



申論題

一、國際勞工組織(ILO)透過1930年第29號「強迫勞動公約」與1957年第105號「廢止強迫勞工公約」以及「強迫勞動指標」(IndicatorsofForced Labor)等規範推動禁止強迫勞動，以落實對勞工基本權利之保障。請說明「禁止強迫勞動」之重點以及對我國之重要性。

擬答：
針對國際勞工組織(ILO)禁止強迫勞動之規範及其對我國之影響，以下結合相關公約指標、國內法令與最新政策進行析述：

- (一)「禁止強迫勞動」之核心重點與指標
- 1.國際公約之定義與框架
 - (1)第29號公約：定義強迫勞動為「以懲罰之威脅迫使任何人從事非本人自願提供之所有工作或勞務」。
 - (2)第105號公約：進一步禁止將強迫勞動作為「政治壓制、經濟發展手段、勞動紀律、種族或宗教歧視」之工具。
 - 2.ILO強迫勞動11項指標 ILO提出之指標係實務上判斷包括：
 - (1)濫用弱勢地位、欺騙、限制行動。
 - (2)孤立、肢體或性暴力、恐嚇及威脅。
 - (3)扣留身分證、扣發薪資、抵償勞動。
 - (4)惡劣的工作與生活條件、過度加班。
- (二)對我國之重要性分析
- 1.落實普世人權與CRPD/CEDAW之連結 我國雖非聯合國會員國，但透過「兩公約施行法」與「身心障礙者權利公約(CRPD)」等國內法化，禁止強迫勞動已成為我國憲法保障人格尊嚴與勞動權的核心。這對於保護社會弱勢(如身障者、移工)免於被剝削具有高度法律位階之意義。
 - 2.國際經貿合規與供應鏈競爭力
 - (1)301條款與貿易協定：如前所述，美國等主要貿易夥伴高度重視強迫勞動議題。若我國產業(如遠洋漁業)被列入「童工或強迫勞動產品清單」，將面臨出口制裁，損及經濟利益。
 - (2)ESG永續經營：全球供應鏈對「勞工權責」要求日益嚴苛，落實禁止強迫勞動是臺灣企業進入全球市場的「通行證」。
- (三)國內現行措施、法令與政策之回應
- 1.法制保障：防制人口販運與勞動基準
 - (1)人口販運防制法：針對利用低價、恐嚇等手段使人從事與勞力顯不相當之工作，定有嚴格刑事責任。
 - (2)勞動基準法：明確規定「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動」。
 - 2.最新政策：行動計畫與專案查核
 - (1)「漁業與人權行動計畫」：針對遠洋漁業易發生的強迫勞動疑慮，政府推動提高移工薪資、落實登船檢查及引進電子報工系統，以回應ILO之國際期待。
 - (2)「國家人權行動計畫」：將消除強迫勞動作為核心目標，建立跨部會通報機制，並強化對「家事移工」等易碎族群的法律保障。

二、吹哨者(whistleblower)保護立法的目的，是鼓勵內部員工勇於揭弊，而免於遭解僱或調職等不利待遇之威脅。現行勞工立法中，有那些條文是針對勞工檢舉或申訴的保護，其內容為何？

- 擬答：
- (一)中央申訴管道：
- 1.向中央勞工行政主管機關申訴：我國中央勞工行政主管機關就是勞動部，如遇有勞動權益受損情形，都可以向勞動部申訴反映。雖然行政機關受理陳情或申訴的方式有很多種，如傳真、電子郵件、當面言詞、書面、電話等，不過目前較為方便、也較多人選用的方式，是用電子郵件及電話的方式申訴。
 - (1)1955勞工諮詢申訴專線：1955為勞動部建置的免費諮詢申訴專線，這個專線的優點是同時結合了諮詢及申訴的服務。如果對於自己的勞動權益是否受到損害還不是很清楚，或不知道公司的作法或規定是否合乎法規，而不想冒然申訴公司的話，那就非常適合先撥打這支專線。此外，勞動部在2020年10月新增線上文字客服可以諮詢，網址：<https://1955rb.mol.gov.tw/Webhook/>。
 - (2)撥打專線後，按照語音指示先轉給勞動法令諮詢的人員，

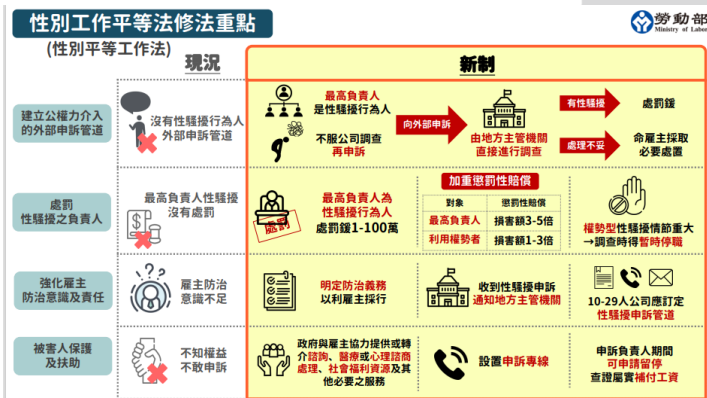
使用者向服務人員表明自己遇到的情況，詢問是否有遇到雇主違反法令的情形。如果涉及疑似違反法令的情況，就可以向該專線的勞動條件申訴服務人員反映檢舉，服務人員即會記錄並受理，轉由負責的權責單位去處理，然後再就辦理情形回覆。

- 2.勞動部民意信箱：
 - (1)勞動部的官網上有設立民意信箱，網址是：<https://po.mol.gov.tw/>，也可以透過這個信箱申訴。
 - (2)透過這個信箱申訴的優點是可以上傳附件，如果自己手上有公司違法的資料(如排班表、薪資單、打卡紀錄.....等)，這些資料有時透過電話反映比較沒辦法完整的呈現；透過郵件上傳附件的功能，則可以讓承辦人員能更快、更清楚的瞭解案情，縮短查處案件的時間。
- (二)地方勞工行政主管機關申訴：
- 1.1999便民專線或勞工局電話：
 - (1)1999專線：是許多縣市政府為了方便讓民眾可以有諮詢跟陳情的統一窗口所建置的，關於勞動權益爭議也可以利用1999專線申訴或諮詢；如果是在沒有建置1999專線的縣市，則是可以直接撥打勞工局、處，或負責勞工行政事務單位的電話。
 - (2)這種方式的優點，除了和勞動部的1955專線一樣，可以有服務人員詢問及申訴外；相較之下，更能縮減不同機關間公文往返的時間。因為不管向哪個單位反映，最後承辦案件的人員幾乎都是工作所在地縣市政府的承辦人員，所以直接向縣市政府反映的話，可以縮減不同機關的公文往返時間，增加案件處理的效率。
 - 2.各縣市政府的民意信箱：各縣市政府的網頁都有建置民意信箱，勞動爭議的申訴也可以透過信箱向各縣市政府提出。這個管道的優點跟前面提到的勞動部民意信箱一樣，具有可上傳相關附件的優點，也兼具增加案件處理效率的優點——直接向縣市政府反映，可以減少跨機關公文的往返耗時。
- (三)勞工申訴保密：
- 1.依照勞動基準法第74條及勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第6條規定，除了一些特定的情形外，對於申訴的資料都要予以保密，如果公務員無故洩漏申訴人的資料，可能會有行政責任和刑事責任，對於因此受損害的勞工，也要負民事賠償責任。
 - 2.勞動檢查員因為洩漏申訴來源，將被廉政署移送送到地檢署，以刑法第132條洩漏國防以外機密罪偵辦，洩漏申訴來源而遭處分的案例，除了勞動檢查員以外，過去也有教育局公務員A應被檢舉人的要求，而將檢舉人的姓名、電話洩漏，違反公務員應保密的義務，被法院以刑法第132條第1項判處有期徒刑3個月；公務員A洩密的行為，除了違反刑法外，也違反公務員服務法第4條第1項的保密義務，而受記過1次的懲戒處分。受理申訴的承辦人是不能違法洩密的。

三、請說明最新一次性別工作平等法修法重點內容？

- 擬答：
- (一)更名為「性別平等工作法」。
- (二)建立公權力介入的外部申訴管道：
- 1.可直接向外部申訴由地方主管機關進行調查之情形：
 - (1)最高負責人是性騷擾行為人時。
 - (2)雇主沒有處理時。
 - (3)不服雇主調查/懲戒結果時。
 - 2.最高負責人經認定有性騷擾，處罰鍰1-100萬。
 - 3.地方主管機關得令雇主採取必要處置。
- (三)強化雇主防治意識及責任：
- 1.當被害人提出申訴時
 - (1)採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
 - (2)對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
 - (3)對性騷擾事件進行調查。
 - (4)對行為人為適當之懲戒或處理。
 - 2.當雇主知悉疑有性騷擾事件時，無論被害人是否提起申訴：
 - (1)就相關事實進行必要之釐清。
 - (2)依被害人意願，協助其提起申訴。
 - (3)適度調整工作內容或工作場所。
 - (4)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- (四)申訴特別時效：

- 1.行為人為最高負責人：離職後1年內。
 - 2.未成年發生：成年後3年內。
- (五)保護扶助：
- 1.政府提供被害人法律諮詢及扶助。
 - 2.政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
- (六)配合調查義務：
- 1.相關人員或單位應配合調查、提供資料。
 - 2.行為人不配合調查處罰鍰1-5萬。
- (七)加重懲罰性民事賠償：
- 1.加害人為最高負責人：損害額3-5倍。
 - 2.加害人為利用權勢者：損害額1-3倍。
- (八)通報義務：
- 1.雇主接獲申訴應通知地方政府。
 - 2.調查成立的處理結果應通知地方政府。
- (九)申訴：
- 1.管道：10-29人公司應訂定性騷擾申訴管道並公開揭示。
 - 2.申訴處理：一定規模公司應組成申訴處理單位成員應有具備性別意識之專業人士。
- (十)處罰：
- 1.雇主未盡防治義務：2萬-100萬元。
 - 2.雇主未於期限內採取必要處置：2萬-100萬元。
 - 3.30人以上公司未訂防治規範：2萬-30萬元。
 - 4.10-29人公司未訂申訴管道、限期未改善：1萬-10萬元。
 - 5.申訴最高負責人期間拒絕其調整職務或工作型態：1萬-5萬元。



四、近年來，國際勞工組織一直倡議以「尊嚴勞動」(Decent Work)作為各國勞工立法時的重要支柱。請說明尊嚴勞動之四大核心面向並舉例說明我國以「尊嚴勞動」為核心的勞工立法及重點。

擬答：

(一)尊嚴勞動之四大核心面向

1.就業機會

- (1)定義：提供勞工公平取得穩定工作與合理報酬的機會。
- (2)舉例：我國《就業服務法》保障求職者不得因性別、年齡、身心障礙等身份而遭歧視。

2.勞動權益保障

- (1)定義：保障勞工基本權利，包括結社自由、集體協商、工作條件等。
- (2)舉例：我國《工會法》賦予勞工成立工會及參與團體協約之權利。

3.社會保障

- (1)定義：確保勞工在失業、疾病、職災、退休等情況下獲得基本保障。
- (2)舉例：我國《勞工保險條例》及《職業災害保險及保護法》，提供失能、職災與退休保障。

4.工作尊嚴與安全

- (1)定義：保障安全健康的工作環境，並尊重勞工人格尊嚴
- (2)舉例：我國《職業安全衛生法》要求雇主提供安全設備、防止職業災害，並維護職場免於霸凌與性騷擾。

(二)我國以「尊嚴勞動」為核心的勞工立法及重點

- 1.《勞動基準法》就業權利保障、基本生活安全面向
核心內容：保障工資、工時、休假、解僱限制等基本勞動條件。
- 2.《工會法》勞動權益保障面向
核心內容：保障勞工結社自由與參與團體協約。
- 3.《勞工保險條例》、《職業災害保險及保護法》社會保障面向
核心內容：提供職災、失業、退休及醫療保險保障。
- 4.《職業安全衛生法》工作尊嚴與安全面向
核心內容：建立安全健康工作環境，預防職災、保障身心安全。

(三)綜合說明

- 1.尊嚴勞動核心理念：結合「公平就業、權益保障、社會安全、尊嚴安全」四大面向，形成完整勞動保護體系。
- 2.我國法制特色：法律間互為支援：如《勞基法》保障基本條件、《工會法》保障組織權、《勞保條例》提供保障、《職安法》保障工作環境安全，完整呼應國際「尊嚴勞動」理念。

五、依勞工保險條例之規定，勞工保險強制投保對象及自願投保對象為何？請詳述之。

擬答：

(一)強制投保對象包括以下幾類人員：

1.全職勞工：

- (1)定義：指在企業或事業單位中從事全職工作的勞工，包括正式員工、固定合約工等。
- (2)要求：無論工作性質如何，只要符合勞工保險條例的相關規定，企業和事業單位必須為這些勞工投保勞工保險。

2.臨時工或季節工：

- (1)定義：指在某一特定期間內或特定工作項目中工作的臨時或季節性勞工。
- (2)要求：即使是臨時或季節性工作，只要工作時間和勞動條件符合勞工保險的要求，這些勞工也應該納入強制投保範圍。

3.家庭工：

- (1)定義：指在家庭企業中工作的勞工，例如農村地區的農業勞工或家庭作坊中的工人。
- (2)要求：家庭工只要在家庭企業內從事勞動工作，符合勞工保險條例的要求，也需要進行強制投保。

4.小型企業的勞工：

- (1)定義：指在小型企業（如規模較小的商業或工業企業）中工作的勞工。
- (2)要求：即使是小型企業，勞工保險條例對所有勞工的強制投保規定同樣適用。

(二)自願投保對象是指在某些情況下，個人可以選擇是否參加勞工保險的群體，主要包括：

1.自營作業者：

- (1)定義：指以個體經營或自營方式從事經濟活動的工作者，如小商販、自由職業者等。
- (2)要求：自營作業者可以自願選擇是否參加勞工保險，並根據自身的需要選擇適合的保險方案。

2.農村勞工：

- (1)定義：指從事農業生產或相關工作的農村勞工。
- (2)要求：農村勞工的投保是自願的，並且可以根據勞工保險條例和相關政策選擇參保。

3.某些特定工作類型的勞工：

- (1)定義：指從事某些特定工作的勞工，例如藝術家、運動員等。
- (2)要求：這些勞工可以選擇是否參加勞工保險，根據工作性質和個人需求進行投保。

(三)投保要求和程序：

1.強制投保：

- (1)企業責任：企業和事業單位有責任按照勞工保險條例的規定，為其所有符合條件的勞工辦理勞工保險投保事宜。
- (2)投保程序：企業需要在勞工入職後一定時間內，向勞工保險機構申報投保，並按時繳納保險費用。

2.自願投保：

- (1)個人選擇：自願投保的個人可以根據自身需要向勞工保險機構申請參加保險。
- (2)投保程序：自願投保的個人需向勞工保險機構提交申請，並按照相關規定繳納保險費用。

(四)法律後果：

1.強制投保的法律責任：

- (1)罰款：若企業未按規定為勞工投保，或未繳納保險費，可能會面臨罰款或其他法律處罰。
- (2)賠償責任：若因未投保導致勞工在工作中受傷或生病，企業可能會承擔額外的賠償責任。

2.自願投保的法律責任：

- (1)保險保障：自願投保的勞工可以根據自身需求選擇合適的保險項目，但未參加保險的勞工無法享有相應的保險保障。
- (2)風險自擔：未參加保險的自願投保者，若遭遇工作相關的意外或疾病，將自擔風險和費用。

《勞工保險條例》規定了強制投保和自願投保的對象，以保障不同類型勞工的基本權益。強制投保對象包括全職勞工、臨時工、家庭工和小型企業勞工，而自願投保對象則包括自營作業者、農村勞工和某些特定工作類型的勞工。這些規定旨在確保勞工在面臨工作相關風險時能夠獲得相應的保障。