

# 高雄市議會舉辦「高雄勞工人權與勞動檢查」 公聽會會議紀錄

日期：中華民國 106 年 5 月 12 日（星期五）下午 2 時

地點：本會 1 樓第一會議室

出席（列）席：

本會—議員黃柏霖、周鍾濛

政府官員—高雄市政府勞工局就業安全科科长郭耿華

高雄市政府經濟發展局股長郭盈助

高雄市政府法制局科長張瑞霖

高雄市政府警察局鼓山組長洪茂榕

高雄市政府社會局股長王碧文

高雄市政府研究發展考核委員會組長郭榮哲

學者—國立中山大學法律組副教授鄧學良

大仁科技大學文化創意產業研究所副教授兼院長林  
爵士

樹德科技大學通識教育學院副教授吳建德

高雄市立空中大學法學院講師張宗隆

其他—陳麗娜議員服務處秘書王芯瑜

主持人：黃柏霖議員、周鍾濛議員

記錄：曾雅慧

甲、主持人介紹與會出席人員，宣布公聽會開始並說明公聽會要旨。

乙、議員、學者、各單位陳述意見。

黃議員柏霖

周議員鍾濛

高雄市政府勞工局就業安全科郭科長耿華

高雄市政府經濟發展局郭股長盈助

高雄市政府法制局張科長瑞霖

高雄市政府警察局鼓山分局防治組洪組長茂榕

高雄市政府社會局王股長碧文

高雄市政府研究發展考核委員會郭組長榮哲

國立中山大學法律組鄧副教授學良

大仁科技大學文化創意產業研究所林副教授兼院長爵士

樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德

高雄市立空中大學法學院張講師宗隆

丙、主持人黃柏霖議員結語。

丁、散會：下午 3 時 46 分

## 高雄市議會舉辦「高雄勞工人權與勞動檢查」 公聽會錄音紀錄整理

主持人（黃議員柏霖）：

主辦人周議員，還有市府各位代表，很高興，歡迎大家下午到議會來。勞動人權在一個追求進步的國家社會是非常重要的，有關勞動人權和勞動檢查這個部分，在高雄市來說，過去最有名的例子，大概就是十幾年前高雄捷運外勞暴動的那件事情，當時發生的時候，我們議會也有組團到外勞的那個宿舍去，我聽說他們吃得並不是很理想，裡面還有電動玩具，電動玩具就是…，我就問：「設那個要怎麼賺錢？」他們說，先換籌碼，換一次先扣10%，你贏了換回來再扣10%，所以還沒有玩就先輸20%，注定是要輸錢的，除非他運氣好，不然…。我覺得會發生這樣的事，應該是在管理上我們要怎麼樣去注意，不過後來因為比較少有那麼重大的工程在高雄，這一類的問題就比較少。

最近比較有名的就是這一次那個公司的這件事情，也就是說，這個公司如果違法聘用這個員工…，到底是不是如此？我覺得都應該釐清。一開始，我也和幾位好朋友在後面聊，報章雜誌報出來的事有時候也未必為真，因為這些記者也未必什麼都懂，我也希望未來相關局處在面對這個問題的時候，我們應該讓真相能呈現，我們如果不對當然要改善，雇主如果不對，我們當然要處罰，而且要让真實的事符合現在的法規去做呈現，這樣才會「以正視聽」，不然大家都以訛傳訛，搞到最後真假都難辨，對廠商，我們也不是要給他什麼樣的壓力或什麼的，如果人家都按照我們現行的法律來做，事實上他也應該讓我們被保護。當然，換個角度，如果他沒有按照法律以及規定來做，我們當然要給他處罰，這樣我們才會真的慢慢往往這方面進步。

因為周議員等一下有一個會勘，我們共同主持，我讓他先發言。

主持人（周議員鍾澧）：

謝謝主持人柏霖議員，還有學界的各位教授、官方行政代表與主管、新聞界的朋友、議會的工作夥伴還有其他貴賓，大家午安、大家好。我想，這個問題是很重要的，講到人權，尤其是勞工的基本人權，他是比較弱勢的。剛才主席有說到在2005年，高雄捷運在施工的時候，有泰籍的外勞，也就是泰勞，被集體安置在岡山，就是在橋頭再過去一點點的岡山，差不多屬於北機廠那個地方、北機廠那附近，泰勞被安置在它的宿舍區，等於是在廠區附近集中管理、一個臨時的居住場所，當時我就已經擔任民意代表，看到他們這樣真的很難過，那時候去看過的真的很難過，剛好，那時候可能很多議員是補選上去的，那時候才剛補選完沒有多久。

也不只是剛才主席講的換代幣要先扣10%、然後再換回現金又扣10%這個問題而已，管理中心幾乎沒有給他們很好的休閒時間、空間和場地，泰勞幾乎都視同被軟禁在那裡，而且沒有好的休閒設施，連撞球檯或桌球檯都沒有，我們看到的幾乎和簡易的、軍方的軍營一樣，相當於我們的新兵訓練中心，新兵訓練中心睡覺的地方至少也有1、2坪，差不多有2坪，但泰勞那些簡易的床鋪每個人差不多都只有1坪，真的很擠，幾百個人住在那裡，沒有休閒的空間，也沒有理想的休閒活動，他們只能在那裡打電玩，要不然就是打電話，也不能出去外面，這真的是不人道的，幾近於不人性，難怪他們會暴動，暴動之後就變成國際事件。

去年被查獲的荃聖那個事件，認真說，那也是很漏氣，因為這種東西，2005年的泰勞暴動事件，那是暴動之後，大家才驚覺高雄市竟有這種事情，荃聖這種又是另外一個型態，我為什麼了解？因為我有一個親戚，他以前是股票號子的經理，現在是代人操作的財務管理顧問，他有代操作或是跟著他投資他有分紅，他就說：「澧仔，你也好好監督一下，你們當議員的還真漏氣。」

在我們大高雄發生的，有人道方面的問題，雖然規模人數沒有那麼大，就像科長說的，查起來可能是個位數或十位數，不像泰勞那個是數以百計將近千人，那時候差不多有500人或七、八百人，讓人看了很難過，他們的休閒只能在那邊玩吃角子老虎，就算贏了一些，但是輸的卻是更多，到最後還是輸了一屁股，輸到最後沒有錢，既無聊又輸錢，整個情緒一定像大悶鍋一樣，受不了就大爆炸。這不只牽涉到我們最關心的勞務，也關係到人權，說人權還是小事情，其實到最後是連一點人性都沒有，我跟你說，真的沒有一點人性，那是比沒有人權還可怕的。

荃聖這個事件雖然人數沒有那麼多，但是他的時間長達好幾年，是比較久的，科長，你是主管科，應該知道，這個性質雖然不一樣，但是程度…。而且貽笑大方的是由印尼駐華辦事處或是那些文化代表處寫信給我們的相關單位，包括調查局或是什麼，才揭發出來的，原先大家都不願意查辦，我想，應該先遞給高雄市政府，我說真的，因為高雄市政府查察不力，最後他火大了，就給國家的那些檢調單位。我說真的，這個東西不是開玩笑，我們可能是因為不容易查或是吊兒啣噱，以為這個沒有多少人，我想，可能我們人力各方面，以前要查不容易查到，結果調查局真的查下去。我跟你說，他一定是忍不住了，才透過駐華代表處，所以報紙一報，我就說我那個親戚才會說：「議員，你也拜託一下，你身為地方民意代表，也監督一下政府，竟然讓人家駐外單位這樣…。」查出來如果真的是這樣，不只是地方政府的顏面掛不住，就連中華民國這4個字…。結果一查才知道業者違法進用外勞，而且對待他們也是和岡山泰勞暴動那個事件差不了多少，只不過人數、規模沒有那麼大，但是它的時間那麼久，我們也覺得很汗顏。我也是議員，我在部門質詢的時候也跟你們局長說：「你們該好好處理。」局長就說我們都是這樣。所以事件被披露後，勞工局才採什麼「報復式」的、連續性的處罰等等，我想，

那種東西都掩蓋不住，那只是多漏氣而已，我說真的，因為這是從十幾年前就開始發生的。

所以，我在這裡也要很沉痛的表示，這既然是已經發生過的，前事不忘後事之師，真的要記取這個嚴重的漏氣的教訓，當成一個範本，平時就要認真查，查到後移送。包括教育局，全部都終止跟他的合作，營養午餐供應全部都不用他的…，也不是，他只是提供某種方面的食品，他只是食材方面的。所以我們就要禁用，不要跟他來往，因為他等於管理方面出了大問題，而且有辱國格，這種不良的廠商，我們當然就不採用，這個我都贊同。

你們一直連續性的處罰，什麼用「報復式」的祭以最嚴厲裁處，我也贊成，但是我們官方是執法的單位，應該平常就要查察、好好落實，應該三不五時就查察。以前我也擔任過行政人員，只不過我是區區的服務過1年4個月而已，沒有像你們，你們都是那麼敬業的、專業的，我在這裡表示敬佩之意。但是就拜託，真的，平時比真的發生意外的時候再做非常嚴厲的、什麼追殺式的那個都還有用，因為我們要的是真的平常心，而且平常就要好好管理，就是隨時都做好這樣的查察。我想，對人權、對整個外勞的這些合法權益都能夠保障，國家的形象、政府的正義各方面，還有公務人員的這些顏面都可以掛得住，都能夠維護住，我想，這是今天主持人召開這個公聽會最主要的用意，謝謝各位。因為我們新台17線北端要先開闢，有一個施工前的說明會，等一下我得去參加，謝謝，抱歉！

**主持人（黃議員柏霖）：**

接著請勞工局就業安全科郭科長發言。

**高雄市政府勞工局就業安全科郭科長耿華：**

謝謝黃議員，謝謝周議員。還有幾位老師、市府同仁，大家好。首先，剛才周議員提到我們行政機關有不當的地方，這個部分我們我們會先做一些檢討。當然，也很高興黃議員今天藉這個機會

召開這個公聽會，也可以讓我們對於這個案子的事實，我們終於第一次有機會可以好好說明一下這個案子到底是怎麼經過的情形。

我首先報告一下，這個案子是105年1月份我們會同鼓山分局查獲，後來移送地檢署，現在已經…。那時候當場查獲4名外勞，現在他們的狀況，有2名印尼籍的女性外勞A女和B女，因為涉及人口販運的部分，所以目前是由勞工局收容在外勞的收容安置中心。由於他們是人口販運的受害者，他們雖然想回家，但是不行，因為現在案子還在法院審理，目前橋頭地方法院密集在開庭，希望能夠盡快把這個案子釐清，釐清以後，外勞希望能夠回國。

另外一個是菲律賓籍的，當場也查獲一個菲律賓籍男性的家庭看護工，這是荃聖公司合法申請來台灣當看護工，但是卻違法指派他從事許可外工作，到豆干廠去工作，這個人我們也當場收容了，但是他在105年4月份的時候有報請檢察官同意，也回菲律賓了。

另外一個是越南籍男性的廠工，這是荃聖合法向勞動部申請的工廠工人，合法的，他是合法在豆干廠工作，因為這個案子發生完以後，勞動部也把業者的聘僱許可廢止了，目前這個越南的外勞也是在我們的收容中心收容，等待轉換雇主。這個是當天我們查獲以後，目前4名外籍勞工的現況。

這個案子發生之後，到228，這個案子查獲完以後，我們市府做了一些處置，也先向各位說明。目前對於荃聖公司，我們是依照違反就業服務法第57條第1項裁罰75萬元，依照第57條第3項，針對「指派許可外工作」裁處15萬元，還有第57條第8項，「扣留外籍勞工的證照」裁罰30萬元，所以，荃聖公司這部分總共裁罰了120萬元。

另外，非法仲介的部分，因為他是違反就業服務法第45條，所以我們是裁罰最重的50萬元，但是老師或者是大家可能會問為什

麼，後面我會再詳細的向各位做說明。

這是目前為止整個案子當初發生完以後，針對外勞我們所做後續的安置以及幫忙的事情，還有整個行政程序上所做的處理。

整個案子現在在橋頭地方法院，依違反人口販運法的部分在做審理，到底有沒有像報紙寫的有勞力剝削或是怎麼樣，這個部分因為已經在法院審理，所以我們行政機關不便去做說明或揣測，這個部分可能要等法院判決完以後才会有比較明確的事實呈現。

接下來，我要向各位報告這個案子當初是怎麼發生的，這是105年1月的時候，我們勞工局接獲印尼駐台辦事處的通知，這個確實是如此，因為這個外勞，最主要是這兩名外勞、這兩名印尼籍的外籍勞工，他們一個是來台灣已經14年了，確實14年了，來14年的這個外勞是荃聖老闆原來請的外勞，他來這裡工作一年多以後就逃逸了、就跑了，於是老闆就通報逃逸，好像過了不久，這個外勞又回來，荃聖公司的人就跟他說：「你現在被報逃逸了，你是逃逸外勞，你不能亂跑，你就乖乖的在這裡做。」所以他就一直是在荃聖公司豆干廠裡面一直做，做到被我們查獲。

另外一個是已經來7年了，這個印尼籍的外勞他本來是在台南當家庭看護工，因為他的受照顧人死亡，仲介公司就把他轉來荃聖，也把他謊報逃逸、行蹤不明，也跟這個外勞說：「你是逃逸外勞，你不能隨便出現，因為出現就會被抓到，就會被遣送出境。」所以這兩個人，最主要的問題就是這兩個人一直留在荃聖公司，一個14年，一個查獲的時候是7年。這其中，最主要打電話的是那個7年的，他透過台灣的員工買了一支手機打電話回印尼，印尼的家人通知印尼駐台辦事處，印尼駐台辦事處通知我們勞工局，我們同仁當天就依照這個電話回打，因為他白天工作沒有辦法接電話，就等晚上十一、二點我們同仁才打電話去，然後問他說：「你在哪裡？」他也搞不太清楚，我們就判斷這個部分他可能有被非法拘禁或是有人口剝削的問題，一次聯絡不上。因為我

們的外勞查察員沒有司法檢察的身分，沒有辦法去強制，後來這個案子我們就透過鼓山分局外事科，我們就共同來合作偵辦這個案子，也透過他們去查到這兩個人的所在地。我們也去看過那個地方，因為豆干廠白天門都關起來，要出貨的時候門才會打開，我們和鼓山分局的同仁在當天下午3點多他們要出貨的時候才衝進去，衝進去以後才在他們工廠的角落發現這3名外籍勞工，當天我們就把外籍勞工都做收容。

有人會質疑我們為什麼以前都不去查，為什麼查都查不到？因為一般外籍勞工來到台灣以後，依規定他來台灣3個月內，我們勞工局必須到他住的地方或工作的地點去做查察，這兩個人已經是報逃逸的了，他們公司曾經有聘僱合法的外勞，我們也去看過，但是他們有交代這兩個人只要看到勞工局的人或警察局的人來就要趕快跑去躲起來，不要讓我們這些人發現。所以我們也曾經去荃聖看過2次或3次，一直沒有辦法發現這兩個人的問題，直到印尼駐台辦事處通知，我們會同鼓山分局才去查獲。

這個案子在去年1月被查獲之後，這是一個很典型人口販運的案子，也就是勞力剝削，整個案子就移由警察局辦理，然後在去年4月份的時候移送地檢署偵辦，偵辦到去年11月，地檢署提起公诉，移交橋頭地方法院審理，這是這個案子大概的過程。

很多人會質疑為什麼我們當初查獲的時候不去做一般的行政裁處，我想向各位老師和大家說明一下。因為依照行政罰法第26條規定，有一個刑事優先的原則，在我們不管是和警察局配合或是和移民署或是和調查局配合，有關於人口販運的案子，這是有涉及到刑法的部分，依照慣例和往例，通常會先看刑事判決以後才會有行政上的處分。這個問題事發之後，其實我們也和法制局討論了很久，後來法制局給我們一個行政上的指導，覺得這個案子可以先去做裁罰，所以我們才會在這個案子見報之後立即做一些行政處分，這個也是我們該去檢討的部分，這個部分我在剛開始

說明的時候也向各位老師說明，我們在聯繫上確實有一些…。

其實這個問題最主要的就是當初我們會循相關的行政慣例，就是依照行政罰法第26條相關規定，必須刑事優先，以這個原則的慣例去做案件的處理。這個部分經過法制局的檢討之後，我們也有去審視整個處理的過程，我們也和警察局開過會，也建立了一個共識，以後如果有類似的案子，當然會由他們先行依刑法以涉及人口販運的案子去做偵辦，等他們移送地檢署之後就會移給我們勞工局，來做相關是不是違反就業服務法、行政上的檢討，這個部分我們已經和警察局達成共識，我們會把這個可能的漏洞堵起來。

這整個案件的過程裡面，其實我必須替我們警察局的同仁和勞工局的同仁說一句話，真的，我們當初在查這個案子的時候真的是非常辛苦，因為這個雇主他蓄意去僱用這個非法外勞，然後去做有關於人口販運、勞力剝削的事情，在我們偵辦的過程裡面，確實也有一些沒有辦法去全面搜索或偵辦的狀況。同仁在瞭解這個事情的狀況之後，也很積極、很認真的去把這件事情、把這兩個被迫在台灣工作那麼久的外籍移工救出來，這對他們兩個人也是很大的幫助。

其實剛才一開始我就說明了，這是一個很典型人口販運的案子，在警察局這邊也很重視這樣類似的案子，其實人口販運的案子在高雄市發生的件數並不多，當然，我們市府還有很多可以努力的空間，這部分是我們在荃聖案中整個大概的過程。我還是必須要強調一點，今天大家對我們的質疑或是在行政程序上一個很大的問題，就是有關於行政罰法第26條規定，這是有關於刑事優先部分的認定。以後我們會依照法制局法律上的見解，往這個方向去努力，然後盡量把我們有關於在外勞管理上面，甚至於有關人口販運相關案子的裁處上面，能夠做比較有時效的處理，以達到保障在高雄工作外籍勞工朋友的權益。以上是我簡要的說明，

謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

謝謝科長。事實上，幾位教授也在這裡，我覺得如果都要靠我們公部門的人力去找，事實上很難，一個工廠那麼大，這一次是因為有人檢舉。所以事實上是你知道那裡面一定有人，你才會很認真去找，一般進去可能看一看，沒人就走了，搞不好還有很多工廠有很多類似這種情形，都有可能。我們應該要有一套機制，怎麼讓這個問題真正能夠去展現，不能每次都要有人來檢舉、有人寫信我們才有辦法去發現，吹哨者的設計我不知道有沒有。

第二個，我覺得像這種剝削都應該給予更重的處罰，社會應該要講究公平公正，符合規定的我們就應該給予獎勵，蓄意的像這種的，剛才科長也提到這是剝削，像這種的應該要給他重罰。我看到今天報紙有報導，很多行業，那些勞工退休金、每個月雇主必須付的那些，很多雇主都不提撥，它的風險是…，因為我也有雇用員工，有時候我就在想，現在一個月2、3萬，我不慢慢付，等到真的有人要退休的時候，我會一下子拿不出那麼多錢，那就會衍生出下一個問題，勞工領不到退休金，雇主應負的責任又不負。所以我覺得我們台灣社會就是長期都沒有名實相符，都漠視了，到最後才搞到沒有辦法解決，我覺得我們平時就應該主動去做這一塊，就是要回到我們的法規，你們在執行上也比較方便，未來才有辦法，否則我跟你說，這個到最後真的問題會很大。我們有學者專家在這裡，等一下我們再請他們多指導。我們就依序，下一位請經發局，謝謝。

**高雄市政府經濟發展局郭股長盈助：**

主席、各位與會代表，大家好，經發局報告。針對這個案子，荃聖公司涉及到我們經發局的部分可能就是工廠的部分，那時候我們知道有這件事情發生之後，就馬上派人去稽查這間工廠，看看它有沒有違反工廠管理輔導法的規定，我們稽查後的結果，它

的產業類別是食品製造業，主要產品是豆干，這個都和我們核定的登記事項是相符的，這間工廠也沒有什麼擴建的情事，所以基本上它沒有違反工廠管理輔導法，以上說明。

**主持人（黃議員柏霖）：**

就是除了外勞的部分以外，其他都合法，是不是？對啊！他們的工廠登記使用、製造項目等等都沒有問題，現在有問題的是來做的人，對不對？就是那些工人。好，OK。下一位請法制局，謝謝。

**高雄市政府法制局張科長瑞霖：**

議員、各位與會代表，大家午安。就今天這個議題，大概有3點看法。第一個，其實我們在講人權，當然，人權是一個普世的價值，它不會因為國籍而有所區別，例如我們憲法裡面說人民，裡面的人民當然是指本國人民，但是它不會因為這樣的影響就說勞基法只保護我們本國的勞工，因為人權是一個普世的價值，所以不會因為他的國籍而有受到影響，我們的憲法就有明文規定，法律之前，人人平等，當然，這個「人人平等」也是不會因為你的國籍而有所區別，這是無庸置疑的。

第二個部分，在勞動檢查這部分，我們從整個立法的體系來看，勞動檢查這個制度當然是立法者有意要賦予主管機關用來保護勞工權益的一個工具，這個如何去善用，才能夠真的去落實法律上要保護勞工這樣一個目的，這個東西要看主管機關如何去善用它。

第三個部分，今天講到荃聖這個案子，可能很大的爭議就是在於什麼叫做刑罰優先，刑罰優先在行政罰法裡面第26條的規定，在一般來說，我們統稱大概就是「一行為不二罰」，一個行為如果同時違反兩個以上、數個行政法上的作為或不作為義務，通常它認為你不能够重複去處罰，或者一個行為同時違反行政法和刑法，它認為你如果處以刑法，基本上就不要去做行政裁罰的動

作。不過它大概有幾個前提，第一個，它必須要是「一行為」，如果它是「數行為」而分別違反的話，你看第24條和第26的結構，第一個，它就是「一行為」，它一定要是一個「一行為」同時去觸犯的時候才構成，如果它是好幾個行為，不同的行為分別觸犯其他法律規定，基本上是沒有這樣限制的問題。

所以，後來勞工局來和我們做一個檢討的時候，我們大概從它整個行為來做一個分析，勞工局當然是因為有檢調的介入，所以比較慎重一點，怕會有違反到刑罰優先這樣的一個原則，所以他們比較謹慎，我說他們是比較謹慎，以致於有人會懷疑他們有點怠惰，但是我覺得他們是真的…，我們大概從它這個過程中了解，覺得他們真的是很謹慎。

而且我們大概從這樣的一個狀況去分析，我覺得其實這個「前提」應該是比較不存在的，因為它分析起來可能是好幾個行為、「數行為」，因為第一個，那些去剝削或是去扣留外勞證照的行為，這個東西在法律上當然有違反人口販賣相關的刑法，甚至搞不好連刑法裡面的強制罪都有可能構成，但是我覺得那是就它對人這個部分。事實上它還違反很多，還有勞動基準法，還有相關就業服務法規定的部分，包括違反許可的部分，其實那些都是行政罰的部分，所以我覺得說不會說因為檢調有介入在調查刑事案件，那你所有的行政罰都全部停下來，因為我覺得說事實上這是可以去併罰的。

那第二個部分就是說其實即便是真的一行為有同時觸犯到刑法跟那個，他也只有在什麼情況？就是罰鍰的部分。罰鍰他禁止你去刑罰，禁止你去重覆處罰。那如果說罰鍰以外的那些強制的一個作為，那事實上主管機關還是有一些權限可以做的。所以我覺得說在這個案子就法論法來講，實在在執行上事實上是有一個改進的空間，那我覺得這個可以讓主管機關以後可以做為類似案件的參考，以上。

**主持人（黃議員柏霖）：**

謝謝法制局。來，我們的鼓山分局。

**高雄市政府警察局鼓山分局防治組洪組長茂榕：**

主持人黃議員，各位大學的教授，還有本府的各級長官大家好，鼓山分局防制組組長報告，有關筌聖這個案件是在104年12月間，整個印尼駐台經濟代表處請求我們本府的勞工局協助，他們有2位印尼籍漁工可能遭到人身控制。勞工局當下就請我們警察局跟鼓山分局組成專案小組，因為被害人聯繫的相關資料也不是很明確，本分局在經過大約1個月的蒐證之後，在105年1月29號15點向地方法院申請搜索票展開營救，共救出了4位外籍漁工。當下我們全部漁工就移給勞工局做安置跟保護程序，在同年4月11號我們將整個案件調查完畢之後移請高雄地檢署偵辦。在同年11月份由橋頭地檢署依違反人口販運，他是針對2位負責人依人口販運起訴。2位仲介是依詐欺跟偽造文書來起訴，整個案件在我們警察局是依觸犯刑法人口販運來做相關的處理。剛剛勞工局郭科長也講過，我們警察局跟勞工局也達成共識，以後有關移送的相關案件，我們移出去之後會將相關資料在不違反偵查不公開的原則下，移請勞工局依權責來進行相關的行政裁處，這一點我們會跟勞工局密切配合，以上報告完畢。

**主持人（黃議員柏霖）：**

好。

**高雄市政府社會局王股長碧文：**

議員以及各位學者，還有我們市府的同仁大家午安，就筌聖公司這個案子，其實社會局可以著墨的空間比較少。不過日後假如勞工局針對勞檢的部分有查獲一些需要協助的弱勢勞工的話，那社會局可以本於職權給予協助急難救助的申請，假如是非本國籍部分的話，那我們也可以媒合一些社會資源來予以協助，以上。

**主持人（黃議員柏霖）：**

謝謝社會局，再來是研考會郭組長。

### 高雄市政府研究發展考核委員會郭組長榮哲：

研考會在思考事情的角度可能跟前面的人比較不太一樣，對於筌聖這件事情比較不想從技術面上去討論他的責任跟罰則，但是我們覺得，我想就議員的高度來看應該也是從制度面上，你應該要去解決我們勞動檢查為什麼沒有辦法去真正落實的問題。因為老實講我們一直希望能提升勞工人權，但是其實勞工人權需要靠落實勞動檢查才能夠達到提升勞動人權，可是我們現在大概蒐集的資料上面，其實面對勞檢現在有幾個問題，除了第一個剛剛的僱主隱匿，大概就是筌聖的這種情況；第二個就是勞動檢查，雖然我們有做勞動檢查，但是如果他是一個我們突擊式檢查，如果他沒有在第一時間提供出勤記錄、薪資單，他沒有第一時間提供資料而是用補提的時候，其實提供的資方可以有造假的空間。

第三個他有一個問題就是，就算我們受理檢舉進行訪查的時候，匿名訪查的時候他敢講真相，我們去的時候他就不敢講。因為這三個事情大概是我們目前所知道的普遍上，我們的勞動檢查比較沒有辦法真的根絕到一些勞工條件改善的一個問題。目前其實勞動部對於勞動檢查這件事的督促、稽核幾乎都是在談各縣市的勞動檢查率，可是他的勞動檢查率的數字是你自己設定一個目標，你只要達到這個目標就算過關了。但是實際上檢查的場次跟在地的事業單位，可能比如說在地可能有5、6千家，但是我們查幾十家這樣，有點不成比例。那其實我們面對到內部的一個問題，就是全國勞動檢查人數目前也是有明顯人力不足的情形，像我們高雄市大概平均1個人大概要面對2,000家的事業單位。全國負責勞動檢查的我們查一下，勞檢員337人，但是他們要面對67萬家的事業單位。

所以在這樣的狀況底下，我們其實不能期待說真的是靠勞檢人員去查，但是我們覺得有一個可能或許可以解決的方案就是說，

我們應該是要想辦法設計出一套有效查核的制度。就是說也許我們人少，沒有辦法出勤太多次，但是我們每次出勤的時候都可以切中抓住真的有問題的地方來做檢查。這樣才能做殺雞儆猴之效。就是說當你是一個有效查核的時候，那可能廠商或雇主就會知道你這個查核是有效的，但是他不知道你什麼時候會來，在這樣的一個心理之下，或許就可以達到遏止雇主不當對待勞工的方向。這是一個策略，當然除了剛剛的有效查核之外，其實包括雇主隱匿的部分，其實剛剛議員也提過，有個吹哨子的設計，甚至我們是不是應該要思考說加重罰則這樣來處理。

從這樣子，應該是我們會需要調整一下目前整個勞動檢查的制度面，這個部分我們大概之後…，因為研考會這邊大概也會再找勞工局，針對我們怎麼樣去設定說我們勞動檢查有沒有達到績效的這件事，以及勞動檢查的方法，我們還會再跟勞工局這邊討論。因為畢竟我們是外行，我們還是得先了解一下說他們在執行業務上面會不會遇到什麼樣的問題，以及我們可以用全部的力量去調度，協助他們解決什麼問題。

不過比較遺憾的就是暫時我們應該可以知道問題在哪裡，但是我們還沒有辦法明確地提出解決的對策，我們只能想到一個大概的方向。其實議員對於這種社會的輿情一向感覺很敏銳，所以我們還在處理的過程中，議員就先開了公聽會。我們也期待這個公聽會其實可以協助，或者其實是說議員如果有什麼好的建議，也可以提供給我們，幫助我們解決這一些問題，以上說明，謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

謝謝研考會。那我們接著請教授，首先請鄧學良鄧教授。

**國立中山大學法律組鄧副教授學良：**

剛剛聽了，我個人非常在乎提到勞檢的部分，我想我先從技術面向各位先做個報告，等一下我也特別請法制局這邊指導一下。議員、各位在座市政府辛苦的公務人員、各位師長大家午安。

剛剛有提到有關所謂的刑法的處理上優先，因為行政罰款沒有這樣規定，他只有最終的確定的時候，行政法上面重要的原理叫行政執行不停止的原則。該權限行使就權限行使，該罰則就罰，罰了之後法院這邊確定之後金額、刑事責任比較低的之後的這邊再做，簡單講叫還款的動作。行政上會有一些些的麻煩，但是這個地方他的重點會在哪裡？來自你前面的開罰。按照行政法，他是屬於第三大權限，是行政權限的行使，我們解釋為行政義務履行確保的手段，或簡稱為叫行政賞罰。你是從行政賞罰，但是你來到司法這邊叫行政救濟，這已經換到第四大架構了，這已經慢了一步，所以應該是我們事情不能等到行政救濟再來處理。

剛剛來自研考會的用心，我想在座各位長官應該都聽得非常清楚，我們應該是在行政權限上該怎麼來做處理。回到警察局這位長官提到，待會兒可以的話也請回答為何還要再經過一個月的察查，你就本案你是把他歸納在刑事責任上面。各位，本案只有刑事責任嗎？我們國家還有一部法律叫做行政執行法，也就是行政執行法這是屬於行政權限上的處理，這個部分也被擱在一旁。我們國家的行政執行的話那是必要的，對人的那種緊急上的救助不待司法，也就是說我知道各位長官這些都是我們行政法上很簡單的東西，大家應該都非常清楚，但是來自我個人剛剛聽了這個報告，容許我再重述一次，行政執行法不等待訴訟，等了訴訟那個是另外行政救濟層面上的問題，也就其通盤的概念上來看，各位把行政權限，大概我看的話，是不是來自行政上同一個謹慎都擱在一旁，一切都訴諸行政救濟。法院講的，這個國家變成法院在統治了，官員就看法院是怎麼樣的話，然後後續就跟著走，我想這不是正常的行政現象。

剛剛在座有三位提到有關勞檢，跟我們今天在座的，勞檢的處長沒有到，只有就業安全的人在。各位只提勞檢，勞檢的部分我向各位報告一下，勞檢我們國家目前假設有10件做勞檢的例一

通，跟我們勞動檢查檢查安全、衛生，還有勞動條件，安全衛生現在併在一起，勞動條件是一個體系。我們檢查安全衛生，假設檢查10件，各位勞檢只檢查1件。所以他安全衛生，我也跟研考會長官這邊來報告一下，我們職業安全衛生法雖然修正了，在有關精神上的衛生的這部分檢查，來自勞動部的統計資料上面，各位，還沒有來自過勞或是有關精神上的折磨這方面的職場的霸凌。相關的統計現在政府都還沒有做，腳步都還沒有動。

高雄市我們整體的勞檢，我給各位報告一下，在104年有關職災的，我們勞檢高雄市這邊在六都我們排名第五名，我想這個數字網路上可以看得到的，在這裡有一個根本的問題也請研考會這邊思考，議員這邊也請費心。我們勞動檢查法早早在民國5、60年之後就有了，一直到今天為止，跟我們勞檢的結構體制是重在機械跟物理；我們的安全衛生重在安全衛生的檢查，那我們現在社會安全衛生在國家這麼嚴格的規定，特別是以前的勞工安全衛生法，現在稱為職業安全衛生法，整體上的規定有加重行政上的刑事罰，有規定刑事上的刑事罰，各位來自機關平常出了事故之外，違規的部分接觸會比較少一些。各位現在難的都是難在精神、人文這個層面。就像我們外勞察查，現在有聘雇了一些外勞察查員，但是外勞察查員，各位，請問這個會不會受我們高雄市本身的地方自治條例，我們的勞動檢查法上面並沒有相關這個規定，也就是可能是我們的自行做的規定。

也就是以上我第二點向各位師長、在座各位長官跟議員報告的是，靠勞檢各位這邊檢查不出個究竟，高雄市你這個整體要靠勞檢，一則是剛剛有講人力上的不足；再來則是有關他的職權；再來行政執行法能做的事情，這個職權他不敢行使。特別來自警察機關這邊把所有案件都是當刑事案件在辦，從行政上是可以辦的，行政執行法該動的，這個部分並沒有動。像這些的困難都造成我們的當下這個究竟該怎麼做，所以凡事把它苛責到勞檢的體

系，我覺得有一些不公平，因為尤其現在勞檢光是應付勞動部來自中央每年固定要辦的重大勞檢，他別的事情都不用做了。

那勞檢什麼時候會啟動？請各位愛惜自己國家，我也可以懇請郭科長這邊，請不要一直再提人口販運。人口販運是98年之後的事情，勞動人權是從有我們國家就開始的，我們國家開始就有勞動人權，至少你提勞基法。各位，勞基法第5條這邊就有所謂的強制勞動；第6條有中間剝削，也就是沒有人口販運強制法之前有勞基法存在；有勞工安全衛生法叫做職業安全衛生法。另外有所謂的就業服務法，這幾大法令在期許勞工行政這邊能做的事情就已經不少，所以我們其實不應該從人口販運的角度，我覺得應該從議員這邊所談的勞動人權的層面，我覺得各位應該是很值得去思考，從剛剛講的捷運泰勞事件之後，整體的我們的勞動的行政人力，勞動上的結構有沒有太大的轉變？我跟各位講，沒有。高雄市有沒有自治立法的空間？我說有，但是要有人去做。各位知道嗎？來自我們所謂的科員政治、部門政治，警察局的事，勞工局這邊不會知道，法制局的事來自各科室要忙起來，各忙各的。研考會這個地方其實應該為高雄市設想一下，這是我們高雄市要跨整個科室，要做整體上的一個調整。而且我感覺到，我個人是教行政法的，很不禮貌，各位做以上的報告，我感覺到來自各部門各自擁有各自的資源，然後沒有綜合使用，這會是天大的問題。

最終的藥方也就是剛剛來自議員一直在提所謂的吹哨子體制，各位，這些個案又再度從外界進來，我個人非常好奇，這可能需要靠實務上的研究，本國勞工會不會是為了他自己工作上的問題，照理講應該要通報，但是竟然沒有通報。依照就業服務法，他可以撤銷的也只不過是外國人的庇護許可一部或全部，只有這個地方而已。所以這些恐怕需要更多的溝通，你就我們剛剛簡稱的勞動三權的第二權：協商交涉的部分，我覺得在更上位的體制

應該讓更多勞工關心自己的企業，一輩子就跟著你。已經5、60歲了我能去哪裡？這個企業能正常生存下去，我們讓勞工把他的心，不是關心街頭，而且關心在自己的企業。外勞是帶我們的錢到他們自己的國度，雖然他有勞動力貢獻，但是假設他這些錢在本地消費能不能創造經濟？我們的經濟活動會更好。外勞其實在方向上我們應該朝盡可能來減少，但勞動法上沒有人權，剛剛來自法制局這邊有講得非常的清楚，不會因為有國籍上，基本上勞動法是採屬地主義，不管你來自哪裡，而是在這個地方勞動的。

所以有關筓聖的案子，我想勞工局這邊後續可做的就是半毛錢通通要幫他要回來，他的薪資通通要幫他核算清楚，我們把這些為我們高雄市，為我們國家要一點顏面。依照他實際用現行法制，依照收入法規從新從優的原則，半毛錢都還給人家，要筓聖這邊扛起責任。千言萬語，活在這個都市我們哪都去不了，愛惜咱們自己的家鄉，以上。

**主持人（黃議員柏霖）：**

接著請林教授。等一下請各單位如果第一輪教授講了，你們可以再補充，謝謝。

**大仁科技大學文化創意產業研究所林副教授兼院長爵士：**

我想我從一個點先切入一下，我們這個討論題綱有一個是說市府在勞動檢查跟維護勞工人權若有疏失，市府相關機關是否要負起政治及行政責任這個議題，都是勾問號。以我自己對於時事的判斷跟淺見，如果這件事情的人數規模是大的，媒體報導的張力是持久的，就會有這樣的結果。但今天是問題沒有，因為只有2個人，而且是個案。而且剛剛科長的解釋是在於說他們是在法條採用的前後邏輯，然後也跟法制局討論過，就是24條跟26條他們的優先性。

但其實你們的選擇也是你們爭議的被質疑的點，我想這一點是很清楚的。因為民眾跟輿論在看這個問題就是說，為什麼14年的

事，現在發現了之後然後解釋是說，有，現在正在審理當中，涉嫌人口販運，靜待司法。那一般人的法感跟法的價值就是說，這麼明確的事，這樣的一個違反法令的事，在行政法你可以去處理的東西，為什麼你非得等到那個？那整個的時效跟觀感，你們的解釋跟依據其實也是爭議的開始，但是沒有不法。

其實你們是法律的選擇的實踐的問題，跟大家對這個實踐選擇的看法跟接受程度，這個我認為事情是這樣子。但是有時候在公部門做事，大家不覺得嗎？有時候有些所謂的政治責任，就是伴隨這樣的張力跟名義的交織。那這件事情在訴諸媒體之後，其實我也發現一個饒富趣味的問題，就是說不罰則已，當他被揭露的時候，你們的行政作為就是迅速無比的。所以在某一個意義上這樣的處置是回應社會的期待，所以就有點矛盾了。所以媒體跟民眾的期待對公部門有沒有壓力？有。因之，後來的處議條件在行政法的部分是又快又猛，而且那個額度最後都是採最高額。

所以代表我們其實不是不在乎這個事，我們也怕這個事影響到整個公部門，尤其是高雄是一個自詡是勞工城市，從過去的歷史以來，我們現在的駁二特區站立的玩偶是什麼？就是一個胖胖的婦女跟一個人，那個就是代表我們高雄市對這些我們勞工大眾的一種珍惜跟我們作為一個過去勞力加工密集區的一種自我的，對勞工疼惜的一種展現，還把他們拿出來當標竿。可是我們同樣也可以發現，勞動的人權是人類共同在追求的目標，就跟憲法上去把政治人權不斷地追求，哪怕是生命的付出代價。

但往往人權就是你透過在台灣，我們這個法律的實踐過程當中就是說，我們有了這些法，剛剛鄧教授提過，勞基法也有、就業服務法也有，我們也有人口販運法、也有勞動檢查法，我們這些法律都有，真正的問題是在實踐面。就是現存的勞動法規是應然的存在在那裡讓我們看著，我們都有這些東西。但實然的勞動條件卻也是擺在那裡讓我們思考，思考什麼？難道一個台灣人說工

作去讓人家一年沒有回家的？不太可能吧？我們在實務上卻可以發現說有一個外勞，在我們這個地方工作，他可以得到不同的，如此大的差別的結果，他的勞動條件，對吧？這也提醒我們台灣還有在勞動人權，特別是在外勞這一塊，我們顯然自己還有很大的進步空間。否則孰令致之呢？甚至還引起國際視聽的關注。

我來自雲林縣六輕旁邊的鄉鎮，我幾個朋友都是在六輕裡面管外勞的，外勞在台灣恐怕管理的鬆散，大概跟很多國家來講其實是不高的。真的，尤其在雲林縣那個外勞常常逃逸，甚至會在防風林烤小鳥吃的，甚至你會在廟宇裡面看他們隨便晃。其實他代表的就是我們不管來自公部門跟我們自己的外勞使用的單位，對這個外勞某些管理上的缺乏。那今天是因為勞動條件曝露了我們這個問題，勞檢發現這個人被非法擁有，但事實上我們國家對外勞，我們標榜是最基本的，所以過去王如玄一直堅持很多資本家，很多老闆一直是要工資脫勾的，我相信大家很多人支持，專案領進另外不同的法令來規範這個結果，問題是我們的主席是誰，跟我們的勞工團體大加蹙伐。這也代表了我們希望他在一個基礎條件，那既然希望他在這個基礎條件上為台灣製造業跟企業的經濟上所用，那我覺得落實到一個比較技術性的問題就是我們到底怎麼勞檢？我有請教過幾個朋友。就是第一個，你的人力實在是太薄弱了，一個人面對那麼多人，而且業者常常有一種作法，我不知道大家是不是認同，就是有人要檢查，那天就暫時性停工。你有很多的方式來因應我的稽核，而且通常是具公務員身份的，比較高階的他的公權力的被表徵、被尊重的程度是高的。

所以這一個面向，我們怎麼去在一個勞動檢查，用什麼樣的一個方式讓我們的勞動檢查的人不是疲於奔命在應付這麼多的東西，而能夠產生實在上的效果，我覺得這也不是單一單位能去思考的，這部分當然是我們要強化的。

另外我也提到一個饒富趣味的問題來思考，筊聖有時候你說他今天做了這件事，那我們都是給他最高段的處分，包括那天筊聖是不是因為豆製品的問題，教育局就先預防性，他們說先把他的那個豆製品，我們從348所高雄的中小學先下架，事實上這個處分如果我是筊聖，我可能要訴願一下了。為什麼呢？我沒有違反中央標準啊，他那個1公斤是1公克，我們那個苯甲酸，那個筊聖是0.08，而且他是長期供給，那長期供給你突然這樣，檢查的結果你說我超過，希望高雄市是零檢出但我沒有違反中央法令，那你為什麼連我的商品都給我暫時性下架？那個理由啦！

所以有時候我是覺得我們公部門這件事也曝露了一點就是，法令在我們的手上詮釋的時候，你自己要行政作為的時候，給廠商的利益或不利益大家要思考那一把尺，有時候也會變得是說當大家皆喊誅殺，你好像不跟著捅一刀，就是你錯了。我是也提供了大家這樣的一個思考來面對這樣的一件事，他是不是罪無可赦到這個地步或是說我們必須在一個他違規的事實之下，然後去深化說這個個案，高雄市自詡一個勞工城市在這個個案發生之後，我們有沒有一個什麼樣的比較積極性的作為。我想我先提到這樣一個讓你們思考，謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

接著吳教授。

**樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：**

議員、各位長官、各位教授以及到場諸位朋友，大家午安，大家好。探討這個問題的時候，我想先請教高雄市警察局的長官一個問題，這個是在岡山發生的，為什麼是鼓山分局過去查察？

**高雄市政府警察局鼓山分局防治組洪組長茂榕：**

是勞工局，我們同仁會同，我們部門通報。

**樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：**

為什麼不是岡山？

**高雄市政府警察局鼓山分局防治組洪組長茂榕：**

這個是警察局外事科，我們只好配合上面的，績效上面我們會做一起這樣。

**樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：**

是這樣，o.k.，謝謝。這個是我的疑問，奇怪，岡山有什麼問題嗎？這是我的另外一個思考。

**主持人（黃議員柏霖）：**

你是擔心說只有管區的不知道那個管區有什麼事，管區以外的全部都知道。

**樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：**

這個不是常常引為笑談的一句話嗎？這個也是可能有所污讟或者是有所可能，我不曉得。針對今天這個議題，我想針對柏霖議員所設定的這些討論題綱來做一些回應。討論題綱（一）就是說如何完整處理「高雄荃聖食品公司」非法雇用外勞案，前後行政檢查為什麼這麼多年沒有查察到這名外勞？我覺得剛剛法制局或者研考會，以及我們法律的專家鄧學良教授、爵士教授有提到，這可能在勞動檢查法和它的施行細則裡面是否處分太輕或者是他的吹哨條款沒有提出相對的因應是一個主要的問題。處分太輕，舉一個例子，荃聖他兩個搞了14年，如果可以瞞天過海，他可以省下多少經費？這個可能是一個思考的問題，是否我們的罰則太輕？

第二個部分，為什麼沒有人去檢舉？是不是跟本國勞工或者是台灣外籍勞工有本身的牽連或瓜葛？因為我認識了一些中小企業的老闆，他們對…，講這一點可能學良教授不太認同，我認識幾個中小企業老闆，他們對台灣勞工有時候很負面的評價，他說台灣勞工多屎多尿，「多屎多尿」的意思是說明明他們有急單進來，給加班費一樣不幹，他說逼得沒辦法就請了一大堆外勞。他說外勞，你只要給他加班費，什麼都幹。當然我也看過岡山的外

勞在阿公店溪裡面捕魚、撈魚，然後馬上烤魚吃的，我不曉得那個是不是非法，但是我曾經目睹，我也很善盡我國民的義務就去跟那個外勞講說那個魚不能吃，坦白講，台灣的溪除了高山溪的魚還能吃之外，哪邊的溪能吃？各位長官，你敢不敢吃台灣平地溪的那些魚？你敢不敢吃？我絕對不敢吃。我就跟外勞講說那個魚是有毒的，最好不要吃，他們烤起來，他說好好吃，他還跟我講很好吃。這個是不是跟2005年的所謂岡山外勞暴動事件，伙食太差有關？那種所謂的影響，我不知道，但是我覺得台灣的外勞，如果你在勞動檢查法或是在施行細則裡面訂定高額的所謂吹哨條款，檢查有高額的獎金，我相信重賞之下必有勇夫、勇女，這個或許可以去思考。

題綱（二），我覺得要連結到你的題綱（四），就是說如何協助在高雄就業的外籍勞工有其他的申訴或者是求助的管道？我覺得澳門，各位長官如果有去過澳門，我相信不是去賭，也不是去色。我一年大概到澳門大學開會開2次，我只要一下飛機，手機一打開，1、20通的簡訊就出來。什麼？歡迎你到哪一家賭場去賭錢、歡迎你到哪邊吃美食，一大堆，中文、英文統統都有。剛才郭科長也講到說，還有法制局的代表說我們的檢查員就那麼少，數十萬家的公司、工廠，我們真的是分身乏術，但是我覺得澳門這種推動商業的模式在公部門或者去考慮思考，像我們現在那個颱風季，我覺得也滿好的，颱風季，那個簡訊就進來，颱風一來，簡訊不就統統都進來了嗎？你們可能說外勞看不懂中文，那怎麼辦？我幫你們思考一個解決的辦法，好比說我們高雄的外勞有印尼的、菲律賓的、泰國的，很簡單，你只要花少部分的錢就可以用到這種APP，你只要行文給各大學的資訊管理系或者是研發處，我們的獎金10萬元，你要幫我們設計一套什麼、什麼，然後我們給20萬元或多少錢，你找外面商家設計一套APP可能200萬元、500萬元。你給那些大學資訊系20萬元，他搞得像真的一

樣，然後做得非常棒。這個是大家可以去運用的，花少部分的錢可以獲得很大的功效，提供大家做一個參考。再不然，我覺得我們外勞引進之後，我記得好像是每幾個月就會做一次健康檢查還是什麼，我覺得一進來的時候就要求他在手機裡面下載你們所用的一些軟體，APP軟體或求助的管道那些東西，就硬性規定他一定要下載。再不然，如果說這樣還是沒辦法的話，你們可以做一些小卡片，讓他們可以隨時放在他們皮包裡面。泰國的有泰文、印尼有印尼文、越南有越南文，那個基本上都不難，這是我覺得可以提供大家思考的部分。

題綱（五），市府在勞動檢查及維護勞工人權的疏失上面，我覺得當然就有同剛剛郭科長以及各位長官所提到的，這種事件坦白講要去責難你們，我覺得也太過殘忍，因為你們公事也是非常繁雜，但是我覺得人在公門好修行，人民對政府部門都有一種所謂的恨鐵不成鋼或者是好還要更好的一種期待。當然如果能夠透過我們的努力讓這個社會、這個國家能有更好的形象展現，我想當然這個就是Maslow人類程序論所講的最高層次的追求，我覺得公部門應該都有這種認知。其實我這裡有一個題外話，這是談到外籍勞工人權，我個人滿喜歡騎車的，所以我假日幾乎都在岡山或是台南地區鄉間到處騎，我覺得人在公門好修行，但是我們很多市府的相關部門看到很多跟我們切身相關的問題都視若無睹，我隨便舉一個例子，高雄市，台南我就不講了，很多工廠林立於田間，那些工廠合法嗎？沒有排放廢水、污水、有毒液體嗎？我跟各位同仁講，那些排放下去到最後都到我們的嘴巴、我們的胃，沒有人解決。有一個很有名的上市公司、很賺錢的上市公司，他就在橋頭區，那麼賺錢，他為什麼在橋頭區？後來我問了，他說工業區的價格是農業區的10倍，他不是買不起，是要省那9倍。在這種狀況之下，工業區的設定不是集中管理不要讓這些污染吃到大家的肚子裡面，有更好的一種選擇嗎？這是我的題外話。因

為我只要騎腳踏車到我們鄉間逛一圈，我的天啊！到處都是，那些東西統統到我們的肚子裡面，除非你有辦法長期訂郭台銘的那個完全沒有任何污染的食物。那個菜，我一個同事訂了，一個月將近3萬元，光菜錢，但是保證沒有任何污染。

主持人（黃議員柏霖）：

幾個人吃？

樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：

4個，一個月3萬元。

主持人（黃議員柏霖）：

要收入很好。

樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：

收入很好才有辦法這樣。

主持人（黃議員柏霖）：

對。

樹德科技大學通識教育學院吳副教授建德：

在座的，我不曉得諸位長官你們有去訂那一種嗎？沒有。這可能是大家需要去努力的地方，報告完畢。

主持人（黃議員柏霖）：

接著我們大律師。

高雄市立空中大學法學院張講師宗隆：

謝謝議員，我今天來參加議員舉辦的這場公聽會真的是受益良多。剛剛建德教授有提到說罰則如果太輕是不是沒有嚇阻的效果？確實也就是如此。因為如果是在商言商的話，罰則的部分，他們有時候甚至把它當作是一個成本的考量，也因此，在勞檢的時候，如果說針對之前或者你們在查核的實務經驗上，認為說比較容易會有違反勞檢相關法規的這些業主和商家的話，其實應該加強查察的頻率。只要有查到就足以裁罰，採取連續罰的方法，我相信這個絕對可以有一個嚇阻的效果。

接著，我要從今天所要討論的題綱開始說起。今天題綱裡面有一個部分先提到就是說報告裡面提到說有30%的受檢公司有違反勞基法，加班超過上限未能支付加班費，有一個這樣的問題。最新的相關勞基法規，我相信長官一定是比我還要瞭解。相關的法規現在已經規定事業單位一定要備置員工的出勤紀錄還有薪資帳簿，這個是最容易能夠去瞭解事業單位對於勞工的勞動條件有沒有符合法令最直接的書面上的一個證據，例如出勤紀錄，我們可以知道員工上、下班的時間，去核算他每個月薪資的狀況。雖然說實務上也許我們有聽到說上班打卡制、下班責任制，所以也許有時候下班有打卡，但事實上勞工還有繼續在工作；薪資帳簿的部分，或許我們也有聽聞到，就是說也許本薪，他規定其實滿低的，但是他用其他的一些薪資，不是薪資，用其他金額的項目去做替代，例如說員工有所謂的子女教育補助費，但是事實上如果你再去瞭解的話，這名員工可能根本還沒有結婚、根本沒有小朋友，他哪裡來的員工子女教育補助費呢？所以說我們在查察的時候，其實勞檢的話，依照相關的法規不是只有查核職安的部分，當然職安是重點，這個我們都知道，但是對於勞動條件，還有這些薪資的部分也是你們查核的一個項目，也因此我們在查核的時候，除了這些書面可以看得到出勤的紀錄、薪資帳簿以外，程序上我也瞭解你們一定會找員工來做訪談，那麼是不是有可能如果這個業主的員工人數並不是太多、不是太龐大的話，儘可能的多做一些訪談的紀錄，去check出勤跟薪資帳簿的記載到底屬不屬實？如果不實，你直接行政上加以裁罰的話，業主一定會有一個警惕的效果。我反過來講，也有業主表示說他們並沒有想要違反相關的一些法令規定，而事實上根本不曉得怎麼去計算或者是不曉得怎麼去實踐法令的一些規定。

現在最熱門的話題是一例一休，請問一下，如果事業主叫勞工在休假日來上班跟例假日來上班，薪資的給法、金額算法一樣

呢？還是不一樣？其實不一樣。我再提一個狀況，如果說業主叫勞工在休假、例假日來上班，在沒有挪移那個工作時間的情況之下，偏偏她那一天也許說國定假日消費的人很多，服務業一定很忙，也許他那一天工作了12個小時換句話說他又再加班4個小時，那你這樣要怎麼計算他的薪資？很多業主（老闆們）他們碰到這個狀況，其實他們沒辦法很正確的去計算出來，並不是說他們主觀上想要去故意違反這樣的規定。這個我知道勞工單位的長官一定最瞭解，勞動部的網站其實現在都有一些相關非常有用的資源，像加班薪資計算的程式，只要點進去勞動部裡面，員工自己就可以計算出來，但是這樣可以運用的資源，知道的人多不多？目前可能不是太多的人所瞭解，所以這個部分是需要去加以做宣導的，我認為這個部分，勞工的主管單位應該可以再考慮看看怎麼樣去加強他的宣導。

另外，我都是談實務方面，就是說實務上我們碰到很多，有的時候其實勞工單位就可以做出行政函示去解決這些問題，不要讓糾紛一直漫無止境的擴大下去，譬如說航空業界的駕駛司機們，他們待班的時間到底算不算工時？這個就是一個實務上很常發生的問題，例如醫療院所，醫護人員他們在交班完之後的那段還留在醫院的時間算不算工時？講具體一點，比方說運輸業的公車司機，他每次在發班到終點站的時候，可能會有一個10到15分鐘，也許是20分鐘的空檔時間才又再發班回去，這個15、20分鐘時間到底算不算工時？業主的立場一定認為這個不算，因為你可以去上洗手間、去吃個便當、去稍微休息一下，但是站在勞工的立場，他認為那個絕對是一個工時，因為他沒辦法走遠，是不是？就算他要去買便當也要花時間、也要吃完。這件事情其實勞工單位不見得一定要靠勞動部，勞工局本身其實就可以做出一些相關的解釋讓大家去依循，這樣糾紛確實會變得比較少一點。

接著，我們要談到荃聖這個case。我非常贊成法制局長官剛剛

的一個說明，因為行政罰法第26條只是說一事不兩罰，並不表示說勞工單位不能夠先做行政上的裁罰處分。事實上，勞基法很多一些規定，勞工局直接就已經做裁罰了，我舉一個例子，比方說勞基法裡面規定事業業主不能夠以任何的理由去隨便剋扣員工的薪資，如果有查到的話，勞工局是不是直接就下了一個行政處分去做裁罰了？本來就是如此。有沒有需要等到法院判決為準？沒有說要等到那個時候。當然你可以說我剛剛舉的這個例子是民事上的，行政罰法第26條是刑先懲後的一個問題，但事實上剛剛鄧教授講得非常清楚，我今天受益良多，鄧教授剛剛也講得非常清楚，行政執行上行政機關本來就可以做裁罰，如果說那個業主不服的話，他自然有行政上申訴和救濟的管道，而不是像荃聖公司今天這樣的個案，等到超過1年，然後再迅雷不及掩耳的對荃聖公司加以裁罰，更何況今天這個裁罰的構成要件並不完全一樣，因為我剛剛聽起來，勞工局這邊裁罰的理由是說他違反了外國人非法工作的狀況，對不對？或者讓他在不同的場所沒有報備的工作，當然最後還有一點，那個部分就牽扯到刑法是沒有錯，你剋扣了他的護照或什麼之類的部分。換句話說，你用3個不同的要件去裁罰荃聖公司，而前面2個要件其實跟刑事上的部分比較沒有什麼關連性，那麼勞工局為什麼就這兩個部分沒有先裁罰呢？這個部分確實在平行的溝通上，因為勞工局說最後要詢問法制局的意見，其實以後就瞭解說碰到這樣的個案，在市府各個單位平行的聯繫上，因為你們要跟警察局聯繫，也要跟法制局聯繫，所以這個部分確實是可以再做更好的處理，當然因為勞工局的長官說這個漏洞已經要把它補起來，所以我們也就這個部分不再多說。

我再舉一個實務上也許會碰到的例子，就好像勞檢的時候，尤其長官會…，不是高雄市，就是說長官有問我說：「請問一下，我有一次去勞檢的時候，他就是不開門，我怎麼辦？」，業主就

是不開門，我怎麼辦？我說他不開門，依照勞動檢查法裡的規定，你就直接給他裁罰，你就先罰他3萬元，你就先罰他，明天你再來，他不開門，你再罰。他會問我說，可是如果明天來的話也許那一天一些比較不符合法律規定早就已經排除掉，第二天來就查無實據了。其實我想給一個，我不是說建議，其實這個法律都有規定，勞動檢查法第16條的規定上說勞動檢查員認為他有犯罪嫌疑的話，你們直接去跟檢察官聲請簽發搜索票，就相關物件、處所執行搜索和扣押，當然我們瞭解說不可能是勞檢的長官直接去搜索，一定是會同警察單位，但是既然法律已經有這樣的規定，而且這麼好用，為什麼不去加以運用呢？是不是？也有人問我，他說：「我跟你講一個實際上的狀況，就是我們去檢查的時候，按門鈴按半天，他才開。」，他還是開了，他沒有錯，所以不可能再叫警察單位來協助，但是已經按了很久，也許10分鐘、20分鐘以後他才把門打開，也許很多事情可能沒有辦法那麼容易查得到，那要怎麼辦？其實勞動檢查法也有規定，不是嗎？你們在檢查的時候，原則上是完全不先通知跟告知，你們就是用一種突擊性的方式去做檢查；還有人問我，他說：「他把門打開以後，裡面放了好幾隻非常兇猛的狼狗，一進來就開始叫。」，其實那很難真的去把所有的東西都查得那樣的清楚，那個也都有規定，你就會同當地的警察人員一起去做查核，而且如果你真的碰到有這種業主故意這樣不配合勞檢的狀況，你就知道他這個事業單位有不符合法令情況的可能性就非常的高，既然非常高，我剛剛有強調說，你為什麼不用連續查核、連續處罰的方式去做這樣的處理呢？這樣的話，業主自然會心生警惕，將不法的狀況能夠盡量把它做減少。

剛剛前面兩位林教授、吳教授有提到吹哨者的部分，今天荃聖的這個個案主要提到的是外籍勞工的部分。外籍勞工的部分應該也是歸勞工單位在做管理，他裡面其實還有一個問題，也許我們

等一下可以多討論一下，有關仲介的部分好像沒有太多的著墨，是不是？雖然說我們對仲介人員後來也做了行政上的裁罰，但是如果僅僅只是這樣，我個人認為警惕的效果不夠，因為他們的源頭其實是在外籍勞工仲介的這個程序上。外籍勞工進來我們本國開始工作的時候，前一天、前兩天也許是在做健康檢查，這個我們都瞭解，後來勞檢人員也許會到業主那個地方稍微看一下，比方看護工的部分，可能一定會去看一下。有沒有可能性在這個程序上外籍勞工進入本國工作的前一、二天的時候，就剛剛吳教授所提到的，你可以開始做一個宣導、開始做一個說明，就是說外籍勞工他們自己應有的一些基本上的權益維護，這樣才能夠有所謂吹哨的效果。我就簡單報告到這邊，謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

謝謝大律師。那麼我們幾位要回應一下，好嗎？

**高雄市政府勞工局就業安全科郭科長耿華：**

謝謝黃議員，謝謝我們幾位老師。像各位老師講完幾個意見，給我們不同思考的方向，其實在行政機關久了，我們有時候會時常侷限在某種情境下面、某種行政法令規定下面去做一些行政上面的判斷，我想這個部分首先感謝各位老師給我們的一些指導。另外，我想先回應給鄧老師，你特別提到薪資追償的部分，我也覺得這個部分因為他們在台灣工作那麼久，不管是加班或是薪資的部分絕對不能少給他們，這個部分我們有協助他們申請法務，他們也在法院提出民事的賠償，就是對於他們這幾年在台灣的薪資一定要跟荃聖這邊要回來，這個部分我們也有特別注意到，所以跟…。〔幫他們問一下新法規。〕是，這個部分我們會特別注意，所以跟老師做這部分回報。

第二個部分，我想我也必須承認我們必須再檢討，就是我們對行政程序上面的加強，確實有那個空間。我剛有跟各位老師報告，我們確實有時候會陷入刑事優先，而且也一直認為這樣是正

確，有老師這麼跟我們講，我想以後我們在這個部分會跟法制局加強來聯繫，請他們給我們一些比較正確或是能夠把這個漏洞補起來。我想勞工的權益不管是本勞或是外勞的權益保障也是我們勞工局一個責無旁貸的責任，我們確實還有改善的空間，這必須跟各位老師做說明的。

其實我們必須正視今天外勞在台灣的問題，外勞在台灣已經超過63萬人，在高雄市也超過5萬3,000人。其實外勞並不是只有家庭看護或是廠工，我們在高雄市的5萬3,000名外勞裡面大概有2萬名是家庭看護工，代表什麼？就是有2萬個家庭請家庭看護工。這2萬名家庭看護工所造成的問題，我想不是一個家庭的問題，是一個社會的問題，甚至於我們最近報紙上寫到印尼說要禁止外勞輸出，如果這2萬名印尼外勞不能來到高雄，都被叫回去，這個不是家庭的問題，這不是社會的問題，這不是經濟的問題，因為我從事外勞業務有一段時間，我對於這個部分也很有感觸。外勞權益的保障是我們責無旁貸，但是台灣人必須依賴外籍勞工所造成的後果，我覺得政府跟我們都必須去正視這個問題，那不是我們現在每個人好像在公園裡面看到外勞推著老人這麼簡單的問題而已，而是後面存在的一些社會上面的問題，我覺得那個問題會令人更擔憂。

我想必須說明一件事情，這麼多外籍勞工，有好的雇主、有壞的雇主，有好的外勞、也有壞的外勞，我想這個是我們台灣引進外勞制度裡面所存在很根本的現象，現在目前為止台灣的法令對於外籍勞工保障比十幾年前的泰勞事件已經進步太多了，十幾年前的外勞在台灣幾乎是沒什麼權益，他們沒有什麼可以發聲或怎麼樣，但是今天的整個政策慢慢執行改變過來，已經改變很多了。老師有特別提到說有關於外勞申訴的部分，其實外籍勞工一旦進到台灣，他們不是小港就是桃園進來，本來就設有一個外勞的服務站，外勞一進來以後就會由他們集合，發宣導手冊，告訴

他們的權益保障是什麼，他們有什麼問題打哪邊？勞動部有設置24小時4國語言的申訴專線1955，所以現在所有的外勞只要一進到台灣，只要他們有任何的問題、需要就是由1955這邊來協助解決，這個部分當然還有改善的空間，我必須承認，因為有些黑數會存在，但是這個管道基本上是暢通的，而且是沒什麼問題的。進入到台灣以後，他們要健康檢查，我們要做入國通報檢查，我想這方面慢慢都已經有制度上面的存在，當然我也必須承認還有努力的空間，但是我們在保障外勞的權益上面已經往正常、好的方向去走。我一直比較擔心的是外勞存在的問題，不是只有事業單位缺工的問題，我更擔心的是那將近在台灣20萬個家庭看護工的問題，這個是我覺得我們要去面對的。今天很謝謝黃議員給我們一個機會來說明今天荃聖這個問題，其實也可以去探討一下外勞在台灣到底他的角色跟他所影響的，這個部分也必須大家去思考的。今天荃聖這個案子，我想在我們市府這邊，我們跟法制局、跟警察局、跟幾個局處大概都有開過會討論出我們以後該怎麼面對的問題，這個部分我們會再繼續去努力和加強，也再次謝謝各位老師給我們一些指導跟建議，謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

其他局處有沒有人要再補充？不要，謝謝。

**高雄市政府警察局鼓山分局防治組洪組長茂榕：**

警察局針對剛剛鄧老師給我們的指教，就是針對印尼經濟代表處在104年12月底給勞工局有關請求協助的資訊之後，勞工局在104年12月底請求我們鼓山分局協助來共同偵辦這個案件，整個時間拖到105年1月29日我們才申請搜索票去執行這個案件。因為這個案件當初印尼代表處給勞工局的資訊是他不確定是哪一家公司，他只有…，〔不確定？〕不確定，不是第一時間就說是荃聖這個公司，後來是由印尼的移工跟勞工局的通譯每個晚上利用簡訊，只有簡訊，沒有line什麼的，是透過簡訊，有時候是2、3

天才資訊的互通，他也不知道是在那裡，所以我們警察局配合他是經過差不多一個月的整個搜證，後來他們可能確定是哪一家，我們也都到現場去，因為他們整個公司四周都是監視器，我們也不可能靠太近，他們馬上就知道，所以在周圍我們從鼓山到現場去，好幾次去那邊慢慢搜證相關的資料，因為現在要申請搜索票，說起來真的不簡單，裡面的狀況，還有一些相關的要件都要很齊全，地檢署和法院才會申請搜索票給我們，所以整個會拖到一個月的時間是這個樣子。剛剛鄧老師給我們一些有關行政執行，這個部分其實我們警方這邊也可以來思考，因為在我們的觀念裡面有刑法的這個部分我們才會做處理，這我們會做思考，如果當下知道哪一間，我們就配合勞工局做行政執行的話，這個案件可能很快就可以破獲，那麼這一點我們會來做思考，以後來精進，報告完畢。

**主持人（黃議員柏霖）：**

其他有沒有要補充嗎？研考會，有嗎？

**高雄市政府研究發展考核委員會綜合計畫組郭組長榮哲：**

回應一下鄧教授，我覺得的確荃聖這個問題不是一個單純的外勞問題，應該從整體勞工條件的方式去思考這個問題。剛剛鄧教授建議那個職業安全衛生，其實我們也有在追蹤，但是我不知道是不是我理解錯誤？可能問一下勞工局，我們對於這一件職業安全衛生這個部分，我們的理解好像是說中央在處理，那就是整個勞動檢查業務上面職業安全衛生是中央在包，然後地方政府我們就是處理勞動條件的這個區塊，所以在這個部分的著墨上，我們可能就比較要跟中央配合，以上說明，謝謝。

**國立中山大學法律組鄧副教授學良：**

給我幾分鐘時間向各位長官報告一下，也感謝警察局長官的指導，也針對剛剛特別幾位師長的部分，我也記錄下來。我想首先我對來自應該是張老師這邊所講的，我們地方政府基本上在地方

自治法規沒有辦法訂罰則，中央沒有訂罰則的話，他們要增加罰則基本上是不可能，我想這是一般的概念；另外有一個滿重要的，勞動檢查法第33條第4項有關勞工朋友的申訴，申訴的部分，資方對勞工朋友採取不利待遇的時候，各位，竟然勞檢法沒有罰則，勞工朋友要怎麼樣？要自行提起民事訴訟。這個究竟是怎麼設計的？實在看不懂。因為他這邊沒有提供救濟，所以在我們行政法的設計上有行政權設計上的竟然沒有罰，但行政有時候是雙向的，有時候設計很少，所以剛剛我們師長有提到是不是從獎賞的這個層面？重賞之下必有勇夫，這個部分的經費，而且勞檢前一陣子是因為有人檢舉太多，中央也把這個撤掉，但高雄市本身可以考量我們自己。考量這個部分的作法，在行政法上的原理，我們簡稱為一般大家都知道的，叫公私協力。我們現有的勞檢人員不要把他忙壞，讓他最終使用他的公權，讓他的底下有很多的老百姓來擁護我們的勞動正義，我們大家都檢舉、都一起吹哨，把很多資訊過來，然後你經由判斷之後在最關鍵的時候，我們的勞檢員再出手。各位，這樣就能做很多事情，各位都是國家好難得的公務人員，你在最後的關鍵，然後用民間的這些力氣，人總有愛惜自己城市的心、愛惜自己國家的心，人都有行俠仗義的心。在行政法上，我們非常期待，我們說應該是全民警察，怎麼會只有制服是警察？為什麼要變成全民警察？因為全民都愛護自己的鄉里。這些的心，咱們高雄市來個跟別人不一樣，在公私協力上，尤其外勞這個部分，我想耿華兄剛才在這裡的一席話，我個人心有戚戚焉，那實在是國家大事。高雄，我們有幾次不名譽的事情，我很期待能把它做好。

這個地方一個行政法的概念跟柏霖議員、跟各位長官報告一下，剛剛有提到和中央的規定，各位，按照地方制度法第2條上的規定，憲法還有地方制度法規定的東西有一部分會成為自治事項，但是另外有一個法上規定，各位只要看到法規在中央是什

麼、什麼主管機關，在縣市為縣市政府，在直轄市為直轄市政府，在這種情形的時候，它就叫做自治事項。我重說一次，法規上頭只要有提到「在直轄市，直轄市政府為主管機關」的時候就為自治事項。自治事項的重點會在哪裡？我高雄市怎麼執行？我高雄市有關勞檢、外勞也就不是兩手空空，像現在一例一休，我不知道高雄市政府咱們勞工局的這些兄弟們是在偷懶呢？還是怎麼？我們在等中央，等中央規定。自治事項，你本來自己就應該要訂。勞動上面的事情，還有很多法規只要規定直轄市，現在我們在高雄，規定在直轄市為直轄市政府的時候就是我們的自治事項，法上面沒有禁止的部分，我們稱為可以訂橫出條款。所謂「橫出條款」，法上不禁止，我高雄市準備要怎樣來做就可以做，有一些中央沒有設定罰則，我們訂罰則，當然不行，但是我訂鼓勵的條款，這樣就可以，我們設法來創造高雄市的安全。

另外剛剛來自空大張老師這邊提到有關待命時間。各位，待命時間這個部分究竟該怎麼來處理？算資方的也不對，算勞力也不對，讓怎麼辦？各位，我們勞基法的第1條就規定，勞基法是最底的勞動條件，勞基法裡頭最重要的是什麼？勞資之間的協商。協商條款也是勞動篩選的第二權；協商交涉，大家都用得太多，其實也懇請勞工局的長官，這方面應該多做宣導。剛也向各位長官報告過，勞工的權益絕對不是在街頭、在會議桌。法上規定的非常多，公司法235條之1上頭規定的有關要給勞工多少紅利，不是資方的恩給，分享多少事業的利潤不是來自資方的恩給，而是法上的規定。要怎麼訂？按照勞動法，就是要資勞協商。包括這些吹哨條款，各位，有很多公司不見了，勞工朋友不曉得，為什麼會有這種情況？因為協商交涉、勞資會議、團體協約這些統統都沒有在使用，有使用的話，公司要運作什麼都知道。各位聽了之後假設不對外講的話，柏霖議員，跟您報告，台灣港務公司高雄分公司現在跟高雄市合作有關港區的開發，公會在…，我不禮

貌，各位師長原諒，我跟公會講給我好好開會，你要用多少人？準備怎麼投資？有沒有權利知道？按照勞資會議實施辦法第13條上的規定，規定得清清楚楚，我公司要怎麼走，勞工朋友一點一滴統統可以知道。

高雄市這邊勞動上的事情，勞檢人力不夠，即便是就業安全這邊，我也認為勞工行政人員不夠，誰最多？老百姓最多。正義的心、正義的點要是讓企業內部大家能夠發動起來，各位，事情會很好處理。我們勞檢機關這邊這個資料能不能再…，當然要讓他有信心，讓他覺得安全，這個再補一下、那個再補一下，這個案件伸縮度自然，就會呈現出來。我想這個地方概念上稱為「公私協力」的部分，其實應該在我們高雄市這裡可以試著來規劃一下。假設議員這邊需要細節，我再跟您做報告。

**主持人（黃議員柏霖）：**

好。

**高雄市立空中大學法學院張講師宗隆：**

主持人，我想回應一下。其實對於勞工的管理，勞工局是主管單位，沒有錯。可是實務上我們也瞭解警察單位對於尤其是外籍，外籍人士也有他管理上的一個部分，所以就這個部分有沒有可能勞工局和警察局，這是講外事科的部分，怎麼樣去做橫向的聯繫？今天好像我們沒有聽到長官們有談論到這個部分，所以如果兩個單位有一個很好的橫向聯繫的話，對於外籍勞工的保障本來也就可以有一個促進的效果；另外，工作的時數，算不算加班本來就是可以經由勞資協商，這個絕對是沒有問題的，但是在實然面來講，勞資協商要達成一定的共識有的時候會有它的困難度，所以我們有的時候可能還是需要主管單位給我們做一個行政上的函釋。具體的例子，前一陣子不是勞動部長親自表示說運輸業者的司機的手沒有碰到方向盤的話，也許不算工作時數，當然是他自己的一個說明，我是說如果勞工單位有一個明確的行政函

釋的話，雙方在這個部分比較容易依循，而且勞工單位的行政函釋一定是比較著眼於保護勞工的利益來做說明，相對於勞工權益的保護會有一個比較好的方法。

目前我要回應一下剛剛鄧教授的指導，我剛剛的發言從來沒有說是勞工局自己依照地方制度法或地方自治法去加以裁罰，我的意思是說如果你在查核的時候發現業主確實有違反相關法令的話，本來就是依照勞動檢查法，就是可以加法裁罰的，絕對不是說我們高雄市勞工局自己去加以裁罰，這個部分我想做一個回應，謝謝。

**主持人（黃議員柏霖）：**

陳麗娜議員的助理，要不要發言？不用，謝謝你來參加。我想其實我們今天討論這個主題也不是說去責…，好，來。

**國立中山大學法律組鄧副教授學良：**

是不是請警察局這邊再回應一下？另外有所謂的專勤隊，你們這個專勤隊實務上怎麼樣？

**主持人（黃議員柏霖）：**

專勤隊在抓的。

**高雄市政府勞工局就業安全科郭科長耿華：**

這個我來說明，其實現在外國人管理最主要是在移民署專勤隊。因為所有外國人的居留、工作、認證、查緝目前都是由專勤隊來負責，可能老師會想到說像逃逸外勞到底是誰的權責？在移民署他們有設一個國安級的祥安專案，他們有調查局、憲兵隊、海巡署、移民署、警察局都有一個執行的績效，最主要是在移民署，目前為止有關於外國人在台灣工作的管理是我們勞工局，外國人在台灣的其他管理事項就是移民署。

**國立中山大學法律組鄧副教授學良：**

各位老師，我聽了心裡多難過，本來沒有這個部分，是我那個女學生上課講給我聽，就是高雄市政府給的資訊……。

主持人（黃議員柏霖）：

就是剛剛那些局處的資訊沒有相…。

國立中山大學法律組鄧副教授學良：

資訊的。

主持人（黃議員柏霖）：

o.k.。

國立中山大學法律組鄧副教授學良：

沒有利用。

主持人（黃議員柏霖）：

好。基本上我每一次開公聽會都是希望討論後能夠解決一些事，然後往前進，剛剛我想經過我們快2個小時的討論，大家知道事實上我們的行政法還是滿好用的，有一些就不需要等待；第二個，我是覺得我們真的是鼓勵按照法令經營的優良企業者，我們不贊成那些剝削的，就好像我在議會，我都強烈主張那種把內部成本外部化，環保都不做，他賺他的錢，污染留給社會，我覺得那一種就讓他早一點退場，甚至我也跟相關局處建議，我說廠商如果都不願意投資設備，他都用舊的，持續在污染，那一種就早一點讓他走，把他騰空讓願意改善用比較新的設備、新的製程來高雄提供好的機會。要不然的話，你看我們這個環境，我說你們在小港上班很辛苦，小港、大林蒲那邊附近的人平均餘命少全國2歲，我們全高雄市比全國平均少1歲，所以你看一個人1歲，我們原高雄市150萬人，你給它乘，那個社會代價有多大？所以我們都開始要有那種決心，我真的跟相關局處講有一些真的污染到那麼嚴重都不要客氣，不差那些，壞也壞到這樣，你就是要敢去處理，該處罰、該怎麼樣，你就是出去像吹哨條款，有罰則就修訂罰多一點，有獎金可以拿，大家就來幫忙，因為公務人員的事情太多，光是公文來要打字、要整理，你都不用想出去了；再來，實務的執行面，如你講的，裡面如果不幫你開門，你拿他有

什麼辦法？你哪有辦法每天守在那裡？對不對？很難。我覺得這些事情有時候要有非常手段，我真的都贊成這樣，有的人會反對，我說你反對什麼？如果內心都沒有罣礙，我本來就是按照法規做事，哪怕你來查？就像每次選舉，我也都不怕什麼，因為我每次都乾淨選舉，怎麼會怕什麼檢察官、怕誰來找我？我們心中沒有罣礙都照規定走，能做、不能做分得清楚，那麼我們都不怕，所以反彈也不會很大，因為你內心如果沒有罣礙、沒有其他想法也不用擔心，對不對？你來拜訪我，我很高興。勞工局要來，我裡面藏5個外勞，趕快叫他們躲一躲，這樣就不對，所以我覺得有一些制度上該修正、該怎樣都不用怕，你們如果討論完，可以的話，我們在議會都可以幫忙你們，我覺得給你們有足夠的power，你們才有辦法做事，對吧？我在想我們民代不應該淪於那種發生事情才來跟他們說要他們算便宜一點，那種民代好像當起來…，要你當作沒看見或是算便宜一點，那不對。該怎麼處理就怎麼處理，我覺得這樣，你們才真正有公權力，要不然他們都會算，如果我把被你們抓到當成我的成本，我這樣算一算覺得可行就去做非法，我覺得這樣不對。

當然另外一點，就是說我們真的要加油，因為我有一些中小企業老闆，他們這樣講，說本勞都不太喜歡加班，外勞很喜歡加班，而且很認真。這個工作效率不要小看那些人，真的你看一堆人，外勞都很乖，他們就是加班，只要有班可以加，他都沒有關係，因為他要賺錢、要早一點回家，然後我們的人不加班，所以這也是未來我們自己的問題，怎麼去面對？我是說如果你們在執行上，今天研考會也來，這個問題是跨局處，應該有時候多討論一下，像包括行政法的執行，我們怎麼讓其他局處也有相同的概念？譬如說環保局在稽查也會遇到這個問題，他也覺得會不會刑法優先？然後他們的職務又弱化了。我覺得這個部分法制局跟研考會應該可以來針對市府有一些相關在執行上我們可以讓他更

有power，讓公務人員真正有執行的權力。我覺得我們做的都是對的事情，也不用怕，我們都做對的事，怕什麼？我們絕對不能再像以前一樣，犧牲環境來換經濟發展，犧牲什麼人權，犧牲勞動的品質，那個都不對，都過時了，我們應該要給他新的觀念，好不好？我們今天就到這裡，謝謝大家。