領外籍移工工作範疇之工作。

- 4、種種上情，顯示我國白領外籍移工管理確實存在漏洞，勞動部於本案後雖於113年6月25日函送「藝術演藝工作許可疑慮案件之審查及查核作業」予文化部、外交部、移民署、各直轄市及縣市政府，並表示雇主申請聘僱許可時，如係以每月給付固定薪資，且薪資未達3萬元時，將啟動加強審查及事後查核作業，然仍難防杜本案業者以假高薪合約申請聘僱許可，俟移工實際來臺後另行給付不合理低工資予移工之違法情事發生。
- 5、復據本院諮詢專家學者表示：「就服法第46條第1項第1至6款之間的工作性質是可以互相流通，但是不能流動到藍領移工……目前最容易有問題的就是藝術跟演藝，因為從飯店到公司行號，都可以聘僱。」等語。因藝術及演藝工作者，涵蓋範疇極廣，舉凡國家兩廳院表演藝術人員、電視電影媒體演藝人員、藝術表演劇團團員、遊樂場區技藝表演者……等等，均屬之，且依白領審查標準規定¹⁹，學校、文化機構、觀光旅館、觀光

¹⁹ 白領審查標準第47條：「聘僱前條外國人之雇主，應具備下列條件之一：一、學校、公立社會教育文化機構。二、觀光旅館。三、觀光遊樂業者。四、演藝活動業者。五、文教財團法人。六、演藝團體、學術文化或藝術團體。七、出版事業者。八、電影事業者。九、

旅遊業者、演藝活動業者、演藝團體、出版事業……均具備聘僱就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」之白領外籍移工資格。是我國白領外籍移工之聘僱管理，尤以就服法第46條第1項第6款「宗教、藝術及演藝工作」者，潛藏之問題更為棘手，亟待勞動部正視解決，以有效遏阻不法行為。

(五)本案移工在職期間，雇主均未依法為其等投保勞保及災保，然於本案查核期間，勞動部均未使用該部建置「外國專業人員申審整合系統」及「移工申審業務系統」等系統資料比對雇主聘僱移工人數，而逕予採認雇主所稱聘僱員工未滿5人等語，迨至本院啟動調查後方獲知上情，查核管理顯有闕漏。

- 1、我國採國民待遇原則，外國人在臺受聘僱從事工作，與本國勞工同樣適用我國法令如健康保險、災保等規範。除家事類勞工目前不適用勞基法外，餘外國人一體適用勞基法、勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法等規範。
- 2、按勞工保險條例規定，公司僱用員工達5人以上，須為員工申報參加勞保²⁰。惟本案調查期間，勞動部竟稱A公司及B公司聘僱本案外國人期間，僱用員工人數未滿5人，非屬勞保強制投保單位，故針對該2公司未申報K君及N君參加勞保一節，

無線、有線或衛星廣播電視業者。十、藝文服務業者。十一、政府機關（構）或行政法人。十二、各國駐華領事館、駐華外國機構、駐華國際組織。」

²⁰ 勞工保險條例第6條第1項：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用勞工5人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用5人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。五、受僱從事漁業生產之勞動者。六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。」

並未進行裁處²¹。然經本院檢視，A公司聘僱外籍移工人數已達16人，B公司聘僱外籍移工人數亦達5人，且該聘僱許可均係由勞動部核准，本院復於113年9月19日再次函請勞動部說明未裁處原因及雇主為員工申報參加勞保之要件。該部復於113年10月30日函²²復本院，已分別於113年10月11日及113年10月16日處其等罰鍰143萬6,424元及14萬4,522元在案；並於113年12月23日函²³復本院說明，因該部初次派員查核時，A公司受訪時稱渠等在職期間員工未滿5人，又B公司受訪時亦僅提供本案2名人員名卡及薪資單……等語，故該部最初採認該2公司非屬勞保強制投保單位而未予以裁處。

- 3、另有關A公司及B公司未申報所屬員工參加災保一節，勞動部僅於113年5月27日分別裁處A公司及B公司各罰鍰2萬元在案，惟檢視該部113年5月27日裁處書，僅針對該2公司未申報本案K君及N君參加災保處其罰鍰。
- 4、經本院再次函詢，勞動部於113年10月11日及10月16日方針對A公司及B公司未申報其餘所屬外籍移工參加災保，分別處該2公司各2萬元罰鍰在案。對此該部復稱，因初次派員查核時，A公司受訪時稱，渠等在職期間員工未滿5人，又B公司受訪時亦僅提供本案2名人員名卡及薪資單，故勞動部最初僅針對該2單位未依規定申報本案2名人員參加災保進行裁處等語。
- 5、經查，為提供雇主便捷的申辦管道及減化應備文

²¹ 勞動部113年6月7日勞動發管字第1130507883號函。

²² 勞動部113年10月30日勞動發管字第1130516663號函。

²³ 勞動部113年12月23日勞動發管字第1130519214號函。

件，勞動部建置有「外國人申請案件網路線上申辦系統」，雇主可至該申辦系統線上填寫及上傳資料，申請案件送出後將傳送至勞動部「外國專業人員申審整合系統」及「移工申審業務系統」，由勞動部同仁至系統審查，倘符合規定及應備文件齊備，則核發聘僱許可。是以，勞動部對於我國雇主聘僱外國人情形，已有相關系統可進行勾稽，然勞動部查核本案雇主申報員工參加勞保及災保時，卻未以系統資料進一步比對雇主聘僱移工人數，逕予採認雇主所稱其聘僱員工未滿5人之說詞，顯屬失當。

- 6、為保障勞工生活及促進社會安全，為員工申報參加勞保及災保有其必要性，外國人在臺受僱期間，其權益保障亦不因國籍身分而有所差異。勞動部為辦理外國人聘僱許可相關作業，雖已建置「外國專業人員申審整合系統」及「移工申審業務系統」，然系統內均無法就雇主為其聘僱移工投保勞保、災保相關情形進行勾稽比對，致本案移工在職期間，雇主均未為其等投保勞保及災保，損及勞動權益，詎勞動部遲至本院啟動調查後方獲知上情，相關查核管理顯有闕漏。

(六)人口販運為萬國公罪，我國過往高比例發生於藍領移工、漁工、甚至外籍學生，為消除人口販運不法情事，相關政策亦多所投入，然而現竟發生在臺白領藝術及演藝專業人士遭勞動迫害，淪為人口販運被害人之情事，凸顯整體聘僱及管理白領人才制度存在漏洞，勞動部允宜全盤檢視補強，會同文化部、移民署、外交部及地方政府強化整體機制，以保障外國人勞動權益，避免類此人口販運案件再生，斲傷政府形象。

- 1、我國為防制人口販運行為及保護被害人權益，自98年1月23日起定有「人口販運防制法」²⁴，由內政部作為中央主管機關；據該部表示，白領外籍移工來臺工作，如遭遇勞資爭議或不合理對待，可撥打「移民署外來人士在臺生活諮詢服務熱線」、「移民署人口販運防制專線」，各機關受理後，如認有疑涉人口販運案件，則轉由各司法警察機關續處。移民署並定有「2023-2024反剝削行動計畫」，計畫內包含19項人口販運議題及81項具體措施，整合協調各機關資源及量能，協力遏止人口販運，落實人權保障。
- 2、移民署現已結合勞動部與民間團體共設置25處庇護所，提供外籍人口販運被害人安置保護。經檢視我國104至112年人口販運被害人安置人數，普遍介於100至200人間。復統計112年新安置外籍被害人共109人，其中勞動剝削被害人共77人，占人口販運被害人7成，並據內政部查復，112年新安置外籍被害人中，共有2名泰國籍男性為白領外籍移工（占1.8%），顯示我國外籍人口販運被害人仍以勞動剝削為大宗，且身分多屬藍領移工、漁工、外籍學生等非白領外籍移工者（詳下2表）。

表5 104至112年人口販運被害人新增安置之外國人人數

年度	104	105	106	107	108	109	110	111	112
人數	192	156	208	120	92	108	121	49	109

單位：人

資料來源：移民署。

²⁴ 98年1月23日總統華總一義字第09800019281號令制定公布，並經105年5月25日總統華總一義字第10500045981號令及112年6月14日總統華總一義字第11200050511號令修正公布。

表6 112年人口販運被害人新增安置之外國人統計

單位：人

類型	小計	性別		國籍						
		男	女	印尼	越南	泰國	菲律賓	大陸	其他	
非持 工作 簽證 被害 人	小計	20	1	19	1	13	6	0	0	0
	勞動剝削	4	1	3	1	0	3	0	0	0
	性剝削	8	0	8	0	7	1	0	0	0
	雙重剝削	8	0	8	0	6	2	0	0	0
	器官摘取	0	0	0	0	0	0	0	0	0
持工 作證 被害 人	小計	89	51	38	14	69	4	2	0	0
	勞動剝削	73	51	22	9	58	4	2	0	0
	性剝削	9	0	9	3	6	0	0	0	0
	雙重剝削	7	0	7	2	5	0	0	0	0
	器官摘取	0	0	0	0	0	0	0	0	0

資料來源：移民署。

3、且依據美國公布《2024年人口販運報告—台灣部分》²⁵提及：「臺灣當局在消除人口販運問題方面的措施完全符合最低標準。在本報告期間，當局持續展現認真不懈的努力，因此今年仍保持在第一級。」雖顯示我國於消除人口販運問題方面不遺餘力，並獲國際肯定，然該報告亦提出：「國際血汗學生的勞力剝削、如何強化人口販運的司法程序、如何識別遠洋漁工的強迫勞動、移工自由轉換雇主、擴大直聘制度的資源、讓民間參與仲介評鑑制度、公平聘僱、外籍家庭看護仍舊容易受到強迫勞動的剝削、立法保障家事移工勞權……。」等具體建議事項；其中仍點出漁工、家事移工、以及外籍學生勞力剝削及強迫勞動等之問題，仍待政府強化改善。

4、人口販運為萬國公罪，我國過往發生於藍領移工、

²⁵ 2024年人口販運報告—台灣部分 <https://www.ait.org.tw/zhtw/zhtw-2024-trafficking-in-persons-report-taiwan/>。

漁工、甚至外籍學生，然而現竟發生本案肯亞籍K君及N君等藝術及演藝工作者其以白領外籍移工身分受聘僱來臺，實則被強迫從事藍領外籍移工之工作，且遭扣留證件、剋扣工資……等等不法對待，甚淪為人口販運被害人，整體事件凸顯我國聘僱及管理白領人才制度存在漏洞，勞動部允宜全盤檢視補強，會同文化部、移民署、外交部及地方政府等相關機關，強化整體機制，以保障外國人勞動權益，避免類此人口販運案件再生，斲傷政府形象。

- (七)綜上所述，近年白領外籍移工來臺數量攀升，其中「宗教、藝術及演藝工作」者已達3千餘人，然現行法規針對是類白領外籍移工，並無最低薪資規範及勞務型態限制，致非屬僱傭關係之宗教、藝術及演藝工作移工，因不適用勞基法，薪資報酬全無保障，影響其在臺生活品質及相關權益甚鉅。本案肯亞籍白領移工雇主以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可，勞動部雖為外國人聘僱管理之中央主管機關，然於核發本案聘僱許可時，逕以合約載明薪資高於基本工資認其符合規定，未能及時釐清雙方契約性質，導致後續勞資雙方衍生薪資給付疑義，且地方主管機關作法不一時，該部亦未能作出統一解釋，任由地方政府自行判定，肇致本案雇主得以載明符合勞基法薪資之契約向勞動部申請聘僱許可可在先，復以雙方係屬委任關係之辯詞規避勞基法適用，致移工實際薪資低於基本工資；雇主甚至於聘僱期間，扣留其證件及剋扣工資，並要求其從事未經許可之藍領外籍移工工作內容，移工遭諸多不合理對待，業經鑑別確認為人口販運被害人，勞動部實難辭其咎；且移工在職期間，雇主

均未為其等投保勞保及災保，詎勞動部迨至本院啟動調查後方獲知上情，查核管理顯有闕漏，洵有怠失。本案凸顯整體聘僱及管理白領人才制度存在漏洞，勞動部允宜以本案為鑑全盤檢視補強，併同文化部、移民署、外交部及地方政府強化整體管理機制，以保障外國人勞動權益，避免類此人口販運案件再生，斲傷政府形象。

三、本案A公司聘僱白領外籍移工，係委託B公司辦理接洽、聯繫、申請許可及處理來臺事宜，外籍移工受A公司聘僱期間，薪資亦由B公司發給，且B公司代表自述其屬外國表演團體的經紀公司，安排外國人在臺灣的各項表演活動，A公司委託B公司幫忙找表演團體、製作申請工作許可文件、節目安排及外國人在臺生活溝通……等等所有管理事務，惟B公司非屬合法登記之私立就業服務機構，竟受理A公司委任辦理申請外國人工作許可及引進移工來臺等事務，顯涉違反就服法規定，未經許可從事就業服務業務，詎勞動部迄未深入究查。又國內目前以經紀公司媒合外籍藝術表演專業人才就業情事及態樣繁多，為避免業者以委任契約規避勞基法適用，損害外國人勞動權益，勞動部允應會同文化部就制度面通盤檢視，並共同釐明B公司所涉違法事項，以防杜非法仲介外國人就業服務情事。

- (一)按就服法第6條第1項規定，略以：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部……。」同條第3項規定略以：「中央主管機關掌理事項如下：……四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：……。」
- (一)仲介外國人至中華民國境內工作。……。」

同法第34條第1項規定，略以：「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務。未經許可，不得從事就業服務業務。……。」同法第45條規定：「任何人不得媒介外國人非法為他人工作。」另私立就業服務機構許可及管理辦法第12條規定，略以：「從事仲介外國人至中華民國工作……，應向中央主管機關申請許可。」據上，從事仲介外國人至中華民國工作需經勞動部發給許可證後，始得從事就業服務業務，未經許可，不得從事就業服務業務。準此，勞動部掌理全國勞動政策規劃、勞工福祉、勞動基準及勞動檢查政策之整體監督事宜，對於雇主聘僱藝術表演專業之白領移工，從事藍領移工工作，致損及勞動權益事件，實難置身事外。

- (二)復按白領審查標準第47條規定，雇主聘僱外國人從事藝術及演藝工作，應具備下列條件之一：1、學校、公立社會教育文化機構。2、觀光旅館。3、觀光遊樂業者。4、演藝活動業者。5、文教財團法人。6、演藝團體、學術文化或藝術團體。7、出版事業者。8、電影事業者。9、無線、有線或衛星廣播電視業者。10、藝文服務業者。11、政府機關（構）或行政法人。12、各國駐華領使館、駐華外國機構、駐華國際組織。據勞動部查核該部外國專業人員申審整合系統，A公司及B公司係自行向該部申請聘僱肯亞籍外國人從事演藝工作，並無委任私立就業服務機構送件申請之紀錄；且該部私立就業服務機構管理系統，並查無2家公司申請許可及違法註記紀錄。另據該部查復說明，依經濟部商工登記公示資料，A公司及B公司登記之營業項目包含「J601010藝文服務業」及「J602010演藝活動業」，爰符合白領

審查標準第47條第4款及第10款規定之雇主資格。

(三)惟查，本案A公司聘僱外籍移工，係委由B公司接洽、聯繫以及處理來臺事宜，且外籍移工於受A公司聘僱期間，所有薪資亦由B公司代為發給。且據臺南市政府詢問B公司代表，其表示：「B公司是外國表演團體的經紀公司，安排外國人在臺灣的各項表演活動，A公司委託B公司幫忙找表演團體、製作申請工作許可文件、節目安排及外國人在臺生活溝通等所以管理事務，B公司僅是單純經紀公司，不從事仲介業務……。」等語，足證A公司確有委託B公司申請外國人工作許可之事實。加上，本案白領外籍移工來臺並非僅單次短期表演，而B公司非屬合法登記之私立就業服務機構，竟接受A公司委任，辦理申請外國人工作許可及引進移工來臺工作等相關事宜，B公司所為涉仲介外國人就業服務之行為，疑違反就服法規定，未經許可從事就業服務業務，本院諮詢專家學者亦提出：「海外招募由誰招募、到引進、到申請聘僱許可，這就是一個事證，如果都是B公司來做，去促成契約，B公司就有違法從事就業服務業務。如果不是A公司自己找外籍移工來臺，那就是有其他人去仲介招募。」等意見，益證B公司有仲介外國人就業服務之行為；然而，勞動部身為就服法中央主管機關，直至本案調查期間，該部對於本案B公司接受A公司委任申請外國人工作許可，所涉就服法第34條第2項規定，未經許可從事就業服務業務疑義，僅函請臺南市政府依法查處，對於涉案雇主顯以聘僱從事「宗教、藝術及演藝工作」白領外籍移工為名，行聘僱從事勞力工作之藍領外籍移工之實，以委任契約規避勞基法適用，支給低薪，獲取廉價勞力，該部迄未深入究查釐清，

建立機制以有效阻卻不法，相關作為顯欠主動積極。

- (四)再者，A公司依就服法第56條規定，因有終止聘僱關係情事，於112年11月2日向勞動部申請提前解聘K君及N君，勞動部依就服法第73條規定，於112年11月10日發文自112年10月16日起廢止聘僱許可。肯亞籍移工遭A公司解聘後，續由B公司聘僱，該公司續安排移工至桃園、臺中等不同場所工作。本院查詢B公司於經濟部商工登記公示資料發現，其設立登記營業項目雖有「演藝活動業」、「藝文服務業」，然而，所營事業多達20餘項，包括藝術品諮詢、廣告、出版、餐館、運動競技、農產品零售、飼料批發、製茶、倉儲、競技及休閒運動場館……等等琳瑯滿目，其中竟有「仲介服務業」及「人力派遣業」，且經桃園市政府勞工局查核發現，B公司涉有於不同址處勞力剝削外國人之情事。究B公司仲介外籍移工至不同場所工作之行為，是否屬從事仲介外國人就業服務之情事，亟待勞動部積極釐清。
- (五)又，依據臺南市政府勞工局訪談A公司代表人，其稱每月以每人3萬元現金交給經紀公司（B公司），他每月來收現金，會交給肯亞團團長，其只依約付每人2萬6,000元薪資，交給經紀公司發放，並不知情移工僅收到500元美金等語。又該府勞工局訪談B公司代表，其稱收受每人3,000元經紀費，肯亞團團長收取1,500元經紀費。由此觀之，B公司之作法疑涉仲介人力之事實，究經紀公司與仲介公司之差別，經本院詢據勞動部說明相關規範及監管作為，據該部稱，依據民法第529條規定，關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規定。外國演藝事業人員基於演藝經紀需求與經紀公司簽訂委任契約，締約雙方依約履行，演

藝經紀合約型態縱與私立就業服務機構委任服務契約間，共有委任契約之性質，惟尚難遽認其屬人力仲介。該部復稱，依據行政院主計總處行業統計分類，「人力仲介業」（7810細類）經分類於「支援服務業」大類，並特別列舉不包括「從事藝人及模特兒之經紀服務」，「藝人及模特兒等經紀業」（7603細類）則經歸類於「其他專業、科學及技術服務業」大類。經紀公司與私立就業服務機構有別，有關「藝人及模特兒等經紀業」之從業規範及監管作為，宜洽權責機關瞭解等語。

(六)然而，國內目前以經紀公司媒合外籍專業藝術表演人才就業情事、態樣繁多，天數、規格不一，倘屬委任關係即無薪資報酬標準，本院諮詢專家學者亦提出：「我們在南投、臺中、臺南都有非常多的休閒農場，但這些外籍移工不可能一直在做表演工作，很容易會有組合工作的現象。」「對於不是大型公司聘僱且表演時間是破碎的型態，就會讓人懷疑其他時間點這些移工在做什麼，可能會產生走白領程序，實際上卻從事藍領的工作。」「即便是低階的藝術人才，我都不認為應該低於藍領移工的工資。我們應該還是要有一個薪資標準，才不會有灰色地帶被濫用。」之意見。足徵，此制度性漏洞可能遭不肖業者利用，引誘外國人來臺工作，再強迫其等從事與原先約定不符的工作，並以各種理由降低薪資。基上，為避免不肖業者以委任契約規避勞基法適用，損害外國人勞動權益，勞動部允應會同文化部就制度面全盤檢視研議精進作為，並共同釐明B公司所涉違法事項，以防杜非法仲介外國人就業服務情事。

(七)綜上論述，本案A公司聘僱白領外籍移工，係委託B

公司辦理接洽、聯繫、申請許可及處理來臺事宜，外籍移工受A公司聘僱期間，薪資亦由B公司發給，且B公司代表自述其屬外國表演團體的經紀公司，安排外國人在臺灣的各項表演活動，A公司委託B公司幫忙找表演團體、製作申請工作許可文件、節目安排及外國人在臺生活溝通……等等所有管理事務，惟B公司非屬合法登記之私立就業服務機構，竟受理A公司委任辦理申請外國人工作許可及引進移工來臺等事務，顯涉違反就服法規定，未經許可從事就業服務業務，詎勞動部迄未深入究查。又國內目前以經紀公司媒合外籍藝術表演專業人才就業情事及態樣繁多，為避免業者以委任契約規避勞基法適用，損害外國人勞動權益，勞動部允應會同文化部就制度面通盤檢視，並共同釐明B公司所涉違法事項，以防杜非法仲介外國人就業服務情事。

- 四、為營造友善在臺工作環境、配合國家整體攬才政策，避免過度干預來臺工作之白領專業人士，勞動部過往並未針對雇主聘僱白領專業人士辦理勞動檢查，甚至不定期專案檢查。勞動部雖設有1955專線，提供在臺外國人24小時免付費申訴服務，並結合地方政府對申訴案件進行查處，然以臺南市政府將本案以一般訪查案件視之，查察作為敷衍草率流於形式，顯難保障外國人勞動權益。鑑於我國白領外籍移工聘僱管理存在諸多漏洞，本案更凸顯出「藝術及演藝工作」者欠缺明確之權益保障規範，故面對其等於1955專線申訴遭受不當對待之案件，勞政主管機關更應謹慎查核，避免查察不力甚或有包庇情事，以有效遏阻不法行為。基此，勞動部允應協請文化部共同就「藝術及演藝工作者」聘僱案件之查核品質建立強化督導把關及專業

人員陪同鑑定機制，併就現行白領勞檢人力配置情形強化檢討與合理配置，研議是否提供相關白領移工權益保障指引，以落實外國人勞動權益之保障；另本案凸顯地方政府長期以約用人力負責查察外籍移工業務，且相關訓練不足，允宜正視人力不足之問題，併同研議強化查核人員之專業能力。

- (一) 經查，為營造友善在臺工作環境、配合國家整體攬才政策，以避免過度干預來臺工作之白領專業人士，對於受聘僱從事就服法第46條第1項第1款至第6款規定工作之外國人，勞動部過往並未針對雇主聘僱白領專業人士規劃辦理不定期專案檢查；臺南市政府於本案發生前，亦僅辦理「境外生訪視關懷服務」、「幼兒園外籍教師專案檢查」以及「私立國高中外籍教師專案檢查」，對於外國人來臺從事「藝術及演藝工作」者，並無辦理勞動檢查。
- (二) 據勞動部表示，該部設有1955專線，提供在臺外國人24小時免付費申訴服務，並結合地方政府對申訴案件進行查處；本案1955專線於112年10月20日接獲本案2名肯亞籍外國人申訴，雇主A公司指派渠等從事許可外工作、住宿環境不佳、薪資未足額核發、休假扣薪、雇主扣留證件與不當對待，經1955專線同日派案至臺南市政府勞工局。該局於112年10月25日派員至A公司實施查察，然而臺南市政府勞工局查核人員對於1955申訴案件竟僅按一般訪查案件進行查核，引用錯誤函示規定認定技術表演業，屬不適用勞基法之行業，甚多以因雙方屬委任契約，不符合勞基法規範，迴避應有之查核作為，且查察專業及敏感度均不足，致無法查察不法，嗣以並未發現雇主有違反就服法及勞基法相關規定，於112年11月1日將查處結果回復1955專線結案。相關查察作

為敷衍草率且流於形式，欠缺專業性及敏感度，致無法查察不法，前已敘明。

- (三)嗣媒體報導後，移工遭鑑別為人口販運被害人，勞動部始正視此問題，重新請地方政府進行調查後方裁罰不法雇主，就本案桃園市政府勞動局查復B公司涉有於不同址處勞力剝削外國人，經勞動部清查後於113年3月26日函請桃園市政府、臺中市政府及臺南市政府就B公司在臺所有聘僱外國人予以清查。另勞動部1955專線於113年2月23日接獲群眾協會協助肯亞籍2名外國人申訴薪資未給付等情，1955專線於當日即派案至桃園市政府勞動局。113年5月22日桃園市政府以B公司未全額給付薪資、未提供薪資明細、於休息日使勞工工作未加給工資等情，違反勞基法第22條第2項、第23條第1項及第24條第2項規定，均各裁處2萬元罰鍰，相關案情略以：
- 1、B公司與所受僱勞工K君及N君約定月薪為2萬7,000元，惟該公司並未核算及給付該2人112年11月16日至113年2月15日工資，違反勞基法第22條第2項規定。
 - 2、B公司與所受僱勞工K君及N君約定為月薪制人員，惟於該2人任職期間，皆未提供薪資明細，違反勞基法第23條第1項規定。
 - 3、B公司所受僱勞工K君及N君，於112年11月16日至同年12月15日間，至少有休息日出勤4日，惟該公司未核算並給付2人休息日延長工時之工資，違反勞基法第24條第2項規定。
- (四)由上觀之，不同地方政府查核結果竟不相同，本院詢據勞動部稱：「我們目前對於白領的管理密度確實是比較寬鬆。」云云。為營造友善在臺工作環境，針對白領外籍移工及藍領外籍移工訂有不同強度

及頻率之管理與查核措施，似非可議。然勞動部過往均未針對聘僱白領外籍移工辦理不定期專案檢查，致本案肯亞及K君及N君等人，以白領外籍移工身分聘僱來臺，實則從事之藍領外籍移工之工作，且遭扣留證件、剋扣工資等不合理對待，甚淪為人口販運被害人，本案經桃園市專勤隊綜合鑑別，人口販運被害人已增至4人，損害我國國際形象甚鉅。

(五)本院請勞動部說明對於1955專線陳訴案件，地方政府查察結果之把關作為，以及如何為避免地方政府包庇及查察不利情事，據該部查復，為確保專線之服務品質及公正，由1955專線督導人員進行內部稽核機制，另該部亦委託第三方公正單位進行外部稽核機制，相關稽核報告送該部，且為使申訴人掌握案件處理情形，有發送立案簡訊，提供案件流水編號及進度查詢網址，以及發送結案簡訊，倘申訴人認其案件尚有疑義可即時再次來電反映。勞動部代表於本院詢問時則表示：「1955專線接到案件後會分派到地方政府，地方政府查復後回到1955專線，1955專線不可能去質疑地方政府查復的內容，我們就是依地方政府查復內容去做處理……」等語，顯示勞動部對於地方政府查核品質，仍無有效監管作為。

(六)本院訪談本案移工證述，(問：臺南市政府勞工局於112年10月25日前往A公司實施稽查，當時情形？你是否同意結案？)答：「當時一男一女到馬場，有檢查我們居住的環境、核對申訴內容，他們自己也有說這不是很好的環境，……。稽查人員當天只有看房間跟叫我們簽名，並沒有到農場。他們有說這是我們的權利，但沒有解釋紙上的內容，我被要求簽名，但簽了什麼我其實並不知道。……。第二

天早上工作的時候，勞工局打來說結案，但我沒有同意結案，我只是接到電話而已……。」足見，移工並未瞭解臺南市政府勞工局業務檢查表上所寫之內容，亦未同意結案，此與臺南市政府查復說明稱：「訪查員因未查有明顯違反就服法情事，逐一詢問移工並核實無誤後，遂告知移工本次稽查結果係屬正常，並請移工於查察業務檢查表簽名為證，翌日（112年10月26日）再次以電話聯繫N君告知查處結果，N君亦同意予以結案，該府勞工局於112年11月1日將查處結果回復1955專線結案。」等語，顯有極大出入。移工於1955專線申訴內容未獲解決，1955專線即予結案，顯難保障其等勞動權益。鑑於過往並未對第一類外國人辦理勞動檢查，是對於其等於1955專線申訴遭受不當對待之案件，尤應謹慎查核，避免查察不力甚或有包庇情事，故對於是類案件之查核品質，勞動部允應就制度面研議建立強化督導把關機制，以落實外國人勞動權益保障。

(七)此外，本案凸顯地方政府長期以約用人力負責查察外籍移工業務，且相關訓練不足，允宜檢視人力不足之問題，併同研議強化查核人員之專業能力。

1、經查，為使地方政府外國專業人員業務訪查員(下稱白領訪查員)執行外國專業人員工作許可之訪查業務及考核績效，勞動部(改制前為行政院勞工委員會)於100年9月26日修正「外國專業人員工作許可查察業務實施計畫」²⁶，白領訪查員執行業務包括訪查雇主聘僱外國專業人員在臺工作狀況、上級交辦案件、檢舉案件、報載或媒體報導有疑似非法工作等案件進行訪查。

²⁶ 勞動部100年9月26日勞職管字第1000515088號函。

- 2、勞動部雖定有「外國專業人員工作許可查察業務實施計畫」，補助地方政府配置白領訪查員，以瞭解白領外籍移工在臺工作狀況，惟目前僅補助臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、及高雄市、新竹市及新竹縣等8縣市，且自96年起未再增加白領訪查員人數，目前白領訪查員人數僅15名。臺中市政府查復本院亦稱，專業外國人在臺工作，工作類型日趨多元化，疑似違法態樣日漸略增，該市現僅有2名白領查察人員。足見，地方政府存在查核人力不足之情事。
- 3、又，據勞動部表示，本案臺南市政府勞工局於112年10月25日至A公司實施查察之人員，係該部補助臺南市政府配置之白領訪查員。然該約用人員竟於辦理本案1955申訴案件時，以「要確定移工在哪裡，才能進行後續訪查」為由，先行聯繫本案A公司雇主確認移工所在地點，致雇主於該府勞工局訪查人員至現場訪查前已先有心理預期，該府所稱「突襲式檢查」原意盡失。復檢視本案1955專線受理移工陳情案件派案單，已載明雇主所在地址係「臺南市○○區○○路○○段○○巷○○號」，與該府勞工局所稱無法確認移工地點一節不符。勞動部補助地方政府白領訪查員對於1955專線陳情案件辦理，具明顯瑕疵，益見相關訓練實有欠缺。
- 4、另本院諮詢專家學者表示：「目前地方白領的檢查人員偏少，我們都把重點放在藍領移工，白領的檢查整個臺灣大約就是15位訪查員左右。地方的檢查人員很多都是用就業安定基金補助的自僱人力，聘僱是跟機關簽約，一年一簽。自僱人力流動率相對高，專業度需要加強，他們對這塊

也是比較不熟悉。」「勞檢在配置上為什麼會有這麼大的落差，就是因為我們一般認為藍領移工比較會發生問題，我們一直認為白領移工沒有問題。勞檢有約定檢查跟突襲檢查，但針對白領移工的部分真的比較少去做。這次事件如果只是冰山一角，那真的很可怕，未來在審查跟檢查應該要更加嚴格。回到源頭，當初為什麼很少做白領移工的檢查，很大一部分是我們尊重他們的專業，也擔心會打擾到他們。」足見查核人力與專業均待提昇。

- 5、根據勞動檢查法第23條規定，勞動檢查員實施勞動檢查認有必要時，得報請所屬勞動檢查機構核准後，邀請相關主管機關、學術機構、相關團體或專家、醫師陪同前往鑑定，事業單位不得拒絕。現行各行各業型越趨多元，不同職業場域於勞動檢查時，查核重點均有所差異，勞動部及地方政府經評估如「有必要」，「得」視需求邀請相關專業人士參與陪鑑，作為提供地方政府在查核人力與專業之輔助，相關可行性亦待該部積極研議。勞動部允應協請文化部共同就是類案件之查核品質建立強化督導把關及專業人員陪同鑑定機制，併就現行白領勞檢人力配置情形強化檢討與合理配置，研議是否提供相關白領移工權益保障指引，以落實外國人勞動權益之保障。

- (八)綜上，為營造友善在臺工作環境、配合國家整體攬才政策，避免過度干預來臺工作之白領專業人士，勞動部過往並未針對雇主聘僱白領專業人士辦理勞動檢查，甚至不定期專案檢查。勞動部雖設有1955專線，提供在臺外國人24小時免付費申訴服務，並結合地方政府對申訴案件進行查處，然以臺南市政

府將本案以一般訪查案件視之，查察作為敷衍草率流於形式，顯難保障外國人勞動權益。鑑於我國白領外籍移工聘僱管理存在諸多漏洞，本案更凸顯出「藝術及演藝工作」者欠缺明確之權益保障規範，故面對其等於1955專線申訴遭受不當對待之案件，勞政主管機關更應謹慎查核，避免查察不力甚或有包庇情事，以有效遏阻不法行為。基此，勞動部允應協請文化部共同就「藝術及演藝工作者」聘僱案件之查核品質建立強化督導把關及專業人員陪同鑑定機制，併就現行白領勞檢人力配置情形強化檢討與合理配置，研議是否提供相關白領移工權益保障指引，以落實外國人勞動權益之保障；另本案凸顯地方政府長期以約用人力負責查察外籍移工業務，且相關訓練不足，允宜正視人力不足之問題，併同研議強化查核人員之專業能力。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正臺南市政府，並議處失職人員見復。
- 二、調查意見二，提案糾正勞動部。
- 三、調查意見三、四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 四、調查報告，移請本院國家人權委員會參處。
- 五、調查意見，經委員會討論通過及個資處理後製作公布版上網公布。

調查委員：紀惠容、葉大

華