

# 總統府人權諮詢委員會第三十六次委員會議紀錄

時間：108年7月19日（星期五）下午2時

地點：總統府3樓視訊會議室

主席：召集人陳副總統建仁                      紀錄：法務部王晶英、張景維

出席：陳委員其邁、蔡委員烟燉（請假）、孫委員大川（請假）、王委員國羽、  
李委員念祖（請假）、李委員麗娟、林委員子倫、孫委員友聯、  
孫委員迺翊（請假）、張委員文貞、彭委員揚凱、黃默委員、  
黃委員俊杰、黃委員嵩立、葉委員大華、劉委員梅君

列席：行政院羅政務委員秉成、執行秘書總統府劉副秘書長建忻（請假）、  
副執行秘書法務部陳政務次長明堂、監察院林執行秘書明輝、勞  
動部劉政務次長士豪、行政院農業委員會漁業署王副署長正  
芳、勞動部勞動條件及就業平等司黃副司長維琛、勞動部勞  
動力發展署薛組長鑑忠、總統府第一局吳局長美紅、總統府公  
共事務室林副主任國忠、法務部法制司賴司長哲雄、法務部法  
制司周檢察官文祥

壹、召集人陳副總統致詞：（略）

貳、確認第三十五次委員會議紀錄

決定：洽悉。

參、報告事項

一、議事組工作報告

（一）歷次會議決議（決定）辦理情形

議事組報告：（略）

決定：各小組所擬之歷次會議決議（決定）列管案件之管考  
建議，均照案通過。

## (二) 78 點結論性意見與建議辦理情形

議事組報告：(略)

林委員子倫

有關回應表案號 16-22 (會議資料另冊第 50 頁) 環境人權部分，因為相關環境議題 (例如空污) 仍是當前社會注目的重點，個人認為仍有持續追蹤的必要，本案建議修正為「繼續追蹤」。

決定：回應表第 16 點，案號 16-22 之辦理(執行)情形 (會議資料另冊 50-51 頁)，其原列「解除追蹤」之管考建議，考量相關環境議題是當前重點，不宜貿然解除列管，請議事組修正為「繼續追蹤」；其餘點次之辦理情形及預擬管考建議，均照案通過，並於會後公布於人權大步走網站。

## (三) 人權建言案

議事組報告：(略)

決定：

- 一、有關「臺灣高等法院 108 年 3 月 27 日主動對外發布王○與宣○○離婚事件新聞稿，其內容未顧及家庭暴力被害當事人隱私、兒童權利，並造成其傷害與影響，違反及侵犯兒童人權、家庭暴力受害者人權」案，請司法院於本會第 37 次委員會議提出專案報告。
- 二、有關「『家內性侵害被害人陳○○案，104 年第一審判決被告 28 年刑期、105 年第二審維持原判，105 年被告上訴至最高法院發回更審，107 年判決被告無罪，108 年 3 月 21 日三審定讞駁回』判決前後差異過大，無法讓被害人獲得正義，甚且造成被害人二度傷害，侵犯兒少人權」案，請議事組函請司法院進行研議。

#### (四) 本次會議委員及各小組提案情形

議事組報告：(略)

決定：洽悉。

#### 二、勞動部、農委會報告「在臺外籍漁工居住環境及基本生活照顧現況與改善計畫」

勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠報告：(略)

農委會漁業署高科長玉瑄報告：(略)

李委員麗娟

勞動部報告所提「1955 勞工諮詢申訴專線」107 年受理外籍漁工申訴事項之統計中，屬「侵害事項」計有 10 項(會議資料第 5 頁)，請問該侵害事項的內容態樣為何？對此，相關權責機關有何具體解決或改善方案？

黃委員俊杰

##### 1. 勞動部部分

(1) 我們重視在臺外籍移工所涉及的國內法律、命令及行政措施，是否合乎《兩公約》與其一般性意見及其他聯合國相關人權公約的期待。勞動部是主管境內聘僱外籍移工的許可及管理機關，僱用外籍移工除涉及現行的《就業服務法》及《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》外，是否尚涉及其他法規？又針對雇主所檢附的「外國人生活照顧服務計畫書」，主管機關的審查情形為何？從勞動部的報告顯示境內聘僱外籍漁工計有 1 萬 2,406 人(會議資料第 3 頁)，而 107 年產業類移工(含外籍漁工及製造工)轉換雇主竟達 1 萬 3,201 人次(會議資料第 6 頁)，其中數據之差異原因為何？

(2)外籍移工入境許可聘僱屬附期限的行政處分，想瞭解該准許外籍移工聘僱之期限為多久？此外從統計數據來看，每位外籍移工平均都至少曾轉換雇主1次，這也是值得注意的問題，轉換雇主如此頻繁是何原因所致，請勞動部加以說明。

## 2. 農委會的部分

(1)肯定農委會係依照公約的審查體系，針對法律面、命令面以及措施面分別提出說明。我們看到境外僱用外籍漁工的人數，比境內聘僱還多。但在會議資料第9頁以下之報告內容，有如一般的政策白皮書，未見相關統計數據（如未說明境外僱用是否也屬附期限的行政處分、境外僱用之外籍漁工轉換雇主的比例或相關情形的統計資料）建議加以說明。

(2)本案有關外籍漁工之權益保障涉及《經濟社會文化權利國際公約》第6條工作權、第7條工作條件、第9條社會保障，以及《公民與政治權利國際公約》第8條禁止奴隸與強制勞動等規定。茲因政府機關刻正撰寫《兩公約》第三次國家報告之內容，農委會本次所提報告「肆、執行成效」（會議資料第10至12頁）所列之表四「疑似違規案件類型統計表(艘次)」至表七「仲介業者遭查獲違規及核處之案件統計表」似可納入第三次國家報告內容中。但納入時，建議上開表格依據《遠洋漁業條例》所定違規之態樣(包含刑事罰及行政罰)予以修正並補充相關統計數據。

(3)又前述表四「疑似違規案件類型統計表(艘次)」中之「行政指導」，其性質是否為「職權調查」，建請農委會釐清？

## 劉委員梅君

### 1. 勞動部部分

- (1) 勞動部報告所提「107 年各地方主管機關已實施外籍漁工生活照顧服務檢查之件數為 2,993 件，其中檢查不合格項目計有 14 項」(會議資料第 4 頁)，此檢查之 2,993 件與不合格的 14 項有何關連性，應予以說明；又該不合格之 14 項與「1955 勞工諮詢申訴專線」所呈現申訴事項的類型與次數落差甚大(會議資料第 5 頁)，政府的檢查基準類型與當事人申訴的類型態樣有所不同，請勞動部進一步說明。
- (2) 有關勞動部增加補助地方政府移工業務訪查及諮詢員之員額配置 76 名，其服務對象是否包括全臺灣所有的移工？
- (3) 外籍漁工不管是境內聘僱或境外僱用，大部分的工作地點都在海上，107 年度直接訪查件數為何？訪查及諮詢員增加後，訪查件數是否隨之增加？
- (4) 107 年補助地方政府及民間團體舉辦加強法令宣導的相關活動計有 432 場次，這些場次參加對象是否包括外籍漁工本人、雇主或仲介？有無其他法制面或執行上的困境。

### 2. 農委會部分

- (1) 會議資料第 8 頁各項目的新舊法規對照表，使我們瞭解法規面的改善。目前對外籍漁工已增加保險規定；但雇主若未依規定辦理保險，不幸發生事故時，通常都需透過司法訴訟途徑進行權益救濟，對外籍漁工而言往往曠日費時且極為不利。在制度設計上，建議採強制雇主為聘用的外籍漁工辦理商業保險，以保障其權益。

- (2) 本報告內容在「後續策進計畫/強化仲介管理」部分(會議資料第13頁),提及遭評鑑不良之仲介(連續2年丙等或1年丁等)將依規定核以1年內不得執行業務之處分。個人認為處分太輕,對業者無法達到懲罰效果,業者甚至可以更換名稱另起爐灶。
- (3) 從報告所提的「法規面之改善」彙整表中(會議資料第8頁)可知在制度設計上對仲介違規之裁罰較重,對經營者(即船東)違規之裁罰較輕,但始作俑者為經營者,此制度設計理由為何?
- (4) 報告提及「建立訪查制度(三)協調勞動部,針對遠洋漁船進入我國內港口時,各依職掌進行查察。」(會議資料第9頁),農委會是否提供勞動部有關遠洋漁船進港之年平均數?如此勞動部才能進行妥善的人力規劃,實施有效的查察作業。
- (5) 報告提及107年進行海上傷病救援通訊諮商共計38件(會議資料第9頁),但更想瞭解未進行海上傷病救援通訊諮商的黑數?又關於發放船員權益小卡之作法甚佳,但外籍漁工取得權益小卡的途徑有哪些?

## **勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠**

### **1. 回應李委員麗娟問題**

- (1) 設立「1955 勞工諮詢申訴專線」的目的,是希望當移工遭受到不當對待時,可自行撥打此申訴專線。
- (2) 「侵害事項」態樣10項分別為:協助移工通報警政機關者1項(雇主以手打移工頭部)、移工自行報警者2項(其中1項是移工與計程車司機發生衝突,此案循一般機制處理)、另外經詢問移工後,認暫不報警者7項(後

續亦派案供勞政機關處理)。此 10 項後續有部分案件，已協助移工轉換雇主。

## 2. 回應黃委員俊杰問題

- (1) 現行引進外籍漁工規範的法律為《就業服務法》，在管理外籍漁工方面之法規命令則是《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》，並於該辦法中明定漁工生活照顧服務的相關規範，對於比較技術性、細節性的部分及相關生活裁量基準，則規定於其他行政規則之中。
- (2) 目前境內聘僱的外籍漁工約一萬二千人，報告所提 107 年產業類移工轉換雇主約有一萬三千人次，該資料是指 107 年產業類移工轉換雇主的人次，至於外籍漁工轉換雇主約為四千七百多人次。

## 3. 回應劉委員梅君問題

- (1) 各地方政府實施檢查的 2,993 件是在雇主通報後進行生活照顧服務檢查之件數。現行檢查項目約有二十幾項，含括飲食、住宿與管理等三大面向，經由檢查表整體檢核不符合的細項有 14 項（檢查出不合格雇主為 5 位）。換言之，各地方政府實施檢查，主要著重於生活管理部分，凡移工入境或接續聘僱 3 日，必須通報地方政府，由地方政府於 3 個月內進行生活照顧服務檢查。「1955 勞工諮詢申訴專線」是提供移工遭遇問題時，可進行申訴的管道。
- (2) 勞動部目前已補助提供 22 個縣市政府移工業務訪查及諮詢員，107 年增加補助 76 名員額，1 年針對漁工的總訪查件數約有三至四千件。另外 432 場次的法令宣導活動，地方政府並未分行業別而係整合性的辦理，其中特別針對外籍漁工只有辦理 1 場次（經查，宜蘭縣的外籍漁工人數特別多，該縣特別對外籍漁工辦理 1 場次）。

(3)在目前法令或制度已改善的情況下，外籍漁工相關問題仍持續發生，主要困境有二：第一是漁船主的法令遵循程度較低，此部分勞動部將持續進行法令宣導，提升雇主的法令遵循意識；第二部分是因漁工囿於語言因素，對於國內法令不熟悉，自身權益也未必瞭解所致，因此勞動部近年來積極辦理相關提升漁工法令認知的活動，包括於機場入境時就給予法令講習、提供 1955 申訴專線機制，另建置雙語網頁，使移工能以自己的母語在網站上獲得最新法令的訊息。

### 行政院農業委員會漁業署王副署長正芳

1. 針對黃委員俊杰所詢，境外僱用的漁工在國外是有可能轉換雇主，其許可聘僱之期限依契約期限而定，但轉換雇主的部份農委會目前沒有相關統計數據。

#### 2. 回應劉委員梅君問題

(1)有關保險部分，因聘僱外籍漁工係採許可制，於申請時即要求雇主檢附保單，如保單發生問題，亦有相關的行政作為因應（如可由仲介繳付的保證金先行支付）。

(2)有關評鑑部分，107 年是試評鑑，108 年才正式上路。評鑑結果如列為丙等、丁等，依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》規定在一定的期間內，可限制仲介業者暫時停止執行職務，此段期間經輔導業者改善後，會再次評鑑，如達乙等以上，即恢復其仲介資格；如經輔導後仍未達乙等以上，即須退場。

(3)有關經營者罰責輕於仲介的部分，雖《遠洋漁業條例》第 42 條第 3 項就經營者未經許可在境外僱用非我國籍船員，以及經營者違反其與非我國籍船員有關雙方權益事項、契約內容及管理責任等規定，而對經營者處新臺幣 5 萬元到

25 萬元罰鍰，但除此之外，尚能收回其漁業證照 1 年，該 1 年以內無法出港的損失更重。是以，對經營者之處罰未必輕於仲介。

- (4) 至於每年有多少漁船進港，其確實數據需再統計。以高雄港為例，每季定期回臺的大型遠洋漁船約有一百艘、屏東東港小型遠洋漁船則約有二、三百艘。推估每年大約有一千一百多艘的遠洋漁船進港，相關統計數據將提供勞動部參考，以利後續查察作為。
- (5) 考量漁船上缺乏醫療設備，農委會業於 105 年與醫療院所建立相關合作機制，透過通訊設備，諮商傷病情形後由船長決定是否緊急送醫。實務上，船長都會採此合作機制（最近合作之醫療院所亦新增高雄市立醫院，並可透過視訊方式問診）。
- (6) 發放船員權益小卡部分，主要透過船主、港口、仲介、海關等各種管道儘量發放。

### 孫委員友聯

1. 有關外籍漁工之查察，權責係在地方政府，但各地方政府勞動事務編制不一，不一定有勞動局（處）等勞政單位，有無關於各地方政府查察人力分布的統計資料？各地方政府與中央政府存在人力與能力落差的系統性問題，這是法令未能確實落實的原因之一。
2. 勞動部與農委會於報告中分別提及的「外國人生活照顧服務計畫書」、「生活照顧服務計畫書」是否指同一個計畫書？如是，則勞動部與農委會對此有無一致性之標準及作法。
3. 另農委會報告提及，因應國際勞工組織(ILO)第 188 號公約（即《2007 年漁業工作公約》，以下簡稱《漁業工作公約》）有關船艙空間設施標準的規定，已於 108 年 6 月 6 日修正

《漁船建造許可及漁業證照核發準則》，放寬新建造或改建漁船之規範。因此，在此之後的船艙空間設施應較符合《漁業工作公約》所揭示的基本居住權。建請農委會對於在 108 年前不符上開公約所定標準的船艙，研議是否限期改善。

### 王委員國羽

1. 各種列管案件的解除追蹤，並不代表人權真正進步，距離理想當然還是有所差距。但解除列管或自行列管代表本會交由相關部會自主管理，請相關部會持續就列管事項繼續改進。
2. 大量的文字內容難以在短時間內讓人民理解，政府應該就推動的措施或進程輔以圖表，站在人民的角度，採用簡明易懂的文字具體說明政府的施政措施，使人民充分瞭解政府的具體作為。
3. 農委會報告表示，現行外籍漁工的基本工資已從以前雙方自行議定，進步到現在每月工資不得低於 450 元美金。但此標準仍低於國內的基本工資。請問這是否存在著外國移工與本國勞工的差別待遇？其合理解釋為何？
4. 資訊的宣導需考量可理解性、可接受性。有關發放勞工權益小卡一事，於移工抵達我國甫下飛機時即發放，此發放時機是否妥適？資訊能否有效吸收與傳達？似可再研議。

### 黃委員嵩立

從報告內容感覺境內聘僱的漁工比境外僱用的漁工所受到的保障較多，但現行我國境內聘僱為一萬多人，境外僱用是二萬多人，因此，在政策上有無考慮儘量減少境外漁工之僱用，而逐漸改為境內聘僱？如境外僱用有其必要性，則是否可能於印尼及菲律賓此兩個最主要的境外僱用國家，設置相關的政府代表辦公室，以處理境內聘僱查證保險或契約審核等相關事務。

## 彭委員揚凱

1. 本案討論的主題是有關「漁工的居住環境」，但在本次報告中，似乎仍未看到相關完整的說明。個人瞭解遠洋漁船的操作有其特殊性，報告內容也說明已提高船艙的居住標準，但可以看到許多漁船返回國內漁港後，外籍漁工卻仍繼續住在漁船上，而政府覺得此係漁工出於個人的自願選擇。此問題的矛盾處在於我們一直強調這是漁工的個人選擇，而忽略實際上是漁工的薪資微薄，導致無法負擔岸上的住宿費用，才選擇即使漁船進港靠岸，卻仍續住船上的事實，這完全不符《兩公約》最低居住權的保障。
2. 個人認為勞動部的「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」的標準太低，當一個人的起居生活都在船上時，裁量基準所定的標準如何符合人權標準？國內許多其他業別的外籍移工雇主都會提供職工宿舍，以保障其居住權。對於漁工，我們是否也能在漁港附近設置漁工聯合休息處所，提供比船艙更好的居住環境，供其休憩？
3. 如果我們認為，當人權是一種自由市場的選擇就可不必討論時，那針對目前所有惡劣的居住環境，其實都可不必深究，因為這些都是雙方同意的結果。但如果我們把居住問題當成是人權議題時，就必須要有一個最低的標準，此部分必然是政府要積極介入的，雖然居住權保障的背後困難重重，但正因其為基本人權，我們勢必要有一個最低標準的界線。

## 勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠

### 1. 回應孫委員友聯問題

- (1) 針對孫委員友聯提到的訪查人員，目前勞動部補助地方政府的訪查及諮詢員總共是 511 名，地方分布的考量主要是

按照移工人數、雇主家數及仲介家數，補助訪查及諮詢員最多的地區為六都及彰化縣。

(2) 勞動部與農委會之生活照顧服務計畫書是否一致，勞動部並未特別比對，但勞動部於起草相關規範時，係參考《漁業工作公約》第5章有關住宿及膳食方面的基本規範。《漁業工作公約》對船艙的硬體設施亦有規範，基本上船隻出廠之後，每年都須檢查，硬體設施部分若未改建，基本上應會符合原本的規範，但此部分係屬目的事業主管機關的權責。

2. 有關彭委員揚凱提到居住環境議題，目前如移工引進係由雇主提供住宿，考量漁工工作之特殊性，且在船艙已有居住的空間，目前勞動部訂定「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」中，區分為陸上居住與船上居住，此部分完全視雇主提供的情形而定。如雇主能提供陸上居住的空間，則比照製造業的住宿標準，如無法提供陸上居住，因在船上居住，則居住標準相對簡單。但因現行相關法規及實務上，漁工於陸上居住，雇主可扣膳宿費用；而漁工於船上居住，部分漁工來源國要求不得扣膳宿費（須免費提供），如採強制於陸上居住時，涉及雇主負擔及漁工意願等問題。為解決此問題，農委會前已研議欲於南方澳漁港設置陸上居住的安置中心，期望利用該中心能解決漁工岸上居住的問題，故此問題尚需多方審慎研議。

### 召集人陳副總統

日本、韓國等亞洲國家如何處理有關外籍漁工的居住問題，是否可供參酌？臺灣自詡人權立國，我們的人權標準要成為亞洲的標竿或典範，如對漁工的照顧不及其他國家，則人權立國徒具虛名，建議參考國外的作法。

## 勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠

主席所提其他國家就此問題之執行狀況，目前沒有相關資料，會後會儘速蒐集及瞭解其他國家的作法。

## 陳副院長其邁

此議題涉及當時漁工與雇主所簽訂的合約及國際規範。船上的居住環境確實非常惡劣，提供其於陸上最基本的居住生活條件，有其必要性，政府會努力改善。剛提到的安置中心，如由政府興建，民間經營，雇主或漁工只要付少許租金，大家一起協商，或許可以找出有效的解決方案，對此，行政院會責請相關部會共同協調研處。

## 張委員文貞

藉此說明，以免大家對《漁業工作公約》有所誤解，該公約係規範船隻在海上作業時，漁工住宿與生活條件的最低標準，並非指船隻靠岸之後，該港口國應遵守的義務規定僅限於該公約。所以，對於靠岸船隻，船上漁工的相關勞動條件遵守《漁業工作公約》的規範，是完全錯置的。事實上，只要船隻停泊在我國港口，就不能引用《漁業工作公約》作為符合最低標準的藉口，而應適用我國的國內法與相關的人權公約規定，以保障其居住權。

## 行政院農業委員會漁業署王副署長正芳

1. 有關漁工起薪工資（無任何經驗下）不得低於 450 元美金部分，我國是優於國際勞動行情（目前國際行情起薪約為 300 元美金），如是具經驗的船員薪水通常更高。目前尚無關於聘僱外籍漁工薪資的統計資料，後續研議如何蒐集。

2. 在提供漁工權益訊息部分，除發放船員權益小卡外，108 年亦修正要求雇主與新進船員簽約時，需當場對漁工宣讀內容，並錄影存證。
3. 境外僱用與境內聘僱最主要差別在於境內聘僱是經完整的聘僱程序進入國內，境外僱用則是直接在國外港口上船，其權益的完整接軌，仍尚待努力。

### **勞動部劉政務次長士豪**

1. 按聘僱人數之多寡，應視其船艙空間大小而定，倘聘僱過多的漁工，將無法於境內有效查察，而必須依靠配置於國外港口的訪查員。農委會報告提到目前於 7 個遠洋漁港中聘僱 8 名外籍船員訪查員，訪查員如何瞭解漁船於境外僱用多少漁工？又訪查員與駐外漁業專員執行的工作有何不同？
2. 有關漁工的生活照顧計畫，是由地方政府進行審查，實務上有些縣市政府的勞政單位組織規模不大，甚至可能沒有勞工局（處），而將勞政業務併在社會局或其他單位，此部分係屬各縣市政府的職權，勞動部尊重縣市政府個別的考量。

### **行政院農業委員會漁業署王副署長正芳**

1. 回應劉政務次長士豪所提問題，每艘漁船僱用漁工人數上限是依照《船舶法》所定最高定額的配置人數，所以會依照定額限制僱用；至於派駐國外基地的專員主要是執行卸魚檢查，順便訪查漁工狀況。
2. 農委會的「生活照顧服務計畫書」係參酌勞動部的文件所訂定。

### **決定：**

1. 改善在臺外籍漁工的居住問題，需中央、地方與雇主三方溝通協調、通力合作。請行政院協調勞動部、農委會等相關部會，共同致力提升外籍漁工在臺工作最基本之居住環境品質，並落實相關法規之執行或修正，以確保船員權益。

2. 有關國際勞工組織(ILO)第 188 號公約(即《2007 年漁業工作公約》)內容涉及相關部會權責法規部分，請該公約主政機關(勞動部)協助檢視，倘現行國內法規尚未符合該公約規範者，請勞動部函請各權責機關儘速研議訂定或修正相關規定。

## 肆、討論事項

### 一、經社文公約小組提案：移工懷孕能否在臺灣將小孩生下後再返回職場工作？請討論。

#### 葉委員大華提案說明

1. 外籍移工一旦懷孕，很可能發生兩種狀況，一個是被迫回國待產，一個是選擇墮胎。然而許多外籍移工為想保有目前的工作，往往選擇墮胎方式，但卻是對人權的一種剝奪。
2. 外籍移工與本國勞工應享有相同的權利保障，女性移工懷孕、生產及養育子女等相關權利，都要符合相關國際公約的規範。
3. 對懷孕移工及雇主而言，移工懷孕導致暫時無法勝任工作，其替代人力的遞補以及轉換雇主的狀況，在實務上應如何健全相關機制，以兼顧雙方權益。
4. 對於所有仲介及雇主應加強實施性平教育，增進他們對相關法規的認識，並嚴禁任何形式的歧視與性騷擾。
5. 從《兒童權利公約》(CRC)的立場而言，對移工子女的照護，政府應提出規劃構想，建構友善環境，讓移工順利生產，持續養育初生嬰兒，避免因制度的不周全或缺乏彈性，造成懷孕移工被迫犧牲自己的小孩，希望政府能夠積極處理。

#### 勞動部劉政務次長士豪

1. 外籍移工不管是看護工或是產業工等任何類別的移工，依據《性別工作平等法》的規定都享有產假，不能有差別對待。雇主如強

制將懷孕移工遣返，該移工可向地方政府或撥打「1955 勞工諮詢申訴專線」提出申訴。地方政府查證屬實後可對雇主裁罰，嚴重者並可廢止雇主聘僱許可，並管制雇主 2 年內不能再申請。

2. 至於懷孕移工會協助其轉換雇主，並在等待期中予以安置，如何提供最佳的安置協助，會再研究改善。自實務上觀察，目前女性移工懷孕的件數不算多。

### **勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠**

1. 我國於引進移工初期，懷孕係規範於移工辦理健康檢查項目中，經檢查移工有懷孕之情事，即廢止許可遣送回國，該制度因不符人權，衛生福利部已於 91 年陸續放寬相關規定。

2. 現行對於懷孕移工的處理機制

- (1) 依規定移工懷孕，雇主不得單方解約。勞動部已建立移工中途解約驗證機制，由雇主及移工至地方主管單位辦理驗證，確認移工是否要解約，若非真意，則進入勞資爭議的處理程序，以避免懷孕移工被任意遣返。

- (2) 當移工懷孕時，大多數雇主採取的模式是轉換雇主。對於此類狀況，因不可歸責於移工，勞動部會同意轉換雇主。在轉換雇主過程，考量懷孕移工轉換成功有其困難，懷孕移工可申請暫離轉換，經同意後，即可留在我國待產。俟其生產完畢身心狀況可以工作時，再向勞動部申請恢復轉換雇主，以解決其停留在我國的問題。至於雇主端的缺工問題，現行《就業服務法》雖明定移工出國後雇主始得遞補新移工，惟針對例外情形已有個案處理機制。另外，勞動部已於 108 年 5 月 24 日亦修正《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》規定，增訂雇主因移工遭羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，導致延後出國時，可專案核定雇主引進新移工，以兼顧雙方的權益。

- (3)從上述的說明，面對女性移工懷孕問題，不論從移工端或雇主端，在法規制度上都已有解決機制可處理(實務上107年已有循此機制處理懷孕移工之案例)。
- (4)葉委員大華建議替代人力一事，勞動部先前曾推動家庭看護工外展試辦計畫，透過外展方式解決替代人力需求，惟該試辦計畫最終因試辦的非營利組織陸續退場而中止。
- (5)勞動部將持續透過管道對雇主及仲介公司進行性平教育。
- (6)至於移工的子女是否能與移工一起居住的議題，涉及移工的生活管理，目前法令規範移工的生活管理是雇主的責任，雇主必須安排移工的住宿，但不包括其子女，換言之，提供移工子女住宿非雇主的義務。

### 葉委員大華

1. 勞動部說明在轉換雇主期間有安胎需要而無法繼續提供勞務時，得檢具醫療機構的證明，申請暫離轉換。但實務上還是要求應檢具才會被同意，考量部分體質特別孱弱的孕婦，無法前往醫院開立診斷證明，希望可以衡酌孕婦的特殊狀況，不需檢具醫療機構證明，即可申請暫離轉換；另108年新修正的《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》中，明定雇主於原聘僱移工因受羈押、刑之執行、重大傷病或其他不可歸責於雇主之事由，導致延後出國時，可專案核定雇主引進新移工，此規定未明確涵蓋移工懷孕的狀況，適用上可能產生疑義。
2. 對於上述新修正的規定，業務承辦人員瞭解涵蓋移工懷孕的情形，但雇主可能沒有相當認知，如何讓雇主與懷孕的移工有較多的協商與溝通，保障雙方權益，希望在法律用字定義上更明確，避免誤會產生。

## 王委員國羽

臺灣許多家庭依賴外籍移工的幫助，所以政策上不能只看到「懷孕移工」本身。勞動部的回應僅處理懷孕移工本身的問題，而未處理其衍生的問題，即懷孕移工的居住、照顧人力及所生下的子女相關國籍的取得與後續的就醫就學等權益保障問題等。此需全方位的政策研處，目前欠缺相關的統計數據，可知此問題的嚴重性。

## 黃委員俊杰

移工懷孕之後，首要之務應是依其意願進行後續的安置協助。勞動部已說明，實務上懷孕移工畢竟是少數，建議可請驗證懷孕移工的第一線地方主管機關，負責蒐集相關處理程序之資料及統計數據，藉由依照現行法規處理之機制，檢視實務上可再調整之處，以精進相關作法。

## 孫委員友聯

如懷孕移工未能主動通報，社福體系該如何掌握？倘無從得知移工懷孕，就無法進行後續的保護及協助措施。但政策上如為使政府的保護措施能夠及早介入，而課予雇主或仲介移工懷孕的強制通報義務，又似有侵害隱私權之虞，凡此可能都是勞動部要思考的方向。

## 黃委員嵩立

如要落實 7 休 1 的規定，那操作上可能 7 位雇主須僱用 8 位移工，而不能死守一出一進的規定。而此第 8 位移工若由雇主聘僱，似乎不合情理，因此建議移工懷孕後期及生產時的替代人力應由政府負擔。另考慮此短期的替代人力往往很難立即銜接遞補，政策上是否考慮對失聯移工廣開特赦之門，使其可以再就業，用以補足替代人力的需求。

## 張委員文貞

此問題亦涉及是否開放懷孕移工在臺所生子女具我國國籍的問題，本會前已討論過，不再重複說明。移工對臺灣社會經濟、安全的貢獻由全體國人共享，單獨增加雇主的負擔確實不盡合理，而應由公共資源支出。此懷孕移工的機制目前在法制上沒有問題，而是在實際執行上出現困難，因此建議可朝補助並扶植在地的移工服務團體，藉由民間的力量協助處理。

## 黃默委員

因為政府機關缺乏溝通協調，少有一個完整的政策方向，對於新時代或是新環境產生的問題，應該由改變人權觀念做起，從人權為主的出發點思考，而非囿於陳舊不合時宜的法令。

## 召集人陳副總統

此問題只請勞動部回應有點困難，此次會議未邀請衛生福利部列席。剛剛張委員文貞提及民間許多團體可協助照顧移工的子女，確實許多天主教團體已進行相關服務多年，結合政府和民間的力量共同投入，是未來努力的方向。誠如黃默委員所言，處理此問題需整合相關部會的力量，建立一個更有效能的跨部會協調平臺。

## 勞動部劉政務次長士豪

針對懷孕移工數量的問題，如果人數眾多的情況下，地方政府一定會發現並協助處理。實務上，懷孕移工未必到醫院產檢或生產，勞動部要得知移工懷孕或生產的資訊，確有困難。但只要懷孕移工有就醫紀錄，衛生福利部即有相關資料，此部分的資料如何提供予勞動部，會後勞動部再與衛生福利部研議協調。至於懷孕移工的安置協助，亦會研議如何與民間團體共同合作，以落實人權保障。

## 勞動部勞動力發展署薛組長鑑忠

1. 回應葉委員大華問題，依《就業服務法》規定，聘僱關係終止時，原則需回國無法續留臺灣；但如移工懷孕，即屬特殊事由，可申請暫停轉換雇主續留臺灣。因為暫停轉換雇主，必須有合理事由以供審認，檢附合法醫療機構開立的證明，相對容易認定，故須檢附診斷證明書。
2. 有關王委員國羽、張委員文貞及黃默委員關切整體機制處理的問題，確實是過去較為欠缺的部分，但現今行政院成立跨部會平臺，責成衛生福利部定期召開會議研處非本國籍無依兒少問題，懷孕移工及其後續的子女權益保障問題，均會納入該平臺研議處理。
3. 課予雇主提供懷孕移工及其子女住宿的責任，需考量雇主是否能另外提供房間供其居住，可能有實務上困難。目前雇主對外籍懷孕移工保障的責任，原則上與本國的勞工相同。當然懷孕移工的社會支持系統薄弱，此問題或許需於跨部會平臺進一步討論。
4. 黃委員嵩立所提對失聯移工特赦的議題，經查目前全世界引進移工曾有特赦案例為美國（迄今僅於 1986 年時大赦過一次），此部分涉及到不同國情的跨國勞動政策，須審慎研議。

### 決議：

1. 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，以兼顧移工工作權及雇主用人權益；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。另賡續向移工、雇主及仲介公司等加強宣導各相關權益之法令規定，俾保障移工及雇主之權益。

2. 請勞動部及衛生福利部建立跨部會協調機制，以掌握現有懷孕移工人數，整合政府及民間可運用之照顧機構（安置單位）等資源，提供懷孕移工相關協助。

## 二、共通議題及其他公約小組提案：建請監察院就設置「國家人權委員會」之立法及修法草案進度，提出報告。請討論。

### 黃委員嵩立提案說明

1. 監察院已於 108 年 6 月 19 日將設置國家人權委員會的相關法案函請立法院審議，本人甚感高興。20 年前民間團體即致力推動國家人權專責機構的設置，近年來立法院尤美女、顧立雄及周春米等 3 位立法委員分別擬具國家人權委員會組織法相關草案，由於監察院所提版本與立法委員所擬具版本，各有其差異性，包括專職或兼任人權委員、職權範圍及分工型態等。未來立法院將就這些相關法案進行審查，臺灣的國家人權委員會終於快要成立了。
2. 對臺灣而言，設立國家人權委員會是人權保障的重大進展。然而，本人非常擔心民眾未能充分瞭解國家人權委員會的功能及角色，因此，建議法務部或其他相關機關適時說明宣導，以增進民眾對國家人權委員會的認識。

### 監察院人權保障委員會林執行秘書明輝

1. 感謝主席及全體人權諮詢委員多年來對監察院的支持，尤其是黃委員嵩立對於本項議題涉及監察院內部委員職權分工的高度關心。
2. 實際上，監察院在研議國家人權委員會組織法草案等相關法案過程中，對於民間團體的規劃構想、立法委員所提的各個草案版本，均曾進行討論與比較，謀求最大的共識。監察院

高涌誠委員未就任監察委員前，亦曾提出與立法院周春米委員相近似的版本，惟高涌誠委員就任監察委員後，因更瞭解監察院的內部運作，並基於某些考量，爰已修正部分最初的構想。因此監察院是經過充分討論，取得相當共識後，提出相關草案，函請立法院審議。

3. 監察院目前所提版本是規定由全體監察委員擔任國家人權委員會委員。但是立法院周春米委員的版本是由 11 位具有人權專業背景的監察委員擔任國家人權委員會委員，與黃委員嵩立的主張相同。但監察院考量立法院周春米委員的版本恐與憲法規定有所扞格，且有實務運作之難處。例如《憲法》賦予全體監察委員得行使調查、糾正、彈劾、糾舉等權力，但立法院周春米委員的版本規定 11 位擔任國家人權委員會委員的監察委員不能參加監察院常設委員會的運作，而且職權侷限於《國家人權委會組織法草案》第 2 條列舉事項，如此不僅剝奪《憲法》賦與他們的職權，也不利於監察院的整體運作效能；再者，立法院周春米委員的版本沒有增加行政員額編制，只增設秘書長 1 人，不符現行法律規範；且行政人員配置是依國家人權委員會委員與其他監察委員的比例分派，約須撥用監察院現有編制人力的 38% 處理國家人權委員會專責事務，影響監察院既有業務之推動；另規定每位人權委員會委員應配置助理 4 人，但這與現行每位監察委員配置助理 1 人之規定，也存在差別待遇，這些規定在實務運作上皆有窒礙難行之處。未來立法院審查國家人權委員會相關法案時，監察院將儘量說明監察院之立場及看法，並努力溝通，但最終的決定權還是在立法院。

## 法務部陳政務次長明堂

感謝監察院提出草案，相信符合大多數委員的共識。106年曾任聯合國國家人權機構國際協調委員會（ICC）主席的Rosilyn Noonan女士來臺就我國設置國家人權委員會所提出的規劃方向，就曾建議由監察院擔任我國國家人權專責機構。法務部會全力配合監察院提供相關立法協助，並在監察院的規劃下協助辦理國家人權委員會的宣導工作。

## 召集人陳副總統

關於協助宣導國家人權委員會的部分，除政府機關應配合辦理外，由本會委員以學者專家的身分對外說明，更能取信於民，發揮宣導效果，此部分建議由政府及本委員一起努力。

## 王委員國羽

有關國家人權委員會相關組織法草案，有監察院與立法院周春米委員等提出的不同版本，想就教本會委員，何者能維持人權機關的獨立性，俾利對外宣導。

## 黃委員俊杰

樂見現任政府積極推動國家人權委員會之設置，並在不修《憲法》的前提下，讓監察院肩負國家人權委員會之任務。對於本案，個人以為本會對外一致的共識為樂見國家人權委員會之設置，至於設置的方式，本會各位委員則可對外自行宣揚不同版本的立法建議，並提供立法委員參酌，但本案最終採取何種版本，相信立法院會在合憲的前提下通過相關法案。

## 張委員文貞

肯定監察院提出相關草案，也希望立法院能於新會期儘速通過，如此108年既實現同婚，又通過國家人權委員會設置之

配套法案，將是臺灣的人權年。對於監察委員不應全部兼任人權委員一事，個人並未堅持，但本人希望相關組織法名稱能直接稱為「國家人權委員會組織法」（而非「監察院國家人權委員會組織法」），並於該法第 1 條明定國家人權委員會設於監察院。如此的立法方式從實質內容來看雖無不同，但其對外彰顯的意義則大為不同，因為從法律名稱上就可直接向國際表明我國設有國家人權委員會。

### **葉委員大華**

想請教現行國家人權委員會的立法規劃，對於私部門的人權侵害，有無納入受理申訴調查的機制，特別在侵害兒童人權部分，因為《兒童權利公約》(CRC)明定各締約國應設置兒童監察使制度。

### **彭委員揚凱**

國家人權委員會相關法案如欲於立法院下一會期通過，須有高度共識。倘監察院版本為多數共識，則應協調立法院排入優先法案，透過行政部門、立法部門的合作，儘速有效率完成立法程序。

### **黃委員嵩立**

1. 個人認為，專責的人權委員與由監察委員兼任的人權委員，二者的工作性質與方法是不同的，我們不能要求人權委員在提供人權改進建議予行政機關後，旋即轉換身分對行政機關調查、糾正，所以主張由不同人員擔任較為適當。
2. 維持人權委員的獨立性非常重要，換言之就是人權委員不應受政府干涉。《巴黎原則》強調人權委員的選任，需有公民社會的參與，現行監察委員的審薦制度，公民參與不足，希能在法案中確保人權委員的獨立性。

3. 在制度設計上，希望建立國家人權委員會向國會報告的負責機制。向國會提出報告不僅是義務也是權利，如此才能促使國會進行相關修法；同時也向公民社會說明，報告所提議題的重要性。
4. 人權委員採分工制的優點之一，係可確保專責的 11 位人權委員可獨立行使職權，所提相關報告不須經監察院院會討論，如此才能不受監察院院會的影響。另外希望國家人權委員會的主席由監察院院長兼任，如此可由院長負責協調監察委員與人權委員的運作。
5. 在此說明立法院周春米委員所提版本，人權委員會委員配置助理 4 人是根據「國家人權機構全球聯盟」(Global Alliance of National Human Rights Institutions，以下簡稱 GANHRI)所作的一般性建議，該一般性建議指出，人權委員及相關配置之行政人員的選任均須具有多元性，亦即應要容納各種不同身分別的人員。但如透過現行一般公務人員的選任，就失去其多元性，因此參採類似國會助理的制度設計。

### 行政院羅政務委員秉成

行政院就本案樂觀其成，但倘兩個草案版本的意見過於分歧，恐怕無法於立法院下一會期順利審查通過。此案需凝具高度共識，未來協調立法委員間的意見是重點工作。

### 決議：

1. 監察院已就設置國家人權委員會提出相關草案，並函請立法院審議，對監察院的努力表示感謝及肯定。
2. 為讓本會委員就本案所提意見作為立法院審議設置國家人權委員會相關草案時之參考，請議事組將本(第 36)次會議紀錄函送立法院。

3. 有關對外宣導設置國家人權委員會之重要性，以促進各界對該議題之瞭解與重視一事，請本會委員賡續討論；並請監察院及法務部適時辦理相關宣導活動。