

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：澎湖縣政府、勞動部。

貳、案 由：澎湖縣籍日○○號漁船多名外籍漁工曾向勞動部申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕，申訴情節一致，顯非偶發個案。惟澎湖縣政府多以漁工無法提出受暴證據、事後改口為誤會，或已接受安置為由草率結案，未查明事實、積極究責，亦未針對重複遭申訴之雇主採取警示或加強監督措施，致類似施暴情形反覆發生，未獲有效約束。勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)在申訴紀錄、風險辨識與資訊轉介上皆存系統性缺陷，致移工困境遭模糊與淡化，保護機制流於形式。勞動部未檢討制度缺失，亦未確保人員培訓與紀錄品質，執行監督顯有不足。綜上，澎湖縣政府與勞動部於本案處理上均有重大疏失與怠失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於宜蘭縣漁工職業工會陳情3名外籍漁工於民國(下同)111年受僱於澎湖籍日○○號漁船期間遭雇主許○○(下稱許君)不當對待，經向1955專線申訴，澎湖縣府偏袒雇主；後雇主對漁工提起民事賠償訴訟，雙方於112年5月調解，漁工各賠新臺幣(下同)5萬元，疑有不公。經本院調閱澎湖縣政府、勞動部及所屬勞工保險局(下稱勞保局)、農業部漁業署(下稱漁業署)、海洋委員會海巡署(下稱海巡署)及所屬金馬澎分署、內政部移民署、臺灣高雄地方法院等機關資料，並於113年11月27日諮詢學者專家；再於114年3月3日詢問案關人員調查

發現，日○○號漁船多名外籍漁工曾申訴遭雇主人身傷害或驅趕，情況一致，非偶發。澎湖縣府多以證據不足或誤會等理由草率結案，未積極查辦，亦未對屢遭申訴的雇主加強監管，致問題持續發生。1955專線在申訴記錄、風險評估及資訊傳遞上存在系統性問題，導致移工困境被忽略，保護成效有限。勞動部未檢討改進制度，也缺乏人員培訓與監督。澎湖縣政府與勞動部均確有違(怠)失，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、日○○號漁船於近3年內聘僱至少18名外籍漁工，其中逾9人曾透過1955專線申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕下船，且情節一致，顯非偶發個案或特例；且經本案調查發現，該船漁工均經雇主同意轉出，申訴案件亦多以漁工不願再追究而結案。然澎湖縣政府多以漁工無法提出受暴證據、事後改口為誤會或已接受安置等理由草率結案，未能查明事實、積極究責。澎湖縣政府未察覺移工所處的弱勢處境、雇主藉由「同意轉出」換取「撤案」之脫責樣態，亦未對重複遭申訴之雇主採取任何警示或強化監督措施，致一再發生雇主對漁工施暴問題而未受約束。再查，本案雇主於112年8月29日載漁工E君出海作業返港後即向勞動部申請終止雙方勞動契約，卻違反規定於9月2日及5日仍持續讓其隨船作業；9月8日更將漁工D君、E君驅趕下船，2人無處可去，自行前往高雄市尋求仲介協助遭拒後，最終撥打1955專線求助。澎湖縣政府輕信雇主辯稱「確有載聘僱許可已廢止之漁工E君隨船出海，惟未指派工作、亦未發薪」之說法，即認定未違反就業服務法(下稱就服法)，執法顯屬輕忽、卸責；另，雇主於等待轉出期間仍負有安置照顧義務，漁工卻被驅趕

下船後陷入無處可去之困境，澎湖縣政府對此亦未查處雇主責任，明顯失職。

(一)日○○號漁船於近3年內聘僱18名外籍漁工，其中超過9人曾透過1955專線申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕，且所指稱情節具極高相似性。雖均有派案予澎湖縣政府，各案處理形式亦略有差異，惟均是以雇主同意轉換、已無爭議等方式結案。

1、日○○號漁船於約3年期間內聘僱至少18名外籍漁工。根據勞動部資料，截至114年2月17日止，僅1人仍在職，其餘漁工均於3年契約尚未期滿即離職，聘僱期間普遍偏短，其中最長僅282日，最短甚至僅12日。即使前開仍在職之漁工持續受僱至今，其受僱期間亦僅約432日¹，顯示該雇主聘僱的移工穩定性極低。

2、在上述18名外籍漁工中，超過9人²曾透過1955專線向主管機關申訴該雇主，申訴內容均涉及雇主人身傷害、無故驅趕漁工下船等，共被歸類為5件申訴案件³。然其中3案，澎湖縣政府僅止於通知三方約定召開協調會議，並未實質啟動調查程序，即以漁工表示為誤會，或漁工已接受安置為由結案；另2案則是該府記錄漁工表示不驗傷、不報警、不提告且不召開協調會，由安置中心協助轉換，該府遂以此結案。

(二)在多數移工與雇主的勞資爭議中，雇主常以與移工

¹ 日○○號漁船所聘僱代號14之菲律賓籍漁工於113年6月19日起受僱於日○○號漁船，截至114年2月17日止仍在受聘僱中，計算至114年8月25日為432日。

² 依勞動部提供申訴案202410050392之譯文內容，漁工15向1955專線人員表示同事(1名菲律賓籍)也要一起申訴；但1955專線只列計漁工15。依勞動部提供申訴案202412190156之譯文內容，漁工17向1955專線人員表示包含自己有4名漁工(1名菲律賓籍，3名印尼籍)都遭到雇主的人身傷害；但1955專線只列計漁工17及漁工18等2人。

³ 依勞動部提供申訴案202412190156之派案單內容，備註有「此案與流水編號202412190150同一事件，因雇主名稱不同，故分開派案」。

簽訂3年期契約為由，主張不得提前解約或轉換雇主，甚至向移工請求損害賠償。然而，日○○號漁船的情況正好相反，該船所聘僱之漁工，均於契約尚未期滿前，即由雇主同意轉出⁴。契約期滿前的同意轉出，本是為保障移工在非可歸責情形下之工作權益，卻反被雇主作為免責籌碼，致保護目的落空。

- 1、當本院就該船外籍漁工流動率偏高一事詢問中央及地方勞政主管機關時，澎湖縣政府僅將簡單歸因於「休漁期、季節影響、漁具、捕撈方式等因素⁵」，並於到院說明時補充：「雇主反映與漁工溝通困難，致生活上產生隔閡，遂頻繁終止契約⁶」。勞動部則表示，已將該船列入重點加強關懷（俗稱高風險）對象訪查，並稱多數離職為勞雇雙方私下處理，機關難以逐一掌握真實原因，須依個案釐清⁷。
- 2、事實上，日○○號漁船與所聘僱漁工，均於契約期滿前由雇主以「業務緊縮」為由向勞動部申請轉出⁸。然而，依勞工保險加退保異動資料顯示，該船經常在短期內有勞工退保後即有新員工加

⁴ 現行移工轉換雇主或工作之規範，係以「原則禁止，例外許可」為基本原則，僅允許移工於符合就服法第59條所訂4款不可歸責於移工事由，或合意接續聘僱下申請期滿前轉換雇主或工作。

⁵ 澎湖縣政府114年2月24日府社勞字第1140008612號函（總收文號1140100429）略以：「日○○號漁船前後聘僱13名移工。因漁船有休漁期、季節影響、漁具、捕撈方式等不同影響，各種不同條件所需人力不同，故工作人員時有異動狀況」。

⁶ 澎湖縣政府到院說明略以：「日○○號漁船的流動率確實比其他船高。本府有詢問雇主，雇主說是因為與聘來的漁工無法溝通的關係。會造成他們生活上的隔閡，所以才會一直與漁工解約。本府是可以請新住民協助，但雇主沒有提出需求，是直到我問他，他才說」。

⁷ 勞動部到院說明略以：「還是要看個案情形，如果是因為勞雇關係不和諧，好聚好散，就很難說是非自願性離職；如果漁工不想離開，才可能被認定是非自願離職。可能還要個別去看每個漁工離職的原因」。

⁸ 就服法第59條第1項規定：「外國人受聘僱從事第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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者」。

保⁹，顯示人力流動頻繁，與「業務緊縮」之說法恐難相符。值得注意的是，部分漁工亦曾透過1955專線申訴雇主言語辱罵甚至毆打，並要求轉換雇主；惟在雇主同意轉出後，便未再追究，形成漁工以轉出為前提的妥協，也可能係雇主為掩蓋原本的不當對待。

3、在漁工D君、E君之申訴案中，兩人主張雇主經常對其工作表現不滿，並於發薪時無故辱罵，最終更將其趕下船，遂申請轉換雇主。雇主則委託仲介主張，漁工D君、E君罷工在先，且擅自離船前往高雄市，食宿費用自應由兩人自理。最終，勞資雙方於安置中心達成協議，由雇主結清兩人工資至112年9月9日，並於同日終止勞動契約，同意兩人轉出¹⁰。依現行規定，雇主如認為移工怠工或態度不佳，得向勞動部申請廢止聘僱許可並限令其離境，惟本案中雇主卻選擇同意轉出，實際上反映其罷工指控難以成立，亦顯示不當對待才是導致爭議的關鍵。

4、勞動部與澎湖縣政府皆未察覺，同一雇主名下聘僱之多名漁工，雖受僱期間互不重疊，卻相繼提出內容高度一致之申訴，皆指涉雇主不當對待與強迫下船等情節；且未發現該雇主透過同意轉出，換取撤回申訴之脫責手法。

(三)勞動部與澎湖縣政府亦未對屢遭申訴之雇主採取任何警示或加強監督之措施，致使該漁船對漁工施暴的問題持續存在，缺乏必要的監督與約束。勞動部

⁹ 例如：漁工1、2於111年10月25日退保，111年11月22日、12月16日即有漁工A君、B君、C君加保；漁工A君、B君、C君於111年12月30日退保，112年1月19日即有漁工6、7加保；漁工6、7亦於112年2月24日退保。

¹⁰ 112年9月14日在高雄安置中心作成爭議紀錄。

迄113年12月才將日○○號漁船列為高風險名單，為時已晚；而澎湖縣政府主張已有告知該船漁工有問題應自行蒐證並通報該府，惟此舉顯然不切實際且態度消極。

- 1、勞動部表示，已於113年12月17日將篩選出之113年高風險關懷對象函請地方政府進行訪查，並向本院稱：「本案雇主已列入本次高風險關懷對象名單」。澎湖縣政府則於到院說明時補充表示，在日○○號漁船被勞動部列為高風險關懷對象名單之前，該府甫於113年11月22日前往該船訪查，已告知當時仍受聘僱中之2名漁工(即漁工17、18)，如有問題應自行蒐證並通報該府¹¹。然而，要求身處弱勢地位的漁工自行蒐證，顯然不切實際，亦反映主管機關對勞工保護的消極態度。且經比對勞動部提供資料，訪視後不到1個月，漁工17、18即於12月19日向1955專線申訴遭雇主施暴，且申訴內容與先前其他漁工所述情節相符。足見該府所稱之訪視未發揮實質保護作用，亦未有效阻止勞資爭議及侵害行為的發生。
- 2、不僅如此，漁工17、18的申訴案件最終亦未追究雇主責任。依勞動部提供資料，兩人曾具體描述該雇主行為粗暴，經常酒後失控，以腳踢和手打漁工頭部，並伴隨言語責罵，長期威脅漁工人身

¹¹ 澎湖縣政府到院說明略以：「本府是在去(113)年12月21日收到勞動部來函，因為查察人員於同年11月22日剛去看過，有問當時聘僱的移工，也有告訴他們有問題要蒐證告訴我們」。經比對勞動部提供資料，日○○號漁船於113年11月7日起聘僱2名印尼籍漁工(即漁工17、漁工18)，故該府應是前往實施入國通報訪查；而漁工17、漁工18於113年12月19日致電1955專線申訴雇主人身傷害，與日○○號漁船之聘僱關係於114年1月5日終止，獲准合法在臺等待轉換雇主。

安全¹²。然而，對照澎湖縣政府的處理情形¹³可見，漁工17、18申訴後是接受該府安置，顯係符合主管機關認定「雇主無法妥善照顧或管理」或「不宜再留置雇主處」情形，與兩人擔憂遭再度施暴而拒絕返船之陳述相符。惟兩人最終卻表示不驗傷、不報警、不提告，亦不與雇主協調，顯不合理，應與雇主已同意轉出作為交換條件有關，該府卻據此認定無需再處理，顯示其對申訴案件處置態度草率，亦未落實對雇主行為的查證與追責。

(四)進一步調查發現，漁工E君在等待轉出期間竟仍隨船出海作業，日○○號漁船涉嫌違反就服法規定「雇主於本案聘僱關係終止日起，不得指派該許可失效之外國人工作」及漁船船員管理規則規定。

1、漁工D君、E君申訴「雇主不當解僱」、「仲介未協助安置」及「證件遭扣留」等問題¹⁴；惟澎湖縣政府112年9月21日結案所據內容¹⁵，調查重點錯置、未處理申訴核心爭點：

¹² 依勞動部提供之1955專線通話譯文(案件流水編號202412190156)，漁工表示：「我雇主很粗魯，喜歡踢還有打」、「用腳踢身體、用手打頭」，並指出「喝酒太多就會失控，這裡的漁港的人都知道雇主會這樣，沒人要跟他做朋友」、「如出海就會有(人身安全疑慮)」，暴力發生頻率為「經常」，施暴後多伴隨言語責罵。

¹³ 依勞動部提供之1955專線受理移工案件後續回覆暨追蹤處理情形紀錄單(案件流水編號202412190156)略以：「依漁工17、18電話紀錄說明：1.對於雇主人身傷害，不驗傷、不報警、不提告，不與雇主開勞資協商會。2.漁工17、18同意由縣府委由安置單位安置中，由安置單位協助轉換。3.漁工17、18由安置中心協助轉換至新雇主處。4.由安置中心說明移工無須再協助。5.綜上，結案。」

¹⁴ 1955專線人員於派案單中登錄之申訴內容：「(1)移工們表示112年9月8日被雇主趕下船，原因是移工工作做不好，移工們覺得不合理。(2)移工們希望轉換雇主。(3)移工們表示112年9月12日打電話給仲介要求安置，但仲介叫他移工們寫同意書，表示移工們膳宿費要自己付，但移工們不同意寫，移工們覺得仲介服務不佳。(4)移工們表示因被雇主趕下船，112年9月12日打電話請仲介安置，但仲介沒有安置，希望勞工局可以安置。(5)移工們表示當初同意護照由雇主保管，希望領回。(6)移工們表示當初同意護照、居留證由雇主保管，希望領回」。

¹⁵ 澎湖縣政府112年9月21日填復結案內容：「(1)D君、E君等2人於112年9月13日自行前往高雄。(2)D君、E君等2人於是日由高雄安置中心安置收容。(3)相關證件俟資方返港後歸還。(4)餘如勞資爭議後結論。(5)結案」。

- (1) 關於不當解僱，僅提及雙方已和解¹⁶，卻未實質查明雇主行為是否違法或不當。
- (2) 關於未協助安置，僅稱移工目前已獲安置，卻未追究雇主應負之生活照顧責任。
- (3) 關於證件扣留，僅表示「漁船返港後歸還」，未查明雇主是否有經所聘僱漁工同意或依法有留置之權利¹⁷。

2、經比對相關資料，漁工D君於遭雇主驅趕下船時，勞動關係尚屬存續中；漁工E君當時則已進入等待轉出階段，與雇主之聘僱關係已告終止¹⁸，卻仍有隨日○○號漁船出海作業之紀錄，雇主涉嫌違反就服法及漁船船員管理規則相關規定：

- (1) 依海巡署提供資料，日○○號漁船於112年8月28日同年9月2日及7日有雇主許君載3名漁工(含D君、E君)進出港紀錄；其中，8月28日出港，翌(29)日返港後即申請將E君轉出，9月7日出港，翌(8)日返港後即要求D君、E君下船。
- (2) 依勞動部函，雇主於112年8月29日申請自前一(28)日終止與漁工E君聘僱關係¹⁹；該函亦明確敎示就服法規定「雇主於本案聘僱關係終止日起，不得指派該許可失效之外國人工作」。
- (3) 另查漁船船員管理規則相關規定，漁船搭載之

¹⁶ 澎湖縣政府於112年9月21日，依據漁工申訴內容已由勞資雙方於112年9月14日共同簽署的爭議紀錄，將案件結案。

¹⁷ 依勞動部改制前之行政院勞工委員會(下稱勞委會)99年7月30日勞職管字第0990510138號令要旨，雇主未經所聘僱外國人同意而扣留或侵占其護照、居留證件及財物，或無正當理由拒絕返還，或易持有為所有上開財物之行為，除依法有留置之權利外，構成就服法第54條第1項第8款所稱「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」。

¹⁸ 漁工D君、E君申訴於112年9月8日遭雇主趕下船；惟依勞動部提供之資料，D君受聘於日○○號漁船期間為112年7月9日至10月11日，E君則為112年7月9日至8月27日。

¹⁹ 依就服法第55條第4項及雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)第46條之2規定，如雇主聘僱之移工有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止情事，且經勞動部廢止聘僱許可者，就業安定費係計算至勞動部「廢止聘僱許可前1日」止。

人員應領有漁船船員手冊，外籍漁工應持有船員證；船員證之有效期限不得逾越勞動部核發之聘僱許可期間²⁰。是以，漁工E君之聘僱許可既經勞動部自112年8月28日起廢止，其船員證亦當隨之失效，雇主自不得使漁工E君再隨船出海作業。

(五)澎湖縣政府於接獲漁工D君、E君申訴後，並未實質調查即結案，直至逾4個月後始首次訪談相關人時，其中1名漁工D君已失聯，無法取得說法。另該府僅就涉漁工E君部分請相關人說明，並採信雇主主張漁工E君雖有隨船出海但並未指派其工作之說法；漁業署向本院表示，依漁船作業實務，該雇主說法並不合理且不足採信。

1、澎湖縣政府於接獲申訴後，僅於短短一週內即結案，直至本院介入並函請查明後，相關機關方始著手辦理，然自原申訴日至首次訪談相關人員，竟已歷時逾4個月。

(1) 日○○號漁船漁工D君、E君於112年9月13日向1955專線提出申訴，澎湖縣政府明知兩人已安置於高雄安置中心，仍於同年9月20日前往實施入國訪視²¹，惟亦未就「無故驅趕漁工下船」部分訪談雇主或仍在船漁工，於翌(21)日即將1955專線交下申訴案登錄結案；同時亦顯示，入國訪視之流於形式。

²⁰ 漁船船員管理規則第3條規定：「船員應領有漁船船員手冊，……，依就服法僱用之外國籍船員應領有外國籍船員證。……外國籍船員入境後尚未取得外國籍船員證前，得持護照及中央勞工主管機關所核發之招募許可文件隨船出海作業。漁船搭載之人員應符合前二項規定。……」第5條規定：「漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就服法及其相關法令之規定。」第16條第4項規定：「外國籍船員證有效期限，不得超過中央勞工主管機關許可之聘僱期間。……。」

²¹ 雇聘辦法第34條之1規定：「雇主申請聘僱第二類外國人者，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：……。」

(2) 本院於收受人民陳情後於112年11月3日就日○○號漁船疑涉不當對待及解僱外籍漁工一事，函請勞動部及澎湖縣政府查明。勞動部依據本院函文，再於同年月24日交辦澎湖縣政府，惟該府遲至同年12月21日方行文通知雇主及漁工E君²²，113年1月10日及18日始完成談話紀錄。

(3) 澎湖縣政府於勞動部重新交下本案後，已無法取得漁工D君說法部分，突顯澎湖縣政府調查延宕，已影響事實釐清。

2、對於漁工申訴遭以工作不佳為由趕下船部分，澎湖縣政府於重新調查後，向本院稱是日○○號漁船要出海作業，才要求等待轉出的漁工E君離開船舶等語，明顯與原申訴內容有所矛盾，未見該府釐清即率予採信；另該府對同樣遭驅趕的D君完全未加說明，且即便事後訪談雇主，亦僅詢問E君情況，調查流於形式，明顯敷衍，難謂盡責。

(1) 針對1955專線所登錄「移工表示於112年9月8日遭雇主以工作不佳為由趕下船，並認為不合理」一節，澎湖縣政府依113年1月10日及18日之訪談紀錄內容，向本院說明略以：「漁工E君於112年8月28日至9月8日期間，為等待轉換雇主之過渡階段，期間由雇主許君安排其暫居於日○○號漁船上。112年9月8日，許君於駕駛漁船出海作業前，要求E君離開船舶，係因漁船即將出海作業所需，並非如1955專線所載，係以工作表現不佳為由將其驅離。」此說法與原申訴內容存有明顯落差。倘確如雇主許君所述，112年9月8日是因日○○號漁船要出海作業，才要求等

²² 漁工D君已於112年10月11日於接受安置時失去聯繫。

待轉出的漁工E君離開船舶 但該船於112年9月2日及5日亦均有載E君出海，該時卻未要求E君離開；同為轉換雇主期間，許君說法明顯前後矛盾，卻獲澎湖縣政府所採信。

(2) 該府並向本院提供漁工E君於113年1月25日出具之說明，略以：「本人於112年8月28日、9月2日及5日曾隨船出海，但未提供實質勞務，且未領取薪資。」該說法與雇主主張相符，皆試圖將漁工隨船出海之行為定義為「非工作」，以否認勞務提供與薪資支付之對價關係，藉此迴避違規疑慮。惟對照日○○號漁船之進出港紀錄，漁工E君於112年8月28日隨船出海時，雙方尚未簽署轉換雇主相關文件並提出申請²³，雇主如確未依法支付薪資，亦已違反勞動法令規定²⁴。

(3) 不僅如此，澎湖縣政府僅就漁工E君部分作出回應²⁵，對同樣被驅趕下船的D君則全無著墨。D君當時並非處於等待轉換雇主期間，且仍在有效聘僱許可內²⁶，與E君情況明顯不同；包括依勞動部提供譯文，漁工D君向1955專線表示：「如果漁船靠岸，他就叫我下船。我其實已經被趕

²³ 依勞動部、海巡署及澎湖縣政府資料，日○○號漁船是於112年8月28日出港，翌(29)日返港後，始由仲介協助雙方於相關表單上簽名後向勞動部提出申請的。

²⁴ 另據該府提供112年9月14日之1份雙方調解同意紀錄，雇主主張於112年9月9日與漁工D君及E君終止聘僱關係並同意其轉出，薪資亦結算至同日；雙方均同意以此為協調結論。

²⁵ 依澎湖縣政府提供談話紀錄，漁工E君對於112年8月28日簽署申請合意轉出相關文件無爭議。雇主表示，確實曾請仲介協助辦理漁工E君轉出，並已簽署申請書，勞動部廢聘公文亦已送達。漁工E君則表示：「112年8月28日下午，仲介有來給我簽文件，說是可以讓我轉出，簽完叫我自己等待，等他們找新的工人來，我才可以離開」、「112年8月28日到9月8日，我都在船上，因為簽完文件後，仲介叫我繼續跟著老闆」。

²⁶ 漁工D君於112年9月8日遭雇主要求離船後，至同月11日止是暫居鄰近漁船之陸上倉庫，12日前往高雄市尋求仲介協助，13日向1955專線提出申訴，14日安置於高雄安置中心。雇主於112年9月9日向勞保局申報自當日退保，並於同月11日以業務緊縮為由，檢附相關文件(聘僱關係自112年9月9日終止)向勞動部申請將D君轉出。依高雄安置中心之外國人異動通報書，註記D君終止聘僱日期為112年9月9日。但依勞動部於約詢前補充資料，勞動部係註記D君與雇主自112年10月11日聘僱終止。

出去兩個月了」、「第1個月就已經叫我離開，後來又叫我回來，現在這個月又再叫我出去。」惟澎湖縣政府不僅未於1955專線派案時即查明事實；嗣於本院及勞動部介入調查後，雖曾訪談雇主，卻僅針對E君部分提出詢問，對D君情況則隻字未提，最終亦僅是作出「並非如1955專線所記載」之結論，調查作為流於形式，態度顯屬敷衍。

3、調查發現，漁工E君於聘僱許可失效期間仍隨船作業，已涉嫌違反就服法規定。但澎湖縣政府在訪談雇主時，卻先提示法令規定後，再問實際行為，讓雇主有機會預測並選擇性回答，最終認定雇主無違法，調查草率且缺乏公正。

(1) 澎湖縣政府在訪談雇主時²⁷，先問：「勞動部函文已明確告知，如若指派聘僱許可失效之外國人從事工作，即違反就服法規定。是否知悉？」雇主答：「以前不知道，現在知道了」；接著又問：「仲介有無提醒你提出申請後，就不可以指派漁工E君工作？」雇主答：「仲介只叫我簽名，沒說其他事」。隨後始追問：「112年8月28日到9月8日期間，漁工E君有沒有隨船出海工作？」雇主答：「他不是工作，我沒有讓他工作」、「沒有指派他工作，也沒有給他薪水。」最後又問：「是否知悉雇主不得聘僱許可失效之外國人？」雇主答：「知道」。

(2) 澎湖縣政府於113年2月29日函²⁸復勞動部略以：「漁工E君等待轉換雇主期間查無有提供勞務

²⁷ 澎湖縣政府113年1月10日對雇主所作之談話紀錄。

²⁸ 澎湖縣政府113年2月29日府社勞字第1131202179號函。

工作及收取薪資之事實，依客觀具體事實，查無雇主違反就服法相關規定之實證，本案不予裁處」。漁業署則向本院說明：「有關雇主主張漁工E君雖有隨船出海但並未指派其工作，依漁船作業實務，並不合理且不足採信」。

- 4、本院請勞動部說明：「雇主已申請廢聘，卻仍使漁工隨船出海，是否違反就服法？」該部雖稱早已發現雙方聘僱關係於112年8月28日終止，卻仍接獲漁工申訴遭雇主驅趕下船，案情顯有異常。惟對雇主是否違法一節，該部僅照引澎湖縣政府113年2月29日函復內容，未見查證或釐清責任，有失中央主管機關應有之職責。

(六)依1955專線紀錄，日○○號漁船於112年9月8日將漁工D君、E君等2人驅趕下船；依雇主向勞動部申請合意轉出及約定廢聘日期²⁹，2人於112年9月8日時身分均已為等待轉出³⁰。依規定，雇主於等待轉出期間仍負有安置照顧義務，本案雇主卻將漁工D君、E君驅趕下船，致漁工於無薪、無證件及無安置處所之情況下，流落街頭，生活陷於困頓；澎湖縣政府對此亦未查處雇主缺失，明顯失職。

- 1、依現行規定，移工於法定轉換雇主或辦理出國手續期間之住宿、伙食等相關生活管理事項，仍由原雇主負責³¹。原雇主若不願為移工在轉換期間

²⁹ 依現行規定，雇主和移工合意轉出時，可以同時申請廢止聘僱許可，勞動部將按雙方合意指定日期開始廢聘，並同時止計就業安定費。

³⁰ 日○○號漁船在112年8月29日返港後，申請將漁工E君轉出，並指定自前一(28)日開始廢聘，而勞動部於112年9月7日同意廢止；因此漁工E君自112年9月8日被驅趕下船、9月14日接受安置前，明確屬於等待轉出期間。而漁工D君部分，則是112年9月8日被驅趕下船後，日○○號漁船始於同年9月11日申請將漁工E君轉出，但指定自9月9日起開始廢聘，而勞動部於112年9月21日同意廢止；因此漁工D君依雇主申請文件上所填，於112年9月9日起亦屬於等待轉出期間。

³¹ 勞委會95年6月20日勞職外字第0950505525號函釋。

提供住宿，而委任仲介代為管理，其外國人之生活照顧管理所衍生之相關費用負擔，應由仲介公司與雇主雙方自行議定合理作價。

- 2、澎湖縣政府於本院調查後，始首次訪談相關人，包括雇主許君、漁工E君及仲介，確認雇主於漁工E君等待轉出期間將其安置於日○○號漁船上，112年9月8日因即將出海而要求其下船，然並未就其後續食宿或生活安排採取任何妥適措施³²，致漁工E君於無薪、無證件及無安置處所之情況下，流落街頭，生活陷於困頓。漁工E君亦明確表示，遭雇主驟然要求離船後，已立即通報仲介，然仲介僅以「若選擇來高雄，需自負食宿費用」回覆，並未提供具體安置協助或積極介入處理³³。仲介亦證實E君曾表達安置請求，但因「雇主依法已提供食宿」為由拒絕承擔後續責任³⁴。

(七)綜上，澎湖縣政府在處理日○○號漁船漁工申訴時，多以「已接受安置」或「不願驗傷提告」為由草率結案，對涉及暴力、驅趕等嚴重指控未積極查證，且未追究雇主對漁工生活照顧的責任。即便勞動部重新交下此案，該府仍輕率採信雇主說詞，調查缺乏公正，顯示執法態度消極。此外，對該雇主屢遭申訴且情節一致的異常情況，澎湖縣政府未能及早

³² 許君向澎湖縣政府表示：「112年8月28日到9月8日期間，漁工E君住在我船上，每天都跑不見人，只有吃飯才會回船上」、「漁工E君是在等待轉換雇主，在轉出之前，仲介叫我先讓他住在漁船上，112年9月8日是叫他下船，因為我要出海了」。

³³ 漁工E君向澎湖縣政府表示：「112年9月8日中午，漁船停靠在岸邊，老闆有喝酒突然來大聲罵我，我聽不懂老闆說什麼，但是老闆動作就是要趕我走」、「我有聯絡仲介，說我被老闆趕下船，但仲介叫我待在那裡等安排新雇主」、「但我已經被趕下船了，吃住都只能靠朋友，等了幾天，我沒錢，也沒有證件，實在沒辦法了」。

³⁴ 仲介向澎湖縣政府表示：「112年9月8日當日，漁工D君、E君有打給我說他們被趕下船」、「漁工E君原本住在船上，被趕下船後，曾提到想來高雄尋求仲介安置。我告知他，若選擇來高雄，需自行負擔食宿費用，因為雇主依法已提供食宿，若自行放棄，便不屬於我的服務範圍。」

察覺，缺乏風險辨識與預警機制；致該雇主多次利用「同意轉出」機制促使移工撤案，逃避法律責任，致使移工保護形同虛設。

二、勞動部設立的1955專線形式上雖訂有標準作業流程(SOP)與問話腳本，實務運作中卻存在重大偏誤。專線人員對移工申訴內容的紀錄與歸納多流於簡略，導致案件重點遭到刪減、扭曲或誤解，地方政府雖有查證之責，但被扭曲的派案資訊誤導判斷與處理方向，並削弱地方應變能力。以日○○號漁船第2件申訴案為例，漁工明確表達其多次申訴未果、已身無分文，只能仰賴泡麵與友人接濟，並一再強調「明天沒東西吃」、「完全沒錢了」，情況已屬極度危急。然1955專線人員卻反覆詢問「今天還有吃嗎」，甚至回覆「若真的沒東西吃了再來電」，顯示對危機狀況的辨識與應對能力極度不足。後續轉交地方的派案單內容亦僅剩「今天還有吃泡麵，晚上要請朋友提供食物」等句，淡化案件的急迫性。類似情形並非個案，本院調查之日○○號漁船共5件申訴案中均有此問題，此一現象反映1955專線在案件紀錄、風險辨識與資訊轉介等關鍵環節均存在系統性缺陷。在層層轉送派案下，移工的真實困境被不斷模糊、弱化，甚至失去關鍵重點，使原本設計用以保護移工權益的1955專線，反而成為問題延宕與責任推卸的源頭。勞動部作為中央勞動政策之主管機關，亦直接負責1955專線之設置與運作，對於制度設計、執行監督及人員培訓責無旁貸，惟長期未予檢討改進，甚至無法確保進線申訴電話紀錄的完整，精準判斷關鍵問題，致移工保護機制流於形式，相關缺失實應予以糾正。

- (一)勞動部為保障移工在臺權益及暢通其諮詢申訴管道，於98年7月1日建置1955專線，提供移工單一申訴諮詢窗口，並以資訊化方式協助專線服務人員快速處理申訴電話，立即派案至各地方勞工主管機關，提供因地制宜之服務，提升服務效率，積極保障雇主及移工之權益。該專線由勞動部透過採購方式委由外部廠商辦理³⁵，惟作為設置及主辦機關，勞動部仍負有制度設計、服務品質管理與執行成效督導之責。
- (二)雖勞動部表示，1955專線服務人員於接聽申訴電話時，應依標準作業流程(SOP)及問話腳本執行，內容包括詢問事件發生時間與地點、與對方關係、具體申訴內容，以及是否需社工介入、通譯協助或法律扶助等，並於通話結尾確認內容與轉介情形³⁶，旨在確保案件接聽及轉介之正確性與完整性。然而，實際運作中，上述制度設計未能落實，專線人員對移工陳述重點常有遺漏、誤解或簡化，導致案件轉介資訊失真，影響後續處理之判斷依據與應變能力，顯示執行層面與制度設計之間存在明顯落差。
- (三)另雖地方政府在接獲1955專線派案後，仍可與當事人聯繫查證相關情況，但因派案單多以簡要文字紀錄為主，且重要細節常被刪減或淡化，導致地方政府對案件真實情況掌握不足，增加查證難度與應變

³⁵ 依據台灣採購公報網決標資訊，勞動部以「114年及115年1955勞工諮詢申訴專線之移工諮詢保護專案客服中心及社群經營採購計畫」為名辦理採購，採最有利標決標，於113年12月30日決標，由中華電信股份有限公司企業客戶分公司得標，決標金額約2.24億元。另據程曦資訊股份有限公司公開資訊，該公司參與中華電信股份有限公司所承辦之該案執行，並取得訂單金額約1.746億元。

³⁶ 勞動部於114年3月7日本案約詢後向本院補充該部「114年及115年1955勞工諮詢申訴專線之移工諮詢保護專案客服中心及社群經營採購計畫」之申訴時標準話術，包括詢問事件發生時間、地點、申訴人所在地、與被申訴人之關係、事件經過、是否需要社工或通譯協助、證件是否被扣留、可安全聯絡方式等，並應於通話結尾逐一確認申訴內容及轉介情形。如已於對話中得知部分訊息，則可不重複詢問。

困難。澎湖縣政府到院說明時表示，該府僅能依據1955專線派案單上所載資訊提供協助，無法掌握其他申訴背景或細節。此一制度性資訊不足反映出中央在制度設計及監督管理上的缺失，亟需檢討改進，以強化地方政府應變與處理能力。

(四)1955專線為移工申訴的第一線接收與轉介窗口，理應發揮風險辨識與資訊轉介功能。然而實務中，專線人員經常將移工所述處境簡化為制式句型，致使關鍵情節未能如實登錄，派案資訊流於表面，不僅易誤導地方政府的處理方向，也使案件處理流於形式。調查發現，日○○號漁船的多件申訴案均有類似情形，說明如下：

1、申訴內容登錄簡化失真，影響案件處置與法律判斷

(1) 在第1案中，漁工明確陳述雇主多次毆打(用手打肩膀、肚子，踢大腿與膝蓋)，表達自身人身安全遭受威脅，且表示無法忍受現況、急需轉換雇主，另有護照、健保卡與居留證遭扣留等情形，然1955專線派案單僅簡化記錄為「不當拍打」與「希望自行保管證件」，並註記「目前無安全問題」，未充分反映暴力程度與潛在安全風險，資訊登錄過度簡化。

(2) 在第2案中，漁工具體指出雇主習慣性在船上施暴，包括打頭、踢屁股、打脖子，且多次提及雇主喝醉後施暴，顯示行為具危險性與高度再犯風險之虞³⁷。然而，1955專線派案單僅簡略為「用手拍打頭與踢屁股的不當行為」，未記錄雇

³⁷ 依勞動部提供通話譯文，漁工A君、B君、C君向1955專線表示：「每次工作都發生打人或踢人」、「雇主喝醉後用打或踢來指揮工作」、「打頭、打脖子、踢屁股」、「此雇主早已有紀錄，是二度再犯」。

主飲酒後施暴、重複犯行、頭部攻擊等重要細節，資訊過度簡化，影響後續處理與法律判斷。

(3) 在第3案中，漁工多次提及雇主酗酒、情緒失控及反覆趕人下船，還有動輒打架的行為，顯示暴力風險明確，且已嚴重影響漁工生活穩定與心理安全³⁸。然而1955專線派案單僅以「移工被趕下船、覺得不合理」等語句簡化登錄³⁹，完全未記錄酗酒、暴力傾向等高風險特徵，顯示資訊登錄失真。

(4) 在第4案中，日○○號漁船雇主以「不協助卸魚就不同意轉出」作為脅迫⁴⁰，涉及變相強迫勞動，但1955專線派案單僅登錄「雇主有不當肢體行為」與「移工希望轉換雇主」，資訊過度簡化。

(5) 在第5案中，2名漁工均明確提及日○○號漁船雇主有薪資發放延遲與不明扣款⁴¹，但1955專線卻完全未在派案單中記錄此內容。

2、異常情節未被正確登錄與轉介，保護機制未啟動

(1) 在第2案與第3案中，漁工皆已向1955專線提出申訴，明確陳述因雇主不當對待(如暴力、惡意

³⁸ 依照勞動部提供1955專線通話譯文，漁工D君與E君分別表示曾多次遭雇主反覆趕下船，理由多為工作表現或未明原因。D君指出雇主「常常脾氣不好，喜歡喝酒，喜歡找人打架」，並表示「每次工作上一定快要打架」、「雇主經常在出海時喝酒醉」，顯示工作期間已多次面臨暴力威脅。E君亦反映雇主動輒生氣、挑釁打架，「如果犯一點錯就生氣」，且稱「我已經受不了了」。兩人皆表示雇主於不同月份將其趕離船上，反覆進行，已嚴重影響其居住與心理安全，暴力風險與情緒不穩問題明確可見。

³⁹ 依勞動部提供通話譯文，許姓專線人員對漁工E君表示：「所以您申訴的第1件事是被雇主趕下船，因為覺得工作不好」；登錄派案單內容為「移工們表示112年9月8日被雇主趕下船，原因是移工工作做不好，移工們覺得不合理」。

⁴⁰ 依勞動部提供通話譯文，漁工15向1955專線表示，雖已獲雇主同意轉換工作，並由仲介協助後續事宜，雇主仍要求其返回漁船協助卸魚，並以「不回船就不同意轉出」作為威脅。漁工因曾多次遭雇主暴力對待，拒絕返回，並明確表達恐懼與不願意。

⁴¹ 依勞動部提供通話譯文，漁工17及另1名漁工S*****皆提到「薪資發放不及時，且被扣款1000元，不清楚是賠償哪一項物品」、「薪資有延遲發放的情況，且被扣了1,000元。該扣款被稱作是對賠償物品的處罰」，但1955專線人員登錄申訴內容完全未提及。

驅離)而離船、無處可去⁴²；依臨時安置要點，應視為勞資爭議或不當對待案件，由地方主管機關啟動安置程序⁴³。惟1955專線僅將案件登錄為「收容安置問題」，未辨識前述情節與法律適用，亦未明確提示地方政府應依規定處理，致使案件被誤認為單純住宿問題，未被即時納入制度性保護機制。

(2) 在第4案中，漁工再次進線欲撤銷申訴，表示「我們已經協調了，不要讓問題更大」，並明確回應雇主已同意轉出⁴⁴，顯示撤案與雇主讓步存在交換關係。此情形疑涉非自願撤案，可能受壓力或脅迫影響，與申訴制度及移工權益保障精神不符。惟1955專線人員未進一步辨識或記錄此風險，處理明顯不足。

(3) 在同一通話中，漁工將電話轉由仲介接聽，仲介詢問：「他還有沒有什麼問題？他有投訴？…都撤銷了嗎？」並表示因自己僅聽得懂英文、不懂菲律賓語，希望透過通譯確認漁工意願⁴⁵，

⁴² 在第2案中，漁工明確表示因遭雇主暴力對待而於12月23日離船，現暫時借住於清真寺，並多次提及住宿困難、無床可睡等問題；在第3案中，移工因被驅離無處可去，明確表達目前露宿街頭。

⁴³ 臨時安置要點第2點規定：「外國人符合下列規定之一者，為本要點之安置對象：……（三）因主動檢舉或其他原因發生之勞資爭議情事，經地方主管機關認定。（四）雇主、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人、被看護者或其他共同生活之親屬不當對待（例如性侵害、性騷擾、虐待、毆打、惡意遺棄等），經地方主管機關認定屬實。……」。

⁴⁴ 依勞動部提供通話譯文，漁工15表示：「小姐，因為我上禮拜有來電，有申訴。請問目前可以撤銷嗎？因為我們與雇主和仲介已經協調了。」1955人員確認：「您申訴的是雇主打您頭，對嗎？」漁工回答：「是這樣。」1955人員問：「您這裡有要求轉換雇主嗎？」漁工答：「是的，小姐，也不要了，小姐。」1955人員詢問：「請問，您被同意轉換了嗎？」漁工答：「我們已經協調了，小姐。」1955人員確認：「他們已經同意您轉換雇主嗎？」漁工明確回應：「是的，小姐。」1955人員最後說：「好的，我們要這樣做。除了撤銷案件，您還有其他問題要詢問嗎？」漁工表示：「目前已經沒有問題，因為我們已經協調了，不要讓問題更大。」1955人員回應：「好的，好的，謝謝您！」

⁴⁵ 依勞動部提供通話譯文，漁工15表示：「唉！小姐，可以稍後，因為我的仲介想要詢問問題」，隨即將電話轉由仲介接聽。仲介表示：「我是他的仲介，請問，他還有沒有什麼問題？他有投訴？……因為我聽得懂英文，但我聽不懂Tagalog，所以，我想要問你們那邊看看，但是應該沒有問題了啦，都，都撤銷了嗎？」1955人員回應：「這個部分，需您跟移工確認，

屬合理需求。但在申訴撤案的敏感時點進行此類確認，仍可能對漁工造成壓力、影響其申訴自由與自主性。遺憾的是，1955專線人員未詳實記錄通話內容，也未對仲介介入申訴程序進行風險評估與處理，影響申訴公正性。

- (4) 在第5案中，漁工S*****表示與其他漁工同在日○○號漁船上工作並遭同一雇主暴力對待。1955專線人員雖經查詢發現其在勞動部系統登錄之雇主並非日○○號漁船⁴⁶，日○○號漁船疑涉非法僱用情形，卻未將此異常正式登錄於派案單，亦未將案件交由地方政府或主管機關調查處理。

3、1955專線人員應對冷漠缺乏風險意識，削弱申訴信任與使用意願

- (1) 在第1案中，漁工再次進線表示已遭雇主開除並被驅趕下船，1955專線人員卻僅以「所以沒有問題了是嗎？」草率回應，顯示對其處境的輕忽。針對漁工陳述聯繫仲介但始終未獲妥善協助，現階段僅能暫宿於漁具倉庫等情，1955專線人員僅回覆「協助新增於申訴案裡，請等勞工局後續的處理」。如此機械式應對，不僅無法回應移工急迫需求，也可能削弱其對申訴管道的信任，影響其未來是否敢勇於再次尋求協助。
- (2) 在第3案中，漁工向1955專線表示自己因被雇主趕下船，遭仲介拒收、要求簽署不合理切結書，

是不是他有撤銷」，仲介轉向移工詢問後回應：「對對對，他有說，都有撤銷。那就沒有問題了，好，好。」

⁴⁶ 依勞動部提供通話譯文，1名漁工S*****表示與漁工17、18都在同一艘船上工作，自113年10月14日起受僱於該雇主，於申訴前1日(12月18日)仍有被雇主踢腳；並表示「其實為了小事，每天都會亂罵，動手打人」。依1955專線人員回復，該名漁工於勞動部系統中之雇主並非日○○號漁船之許君；但專線人員僅將該名漁工之申訴另案辦理，並未將日○○號漁船涉非法僱用情形回報。

現無處可住、滯留街頭，1955專線人員卻僅反覆表示「無法決定」、「由你決定要不要申訴」，未能辨識其急迫性與保護需求；更於通話最後要求進行「服務滿意度調查」，顯示應對冷漠與程序導向，嚴重削弱制度信任與申訴意願⁴⁷。

- (3) 1955專線人員在詢問漁工是否有安全疑慮時，過度強調「目前無安全疑慮」⁴⁸；並要求漁工自行判斷雇主行為係「不當對待」或「人身傷害」⁴⁹，此類引導式問話可能限制移工的表達方式與陳述空間⁵⁰。儘管漁工們在專線人員引導式問話下表達當前沒有「立刻的安全疑慮」，但他們仍反覆表達希望盡快安置並轉換雇主，顯示其對現有工作環境的不安與困擾。然1955專線人員未能敏銳察覺此類潛在需求，亦未詳實記錄或提出進一步處理建議，顯示對漁工處境的風險敏感度明顯不足。

4、結案流於形式，控管與追蹤機制失能

- (1) 在第1案中，1955專線人員登錄申訴內容指出：

⁴⁷ 依勞動部提供通話譯文，許姓專線人員對漁工D君、E君面臨無處可住、仲介拒收、需簽署切結書等困境，並未提供積極協助或辨識其急迫處境，僅反覆詢問漁工是否要「申訴還是諮詢」，並稱「我無法決定」、「由你決定要如何」，將判斷責任完全推回漁工。此外，在通話結尾，專線人員甚至要求漁工進行「服務滿意度調查」。

⁴⁸ 例如在第5案中，何姓專線人員對第1位漁工問：「所以目前您們有人身安全疑慮？」漁工：「如出海就會有。」專線人員：「我想先確認的是目前有人身安全疑慮嗎？」漁工：「目前沒有。」專線人員：「目前沒有危險。所以您目前來電是要申訴雇主因為有很粗魯的行為，是這樣嗎？」移工：「是。」

⁴⁹ 例如在第5案中，何姓專線人員對第2位漁工問：「所以目前沒有人身安全疑慮？」漁工：「是。」專線人員：「所以您們覺得雇主這樣的行為是人身傷害還是不當的對待？」漁工：「不當的對待。」專線人員：「是，是不當對待，不是人身傷害，是這樣嗎？」漁工：「他從開始到現在都一樣。」專線人員：「所以我才詢問您們，您們覺得雇主的粗魯行為是不當對待還是人身傷害？」(略)專線人員：「目前您們沒有人身安全疑慮，對不對，在那裏安全，這件事必須要報警嗎？還是只需要勞工局來協助處理，轉換雇主？您需要哪一個？」

⁵⁰ 例如在第5案中，何姓專線人員對第3位漁工問：「您目前沒有人身安全疑慮，所以您覺得雇主的行為人身傷害還是不當對待？」漁工：「人身傷害。」專線人員：「人身傷害，這事需要報警嗎？」漁工：「不用。」何姓專線人員對第4位漁工問：「您目前有人身安全疑慮問題？」漁工：「沒有。」專線人員：「沒有。您目前安全，沒有危險，不需要報警，需要被安置嗎？」漁工：「是。」

「雇主未經移工同意扣留居留證、護照及健保卡」，然而澎湖縣政府卻以「漁工同意證件由仲介公司協助收執」為由結案，忽略此行為本身已違反相關法令。勞動部亦未進行有效監督與調查，反映出結案控管及權益保障上的嚴重缺失。

(2) 在第2案與第3案中，澎湖縣政府最終皆以「漁工已自行前往安置中心」為由結案，忽略案件根源為雇主不當對待。雖依規定安置程序應採「先安置、後調查」原則⁵¹，但實務操作卻止步於安置，未進一步釐清雇主責任或調查事實，導致申訴案件淪為形式性處理。勞動部亦未透過管考或其他機制察覺此問題，顯示結案控管與後續追蹤制度尚未健全，安置措施淪為案件終點而非後續保護的起點，嚴重削弱申訴制度的實質效能。

(3) 在第5案中，1955專線人員登錄申訴內容指出：「移工反映食物不足時，雇主僅以『沒錢』為由延遲補給」，然而澎湖縣政府結案時未對此問題作出回應或處理，勞動部亦未透過管考發現，反映結案控管與後續追蹤機制仍處於失能狀態。

(五) 無論本院調查報告或本案實際反映出1955專線在資訊登錄、風險辨識、轉介機制等多重環節所存在的結構性缺失，勞動部始終以既有制度性安排作為回應，強調專線作業已具備標準作業流程(SOP)、內部稽核機制、外部第三方評鑑，以及定期教育訓練等控管措施，並未正面承認及檢討制度落實失靈、

⁵¹ 臨時安置要點第2點規定：「……地方主管機關認定外國人符合前項規定後，應採行先安置後調查原則，並確保外國人不受相關爭議利害關係人影響下，探詢外國人之意願後，進行安置」。

管理監督失效等核心問題。

- 1、本案辦理機關詢問時，勞動部勞動力發展署蘇組長表示，移工透過1955專線提出申訴時，專線人員會依通話內容進行歸納與確認，將重點登錄於派案單，轉交地方政府後續處理；為避免資訊遺漏，未來將「檢討歸納條件」、「研議導入科技工具」，以提升派案資訊的準確性與完整性。
- 2、針對本案中多起重要資訊被簡化、未即時辨識安置需求等問題，蘇組長則回應：「本件應該是人員未按SOP的個人行為，我們會再把錄音調出來，當成個案加強教育訓練」。

(六)綜上，1955專線設立初衷在於提供移工即時、安全、可信賴的申訴通道，並作為中央與地方間協力保護移工的制度節點。然而，本案調查所揭示者，並非個別人員的怠忽或偶發疏失，而是1955專線在資訊紀錄、風險辨識、轉介流程與監督機制等各層面均存有系統性缺陷。在制度設計上，1955專線缺乏對風險情境的敏感度與分類能力，導致移工申訴內容被簡化而失真；在執行上，派案資訊登錄未能如實反映移工處境，誤導地方政府判斷；在監督上，勞動部長期未建立有效稽核、檢討與修正機制，亦無法即時發現並處理偏差作業模式，核有違失。

綜上所述，澎湖縣籍日○○號漁船多名外籍漁工曾向勞動部申訴遭雇主人身傷害或無故驅趕，申訴情節一致，顯非偶發個案。惟澎湖縣政府多以漁工無法提出受暴證據、事後改口為誤會，或已接受安置為由草率結案，未查明事實、積極究責，亦未針對重複遭申訴之雇主採取警示或加強監督措施，致類似施暴情形反覆發生，未獲有效約束。1955專線在申訴紀錄、風險辨識與資訊轉介上皆存系統性缺陷，致移工困境遭模糊與淡化，保護機制流於形式。勞動部未檢討制度缺失，亦未確保人員培訓與紀錄品質，執行監督顯有不足。澎湖縣政府與勞動部均核有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，函請行政院督促所屬確實檢討改善見復。

提案委員： 王美玉

王幼玲

中 華 民 國 1 1 4 年 1 0 月 2 2 日