

調 查 報 告

- 壹、調查緣起：王幼玲委員、王美玉委員自動調查。
- 貳、調查對象：勞動部、衛生福利部。
- 參、案由：截至109年7月底止，我國外籍移工人數計70萬800人，女性外籍移工有38萬3,296人，占54.7%。我國性別工作平等法雖已明定對女性外籍懷孕移工於妊娠期間的相關保障，勞動部及衛生福利部等相關機關亦已研擬提供相關協助措施，卻往往提不出實際服務數據或服務數據寥寥可數，且實務上仍發生多起女性外籍移工一旦懷孕，遭雇主強迫終止契約、強迫遣返，甚至被仲介要求支付違約金，經向1955勞工諮詢申訴專線申訴無門，致移工只能隱忍自己懷孕的消息或選擇逃逸等情事。究實情如何？相關機關對女性外籍移工懷孕之相關權益是否落實執行及維護？女性外籍懷孕移工於轉換雇主之程序、規定及實際情形如何？對雇主或仲介之監督機制為何？對女性外籍移工懷孕申訴後之處置是否妥適？均有深入瞭解必要案。

肆、調查意見：

聯合國《經濟社會文化權利國際公約》明確揭示，人們不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等，受到歧視；人們也有權享有公平與良好的工作條件，尤須確保所有工作者獲得公允的工資及安全衛生的工作環境，並有權享受社會保障¹。

¹ 參照《經濟社會文化權利國際公約》第2條、第7條及第9條。

《消除對婦女一切形式歧視公約》也揭示，締約國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證在男女平等的基礎上享有相同權利，在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利，並採取適當措施，以確保婦女不致因結婚或生育而受到歧視，以及保障婦女的工作權利²。《兒童權利公約》並揭示，兒童有權享有特別照顧及協助，且國家應確保每一兒童不因兒童、父母或法定監護人國籍、出生或其他身分地位之不同而有所歧視³。

我國基於國際人權規範、保護母性，已全面取消對女性外籍移工的妊娠檢查，而女性外籍移工雖適用我國《性別工作平等法》(下稱《性工法》)的相關保障措施，勞動部及衛生福利部(下稱衛福部)也已研擬相關協助措施，卻往往提不出實際服務數據或服務數據寥寥可數，且實務上仍發生女性外籍移工一旦懷孕後，便遭雇主、仲介勸說、強迫終止聘僱契約回國，甚至選擇隱忍或失聯，在臺養育子女也困難重重，本院爰立案調查。

本案經2度函請勞動部提供說明及統計資料，又分別於民國(下同)110年5月13日及9月1日前往2家事業單位聽取簡報及與主管人員交換意見，並訪談移工。接著於110年5月20日以視訊方式訪談安置在內政部移民署北區臨時安置處所的女性移工及財團法人勵馨社會福利事業基金會(下稱勵馨基金會)，以及於110年6月10日以視訊方式辦理諮詢會議，邀請4家仲介機構提供意見。

之後於110年9月2日前往桃園群眾服務協會的移工庇護中心訪談女性移工，並與該協會交換意見。再於110年10月1日分別訪視移工及移民活動中心、內政部移

² 參照《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條。

³ 參照《兒童權利公約》前言段、第2條。

民署(下稱移民署)的庇護所，並訪談外籍移工及與民間團體交換意見。最後綜整上述所蒐集的資料與訪談/訪視所得問題，於111年3月3日詢問勞動部、衛福部相關業務主管及承辦人員，並經勞動部於111年3月11日補充書面資料，已調查完畢，提出以下調查意見：

- 一、國際人權公約已揭示國家應採取適當措施，避免婦女因懷孕或產假而遭到解僱，《性工法》及勞動部也均禁止雇主不得以女性外籍移工懷孕為由單方終止聘僱關係，勞動部並透過解約驗證程序、轉換雇主、暫停轉換等機制，以避免移工在懷孕後被迫終止聘僱契約回國或發生失聯情事，並保障懷孕移工的工作權益。惟本院從訪談及移工諮詢/申訴案件發現，實務上仍有雇主、仲介得知移工懷孕後，便要求或勸說移工在孕期7個月前回國，或藉由其他方式或事由，如被照顧者的狀況已可由家人自行照顧、移工的工作表現未通過考核標準等，終止聘僱契約或不續聘，也確實有移工在懷孕後遭雇主、仲介強迫解約回國，而驗證程序卻未能發現，以及有懷孕移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢。再據勞動部的統計資料顯示，107年至110年領取生育給付的女性移工共有1.5萬餘人，惟其中有5成是在終止聘僱契約下回國，且每年移工懷孕後解約回國的情況也漸趨明顯，比率從108年的4成，提高至110年的66.1%，加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的人數，無資料可查而存有黑數。惟勞動部卻未能掌握經由各地方政府驗證程序發現移工被迫解約回國的實際狀況，據以評估這項措施的成效；而109年及110年雖有51位女性移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數。以上凸顯勞動部雖有政策與措施，惟落實不足，以致未能保障懷

孕移工的權益，核有違失。

(一)國際公約已禁止以婦女懷孕或產假為理由予以解僱，我國並已全面取消對女性外籍移工的妊娠檢查，《性工法》及勞動部亦已禁止雇主不得以移工懷孕為由單方終止聘僱關係，勞動部並於108年10月25日訂定相關處理原則，以及透過解約驗證機制加以防堵，同時也有轉換雇主、暫停轉換等保障機制。

- 1、《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條揭示，締約國應採取適當措施，禁止以婦女懷孕或產假為理由予以解僱。
- 2、依據《性工法》第11條規定，雇主對受僱者的退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇；工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者若有結婚、懷孕、分娩或育兒等情事時，應行離職或留職停薪，亦不得作為解僱的理由。《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第45條第2項並規定，移工於聘僱許可有效期間因聘僱關係終止出國，雇主應於該移工出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求移工之真意並驗證之(下稱解約驗證)。
- 3、再據《就業服務法》及《外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則》相關規定，移工若有不可歸責之事由，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作；且移工有特殊情形，經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間⁴。
- 4、在外籍移工人數持續攀升之下，勞動部及衛福部基

⁴ 參照《就業服務法》第59條第1項及《外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則》第11條等規定。

於國際人權規範、保護母性，自91年起陸續取消女性移工的妊娠檢查規定，包括：91年11月9日取消入國後每6個月的定期妊娠檢查、96年10月2日取消入國後3日的妊娠檢查、104年7月31日取消入國前的妊娠檢查。

- 5、勞動部為提高移工、雇主與仲介瞭解有關移工在臺懷孕的相關權益事宜，已將我國全面取消妊娠檢查規定、雇主不得單方面以移工懷孕為由終止聘僱關係等，納入「移工在臺工作須知」手冊，於機場設置的移工服務站辦理接機服務時，提供給入境移工，並函請各來源國辦事處於協助移工職前訓練課程時進行宣導，也透過委託的13家廣播電臺進行宣導。另勞動部也經由相關宣導管道⁵，讓移工、雇主、代理人等瞭解相關法令規定。
- 6、勞動部又於108年10月25日訂定「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」⁶，明確揭示：當移工有懷孕、分娩等情事，雇主不得以上開事由終止聘僱關係；懷孕移工若有不可歸責之事由，得轉換雇主或工作。另勞動部為避免懷孕移工遭雇主強迫終止聘僱致遣送出國，於101年12月20日、104年4月24日、108年10月22日及110年10月18日發函提醒各地方政府處理解約驗證時，應向移工確認解約出國真意時，如有發現上述情事時，不得同意解約驗證。

(二)近年移工懷孕人數呈現增加趨勢，勞動部雖有上述

⁵ 包括地方政府辦理生活照顧服務訪視，或各地方政府與民間團體對雇主、外國人及仲介辦理法令講習與文化交流活動等，發放有關法令宣導手冊及宣導單。

⁶ 108年7月19日總統府人權諮詢委員會第36次委員會會議，針對「移工懷孕能否在臺灣將小孩生下後再返回職場工作？」一案的決議第1項略以：「為保障在我國境內之移工及其子女相關權益，請勞動部依《性別工作平等法》等相關法令規定辦理，以兼顧移工的工作權及雇主的用人權益；並避免因中央、地方機關認知不同，導致在適用或解釋法規上，產生落差情形。」

保障措施，惟本院經由訪談發現，實際上女性移工於懷孕後仍遭雇主或仲介要求、勸說或以其他理由終止聘僱或不續聘，甚至有移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢，最後發生自行產子的情形：

在少子女化、基層勞力缺乏之下，我國仰賴大量外籍移工已是多年來的既成事實。根據勞動部的統計資料，107年底移工在臺人數已超過70萬人，109年雖因新冠肺炎疫情而暫停移工入境，人數緩減，惟截至110年底仍有66.9萬人，其中女性占了52.7%。而近3年女性移工產檢人數，108年有4,913筆、109年有5,804筆，110年截至9月底則已有5,027筆⁷，顯示移工在臺懷孕有增加的趨勢。勞動部雖有上述相關保障措施並不斷宣導，以保障懷孕移工的工作權益，惟本院經由訪談發現：

- 1、有雇主會藉著其他理由，要移工在懷孕7個月前終止聘僱返國，因為7個月後便無法再搭乘飛機，而仲介雖聲稱尊重移工的意願與決定，但實際上是支持雇主的作法，也會一同勸說移工可先回國，等到生產後，可再申請來臺工作。
- 2、有雇主會以關心之名，不斷詢問懷孕移工若在臺生子後要如何兼顧工作與照顧子女，甚至有雇主、仲介探詢移工是否終止妊娠、終止妊娠之後是否還要繼續留在臺灣工作等，造成移工莫大的心理壓力。也有雇主得知移工懷孕後，便以其他理由，如被看護者已無照護需求、家人可自行照顧，或者移工的工作表現未通過考核等事由，欲終止契約或不續聘。

⁷ 這項數據是經由內政部移民署與衛福部國民健康署勾稽比對全民健康保險產檢就醫紀錄中居留事由為移工者所得資料；另據國民健康署於本院詢問時表示：「筆」的單位是歸人。

- 3、1名因懷孕而與公司發生勞資爭議的移工媽媽就表示：「我在懷孕2個月後告知了公司，而且也表明希望能留在臺灣繼續工作，人資部門也幫忙將排班調整到日班；但到了懷孕7個月時，公司便開始刁難，一直要我回國，部門主管、人資、仲介不斷跟我會談、討論，甚至加重我的工作負荷，而且我是利用自己的休假去做產檢；另外就我所知，在此之前，公司裡的○籍移工在懷孕後便遭公司逼回國，不過發生我這次案例之後，公司裡的女性移工在懷孕後回國是出自於個人選擇，未遭公司強迫。」
 - 4、1名移工媽媽也表示曾聽聞有別家公司會在移工懷孕7個月大時，要求她們回國，甚至有1位朋友是在1家小公司，在懷孕3個月時，公司就叫她回國。
 - 5、1名在公司宿舍產下一子的移工媽媽，雖聲稱不知道自己已經懷孕，對突然生子也非常驚訝，但這位移工媽媽來臺工作之前已育有2名孩子，理當知道懷孕生產的狀況，顯然是擔心會遭解約回國而不得不隱匿懷孕。另外1位擔任家庭看護工的移工媽媽在懷孕後也是擔心會被遣返，不敢告訴雇主，沒想到在朋友處的大樓1樓突然產下孩子。
- (三)每年移工懷孕後終止聘僱契約回國的情況漸趨明顯，比率從108年的4成，提高至110年的66.1%，且社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，無資料可查，統計數據存有黑數；而從1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)接獲的諮詢及申訴案件內容也能看到，確實有移工在懷孕後遭到雇主、仲介強迫解約回國，驗證程序卻未能發現。惟勞動部卻未能掌握經由驗證程序而發現被迫解約回國的實際狀況及成效。而109年

及110年雖有51位移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數：

- 1、根據勞動部的統計，107年至110年女性產業及社福移工領取生育給付共有1萬5,648人，其中有8,010人在終止聘僱契約下離境(詳見下表1)；且懷孕後終止契約離境人數占領取生育給付人數的比率，更從108年的41.7%，快速上升至110年的66.1%(詳見下表2)。再從109年1月至10月領取生育給付的4,021位女性移工來看，有3,443人返回母國，其中2,368人是在終止契約下離境，也只有538人留在臺灣繼續工作。另外值得一提的問題是，社福移工(特別是占絕大多數的家庭看護工)⁸多半未能參加勞工保險⁹，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，並無保險資料可查，上述統計數據存有黑數，實際上移工懷孕後解約回國的人數更多。

表1 107年至110年女性移工領取生育給付、返國及終止契約離境之人數統計

單位：人

年別	產業移工				社福移工			
	領取給付人數	領取給付者已返國人數	領取給付者		領取給付人數	領取給付者已返國人數	領取給付者	
			終止契約離境人數	續/轉聘人數			終止契約離境人數	續/轉聘人數
107	1,824	1,392	523	432	24	12	7	12
108	5,169	4,643	2,161	1,126	91	57	32	34

⁸ 社福移工包括養護機構看護工、外展看護工、家庭看護工及家庭幫傭，根據勞動部的統計，截至110年計有22萬6,888名社福移工，其中家庭看護工為21萬208人。

⁹ 依據《勞工保險條例》第6條規定，年滿15歲以上、65歲以下之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：1、受僱於僱用勞工五人以上之公、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；2、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工；3、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工；4、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；5、受僱從事漁業生產之勞動者；6、政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者；7、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者；8、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

年別	產業移工				社福移工			
	領取 給付 人數	領取 給付者 已返國 人數	領取給付者		領取 給付 人數	領取 給付者 已返國 人數	領取給付者	
			終止契約 離境人數	續/轉聘 人數			終止契約 離境人數	續/轉聘 人數
109	4,740	4,119	2,832	621	168	84	53	24
110	3,553	3,146	2,347	407	79	68	55	11
合計	15,286	13,300	7,863	2,586	362	221	147	81

備註：領取生育給付者已返國人數包含終止契約離境人數及聘僱許可屆滿離境人數。

資料來源：勞動部。

表2 107年至110年領取生育給付的女性移工在終止契約下離境之人數與占比統計

單位：人；%

年別	女性移工領取 生育給付人數(A)	領取給付者在終止 契約下離境人數(B)	占比(B/A)
107	1,848	530	28.7
108	5,260	2,193	41.7
109	4,908	2,885	58.8
110	3,632	2,402	66.1

資料來源：整理自表1。

2、再從109年及110年懷孕移工或經由先生或朋友向1955專線諮詢及申訴案件，可以看到移工懷孕後面臨終止契約或不續聘的擔憂與處境，也確實有懷孕移工遭強迫解約，但驗證程序未能發現：

「懷孕，擔心雇主解約回國？」「因懷孕，還沒通知雇主，萬一被解雇，該怎麼辦？」「懷孕幾個月就要被要求返國？」

「太太目前懷孕，雇主想要跟她解約回國，是否合理？」

「因懷孕，雇主叫她趕快回國。」「因為懷孕，雇主不續聘。」「移工表示懷孕，雇主希望解雇。」「目前懷孕了，雇主與仲介要將她遣返回國，但移工希望在臺工作。」「雇主發現她懷孕4個月後，就不想繼續僱用。」「懷孕5個月，仲介要叫她回去，

但移工希望在臺灣生產。」

「雇主因移工懷孕要給她回國，目前已被停工，預計3/6要她離境。」「懷孕了，雇主不要僱用，給她簽終止契約後，不讓她繼續住在公司的宿舍。」

「移工表示因被解僱，也等於她提前解約，原因是懷孕，雇主堅持她簽署切結書，聲明為：她願意工作到6/5為止，願意在6/12出境，願意繳違約金23,800，移工還沒簽名，移工覺得不合理，移工希望雇主不要讓她付違約金。」

「○先生(即懷孕移工的男友)表示因為移工懷孕，雇主於109/2/27將移工強迫遣返，目前已回越南，仲介於109/2/26有帶移工去勞工局驗證，希望協助了解雇主因移工懷孕解約遣返是否違法，並協助認定移工是否可以再回來臺灣。」

「已懷孕5個月，想繼續在臺灣工作，但仲介說，如要繼續在臺灣工作，要拿掉孩子或回印尼……已去勞工局驗證，她跟勞工局說因家裡有事要回印尼，但她其實想繼續在臺灣工作。」

「雇主得知移工懷孕4個月後，要求移工辦理自願離職回國，移工願意回國是因為以為雇主會支付機票，但是解約驗證後，仲介說雇主不願意支付機票費，認為不合理，因為移工還可以工作，但是被迫解約。」

「因為公司不歡迎懷孕的員工，所以她透過仲介的舍監在1月26日提出辭職。」

「仲介已經給她簽提前解約的文件，然後仲介逼她寫自願回去要照顧家裡的人，不要寫懷孕，感覺不合理。」

「公司告知契約期滿再次續聘，在2月份也給移工簽同意書，但公司在4月份發現移工懷孕，改變主意不要再續聘了，所以移工契約期滿必須回國」。

3、以上顯示移工在懷孕後確實面臨遭到雇主、仲介要求、勸說解約回國或不續聘等處境，惟勞動部未能掌握經由驗證程序發現懷孕移工被迫解約回國的案件與實際情形，據以評估這項措施的成效，必須再請地方政府協助確認及提供資料，且之後經勞動部轉請地方政府查復結果顯示，109年及110年辦理懷孕移工的解約驗證，也未能發現有遭雇主不當終止契約的個案。再據勞動部查復資料顯示，109年及110年共有51位女性移工¹⁰以懷孕事由經勞動部同意轉換雇主或工作，惟對照這兩年共有5,179位懷孕移工終止契約回國(詳見前表1)來看，顯得寥寥可數。

(四) 勞動部修正評鑑指標，要求仲介應對雇主與移工宣導有關懷孕權益事項，惟宣導事項眾多、配分少：

從訪談及1955專線接獲申訴內容顯示，除雇主之外，確實也有仲介得知移工懷孕後，強迫移工回國，或者勸說移工可先回國，等到生產完後，可再申請來臺工作，甚至要求懷孕移工支付違約金。勞動部為提供友善的就業環境，雖於110年7月23日修正《私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點》及評鑑指標，明定仲介機構應對移工及雇主提供有關懷孕權益事項的宣導，並自明年(112)年1月1日生效。惟該項評鑑指標是對雇主與移工宣導，且配分僅有1至2分，需要宣導事項又多(詳見下表)，其效果是否將遭稀釋而流於形式，不無疑義。

評鑑標準與配分
提供外國人資訊(本項比率之計算，以抽查文件為基準)(複選)(+7分)： <input type="checkbox"/> +2分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供：外國人報到紀錄表、相關法令宣導、入國工作或生活須知。

¹⁰ 產業類17人、社福類34人。

評鑑標準與配分
<input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供外國人合法匯款資訊。 <input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供外國人毒品危害防治之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +1分：於簽訂服務契約或外國人交付雇主時提供防疫、職業安全、懷孕之權益事項或外籍看護工入國後補充訓練課程之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +2分：資訊週期：提供80%以上外國人，資訊滿續聘、期滿轉換之外國人，頻率為半年1次。
提供雇主資訊(本項比率之計算，以抽查文件為基準)(複選)(+4分)： <input type="checkbox"/> +2分：於簽訂委任契約或外國人交付雇主時，提供雇主外國人交付雇主紀錄表、雇主應辦事項、法令宣導、聘僱外國人工作或生活管理須知、國內長期照顧資訊、 外國人懷孕之權益事項 及外籍看護工入國後補充訓練課程之宣導資訊。 <input type="checkbox"/> +2分：資訊週期：提供80%以上雇主，資訊週期至少3個月1次。

(五)由上可見，國際公約已揭示國家應採取適當措施，避免婦女因懷孕或產假而遭到解僱，我國也已全面取消對移工的妊娠檢查，勞動部雖已宣導重申禁止雇主以移工懷孕為由單方面終止聘僱契約，並透過解約驗證程序，保障懷孕移工不被雇主強迫終止契約，同時也有轉換雇主、暫停轉換等保障機制。惟實務上仍存在有雇主、仲介得知移工懷孕後，便要求或勸說等方式，讓移工在孕期7個月前解約回國，或者表面不以懷孕為由，但卻藉由其他方式或事由，如被照顧者的狀況已可由家人自行照顧、移工的工作表現未通過考核標準等，欲終止聘僱契約或不續聘，甚至有移工遭雇主強迫解約，驗證程序卻未能發現，以及有移工擔心遭解約而隱匿懷孕、未做產檢，最後自行產子。且勞動部的統計資料也顯示，女性移工在懷孕後終止契約離境的比率，逐年增加，從108年的4成，提高至110年的66.1%，加上社福移工多半未能參加勞工保險，以致這類移工懷孕後終止契約回國的情形，無資料可查而存有黑數。惟

勞動部卻未能掌握經由驗證程序而發現懷孕移工被迫解約回國的實際狀況，據以評估其成效。而109年及110年雖有51位移工因懷孕事由轉換雇主或工作，惟對照這兩年有5千多位懷孕移工終止契約回國來看，顯得寥寥可數。以上凸顯勞動部雖有政策與措施，惟落實不足，以致懷孕女性移工的權益無法獲得保障，核有違失。

二、女性外籍移工因懷孕而受到不合理對待時，雖可向1955專線提出申訴，惟1955專線於109年及110年接獲226件申訴案中，卻有超過6成案件的處置結果是「移工已經出境或等待離境」及「移工同意結(撤)案」，加上勞動部未有抽檢覆核機制，也欠缺明確的歸類標準而使得移工懷孕申訴案量有失真的疑慮，以致無法掌握移工遭受懷孕歧視的實際處境及經由申訴管道獲得協助情形，應予檢討改進。

- (一)當移工有懷孕、分娩等情事，雇主不得以此理由終止聘僱關係，若雇主強迫遣返移工時，移工得透過1955專線或向地方政府提出申訴尋求協助。上述事宜，勞動部不僅已納入「移工在臺工作須知」手冊、108年5月25日「移工受聘僱期間懷孕及其後續工作權益相關處理原則」，並持續進行相關宣導。
- (二)根據勞動部提供的資料顯示，109年及110年移工向1955專線申訴有關懷孕生產案件，分別有96件及130件，內容包括：懷孕期間遭到雇主不當對待(如被安排有安危的工作、輪值夜班、加班到晚上)、雇主要求移工終止妊娠才能在臺繼續工作、雇主與仲介要求支付違約金、雇主或仲介要求解約離境、被強迫簽下自願解約書、被仲介要求寫認罪信…等，更有懷孕移工已遭強迫解約回國，而事後經

由男友申訴詢問，顯然移工在懷孕期間確實有遭到不合理對待及被迫解約回國。

(三)前述226件經派案至地方政府進行查處後，回報結果卻大多是「已離境或等待離境」及「移工同意結(撤)案」，分別有95件及50件，共計占64.2%，其餘則是「在臺轉換雇主」29件、「繼續為原雇主工作」52件。且經查：

- 1、首先，這些提出申訴的懷孕移工為何在離境之後或等待離境時才提出申訴？勞動部於111年3月3日本院詢問時，並未能提出說明或解釋。而之後勞動部於111年3月21日查復本院，也僅表示略以：95件「已離境或等待離境」中有67件已出境，均為移工自願出境。
- 2、其次，遭受不當對待並提出申訴的懷孕移工最後何以同意結案或撤案？勞動部則坦言表示：「『移工同意結(撤)案』不是很明確，應該更清楚敘明移工為何會同意結案或撤案，針對這部分，未來會再做強化」、「針對1955專線申訴案件的處理結果中有移工同意結案、撤案，同意應該進一步瞭解原因。」
- 3、此外，勞動部有無進行抽檢覆核，據以督導地方政府確實查處及維護懷孕移工相關權益，該部於本院詢問時表示：「沒有做抽檢，如果移工不滿意地方政府的處理結果，會再提出申訴。」惟對於已經解約離境的移工而言，即使不滿意處置結果，也難以為自己的權益再提出申訴，凸顯勞動部的消極態度。

(四)另外，勞動部於本院詢問時坦言：「109年及110年申訴懷孕案件共有226件，但有可能有些案件會歸到大的項目，如工時爭議、薪資爭議，未來會再檢

討申訴案件的分類。」再加上針對各地方政府接獲有關移工因懷孕而發生的勞資爭議案件數量，勞動部也表示：「地方政府移工諮詢服務人員受理移工申訴案件類別分為契約爭議、工資爭議、工時爭議、管理爭議、職業災害爭議及仲介收費爭議等事項，爰地方政府並未針對移工懷孕所衍生之勞資爭議案件數辦理相關統計。」顯然勞動部對於移工遭受懷孕歧視申訴案件或發生勞資爭議案件，欠缺明確的分類，使得申訴案量有失真的疑慮，更凸顯移工遭受懷孕歧視的實際處境，恐比數據更為嚴重。

(五)綜上，女性外籍移工因懷孕而受到不合理對待時，雖可向1955專線提出申訴，惟1955專線於109年及110年接獲226件申訴案中，卻有超過6成案件的處置結果是「移工已經出境或等待離境」及「移工同意結(撤)案」，加上勞動部未有抽檢覆核機制，也欠缺明確的歸類標準而使得移工懷孕申訴案量有失真的疑慮，以致無法掌握移工遭受懷孕歧視的實際處境及經由申訴管道獲得協助情形，應予檢討改進。

三、國際人權公約揭示國家應採取適當措施，讓懷孕婦女在工作條件方面享有健康和安全保障，並保護母性及胎兒健康；女性產業移工並受到《性工法》與《勞動基準法》的保障，懷孕期間可請求調整工作、禁止夜間工作、申請產檢假，惟實際上移工受到懷孕歧視的遭遇仍層出不窮。再者，國際人權公約揭示男女有結婚及成立家庭的權利，《兒童權利公約》更指出，兒少有受父母照顧及享有托兒服務與設施的權利，產業移工與我國雙薪勞工家庭的處境一樣，均面臨育兒費用負擔沉重的問題，惟我國人有家庭支持，衛福部並提供育兒津貼與托育補助，而隻身一人在異國工作並獨

自撫養孩子的移工，卻無任何支持與資源，以致這些兒童在我國無法獲得適當的托兒服務資源，造成移工媽媽不得不與子女分離；基於兒童最佳利益，並使兒童不因國籍而遭受不同的對待，在我國移工政策調整之際，勞動部與衛福部對於移工在臺工作期間撫養子女的需求，允應即早妥為研議規劃因應處理。

(一) 國際人權公約揭示男女有結婚及成立家庭的權利、國家應保護母性及胎兒健康，兒少並有受父母照顧及享有托兒服務與設施等權利：

1、《公民與政治權利國際公約》第23條第2款規定：「男女已達結婚年齡者，其結婚及成立家庭之權利應予確認。」

2、《經濟社會文化權利國際公約》第10條第2項規定：「本公約締約國確認：母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。」

3、《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條也規定：締約國應採取一切適當措施，保證婦女在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利，且對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種之婦女，給予特別保護；另外鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務。

4、《兒童權利公約》前言段揭示：兒童因身心尚未成熟，因此其出生前與出生後均需獲得特別之保護及照顧，包括適當之法律保護；第7條並規定，兒童在儘可能的範圍內有受父母照顧的權利；第18條亦規定：「一、締約國應盡其最大努力，確保父母雙方對兒童的養育與發展負共同責任的原則

獲得確認。父母、或視情況而定的法定監護人對兒童之養育與發展負擔主要責任。兒童之最佳利益應為其基本考量。二、為保證和促進本公約所揭示之權利，締約國應於父母與法定監護人在擔負養育兒童責任時給予適當之協助，並確保照顧兒童之機構、設施與服務業務之發展。三、締約國應採取一切適當措施確保就業父母之子女有權享有依其資格應有之托兒服務與設施。」

(二)我國《勞動基準法》及《性工法》訂有保護母性健康及促進工作平等的相關措施，衛福部也有保障移工孕產婦及新生兒健康的措施：

- 1、《勞動基準法》第30之1條及第51條等規定，女性勞工於妊娠期間，禁止於夜間工作，且如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
- 2、《性工法》第15條及第23條等規定，受僱者於妊娠期間，雇主應給予產檢假7日¹¹，產檢薪資照給；而僱用受僱者100人以上的雇主，應提供托兒設施或適當的托兒措施。
- 3、外籍移工孕產婦持健保卡至產檢醫事服務機構，即可享有與我國國民相同的產前預防保健服務，且在全民健康保險有效期間，孕產婦的生育事故、新生兒的疾病傷害，均屬給付範圍。另衛福部亦辦理「全民健康保險孕產婦全程照護醫療給付改善方案」，鼓勵院所提供孕產婦在懷孕期間至產後之完整產程檢查、24小時醫療照護諮詢服務，以增進孕產婦及新生兒的健康。

(三)女性產業移工雖受《性工法》與《勞動基準法》

¹¹ 依據111年1月修正前的《性工法》第15條規定，受僱者於妊娠期間，雇主應給予產檢假5日。

的保障，惟仍面臨懷孕歧視的遭遇，且擔憂被解約回國而隱忍懷孕、未做產檢，均影響母體與胎兒的健康：

- 1、女性產業移工雖適用《性工法》與《勞動基準法》，也能接受產檢服務，惟本院經訪談發現，實務上仍面臨懷孕歧視的處境：

「我在懷孕2個月後告知了公司，而且我也表明希望能留在臺灣繼續工作，人資也幫我調整到日班。但到了懷孕7個月時，公司便開始刁難，一直要我回去，主管、人資、仲介不斷跟我會談了4次，甚至加重我的工作負荷，而且我也是利用自己的休假去做產檢。」

「懷孕期間，有時可請假去產檢，但有時領班要求我們利用休息日做產檢。」

「公司得知我懷孕之後，並沒有協助調整工作內容，因此，我在孕期時仍在搬重物，而有出血的狀況，醫師雖開了證明，但公司仍不為所動，只好在懷孕7個月時，把所有的事病假都請完的方式待產，生產完後有56天產假，之後再回去公司上班。」

1名在公司宿舍自行產下一子的移工媽媽，在來臺工作之前已育有2名孩子，理當瞭解懷孕生產的狀況，但擔心會遭解約回國，只好謊稱不知道自己已經懷孕，也未做產檢。

- 2、再從1955專線接獲的諮詢與申訴案件內容，也能看到雇主不願為懷孕的女性產業移工調整工作負荷，甚至有懷孕移工被安排夜班工作或遭強迫加班到晚上：

「已懷孕，所以很累，移工也通知公司不加班，但是公司不同意並且加班到9點，又給工作繁重。」

「懷孕，但雇主要求上大夜班。」

「因懷孕身體不舒服，雇主也不給移工請假1到2禮拜休息，及不安排比較好的工作及沒有毒的工作……。」

「雇主知道移工懷孕後，沒有安排其他工作給她，叫她繼續上中班，工作又太重，還給移工休無薪假……。」「被雇主停止工作，理由是移工懷孕，太累不能配合加班。」

「原本是在品質管理部門，懷孕後曾一度被調到比較輕鬆的部門，但最近又被突然調回品質管理。在這個部門需要長時間站立，對大腹便便的移工來說非常辛苦。公司如此安排有刁難之嫌疑。」

- 3、勞動部於本院詢問時也表示：「移工在臺養育子女，確實相當辛苦，國人有家庭的支持與相關補助的待遇，但移工則否，因此，現在不敢貿然鼓勵移工在臺懷孕生育子女，不過，至少可以依照《性工法》，更積極處理在職場上母性保護議題，因為即使國人也會因為懷孕生產而在職場上遭受到不當對待，因此，我們在處理上可以針對在職場上遭受不當對待事件，進一步妥善處理」。

(四)產業移工雖適用《性工法》促進工作平等措施，也可使用我國托育資源，惟其實產業移工與我國雙薪勞工家庭的處境相同，均面臨育兒費用負擔沉重的問題，然我國人有家庭支持，衛福部並提供育兒津貼與托育補助，而隻身在異國工作並獨自撫養孩子的移工，卻無任何支持與資源，以致這些兒童在我國無法獲得適當的托兒服務資源，移工媽媽為了繼續留在臺灣工作，不得不與年幼子女分離，被迫犧牲孩子，不符合兒童最佳利益；因此，在移工政策調整之際，勞動部與衛福部應即早妥為規劃、研議

處理：

1、產業移工與我國雙薪勞工家庭的處境相同，皆面臨育兒費用負擔沉重的問題：

(1) 108年10月1日衛福部社會及家庭署(下稱社家署)召開「社政人員處理在臺出生非本國籍兒童少年特殊個案第8次業務聯繫會議」，決議請社家署提供托育資源，供勞動部對移工進行宣導。之後社家署依照上述決議，提供我國相關托育資訊(包括托嬰中心及合格登記的居家托育人員)，勞動部並刊登於「跨國勞動力權益維護資訊網站」供移工參考。

(2) 惟從產業移工每月經常性薪資新臺幣(下同)2萬4,603元來看¹²，動輒需要支付1萬5千餘元至2萬5千餘元的托育費用，負擔可說是十分沉重。而本院訪談多名女性產業移工也皆未使用托嬰中心、合格登記有案的居家保母，而且這些產業移工媽媽因疫情緣故，只好在臺生產後將孩子先暫留在身邊照顧，但公司、仲介不允許她們帶著孩子住在宿舍，只好在外租屋居住，上班時則找無照保母協助照顧，1天費用約500~600元，每月所增加的房租、生活開銷及保母費等，薪資可勉強打平，卻存不到錢，但有時開銷吃緊，還會拖欠保母費。顯然這些托育資源對於薪資收入有限的產業移工是「看得到、用不到」。

(3) 本院訪談2家頗具規模的公司，雖無禁止女性

¹² 根據勞動部於110年7月至8月辦理「移工管理及運用調查」結果顯示，110年6月事業面(製造業及營建工程業)移工總薪資平均為3萬541元(其中經常性薪資2萬4,603元，加班費5,396元)，較109年6月的2萬8,583元(其中經常性薪資2萬4,146元，加班費3,967元)，增加1,958元，主要係加班費增加1,429元所致。資料來源：勞動部網站，檢自：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy10/1042summary.pdf>

移工在臺懷孕、養育子女，也表示會關懷、儘量給予協助，並且對於她們的托育需求，是採與我國員工相同的對待措施(與周邊托育單位合作，給予9.5折或9折優惠)。惟實際上這些產業移工媽媽根本負擔不起托育費用，無法使用這些托育措施，而公司也不瞭解這些移工媽媽托育子女的實際處境與需求。甚至另有1家公司及仲介不允許移工媽媽帶著孩子住在宿舍，卻要求她們簽署聲明書，每月薪資也遭扣宿舍費用約2,100元。

- (4) 由上可見，產業移工與我國雙薪勞工家庭一樣，皆面臨育兒費用負擔沉重的問題。再據衛福部與勞動部提供的資料顯示，截至111年1月底，全國企業附設托嬰中心共有29處，並優先提供員工(含移工)的子女及孫子女托育服務。惟勞動部卻不清楚移工實際使用企業托育設施的情形，且對於生產後在臺繼續工作的女性產業移工如何托育子女，也無相關統計資料，並於本院詢問時表示：「規劃於111年上半年委外辦理在臺移工懷孕及生育現況調查委託研究案，以瞭解移工在臺懷孕、生育及其子女的現況。」「未來會再透過管道，來瞭解移工實際使用情形。」

2、衛福部現行托育費用補助措施均僅限本國籍兒童，外籍移工的子女因而無法獲得適當的協助，移工媽媽不得不與子女分離，被迫犧牲自己的孩子：

- (1) 如前所述，參照《公民與政治權利國際公約》第23條第2款、《兒童權利公約》第7條及第18條等規定，國際人權公約保障男女結婚與成立家庭的權利，以及兒少有受父母照顧及享有托兒服

務與設施的權利。

- (2) 針對外籍移工子女托育需求與問題，勞動部與臺北市政府社會局雖曾提案至110年3月11日衛福部社家署所召開的「社政人員處理在臺出生非本國籍兒童少年特殊個案第10次業務聯繫會議」進行討論，惟決議僅是：「請社家署研議於『托育媒合平台』居家托育人員資訊，註記具新住民身分之保母，相關單位查詢後可提供移工運用」。
- (3) 再據衛福部表示：「現行托育費用補助政策係我國少子女化對策計畫之一，方案目的在於減輕育兒家庭托育費用負擔，以鼓勵生育，故以我國國民為主要受益對象；至於外籍移工所生子女，不符托育補助資格，且與少子女化對象無涉；另基於使用者付費原則，任何人倘有托育需求，皆可自費運用托育資源。」「移工可以使用國內托育服務資源，但仍需要付費。政府對國人有補助，但對外國人則否」。
- (4) 以上可見，移工在臺灣工作期間若要養育子女，面臨與我國人相同的困難，惟我國人除有家庭支持外，衛福部並有提供育兒津貼與托育補助，而隻身一人在異國工作並獨自撫養孩子的移工媽媽，卻無任何支持與資源，以致這些兒童在我國無法獲得適當的托兒服務資源，許多移工媽媽為了繼續留在臺灣工作，不得不將孩子託給母國的親人協助照顧，子女被迫與父母分離，並不符合兒童最佳利益。1位移工媽媽在本院訪談時就說到：「我有1位14歲大的兒子，目前由我母親幫忙照顧，每天透過視訊跟他維繫親子關係。每次我一想到他，就會想哭。」

3、在臺的移工人數已將近70萬人，從事許多本籍勞動人口不願從事的工作，也已成爲我國不可或缺的生產力，而這些移工絕大多數是在育齡的階段來到臺灣，累計工作年限最長可達12年或14年，應保障組成家庭、生育孩子的權利。另因應臺灣人口結構轉變，政府也在調整移工政策，規劃於今(111)年4月底前開放在臺工作滿6年、技能檢定與薪資均符合條件的移工，可取得永久居留權¹³。因此，基於兒童最佳利益，不與父母分離，並使兒童不因國籍而遭受不同的對待，在移工政策調整之際，勞動部與衛福部對於移工在臺工作期間撫養子女的需求，應即早妥爲研議規劃處理。

(五)綜上，國際人權公約揭示國家應採取適當措施，讓懷孕婦女在工作條件方面享有健康和安全保障，並保護母性及胎兒健康；女性產業移工並受到《性工法》與《勞動基準法》的保障，懷孕期間可請求調整工作、禁止夜間工作、申請產檢假，惟實際上受到懷孕歧視的遭遇仍層出不窮。再者，國際人權公約揭示男女有結婚及成立家庭的權利，《兒童權利公約》更指出，兒少有受父母照顧及享有托兒服務與設施的權利，產業移工與我國雙薪勞工家庭的處境一樣，均面臨育兒費用負擔沉重的問題，惟我國人有家庭支持，衛福部並提供育兒津貼與托育補助，而隻身一人在異國工作並獨自撫養孩子的移工，卻無任何支持與資源，以致這些兒童在我國無法獲得適當的托兒服務資源，造成移工媽媽不得不與子

¹³ 為留住資深專業移工，行政院院會於111年2月17日通過勞動部提出的「移工留才久用方案」，讓藍領移工符合薪資與技術條件者，可由雇主申請為中階技術人力，且滿5年後可申請永久居留，並希望能在111年4月底前正式上路。資料來源：行政院網站，檢自：<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/bad691ec-b013-4a38-9e35-92d2eff33623>。

女分離，託給母國家人照顧。基於兒童最佳利益，並使兒童不因國籍而遭受不同的對待，在移工政策調整之際，勞動部與衛福部對於移工在臺工作期間撫養子女的需求，應即早妥為規劃、研議處理。

四、110年女性社福移工人數多達22.5萬人，超過9成者為家庭看護工，8成者處於25歲至44歲間的育齡階段；外籍家庭看護工雖也適用《性工法》，勞動部並從107年12月1日起補助衛福部推動執行「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，並持續放寬服務對象與條件，但實不足以協助外籍看護工在懷孕生產期間調整工作、休假、請產檢假與產假等需求，以致外籍看護工一旦懷孕，多只能解約回國，甚至選擇逃跑或隱匿，而勞動部雖已提出懷孕移工得轉換雇主及暫緩轉換雇主等措施，但使用者仍少；凸顯勞動部空有法規與政策，卻難以落實，以致受照顧者與外籍看護工的權益均受損，並衝擊移工管理機制。另外，家庭看護工在臺工作期間若想要兼顧子女照顧，除也面臨無法負擔托育費用的困境外，家戶聘僱還涉及到需居住在被照顧者家中24小時待命的工作型態，惟勞動部卻迄乏對策與配套。以上均有亟待勞動部確實檢討改進、研議解決對策。

(一)相較於女性產業移工，女性社福移工人數遠遠超出許多，其中超過9成為家庭看護工，且8成者的年齡介於25歲至44歲之間。

根據勞動部的統計資料顯示，107年至110年每年女性產業移工人數約在12.8萬人至13.2萬人之間，相較之下，女性社福移工在22.5萬人至25.6萬人之間(詳見下表3)，遠遠超出許多，其中家庭看護工占9成以上。而女性社福移工有高達8成左右是介於25歲至

44歲的年齡，屬青壯時期，也是生育年齡(詳見下表4)。

表3 107年至110年產業及社福移工人數-按國籍及性別分

單位：人

年底	性別	總計	產業移工	社福移工
107	計	706,850	448,753	258,097
	男	321,262	319,430	1,832
	女	385,588	129,323	256,265
108	計	718,058	456,601	261,457
	男	326,945	324,929	2,016
	女	391,113	131,672	259,441
109	計	709,123	457,267	251,856
	男	327,095	325,078	2,017
	女	382,028	132,189	249,839
110	計	669,992	443,104	226,888
	男	316,590	314,809	1,781
	女	353,402	128,295	225,107

資料來源：勞動統計查詢網。

表4 107年至110年女性社福移工人數分布

單位：人；%

年齡別	107年底		108年底		109年底		110年底	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
總計	258,097	100.0	261,457	100.0	251,856	100.0	226,888	100.0
24歲以下	19,328	7.5	20,811	8.0	16,697	6.6	10,000	4.4
25-34歲	98,950	38.3	93,798	35.9	82,417	32.7	67,981	30.0
35-44歲	111,578	43.2	115,285	44.1	114,984	45.7	106,508	46.9
45-54歲	27,180	10.5	30,322	11.6	36,169	14.4	40,412	17.8
55歲以上	1,040	0.4	1,217	0.5	1,567	0.6	1,960	0.9
不詳	21	0.0	24	0.0	22	0.0	27	0.0

資料來源：勞動統計查詢網。

(二)從訪談及諮詢中，可以見到外籍家庭看護工在懷孕後所面臨的真實遭遇：

1、外籍家庭看護工懷孕後的擔憂與遭遇：

「我在懷孕3個月之前都還屬於合法工作，而雇主得知後也表明不介意，不會因我懷孕而強迫解約，但我不知道自己為何會擔心、害怕，於是逃離雇主

家而成為失聯移工，逃了2個月後就被抓到，事後感到非常後悔，當初應該好好跟雇主商量。」

「不滿仲介的態度不好，加上阿嬤的媳婦對我也不好，於是逃離雇主家而成為失聯移工，而逃離之後，曾一度在醫院擔任看護工，但懷孕之後，身體負荷狀況便無法繼續工作了。」

「基於工作緣故，我必須經常抱著阿嬤如廁，但我在懷孕之後，就對照顧工作感到相當吃力、辛苦，擔心工作不保。」「晚上必須起床陪阿嬤如廁、換尿布多次，無法好好睡覺，早上6時30分又得陪阿嬤散步，回家之後還要做家事，因此感到背痛，多次就診。」「月休1次，但常常不能休。」「雇主發現到我的身體不適，請仲介帶我去就診檢查，且知道我懷孕後，也認為我的身體狀況無法好好照顧阿嬤。經過勞工局的介入協調，雇主、仲介、勞工局都在問我要不要墮胎？墮胎之後，是否還要繼續留在臺灣工作？但我考量照顧工作負荷重，想轉換工作」

「當時我已經懷孕5個月了，雇主原本說同意我在臺生產，但之後又不同意，要我回國，並且透過仲介要我簽下終止契約。我拒絕之後，雇主便將他的兒子(即被看護者)帶走，讓我一個人獨留在家2天，仲介再把我帶走，……也帶我到勞工局協調，要我簽終止契約，但我想要留在臺灣繼續工作。」

「我懷孕時，雇主還不知道，不敢告訴雇主，怕被遣返，也沒有產檢，是我不舒服請雇主載我去拿便當給朋友，然後在朋友的大樓1樓就突然生了，就送到醫院，雇主嚇壞了，然後就不願意繼續僱用我，雇主跟仲介都要我回去。」

2、仲介機構於本院諮詢時也提出外籍看護工在臺懷孕生育所面臨的困境：

「對於外籍看護工而言，照護工作需要耗費大量體力，需要搬動臥床的失能者，身體負荷沉重，懷孕後深知自己根本無法承擔，因此只能以無法勝任工作而終止契約返國，而廠工的工作未如看護工來得繁重。」

「但就雇主而言，外籍看護工若在臺懷孕、生子，雇主不僅無力協助移工托育孩子，也將面臨家中被照顧者無人可照顧的困境，此部分雖可透過暫停契約方式，讓移工回國生產、做完月子後，再來臺繼續工作，但期間至少需要3個月時間，被照顧者受照顧的需求因而產生問題。」

「除非雇主願意暫時將被看護者安置到機構或由家人自行照顧，但這樣的案例其實少之又少。」

「部分雇主願意安排被照顧者先至養護機構或家人自行照顧，讓移工回國生產完後再來臺灣，有些雇主則因家中長輩照顧問題而無法接受移工懷孕、生子，移工便選擇逃跑，但選擇私下處理(墮胎)者為最多。」

「移工懷孕後發生逃跑之事，可能是移工先告知雇主，而雇主表示無法接受此事，才會選擇逃跑一途。」

- (三) 雇主雖可於移工懷孕生產期間使用擴大喘息服務，惟該項措施受限於雇主申請意願、給付額度有限、請假待產期間欠缺遞補或支援人力，也未有服務數據與實際成效，衛福部也表明「喘息服務非屬替代外看請產假之人力支援」，顯見該項措施實不足以因應外籍看護工在懷孕生產期間調整工作、休

假、請產檢假與產假等需求，而勞動部雖已提出懷孕移工得轉換雇主及暫緩轉換雇主等措施，但使用者仍少。

- 1、為減輕聘僱外籍看護工家庭的照顧負荷，勞動部雖已補助衛福部自107年推動執行「聘僱外籍看護工家庭使用擴大喘息服務計畫」，針對聘有外籍看護工的家庭放寬使用長照服務之限制，並從109年12月1日起再進一步放寬服務對象與條件，經評估為長照需要等級2至8級者，如所聘的外籍家庭看護工休假或因故請假無法協助照顧時，可申請長照2.0「喘息服務」，不再受30天以上空窗期的限制¹⁴。
- 2、惟這項措施需視雇主的申請意願，給付額度¹⁵也無法補足移工懷孕、生產期間請假、調整工作及產假期間的人力空缺，且對於每年懷孕生產的女性外籍勞工人數及雇主申請前述補助的人數，皆未有服務數據與實際成效。而勞動部雖表示：「上述喘息服務額度與無聘僱外籍家庭看護工的被看護者一致，為保障外籍家庭工休假權益，本部未來將適時建議衛福部評估提高喘息服務之額度。」惟衛福部表示：「喘息服務係為舒緩家庭照顧者長期照顧壓力與精神負荷，暫時安排照顧服務員到宅執行照顧工作、或被照顧者到社區式或住宿式喘息服務單位接受照顧，非屬替代外看請產假之人力支援」。顯見喘息服務實無法有效解決外

¹⁴ 原規定聘僱外籍家庭看護工的被照顧者，在外籍家庭看護工無法協助照顧達1個月者以上者，才能申請補助給付的喘息服務，且限於長照需要等級第7級或第8級，因此當外籍家庭看護工週休1日或短暫休假時，雇主需由家人自行照顧或全額自費聘僱本國照顧服務員或尋求喘息服務單位購買服務。

¹⁵ 依據「長期照顧(照顧服務、專業服務、交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務)給付及支付基準」，目前長照2.0對於長照失能者使用喘息服務的給付額度，1年3萬2,340元(第2級至第6級者)及4萬8,510元(第7級及第8級者)。

籍家庭看護工於懷孕期間調整工作負荷、休假、請產檢假與產假的困境。

- 3、再據勞動部109年委託研究結果¹⁶顯示，僅有一成五的雇主在聘僱外籍家庭看護工期間，同時有使用政府提供的長照服務；有60.0%的雇主「知道，但從未使用過」，而不想使用「喘息服務」的原因，主要為「不瞭解/資訊不足」(34.1%)，其次為「能使用的時數太短」(29.7%)，再其次為「時間上無法配合」(14.8%)、「申請程序複雜，不夠便利」(12.1%)等。
- 4、再據勞動部於「移工在臺工作須知」手冊明載：「您如因懷孕等因素，而有確不能勝任工作之情形時，雇主得主張終止契約。如果您……不適用《勞動基準法者》(如家庭幫傭、家庭看護工)，則由勞雇雙方協議終止契約事宜。」因此，外籍家庭看護工當懷孕或在生產時無法負荷照顧工作，而雇主又不願申請喘息服務時，只能走上協議終止契約回國一途。
- 5、另外，家庭看護工於懷孕時若有不可歸責的事由，勞動部將同意移工得轉換雇主或工作，且移工於轉換期間如有身心不適的情形時，得向勞動部申請暫緩辦理轉換雇主。惟109年及110年社福移工以懷孕事由並經勞動部同意轉換雇主或工作共有34人，110年也只有24名懷孕的社福移工申請暫停轉換，顯然使用者少。
- 6、由上可見，外籍看護工雖也適用《性工法》，勞動部並已提出懷孕移工得轉換雇主及暫緩轉換雇主等措施，惟實際上外籍看護工在臺工作期間一旦

¹⁶ 委託研究名稱「開放引進外籍家庭看護工成效評估與選擇聘僱原因之研究」。

懷孕，多只能終止契約回國，有些背負著貸款及仲介費，為想繼續在臺工作，往往選擇隱匿而未做產檢或終止妊娠，影響母體與胎兒健康，甚至成為失聯移工，因而衍生非本國籍兒少在臺難以獲得相關資源、也無身分等一連串問題。凸顯勞動部空有法規、政策，卻難以落實，造成受照顧者、外籍看護工雙雙受損，並衝擊移工管理機制。

(四)此外，如前所述，國際人權公約保障男女結婚、成立家庭、兒少受父母照顧及享有托兒服務與設施等權利。惟如同我國人及產業移工，外籍家庭看護工在臺工作期間，也面臨育兒負擔沉重及難以兼顧工作的困境，甚至遭遇更多的挑戰與困難，以外籍家庭看護工每月1萬7,563元的經常性薪資¹⁷，根本負擔不起我國托育費用，也因孩子不具有我國籍而無法獲得政府相關補助與津貼。另外，不同於產業移工，外籍家庭看護工還需居住在被照顧者家中24小時待命，惟勞動部皆未有配套措施，坐視由雇主及外籍看護工自行承擔及解決，造成兩者權益雙雙受損。

(五)綜上，110年女性社福移工人數多達22.5萬人，超過9成者為家庭看護工，8成者處於25歲至44歲間的育齡階段；外籍家庭看護工雖也適用《性工法》，勞動部並從107年12月1日起補助衛福部推動執行「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，並持續放寬服務對象與條件，但實不足以協助外籍看護

¹⁷ 根據勞動部於110年7月至8月辦理「移工管理及運用調查」結果顯示，110年6月外籍家庭看護工總薪資平均為2萬209元，較109年6月增291元，其中經常性薪資1萬7,563元，加班費2,182元，分別年增127元及107元。資料來源：勞動部網站，檢自：<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy10/1042summary.pdf>

工在懷孕生產期間調整工作、休假、請產檢假與產假等需求，以致外籍看護工一旦懷孕，多只能解約回國，甚至選擇逃跑或隱匿、未做產檢，而勞動部雖已提出懷孕移工得轉換雇主及暫緩轉換雇主等措施，但使用者仍少；凸顯勞動部空有法規與政策，卻難以落實，以致受照顧者與外籍看護工的權益均受損，並衝擊移工管理機制。另外，家庭看護工在臺工作期間若想要兼顧子女照顧，除也面臨無法負擔托育費用的困境外，家戶聘僱還涉及到需居住在被照顧者家中24小時待命的工作型態，惟勞動部卻迄乏對策與配套。以上均有亟待勞動部確實檢討改進、研議解決對策。

五、女性移工人數占5成，其中8成處於25歲至44歲之間的育齡階段，勞動部雖已一再進行相關衛教宣導，惟不少女性移工是在意外之下懷孕，或礙於宗教因素不知也無法避孕，而且懷孕後所面臨到身心狀況不適、擔心工作不保又被遣返、如何做產檢、男友不知去向、在臺生產後要如何兼顧工作與照顧子女……等一連串問題與憂慮，頓時排山倒海而來，這些對於在異國懷孕的移工而言，根本無法獨自一人承擔與面對處理。勞動部已自111年起經由地方政府結合民間團體建置移工懷孕資源平臺，提供整合性服務，也提供待產處所與緊急安置措施，允宜積極推動並發揮成效，讓女性移工透過此機制獲得完整的協助與諮詢服務。

(一)高達8成在臺工作的外籍移工介於25-44歲的青壯時期，屬於育齡階段：

如前所述，107年底移工在臺人數已超過70萬人，109年雖因新冠肺炎疫情而暫停移工入境，人數緩減，惟截至110年底仍有66.9萬人，而其中女性

占了52.7%。若從年齡分布來看，移工以25-34歲者居多，每年均占近5成左右，其次為35-44歲者，每年均占3成左右，顯示在臺工作的外籍移工有高達八成左右是介於青壯時期，也是育齡階段(詳見下圖1)

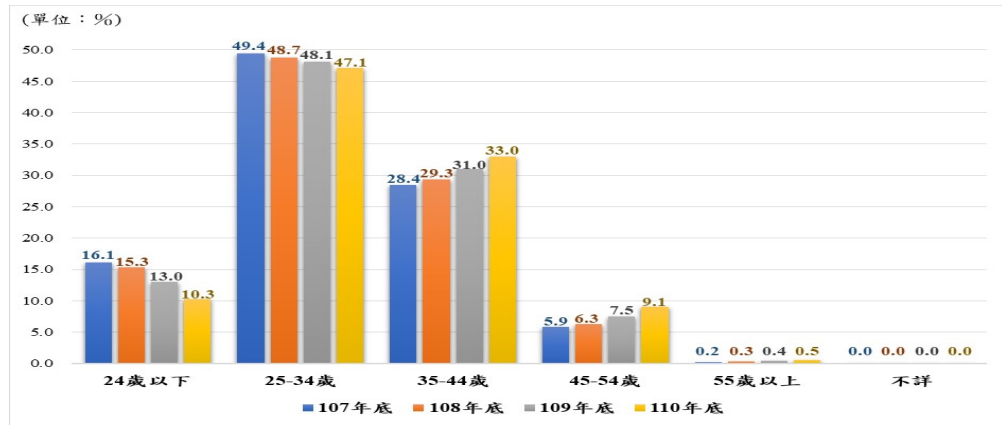


圖1 107年至110年各年齡層外籍移工占比分布

資料來源：整理自勞動統計查詢網，本院製圖。

(二) 勞動部雖有相關衛教及宣導，惟不少女性移工是在意外之下懷孕，也有遇人不淑，加上懷孕後面臨到身心狀況不適、擔心工作不保又會被遣返、如何做產檢、無法應付吃重的工作、在臺生產後要如何兼顧工作與照顧子女……等一連串問題，排山倒海而來，這些對於在異國懷孕的女性移工，只有1955專線及靠簡單的衛教與宣導文字，根本無法獨自一人承擔與面對處理：

- 1、勞動部就有關移工在臺工作期間的避孕、產前檢查、懷孕相關健康照護等資訊，以及提醒偶有在臺工作的移工因與臺灣人或其他外國人相戀而懷孕在臺生子，卻因男方或本身的婚姻狀況，致所生子女無法取得合法身分之情形，納入「移工在臺工作須知」手冊，並由勞動部於機場設置的移工服務站辦理接機服務時，發放予入境移工，

對移工進行相關衛教宣導。上述手冊，勞動部除透過相關管道進行宣導，並函請各來源國辦事處協助於移工職前訓練課程進行宣導。另外，外籍移工若遇有懷孕、分娩相關問題，也可撥打1955專線諮詢。

- 2、惟本院訪談的女性移工當中，多是在意外之下懷孕，且從訪談當中看到這些移工媽媽在異國懷孕的擔憂與遭遇：

「雇主人很好，知道我懷孕及有先生，不會因為我懷孕而逼我離開，也說會照顧我，但我還是會害怕，所以逃離雇主家，但逃了2個月後就被抓到。」「其實當時我若與雇主商量懷孕的事情，應無問題，但不知道自己為什麼還是害怕，所以逃跑了，現在後悔未跟雇主好好商量。」

有些移工媽媽則遇人不淑，在懷孕之後，男友不願負起責任，便避而不見、不知去向，此時才知道男友的婚姻狀況，甚至1位移工媽媽的男友狠心通報移民署：「我知道是我先生向移民署檢舉，我生產完之後跟他吵了一架，他為了想擺脫責任便檢舉我是逃逸移工，現在他下落不明，聯絡的手機號碼也是空號，已經聯絡不上，跟他一起工作的同事也不知他的去向，也都帶走宿舍裡的東西。」

有移工媽媽則是礙於宗教因素，不知道如何避孕、也不能避孕或終止妊娠：「我信奉穆斯林，不能墮胎，只能選擇生下孩子，這胎是在不預期的情況下懷孕。」

有些移工媽媽高興有了孩子，但面臨在臺的托育問題及托育費用的經濟負擔：「公司不允許我們帶著孩子住在宿舍，只好在外租屋。」「孩

子沒有健保卡，就醫費用成了問題，詢問公司，卻推給仲介。」「在外租屋，生活開銷吃緊，常常拖欠保母費。」。

- 3、勞動部查復的資料也顯示，109年移工(或透過男友或朋友)向1955專線諮詢有關懷孕生產計有932件，至110年已增加到1,025件，詢問內容不乏移工的種種擔憂與遭遇：

「因懷孕，擔心雇主解約，應該如何處理？」「雇主可以提前解約嗎？」、「我的太太目前懷孕了，雇主想跟她提前解約回國，是否合理？」「我懷孕了，要如何解約回國？」

「懷孕了是否可以轉換雇主？」「懷孕了，現在等待轉換雇主，若沒有工作，是否可以在臺灣生孩子？」「轉換雇主的流程？」「我可以留在臺灣生產嗎？」「雇主或仲介要求拿掉孩子，才能繼續工作。」

「要做產檢嗎？」「向仲介反映請協助跟公司說想換部門，仲介不協助，還說不可以做就回國。」

「想請假休息，可以嗎？」「懷孕7個月，沒有工作了，仲介沒有提供宿舍，無處可去。」

「可以請妹妹來臺幫忙照顧孩子嗎？」「可以請媽媽過來照顧孩子嗎？」「生產後要如何照顧孩子？」

- 4、以上顯示，勞動部雖有相關衛教、宣導與諮詢專線，惟對於身在異國懷孕的女性移工，尤其是在意外之下懷孕，甚至初為人母，一時之間根本難以因應突如其來的一連串問題，也無法獨自一人承擔與面對處理。

- (三)勞動部自111年起經由地方政府結合民間團體建置移工懷孕資源平臺，提供整合性服務：

- 1、勞動部為協助移工在臺懷孕取得諮詢、工作及安置等整合性服務，自110年起補助桃園市政府建置跨區移工懷孕資源平臺。桃園市政府並於111年1月1日委託勵馨基金會辦理「外國籍婦幼諮詢服務中心」正式對外提供服務，提供移工於生育及工作權益之諮詢教育、支持性陪伴、緊急安置、工作持續及工作轉換等跨區服務：
 - (1) 諮詢及宣導服務：設置諮詢服務專線，提供移工懷孕、避孕、生育、產假、工作權益、轉換雇主及醫療資源等相關問題諮詢；並辦理懷孕照護及育兒諮詢等講座宣導。
 - (2) 支持性及安置服務：針對懷孕期間，經評估有安置需求的移工(如無法自行安排生活)，由懷孕資源平臺緊急安置服務，提供移工在臺工作權利資訊，協助申請居留、延長居留、定期健康檢查等聘僱相關事項；另就待轉換或暫停轉換者，提供轉換雇主、勞資爭議事件或返國協助。移工經評估不需安置服務者，提供定期追蹤、就醫、生產、托育安排、工作及返國協助等支持性服務。
 - (3) 協助轉換雇主：懷孕移工如與雇主合意轉換，委託單位得協助移工暫停轉換及重新轉換、協助移工生產後出席公立就業服務機構協調會議等新雇主接續事宜。
- 2、經勞動部統計，111年截至1月底「外國籍婦幼諮詢服務中心」已進線33件諮詢有關生育、托育、安置、就業及相關資源連結等問題。另外，勞動部規劃洽中、南部地方政府，補助建置該平臺諮詢服務及相關資源，希望就近提供服務。勞動部於本院詢問時亦表示：「希望未來可以在北、中、

南各設置一處這樣的資源平台」、「現在勞動部積極推動資源平台，委託NGO，如果可以成功，在移工之間加以推廣，能讓遭遇問題的懷孕移工求助這個平台獲得協助」。

- (四)由上可見，勞動部雖已進行宣導，也有諮詢專線，惟難以全面涵蓋說明及直接協助移工在懷孕生產所將面臨的各式各樣疑慮與遭遇，亟需整合性及支持性的諮詢服務與協助，勵馨基金會本院視訊訪談時也提到略以：「針對合法身分的移工，提供諮詢服務、預防工作甚為重要，我們需要清楚說明，讓她們瞭解後續所面臨的狀況……，且除了生產費用外，還有孩子照顧的問題，有人想放在○○，我們就會建議她先去參觀。」因此，勞動部允宜積極推動這項跨區資源平臺並發揮成效，讓懷孕的移工透此機制獲得完整的資訊、服務與協助，並避免成為失聯移工。

伍、處理辦法：

- 一、調查意見一，提案糾正勞動部。
- 二、調查意見二及五，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 三、調查意見三至四，函請勞動部會同衛生福利部確實檢討研謀解決對策見復。
- 四、調查報告(含附表)，移請本院國家人權委員會「移工如何在異鄉撫育子女」系統性詢查案件參處。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請社會福利及衛生環境委員會處理。

調查委員：王幼玲
王美玉

中 華 民 國 1 1 1 年 4 月 2 0 日