

國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

ICERD

《消除一切形式種族歧視國際公約》 首次國家報告之獨立評估意見

「唯一可以跳出政治意識泥淖的，就是堅持人權這個概念」

林淑雅（1971-2023）

向林淑雅教授致敬

協助國家人權委員會撰擬《消除一切形式種族歧視國際公約（ICERD）》
首次國家報告之獨立評估意見，貢獻良多。

ICERD

《消除一切形式種族歧視國際公約》 首次國家報告之獨立評估意見



國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN

目次

簡稱對照表	1
前言	2
COVID-19 疫情期間的歧視問題	4
第一條 種族歧視定義	10
A. 種族歧視的一般性定義	10
B. 歧視之概念	12
第二條 消除種族歧視	13
A. 消除種族歧視的法律架構及一般性政策	13
B. 確保政府機關決策種族代表公平的機制	15
C. 積極平權措施	17
第三條 禁止種族隔離	18
第四條 禁止種族仇恨之立法及相關措施	20
第五條 各項權利的保障措施	21
A. 在法庭和所有其他司法裁判機構中受到平等待遇	21
B. 通譯制度	23
C. 難民庇護制度	24

D. 人身安全制度	25
E. 在國境內自由遷徙及居住的權利	26
F. 出入境自由之權	27
G. 取得國籍及居留之權	27
H. 原住民族土地及自然資源權利 (集體權 / 個人權)	31
I. 財產權 (單獨及與他人共有財產之權利)	33
J. 原住民身分權	34
K. 原住民姓名權	34
L. 工作權	35
M. 教育權	41
N. 住房權	45
O. 組織與加入工會的權利	47
P. 獲得公共衛生、醫療保健、社會保障和社會服務的權利	48
Q. 平等參與文化的權利	56
第六條 對種族歧視受害者的補救措施	62
第七條 消除偏見、促進種族間理解	64
A. 教育及培訓	64
B. 媒體之反種族歧視宣導	65



表目錄

表 1：僑生專班學生來源國家分布	45
表 2：臺灣銀行勞工退休準備金專戶支應退休金之外籍勞工 人數統計	54

圖目錄

圖 1：6 歲以上本國籍常住人口目前使用語言情形	57
--------------------------	----



簡稱對照表

CEDAW	消除對婦女一切形式歧視公約
CERD	消除種族歧視委員會
COVID-19	嚴重特殊傳染性肺炎
CRC	兒童權利公約
CRPD	身心障礙者權利公約
ICCPR	公民與政治權利國際公約
ICERD	消除一切形式種族歧視國際公約
ICESCR	經濟社會文化權利國際公約
ILO	國際勞工組織
IRC	國際審查委員會
NHRC	國家人權委員會
兩公約	公民與政治權利國際公約及 經濟社會文化權利國際公約
兩岸條例	大陸地區與臺灣地區人民關係條例
指揮中心	嚴重特殊傳染病肺炎 中央流行疫情指揮中心

註：依字母及筆畫順序排序。

前言

《消除一切形式種族歧視國際公約 (ICERD) 》為聯合國九大核心人權公約中最早於聯合國大會通過，並經一定數量締約國批准生效者。我國於 1966 年簽署，1970 年批准並向聯合國秘書長寄存批准書；《ICERD》亦為首部對我國生效之聯合國核心人權國際條約，具國內法效力。

臺灣國家人權委員會 (NHRC) 於 2020 年 8 月 1 日依據《監察院國家人權委員會組織法》成立，具備《巴黎原則》強調之要件與功能，是專責人權保障及促進的獨立機關。NHRC 的法定職權包含對各人權公約國家報告提出獨立評估意見，促進國內法令及行政措施與國際人權規範相符等。

NHRC 自成立後，陸續於 2020 年發表《兩公約》獨立評估意見、2021 年發表《身心障礙者權利公約 (CRPD) 》獨立評估意見；2022 年接續發表《兒童權利公約 (CRC) 》、《消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW) 》獨立評估意見，2023 年則因應政府 2022 年 12 月 14 日發表的《ICERD》首次國家報告及《ICERD》落實情形，撰提獨立評估意見。

NHRC 為撰擬《ICERD》國家報告之獨立評估意見，透過以下會議、座談及實際參訪等方式，瞭解種族或族群權益相關法律制度保障是否充足、政策執行有無缺失，以及政府落實《ICERD》的作為與困難：

1. 2022 年 5 月，辦理 1 場次《ICERD》工作坊，邀請專家說明《ICERD》內涵；2022 年 10 月至 2023 年 5 月，辦理 3 場專家學者諮詢會議、4 場民間團體座談、3 場機關座談，並函請 18 個政府機關提供說明及統計資料。

2. 分別在 2023 年 2 月及 5 月，各辦理 1 場原住民族專家學者諮詢會議；且在 2023 年 5 月前往原住民族部落，就族群歧視議題交流及參訪。
3. 透過 NHRC 完成的以下人權專案報告及相關委託研究，同時也蒐集監察院有關種族歧視的調查案，做為撰擬《ICERD》獨立評估意見的參考資料：
 - (1) 2021 年進行「海上人權路」外籍漁工人權專案報告及「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告。
 - (2) 2022 年完成「從國際勞工公約檢視我國社福類移工人權保護的現況與發展之研究」、「臺灣產業移工管制與保障之比較研究」及「消弭原住民社會歧視之法律策略」相關研究。

我國設有原住民族委員會、客家委員會、文化部蒙藏文化中心等機關，並成立新住民發展基金，專責所屬族群文化、語言保存等工作；制定《原住民族基本法》、《客家基本法》及相關積極平權措施，但 NHRC 認為在促進族群平等方面尚有許多改善空間，包含司法近用、國籍取得、社會保障、政策參與等。

NHRC 期望本獨立評估意見有助於國際審查委員會（IRC）進行審查，並建議政府應就《ICERD》建立監督機制，關注因法規制度不足或執行層面缺失所造成的不平等與歧視現象，以及文化中對族群的刻板印象與潛藏歧視。

The logo for ICERD (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination) is displayed in large, white, bold, sans-serif capital letters. The letters are set against a background of a light purple and white checkerboard pattern. The 'I' and 'C' are the largest, followed by 'E', 'R', and 'D'.

COVID-19 疫情期間的歧視問題

1. NHRC 期待《ICERD》國家報告，可依聯合國 2021 年第 101-103 屆消除種族歧視委員會聲明，¹ 補充說明 COVID-19 疫情期間，應受《ICERD》保護的群體和少數族群受到的影響及政府採取的相關措施。
2. 我國境內的群體和少數族群，在疫情期間無法完整獲取政府提供的資訊，而政府因應疫情的各项政策也未充分考量各群體和少數族群間的差異，NHRC 針對受到疫情影響較大的群體和少數族群說明如下：

原住民族

3. NHRC 關切國家報告缺乏針對原住民族在 COVID-19 疫情期間所遭受的困境以及不平等待遇之情況描述。NHRC 肯定原住民族委員會規劃「原住民族委員會因應嚴重特殊傳染性肺炎紓困方案」提出相關措施以減輕原住民受疫情影響所增加的生活負擔，² 惟 NHRC 觀察該方案設計多著重個人紓困振興措施，針對協助因疫情受影響之原住民族部落產業發展，僅有「部落景觀優化」措施以改善部落基礎設施與環境，³ 其成效與整體發展

¹ 2021 年第 101-103 屆消除種族歧視委員會通過之聲明：委員會鼓勵《ICERD》所有締約國在根據《公約》第 9 條提交的下一次報告中具體闡述以下問題：

- (a) 在其領土和管轄範圍內受《公約》保護的群體和少數族群在 COVID-19 大流行中受到的影響；
- (b) 為確保所有群體和少數族群，特別是婦女、兒童和身心障礙者參與制定和執行 COVID-19 大流行應對舉而採取的措施；
- (c) 為使受《公約》保護的群體和少數族群的人免受 COVID-19 大流行的影響而採取的措施；
- (d) 為保護弱勢群體成員免受歧視行為以及打擊與 COVID-19 大流行有關的仇恨言論和污名化而採取的措施；
- (e) 根據尊重、保護和實現經濟、社會和文化權利的義務，為減輕 COVID-19 大流行對邊緣化和弱勢群體成員的社會經濟影響而採取的措施。

² 參考原住民族委員會官網「嚴重特殊傳染性肺炎專區」文件，其規劃之紓困措施有：一、金融紓困方案：免息措施及利息補貼。二、行動支付回饋。三、部落景觀優化。四、產業多元行銷。

³ 參見「原住民族委員會因應嚴重特殊傳染性肺炎紓困振興措施 - 部落景觀優化計畫」，其提案主題有：一、部落拓銷據點週邊環境。二、文化意象公共設施修繕。三、傳統家屋修繕美化。四、設置或維護導覽路徑指示牌及遊憩景點環境改善。五、部落景觀特色升級及優化。

願景宜有相關檢討評估，並依第 23 號一般性建議及《原住民族基本法》之精神，邀請族群代表參與檢視。

4. NHRC 亦觀察到疫情期間針對原住民族所發生之歧視性行為或言論的案例，如有一名原住民長者進入超商，因不熟悉實名制流程，遭另一名顧客咆嘯謾罵「不鞠躬 90 度就報警、原住民最大喔、原住民都被寵壞啦！」，甚至錄影 po 網，以及遭地方政府將疫情擴散原因簡化歸咎於原住民族文化傳統慣習。雖然現行疫情控制及防疫政策有所改變，政府機關仍應正視防疫政策相關資訊接收落差及城鄉醫療資源差距等問題，積極擬訂相關改善措施並加強宣導，避免類似情形發生。

新住民

5. 2022 年《CRC》第 2 次國家報告獨立評估意見點次 6 指出，部分 18 歲以下長期在臺生活、就學，尚未歸化之中國籍身分兒少，因前往中國探親後，受 COVID-19 影響而遲無法回臺長達半年以上，影響其團聚權。⁴ NHRC 同時也關切依《國籍法》第 4 條規定，⁵ 尚未歸化之新住民兒少，於 COVID-19 疫情期間因差別邊境管制政策，無法如期返臺，致居留期間不足，影響申請歸化及取得國籍權益。

⁴ 參見 2022 年 NHRC《CRC》第 2 次國家報告之獨立評估意見點次 6。

⁵ 《國籍法》第 4 條：「外國人或無國籍人，現於中華民國領域內有住所，具備前條第 1 項第 2 款至第 5 款要件，於中華民國領域內，每年合計有 183 日以上合法居留之事實繼續 3 年以上，並有下列各款情形之一者，亦得申請歸化：一、為中華民國國民之配偶，不須符合前條第一項第四款。二、為中華民國國民配偶，因受家庭暴力離婚且未再婚；或其配偶死亡後未再婚且有事實足認與其亡故配偶之親屬仍有往來，但與其亡故配偶婚姻關係已存續二年以上者，不受與親屬仍有往來之限制。三、對無行為能力、或限制行為能力之中華民國國籍子女，有扶養事實、行使負擔權利義務或會面交往。四、父或母現為或曾為中華民國國民。五、為中華民國國民之養子女。六、出生於中華民國領域內。七、為中華民國國民之監護人或輔助人。未婚未成年之外國人或無國籍人，其父、母、養父或養母現為中華民國國民者，在中華民國領域內合法居留雖未滿 3 年且未具備前條第 1 項第 2 款、第 4 款及第 5 款要件，亦得申請歸化。」

移工

6. 疫情對移工造成的衝擊，除了在防疫隔離、入境管制方面的差別對待，還有非本國籍兒童返國及臨托需求、失聯移工健康權保障及人數突增等問題，說明如下：
7. 疫情期間發生移工宿舍群聚感染事件，中央流行疫情指揮中心宣布全國三級警戒期間避免非必要外出及群聚限制等措施，有地方政府對所有移工發布「全縣移工禁止外出」之禁令，除了上下班外，禁止移工自由離開宿舍；NHRC 指出，該工作場所並非只有移工染疫，然而同樣的禁令並不適用於本國員工或一般民眾，造成差別待遇。且監察院移來 NHRC 之調查報告也顯示：
 - (1) 苗栗縣政府公告之移工禁足令包括沒有傳染病接觸史的所有移工，限制移工人身自由，接續引起雇主跟進仿效，移工被禁足、逼簽切結書等亂象叢生。
 - (2) COVID-19 疫情期間為避免移工之群聚感染及疫情擴散風險，增訂「雇主指引」，雇主及仲介短時間內無法因應，加上宿舍的防疫訪視流於形式，集體住宿式的移工宿舍無法阻斷疫情的群聚感染，雇主及仲介卻採行禁止移工外出、強令在外租屋移工回宿舍統一管理等限制，對於同廠區一起工作的本國籍員工卻不加以限制，加劇社會對移工之歧視與汙名。⁶

⁶ 監察院 2022.7.27 通過審議之 111 社調 0022 調查報告。

8. 儘管政府防疫隔離政策已盡量平衡防疫與安全需求，並明定移工隔離所需住宿、交通費用由雇主負擔，但在執行上卻仍有案例顯示雇主與仲介未落實政策規定，也未向移工加強宣導其應有權益。民間團體及家事移工工會代表於座談會中反映：為配合勞動部防疫人員執行檢疫的上班時間，移工無法像過去一樣購買紅眼班機或凌晨入境的廉航機票，造成經濟負擔；2022 年 9 月起因入境旅客增加，勞動部公告移工入境不得使用防疫計程車，必須搭乘仲介或是雇主的包車；同年 10 月 13 日起已放寬入境管制 0+7，然而對社福移工仍規定應入住旅館或移工宿舍辦理自主防疫，衍生防疫差別待遇，未有適當說明等情。⁷
9. NHRC 訪視收容移工子女之民間安置機構時，安置機構反映，面對 COVID-19 疫情，因為各國封鎖國境等因素致使旅行文件申請期間過長，部分合法移工無法像過去生產完只要請假 1 個月，即可將兒童送回母國，使合法移工子女短期臨托需求提升，但卻無法獲得相應的短期托育措施等協助。⁸

⁷ 2022.11.3 NHRC 民間團體座談發言摘要。台灣移工聯盟 2023.2.20「疫情解封搞歧視，移工回台步步難」新聞稿。2022.9.2，外勞通訊社臺北報導，「接送移工至防疫旅館 9.16 前不得使用防疫計程車」，2022.9.13 外勞通訊社臺北報導，「移工至防疫旅宿 9.17 起安排自接或巴士接送」。勞動部勞動力發展署 2022.10.7 發布新聞，「10.13 0+7 新制後 修正移工入境防疫措施」，仍規定雇主或仲介應自行安排交通工具或租用巴士，協助入境移工搭乘前往登錄之自主防疫地點。雇主如有安排社福移工入住旅館自主防疫之情形，補助雇主每人每日旅宿費 50%，最高每日 1,250 元。

⁸ 2021.3.31 NHRC 訪視關愛之子家園座談交流紀要，另提及各國辦事處對於該國發放護照及旅行文件的標準不一，因為疫情的關係，越南政府嚴格封鎖國境，加上越南政府不發給非婚生子女旅行文件，致使有些非本國籍孩童無法順利返國，需要靠政府與政府之間的協調。

10. 失聯移工 (或稱無證移工)⁹ 人數突增，截至 2022 年 12 月底累計共 80,331 人，相較於 2021 年 12 月底累計 55,805 人，突增 2 萬多人，¹⁰ 其原因包括來源國邊境管制，無法順利遣送查獲行蹤不明移工，及受疫情影響移工引進受限，致供需失衡等因素。¹¹ 政府應正視失聯移工現象，妥為處理失聯人數增加及遣返安置問題。

外籍學生

11. 媒體報導反映，永平工商限制國際僑生在 2021 年 5 月至 8 月疫情三級警戒期間不能離開學校，管理政策不合理，¹² 教育部表示，停課期間學生無法外出實習工讀，學校除推動紓困津貼，也對外募集物資照顧僑生所需，政府防疫措施不因學生國籍不同而有差別待遇。¹³ 然而，從學校代表的回應顯示，學校確實已因疫情影響嚴格管制校園進出，形同對僑生發出禁足令。

⁹ 雇主聘僱外國人行蹤不明時，過去稱為逃逸外勞、非法外勞。對於有行動自由的人來說，無論他到哪裡，都沒有「逃跑」的問題，把「行方不明」的移工稱為「逃逸」外勞，意味著我們假定他們本來就跟犯人、軍人一樣沒有行動自由。「非法」的用語則有犯罪的意味，然而他們並非罪犯，僅是證件失效、逾期居留於我國。因此後來改稱失聯移工、無證移工等中性用語。無證移工，指沒有合法居留證件或證件失效，或登記與現實狀況不一致的移住勞工。不一定是依據《就業服務法》規定引進之後失聯，也可能用其他管道例如觀光或探親等方式入國後逾期居留。本報告依據內政部移民署失聯移工人數統計表之用語，採用「失聯移工」一詞。

¹⁰ 其中農業及漁業移工的失聯情形遠高於其他各業，截至 2022.12，境內聘僱的漁工人數總計為 11,250 人，滯臺行蹤不明之境內漁工卻有 2,731 人；引進農業移工 2,555 人，契約期滿前或期滿後發生失聯有 341 人，根本原因在於農漁業工作環境及勞動條件欠佳。

¹¹ 依據勞動部 2023.2.24 函復資料。

¹² 2022.11.3 NHRC 民間團體座談，據民間團體反映「越南你好」媒體平台報導，「疫情下的次等留學生—是圓夢還是坐牢」，2021.8.10；<https://hellovietnam.tw/tw/hello-life/397> (最後瀏覽日期 2023.3.20)。

¹³ 教育部及衛福部於 2023.1.17 NHRC 機關座談回復。

12. 針對點次 1-11，NHRC 建議：

- (1) 政府應參考聯合國 CERD 委員會發布「關於 COVID-19 大流行及其在《ICERD》下所產生影響」，COVID-19 疫情期間所採行的各項因應措施，應具有種族或族群敏感度，例如原住民族防疫措施、新住民兒少的團聚權及申請歸化並取得國籍的權益。
- (2) 政府在疫情期間關於移工的入境管制、隔離措施及防疫規定，應對移工及其雇主確實宣導，並避免造成人身自由的過度限制。
- (3) 疫情加重失聯移工的不利處境，嚴格的邊境管制增加移工的移動成本，造成移工供需失衡、待遣返移工或移工子女返國程序受阻、無法確定返國時間致使安置時間拉長等影響，政府除了應妥為處理移工失聯及遣返安置問題外，¹⁴ 也建議安置收容機構應適當轉介諮商輔導社工人員，適時給予受安置對象心理協助。
- (4) 政府除將移工平等納入防疫體系外，更應改善移工集體住宿環境導致易造成防疫困難的情況，確保移工的基本人權，也降低移工的健康風險。
- (5) 人身自由是基本權利，儘管政府強調防疫措施無分學生國籍皆平等對待，但是仍有學校因疫情警戒加強防疫檢測及管理，嚴格管制校園門禁長達 3 個月，除限制學生人身自由外，也影響其身心健康和工作權利。因此，即使基於學生安全考量，政府及學校防疫措施及管理作為，仍應更加細緻考慮外籍學生的求學處境，避免造成人身自由等權利之侵害。

¹⁴ 移工服務團體於 2022.11.3 NHRC 民間團體座談中反映，曾協助遭查獲並執行收容的失聯移工，該移工在收容期間因疫情影響，使其回國時間遙遙無期，情緒失控持水壺蓋敲打所內電視，遭到壓制，加上長時間受到限制人身自由而痛苦不堪，導致情緒更加失控，收容所人員強勢的壓制，造成他身心受創、精神狀況不穩，收容所並對他提告傷害及毀損公物等罪（參見 2021.11.16 台灣新北地方法院 110 年度簡字第 4002 號、2022.4.6 新北地方法院 111 年度簡字第 69 號、2022.2.16 新北地方法院 111 年度簡字第 576 號刑事簡易判決）。

第一條 種族歧視定義

A. 種族歧視的一般性定義

(a) 種族、族群與群體

13. NHRC 認為，國家報告對於種族、族群與群體之論述，仍是在既有的憲法與法令框架下，對我國境內種族、族群的少數群體以及語言上的種族、族群之少數群體，做出認定，進而區分各個種族、族群或群體相對應的權益保障，¹⁵ 並未給予個人、種族或群體對於其身分認定的自我識別和自主決定之權，例如部分平埔族群主張成為經政府認定的原住民族，反之，藏人因國家認同不願被視為大中華之一族等，政府現行規定將身分認定與權益福利連結下，未能尊重各群體對其成員、身分之自我認定及選擇。此外，國家報告對於各種族、族群與群體的定義不明確，且權利保障散落在各條次章節闡述，整體架構易造成混淆，難以呈現各對象族群權利保障落實狀況的全貌，不利總體評估。

14. 建議：

- (1) 國家應依第 24 號一般性建議，避免以資源分配決定哪些群體構成應得到相應承認，以及用不同標準確定民族群體或原住民族，導致對一些予以承認而對另一些不予承認，造成對各個群體的不同待遇。
- (2) 國家應尊重第 8 號一般性建議有關個人認定為某一種族、族群與群體之身分自我認同，以及第 21 號一般性建議有關種族、宗教或語言少數群體之人民自決權。
- (3) 未來國家報告可參考一般性建議關注之特定種族、族群或群體，¹⁶ 各別建立專章逐條檢視撰擬，以利總體評估。

¹⁵ 國家報告點次 3 及點次 4 提及，我國《憲法》已明白揭示任何種族、族群一律平等。我國境內的少數種族、族群，包括經政府認定的原住民族與蒙藏族；語言上的少數種族、族群，包括原住民族、客家族群、蒙藏族、新住民、移工等。可見國家報告原則上係以《憲法》和既有法令框架來認定種族、族群，使用「少數」種族之用詞是否恰當，也有待商榷。

¹⁶ 例如關於原住民族權利的第 23 號一般性建議、關於對非公民歧視的第 30 號一般性建議等。

(b) 公民及非公民

15. 國家報告雖已申明《ICERD》保護的對象包含所有居住在我國的人民，不論公民或非公民皆享有不受歧視的權利，且針對非公民的權利限制及保障皆須符合《ICERD》第 1 條、第 30 號一般性建議及《兩公約》之規範。¹⁷ 惟政府在對待公民與非公民，甚至非公民與非公民之間，依然存有差別待遇之情形，例如技術性（白領）及非技術性（藍領）移工、¹⁸ 家事移工、廠工、境內境外聘僱漁工等，在薪資待遇、家庭團聚、國籍取得、契約自由、健康檢查、退休金制度等方面，各自有不同規定，卻無法清楚說明為何定出各種區別規定的合理原因。相關詳細內容請參見本獨立評估意見第 5 條各項。

16. **建議：**《ICERD》第 1 條第 2 款雖規定，本公約不適用於締約國對公民與非公民間所作之區別、排斥、限制或優惠，例如公民的選舉權、投票權等，然而在生命、健康、教育等基本權利上，國家仍應依國際法承認的範圍，給予平等對待。是以，政府對於公民與非公民之間所為的差別待遇，應具體提出足以做出區別規定的正當性、合理性及必要性，並須符合第 30 號一般性建議規範，¹⁹ 而非僅以涉及國家安全疑慮、社會秩序等主觀考量帶過，又缺乏符合比例原則的相應配套，更不宜基於管理之便、修法困難即形成差別對待。

¹⁷ 參見國家報告點次 4 及點次 96。

¹⁸ 「藍領移工」指依據《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定進用之移工，包括：8. 海洋漁撈工作。9. 家庭幫傭及看護工作。10. 為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。白領外籍工作者依照勞動部目前所開放外國專業人士得申請在臺從事之工作項目，包含：A. 專門性或技術性工作、B. 華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管、C. 學校教師、D. 補習班之專任外國語文教師、E. 運動教練及運動員、F. 宗教、藝術及演藝工作、G. 履約人員等。係依《就業服務法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定進用。

¹⁹ 第 30 號一般性建議已申明，《公約》第 5 條包含締約國禁止和消除享受公民、政治、經濟、社會和文化權利方面的種族歧視的義務。雖然其中有些權利，例如參加選舉、投票和參加競選的權利，可能只限於公民享受，但人權在原則上是應該人人享有的。締約國有義務保障公民和非公民在國際法承認的範圍內平等享有這些權利。

B. 歧視之概念

17. 國家報告對於種族歧視、歧視、直接與間接歧視在國內法中的規定和概念，已加以定義及說明，²⁰ 然而對於隱藏在主流社會中無所不在的「微歧視」(microaggression) 卻隻字未提，²¹ 顯然不夠重視現今社會中仍存在許多出自無心、善意、刻板印象，從言語上或肢體上對不同族群不經意表現出來的微歧視情境。²²

18. **建議：**政府應正視歧視、微歧視對族群之間造成的隱性創傷，不斷在日常生活互動產生負面影響。為避免以種族或族裔定性或公式化(刻板印象) 的方式造成對不同群體之間的歧視或微歧視，政府應透過公共政策的制定及評估分析，將歧視與微歧視的概念深化到各級教育現場和公私領域，例如強化執法人員禁止種族定性行為(racial profiling)²³ 的培訓、鼓勵跨族群的語言學習、增加跨文化認知的培力、避免標籤化特定群體、防治歧視言論散播等，藉由創造友善對話平台，增進族群之間的認識、互動與理解，學習尊重差異，培養對多元文化的敏感度，平等對待每一個族群與群體。

²⁰ 參見國家報告點次 14 至點次 25。

²¹ 「微歧視」或「隱微歧視」(microaggression) 是指隱藏在主流社會中，可能出於無心、不自知的歧視言語，源自於對特定族群的刻板印象、躲在善意背後的歧視，教育部臉書，2020.10.30，《我又沒有惡意，怎麼會是歧視？》<https://www.facebook.com/405240086317285/posts/1711476352360312/> (2023.4.3)。

²² 如：你是原住民，一定很會喝酒；新住民之子逆境向上，奮發考上醫學系；警察執法常以膚色外貌執行盤查等潛藏在日常生活之中。

²³ 參見關於防止和打擊執法人員種族定性行為的第 36 號一般性建議，執法人員種族定性行為(racial profiling) 係指執法人員根據具體特徵，推定某人的種族、膚色、出身、民族或族裔，對其進行種族定性之針對性執法行為等。

第二條 消除種族歧視

A. 消除種族歧視的法律架構及一般性政策

19. 平等與不歧視，是各人權公約的核心價值與共通性原則，但我國對於反歧視的規定卻散見在不同法律之中，尚缺乏全面性的立法。²⁴ 2022年5月公布之「國家人權行動計畫」將行政院擬定《平等法》列為政府優先辦理之人權事項，預定於2024年將草案送立法院審議，立法進程能否如期，尚待觀察。²⁵
20. **建議：**國家應加速完成綜合性《平等法》之立法，積極會商《平等法》與現行法令競合之解決方案，並在《平等法》中凸顯政府對易受傷害群體應有之作為（例如強化族群平等教育），以及《平等法》在媒體言論或國家公共領域上應共通處理的事項，研議過程中應納入族群代表、民間團體與專家學者的意見，強化民間參與和族群意識。
21. 政府自2020年即成立《ICERD》法規檢視工作小組，歷經2年，存有疑義的中央法規中，同意納入研修有11項及尚待討論有17項，且經機關座談瞭解，政府未有規範完成修法年限，²⁶ 修法進度緩慢。

²⁴ 《兩公約》第3次及《CRPD》第2次結論性意見中，IRC均指出我國的反歧視規定散見在就業、性別平等和身心障礙等不同法律中，缺乏涵蓋所有針對歧視情形所作出之全面立法，建議臺灣需要通過一項全面性的反歧視法。

²⁵ 國家報告點次38提及，我國於2019年6月完成制定綜合性反歧視法之委託研究報告，並提出立法建議，惟《平等法》與現行法律之競合關係、申訴機制之設置及相關組織功能，均待進一步研議及政策評估，顯見立法有一定的困難度，且進度緩慢。

²⁶ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談。

22. NHRC 也注意到目前政府僅進行中央法規檢視，並指出《就業服務法》第 5 條立法目的雖為保障國人就業平等，²⁷ 對於其他非國民身分者也應明定相關法令規範，保障其不受就業歧視。²⁸ 另〈駐華使領館外國機構國際組織及其人員聘僱外國人許可及管理辦法〉第 2 條用詞定義第 5 款，受僱專為駐華使領館、外國機構及國際組織正式職員服務之外籍私人雇員 (foreign member of the private staff)，被冠以「外籍僕役」²⁹ 職稱，以「僕役」稱呼外籍私人雇員，雖是外交關係公約用語，實難謂中性，應檢討是否有必要繼續使用「僕役」一詞。早期制定之法令已不符現況或不合時宜，例如《蒙藏邊區人員任用條例》第 1 條所稱蒙藏邊區「土著人民」，³⁰ 卻未納入檢討。

23. 針對點次 21-22，NHRC 建議：

- (1) 政府應依《ICERD》第 2 條第 1 項 (寅) 規定，對於有疑義之法規仍應持續盤整，檢視並修正法規中之歧視性用語。
- (2) 制定中央法規或政策時，將《ICERD》精神及內涵納入檢視，同時應落實於地方法規或政策之中。

24. 族群主流化應從法律、政策與組織三大面向進行，包含族群平等立法；建議採行禁止族群歧視、運用與發展族群統計及族群分析等政策工具。³¹

²⁷ 《就業服務法》第 5 條第 1 項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」勞動部雖以行政函釋擴張本條就業歧視規定亦適用於其他非公民者，但未於法規中明文規定仍有疑義。(參見 2004.11.11 勞職業字第 0930204733 號令、2012.7.24 勞職業字第 1010073004 號函)

²⁸ 第 30 號一般性建議第 35 段指出，「承認締約國的確可以拒絕向沒有工作許可證的非公民提供工作，但是，所有人均有權享有勞動權和就業權，包括雇用關係一旦建立，直到這種關係結束之前有權享有集會和結社自由」。因此，雇主對於所僱用之移工，亦不得以國籍、種族、……工會會員身分等為由，予以歧視。

²⁹ 源自 1961 年《維也納外交關係公約》第 1 條規定所稱之「私人僕役」(private servant)。

³⁰ 聯合國網站中文版「indigenous peoples」雖譯為「土著人民」，但此用語在我國而言帶有歧視意味，法規用語是否沿用，應適度檢討。

³¹ 《政府施政措施落實多元族群主流化之研究》，行政院研究發展考核委員會 2012.12 編印。

NHRC 發現，有關族群主流化的立法政策工具等尚不周延，就不同族群整體政策有落差，例如。政府 2021 年推動「國家客家發展計畫」，分成「建立跨部會族群敏銳度」、「推行族群主流化終身學習計畫」、「設計國家族群主流化中長程策略計畫機制」等 3 項策略主軸，但並未規劃「國家原住民族發展計畫」。

25. 建議：

- (1) 政府應建立「政府機關族群主流化專責研考窗口」與「發展族群主流化對話與意見交流平台」，且各項政策措施，有相對應的協辦單位。
- (2) 政府應落實「族群主流化」的整體性策略，並加強族群主流化工具之運用。

26. NHRC 主張國家應依 2005 年制定之《原住民族基本法》第 34 條規定，於該法施行後 3 年內修正、制定或廢止相關法令，以保障原住民族權利發展，惟迄今仍有配套子法尚未完成修正及制定，³² 嚴重影響原住民族權益保障。

27. 建議：政府應持續檢視與積極推動修改與《原住民族基本法》有所牴觸的法令及措施，並應根據第 23 號一般性建議、《聯合國原住民族權利宣言》以及其他國際人權公約之標準，須經原住民族自由、事前及知情情況下同意，否則不得做出與其權利和利益直接有關或有重大影響之決策。

B. 確保政府機關決策種族代表公平的機制

28. 國家報告提及原住民族委員會成員已有各族群推薦產生的專任委員擔任族群代表，惟 NHRC 注意到依《原住民族委員會組織法》及〈原住民族

³² 依 2022.3.21 原住民族委員會官方網站公布之「《原住民族基本法》尚未完成立法之配套法案目前辦理情形及後續推動規劃」，目前尚未完成法制作業程序之配套子法有《國家公園法》修正草案、《原住民族自治法》草案及〈部落公法人組織設置辦法〉草案、《原住民族傳統生物多樣性知識保護條例》草案、《原住民族保留地管理利用條例》草案、〈原住民族土地依法受限制損失補償辦法〉草案、〈補助及獎勵推動族語保存及研發工作辦法〉草案等。

委員會委員遴聘要點〉等規範，皆未明訂有關專任族群代表的提名及遴選機制，³³ 其遴選程序公平性、族群代表性屢遭族人質疑，³⁴ 2022 年《兩公約》第 3 次結論性意見亦有提及。³⁵

29. 有關原住民族諮商及參與權，我國法院認為現行〈諮商取得原住民族部落同意參與辦法〉關於部落同意事項之設籍要件、原住民家戶代表制度、代行召集制度等規範，³⁶ 以法規限制部落被授權依傳統習慣形成部落會議的成員之參與，³⁷ 已減損部落的權利主體地位及自主性，³⁸ 皆違反《原住民族基本法》規範意旨。

30. 針對點次 28-29，NHRC 建議：

(1) NHRC 提醒政府應正視《原住民族基本法》相關子法制（訂）定及

³³ 《原住民族委員會組織法》第 4 條規定：「本會置委員 19 人至 29 人，其中原住民族各族代表應至少一人依聘用人員聘用條例聘用，其聘期隨主任委員異動而更易；……」。〈原住民族委員會委員遴聘要點〉第 3 點：「聘用委員應具備下列資格：（一）原住民身分。（二）合於聘用人員聘用條例所定專門知能條件。（三）熱心族群服務或深諳原住民事務聲譽卓著者。」、第 7 點：「聘用（兼）委員之遴聘，除應注意其品德及對國家之忠誠外，必要時並應就其是否具備獨立作業、溝通協調、研究發展等項能力暨專業領域及對族群貢獻程度作綜合性考量。」、第 8 點：「本會委員之遴聘作業方式如下：（一）原住民族代表部分：由本會就各族群遴提之。（二）有關機關代表部分：由有關機關指派之。（三）學者、專家：由本會遴提之。前項委員，均由本會主任委員提報行政院院長派（聘）兼。」、第 9 點：「委員遴聘作業，應於當屆委員任期屆滿前三個月開始辦理人選遴薦。委員出缺所餘任期在一年以上者，得視實際需要，由主任委員補提人選提請行政院院長派（聘）兼之，其任期至原任任期屆滿為止。」及第 10 點：「委員之遴提必要時得召開審查委員會審議，審查委員會由本會主任委員指定適當人員組成之。審查委員會就遴提人選審議結果，列冊陳請主任委員圈定後，提請行政院派（聘）兼之。」

³⁴ 參見 2020.8.14，公視新聞網〈族群委員血統有疑慮 噶瑪蘭族要抗爭〉，<https://news.pts.org.tw/article/490654>。

³⁵ 《兩公約》第 3 次國家報告審查結論性意見點次 39：「審查委員會注意到業已設立原住民族委員會，不過仍須敦促政府以尊重原住民族決策過程的透明提名及遴選程序為基礎，以確保所有原住民族的真正代表性。」

³⁶ 參見臺北高等行政法院 109 年訴字第 1509 號判決理由要旨及臺北高等行政法院《109 年度訴字第 1509 號原告卡大地布部落等與被告經濟部間電業法事件新聞稿》，2022.9.8，<https://www.judicial.gov.tw/tw/cp-1888-711789-f83b8-1.html>

³⁷ 〈諮商取得原住民族部落同意參與辦法〉第 2 條規定，部落成員係指成年且設籍於部落區域範圍之原住民；原住民家戶指設籍於部落區域範圍，有原住民一人以上之家戶；原住民家戶代表則指成年且具原住民身分之原住民家戶戶長，或由戶長指派成年且具原住民身分之家屬一人。針對同意事項之議決，依該辦法第 19 條規定，部落會議議決同意事項，以部落全體原住民家戶代表過半數出席，出席原住民家戶代表過半數贊成，為通過。而第 23 條規定，部落會議議決公共事項，其召集之程序及方式、出席會議之資格、會議程序、議決門檻等事項，原則係依部落章程之規定。

³⁸ 參照 2022.9.8 臺北高等行政法院 109 年訴字第 1509 號判決理由要旨。

政策之具體落實對於原住民族權益保護的重要性，並應根據相關人權標準設計一套原住民族參與決策制度，包含尊重原住民族以傳統方式選任族群代表的公平機制，實質促進其參與影響他們的法律和政策之決策過程。

- (2) NHRC 認為現行法律規範設計就部落同意事項之召開門檻及議決方式以戶籍制度作為限制，除與傳統社會制度有所扞格外，亦未考量部落人口組成會因就學、婚姻、工作、選舉、寄居等各種因素而變動，此種政府強制要求原住民族以政府可接受的方式形成組織並作成決策之方式，乃屬政府就特定事項強制介入破壞其傳統機制之行為，並不符正當性及合理性。政府應儘速檢視現行諮商參與同意機制，依第 23 號一般性建議、《兩公約》及《聯合國原住民族權利宣言》之精神，保障原住民族可依其傳統習俗、文化和決策制度選出的代表，參與影響其權利之事項的決策，並有權維持和發展自己的決策制度。

C. 積極平權措施

31. NHRC 指出，國家報告點次 42 以下各項措施，應依照第 32 號一般性建議第 16 至 18 段有關「通過和執行特別措施的條件」進行檢視，評估特別措施的需要，尤應確保在制定和執行特別措施時，事先與受影響社群進行協商，並有此類社群的積極參與，且依第 32 號一般性建議第 37 段的要求於國家報告說明。

第三條 禁止種族隔離

32. 我國雖無類似南非的種族隔離制度，³⁹ 然而過去我國開放引進移工的重要基本原則，是以不妨礙我國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定為前提，為了避免移工變成替代性人力，取代我國基層勞工的工作，⁴⁰ 當初的客工政策思維，未曾考慮積極讓移工融入臺灣社會。因此會發生前述點次 7 提及疫情期間地方政府對所有移工發布「禁足令」限制外出等差別待遇，顯示族群融合平等對待應有更積極作為。
33. 另監察院曾經調查指出，依勞動部統計，我國產業外籍移工在臺之住宿逾 9 成為雇主提供，並有超過 5 成向外籍移工收取膳宿費。⁴¹ 國家報告於本條（點次 84）提及「保障移工居住權益及人身自由」，課予雇主應依外國人生活照顧服務計畫書執行之責，並明確規範移工得居住於非雇主規劃之住宿地點。⁴² NHRC 指出，第 30 號一般性建議第 32 段提及，締約國應保證公民和非公民平等享有適足住房權，尤其要避免住房隔離制度。然而我國產業類移工的住宿環境，因為雇主多採取方便管理的集

³⁹ 參見國際人權條約締約國提交報告的形式與內容準則彙編（2009 年）：第 19 號一般性建議針對公約第 3 條特別提醒，種族隔離的措辭當初可能專門針對南非，但該條一概禁止在所有國家一切形式的種族分隔。CERD 並注意到，雖然種族隔離的情況也許是由於政府政策形成的，但部分情況也有可能是因為個人無意的行動附帶產生的結果。國際人權條約締約國提交報告的形式與內容準則彙編（2009 年），特別提醒國家報告應提供資料說明，在某些城市，由於收入低以及種族、膚色、世系或民族或族裔出身的不同而造成多重歧視，進而又形成了特定的居住格局，在此情況下政府採取了哪些措施預防、禁止和根除一切種族分隔的做法；以及說明採取哪些措施預防和避免《公約》保護的群體和個人，包括依血統聚居的族群和非公民遭到隔離，特別是在教育和住房等領域。

⁴⁰ 國家報告點次 11 提及，我國為了因應國內經濟發展需要，在「補充性」與「限業限量」原則下，於 1989 年首度開放引進移工，以填補我國產業及社會發展所需基層勞動力。

⁴¹ 監察院 2018.12.5 通過審議之 107 財調 0058 調查報告。

⁴² 勞動部 2023.2.24 函復資料略以：「為符合兩公約之移工應給予遷徙自由之規範，本部已於 111 年 4 月 29 日修正雇主聘僱外國人許可及管理辦法相關規定，移工除可居住在雇主所提供之住宿地點外，另可自行在外居住，地方政府接獲通報後將訪視，探求移工自行擇居之真意。

又雇主辦理移工入國通報或接續聘僱通報後，地方政府將針對移工住宿地點實施檢查，惟目前未有移工自行居住在外之相關統計。」

體住宿方式，居住環境、管理方式、生活照顧服務不盡理想，政府對移工融入社區之管道與支持資源尚需加強。

34. 針對點次 32-33，**NHRC 建議**：政府應參照第 19 號一般性建議意旨，瞭解移工的居住狀況，監測所有可能造成種族隔離的傾向，並加強相關積極措施以降低隔離的可能性，努力消除因此而產生的任何消極影響，並在國家報告中說明政府採取的行動。

第四條 禁止種族仇恨之立法及相關措施

35. 歷次《兩公約》結論性意見一再提及，國家被要求「依法禁止」戰爭宣傳及煽動民族、種族或宗教仇恨或暴力，並建議政府適當修正《刑法》。⁴³ 我國訂有管制歧視性言論相關法律，如〈校園霸凌防制準則〉、《入出國及移民法》等，⁴⁴ 然而對族群的刻板印象及負面標籤言論仍有須改善之處。我國《刑法》第 309 條公然侮辱罪、第 310 條誹謗罪之受害對象為特定個人而非族群或群體，且其構成要件屬不確定法律概念，並無具體客觀的判斷標準，須仰賴法院釐清，實無助於實現一般預防理論所欲帶來的效果。政府至今仍未提出有效方法制止針對種族或族群的歧視性、甚至是仇恨性言論。

36. **建議：**NHRC 關切國內針對特定少數族群、群體之歧視性、仇恨性言論仍頻頻發生，尤其網路社群平台因有匿名機制而更為嚴重，⁴⁵ 雖有相關法律規範，卻未能有效防治。⁴⁶ 政府除應加速進行研析針對種族、族群、群體等仇恨行為或言論及處罰之態樣、判定標準以及提供受害者救濟措施，全面檢視各項法令措施對於防治種族仇恨言論之實質效益，可參考國際立法案例及國內促進消弭性別歧視之方式，制定或修正禁止種族仇恨相關法律規範，並應針對數位平台建立完善的監管機制，以防治仇恨性言論的散布及種族對立之情形加重，落實國際人權公約之精神。

⁴³ 《兩公約》第 1 次結論性意見點次 74、第 2 次結論性意見點次 74、第 3 次結論性意見點次 88。

⁴⁴ 〈校園霸凌防制準則〉第 3 條第 1 項第 4 款：「本準則用詞，定義如下：…… 四、霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」

《入出國及移民法》第 62 條：「任何人不得以國籍、種族、膚色、階級、出生地等因素，對居住於臺灣地區之人民為歧視之行為。（第一項）因前項歧視致權利受不法侵害者，除其他法律另有規定者外，得依其受侵害情況，向主管機關申訴。（第二項）前項申訴之要件、程序及審議小組之組成等事項，由主管機關定之。（第三項）」

⁴⁵ 2022.12.3，聯合報《大學社群「N 字」歧視言論滿天飛 外籍生輔導機制難尋》、2019.9.1，華視《PTT 言論不友善客委會要教部管管》等多個報導皆指出踢踢實業坊(PTT)充斥對特定族群充滿不友善的言論。

⁴⁶ 如《刑法》第 309、310 條。

第五條 各項權利的保障措施

A. 在法庭和所有其他司法裁判機構中受到平等待遇

37. 國家報告點次 98-105 提及，〈職務法庭參審員倫理規範〉、〈法官倫理規範〉不得因種族有差別待遇或其他不當行為；設立原住民族專門法庭；修訂相關法規等。但仍有尚待改善事項如下：
38. 移工被依《就業服務法》第 73 條第 6 款違反法令「情節重大」而廢止聘僱許可時，關於「情節重大」之判斷標準，⁴⁷ 勞動部表示，應依據《就業服務法》第 42 條外國人在臺工作不得有妨礙社會安定之立法意旨，及衡酌其違法行為所影響之社會秩序、勞動關係、人身安全之危害程度及違法數、法益（國家法益、社會法益、個人法益）及判決結果等綜合判斷予以個案認定。⁴⁸ 惟勞動部曾發布新聞，呼籲移工朋友勿從國外郵寄或訂購違禁豬肉製品，因違規輸入肉製品者，將處 7 年以下有期徒刑及新臺幣 300 萬以下罰金。移工如遭處罰，將被廢止聘僱許可並限令出國。⁴⁹ NHRC 指出，如上述收到從疫區寄送之違禁豬肉製品包裹等案例，被認定為屬於情節重大應廢止聘僱許可，已過度侵害移工之工作權及合法居留等權利。
39. 建議：勞動部應審慎考量《就業服務法》第 73 條第 6 款違反法令「情節重大」規範之必要性及合理性，調整相關判斷標準。並應注意第 30 號

⁴⁷ 監察院 2020.6.3 通過審議之 109 財調 0031 調查報告指出：倘外籍移工一違反其他中華民國法令，即認定為「情節重大」，而不區分係故意犯罪或過失犯罪、犯罪情節之輕重及刑度之高低、有無緩刑宣告與否，一律均廢止該移工之聘僱許可，恐有過度侵害外籍移工工作權之虞；又廢止外國人聘僱許可係屬行政處分，雖可依法提起行政救濟並申請停止執行，惟考量外籍移工之金錢、時間，且尚有語言不通及法律知識不足之問題，是否有能力提起行政救濟以維護自身權益，尚有疑義。

⁴⁸ 勞動部 2023.1.13 函復資料。

⁴⁹ 勞動部勞動力發展署於 2022.1.7 發布「勞動部呼籲移工朋友勿從國外郵寄或訂購違禁豬肉製品，共同防堵非洲豬瘟！」新聞，指出：因違規輸入肉製品者，將處 7 年以下有期徒刑及新臺幣 300 萬以下罰金，移工朋友如收到親友從疫區寄送肉製品郵寄包裹，應該送交動物檢疫機關銷燬，違反者將處最高新臺幣 15 萬元罰鍰。移工如遭處罰，已同時違反《就業服務法》第 73 條第 6 款違反中華民國法令情節重大規定，將遭廢止聘僱許可並限令出國。參見網址 https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=7A4B2B19252FD116

一般性建議，要求確保非公民在法律面前得到同等的保護和承認、要求確保非公民有同等機會訴諸有效的補救辦法，包括質疑驅逐令的權利。若移工不服廢聘處分時，應賦予移工尋求救濟的途徑，並確保移工使用救濟管道的便利性、可近性。

40. 現行《國家賠償法》採互惠主義：「對於外國人之權利侵害，以依條約或其本國法令或慣例，中華民國人民得在該國與該國人享受同等權利者為限，始有本法之適用。」監察院曾經調查 2017 年阮姓越南籍失聯移工遭員警近距離連開 9 槍致死案，⁵⁰ 該案在法院審理過程中，被告已與被害人家屬達成和解，⁵¹ 並已賠償完畢。死者家屬表示若非有臺灣民間團體協助，難以跨國尋求後續司法救濟。

41. 建議：NHRC 指出，移工及其家屬除了面臨跨國求償的困難之外，《國家賠償法》互惠主義亦與現代人權保障與平等原則及公約精神未盡相符。行政院既已提出《國家賠償法》修正草案，⁵² 取消互惠原則保障我國境內不分國籍之人均享有同等求償權，應加快修法速度。

42. 司法院 2019 年抽查財團法人法律扶助基金會高雄分會辦理法律扶助業務檢查表，所列建議事項中，要求「遇外國籍人士來會申請扶助時，應請其提供確實合法居住於我國之證明文件」以判斷是否得依《法律扶助法》第 14 條⁵³ 規定申請法律扶助。NHRC 指出，失聯移工如有法律扶

⁵⁰ 監察院 2018.7.5 通過審議之 107 內調 0042 調查報告。

⁵¹ 在 2022 年修正《警械使用條例》以前，警察人員使用警械造成死傷或財損等，是由各該級政府支付醫療費、慰撫金、補償金或喪葬費，並非依國家賠償法規定辦理。

⁵² 依據法務部 2023.3.16 函復資料表示，考量人權保障已成為國際上各國尊重之普世價值，《國家賠償法》互惠原則之相關規定，與現代人權保障與平等原則及公民與政治權利國際公約精神未盡相符，行政院已將刪除互惠原則限制之「國家賠償法修正草案」函送立法院審議。

⁵³ 《法律扶助法》第 14 條：「非中華民國國民符合下列情形之一者，本法之扶助規定亦適用之：
一、合法居住於中華民國境內之人。二、因不可歸責於己之事由而喪失居留權。三、人口販運案件之被害人或疑似被害人。四、非居住於中華民國境內之人民，曾因同一事實受基金會扶助。五、非居住於中華民國境內之人民，對於他人曾因同一事實受基金會扶助後死亡，依中華民國法律得行使權利。六、非居住於中華民國境內之人民，對於他人因職業災害死亡，依中華民國法律得行使權利。七、其他經基金會決議。前項之審查辦法，由基金會定之。」

助需求時，將可能因為無法提出簽證、停留證、居留證、定居證或其他足資釋明合法居住之資料而遭拒，建議合理檢討相關規定。

B. 通譯制度

43. NHRC 於 2022 年《CEDAW》第 4 次國家報告之獨立評估意見指出，司法通譯效能不彰（通譯人員素質及傳譯內容品質不佳等），導致遭性侵害之女性移工移民之司法救助權受損。長期以來司法、警政、移民行政各自為政，無主責機關整合通譯制度，導致通譯人員薪酬、福利及服務品質差異甚鉅。⁵⁴ 本次獨立評估意見亦認為其在原住民族、新住民及移工的司法權益上有類似保障不足之狀況，分述如下：

(a) 原住民族

44. 《原住民族基本法》及《原住民族語言發展法》皆明示保障原住民族接近法院的權利，原住民族人得使用自己的語言，透過通譯的傳譯，無障礙的使用法院，能直接與法官溝通，保障其訴訟權益，不受司法程序之歧視。NHRC 指出，我國原住民族至少有 16 種族語、42 種方言別，國家報告僅提及法院已建置 7 種、18 名特約通譯備選人，檢察機關、警察機關僅敘述總數量及總人次，未依各該族群具體說明其使用情形，尤其針對特約通譯、臨時通譯及合意選任通譯之使用狀況。NHRC 認為在司法程序中，語言和文化轉譯問題是導致原住民族在審判過程中的重要不利因素，而不管是特約通譯、臨時通譯或是選任通譯，都為臨時性質，加上若遇到便宜行事，可能臨時請在場的證人、警員或是陪同親屬暫時擔任被告通譯，無法期待傳譯內容的品質與正確性，造成原住民族人使用與接近法院的權益受損。

⁵⁴ NHRC 2022 年《CEDAW》第 4 次獨立評估意見點次 12。

(b) 新住民

45. 依行政院於 2022 年 8 月 11 日召開之「新住民事務協調會報」第 13 次會議決議，針對通譯服務盤點並綜整各項具體建議，擬具 2 至 3 年期計畫報請行政院核定後，逐步落實推動並建立跨機關統合性之分級分類通譯制度，⁵⁵ 惟 NHRC 透過機關座談，瞭解截至目前為止，仍處在蒐集資料及盤點工作事項階段，⁵⁶ 政府未積極推動及建置符合新住民需求之通譯服務。

(c) 移工

46. 為使移工在法庭和所有其他司法裁判機構中受到平等待遇，有關通譯之程序規範及通譯資格極為重要，但法官及檢察官可以衡酌情形裁量使用通譯服務，其衡量標準並不明確。民間團體反映，甚至許多通譯是跟仲介合作或本身就是仲介公司的成員，涉及角色衝突。⁵⁷ NHRC 並關切，除司法通譯外，移工與雇主簽約、換約過程中也會有通譯需求，以協助他們了解合約內容；若移工發生勞資爭議時，進入協調或調解程序中，更需要通譯協助。

47. 針對點次 43-46，NHRC 建議：政府應儘速推動並建立跨機關統合性之分級分類通譯制度，包含申請資格、特約通譯遴選機制或國家考試、教育訓練規劃及專長類別、落實淘汰機制等，並訂定合理通譯薪酬給付標準，及建置通譯人員定期考核監督機制，以維護通譯品質。

C. 難民庇護制度

48. 我國尚未制定《難民法》，無國籍人士、持外國旅行證來臺者居（停）留簽證申請、尋求庇護者及難民之接受等問題，目前係依個案情形專案

⁵⁵ 「行政院新住民事務協調會報」第 13 次會議紀錄，網址：<https://ifi.immigration.gov.tw/wSite/public/Data/f1662947079932.pdf#aC>

⁵⁶ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談。

⁵⁷ 2022.11.3 NHRC 民間團體座談發言摘要。

處理，港澳居民、中國人民緊急政治援助及庇護則各依有關規定協處，缺乏公開透明的通案法令可遵循。⁵⁸ 政府表示，《難民法》草案歷經 12 年審議均未通過，顯示相關議題仍有待凝聚全民共識。政府會持續蒐集各國立法例，並考量國情與人權、經濟、社會、文化及國家安全等層面，檢討《難民法》草案內容，規劃於 2022 至 2024 年間送立法院審議。⁵⁹

49. **建議：**我國推動《難民法》立法，有特殊政治情勢須審慎處理，政府宜正視立法所涉及之困難與問題，逐步推動，並透過跨部門資源整合等機制，使相關庇護制度及早法制化。

D. 人身安全制度

50. 學者研究指出，移工作為不自由的勞動力，會升高其受到剝削的風險，若涉及移工背負高額債務等情況，更可能符合強迫勞動指標。ILO 專家委員會述及：使移工處於極端脆弱、勞雇權力極不均等的僱傭系統，構成對移工的歧視。⁶⁰ NHRC 指出，移工面臨較高的強迫勞動風險。尤其是失聯移工，容易發生被限制行動自由、扣留身分證件、過度加班、勞動與報酬顯不相當等情形，或因仲介不當收費及借款等而產生債務束縛導致扣薪等抵債勞動。⁶¹ 而內宿型家事移工由於受限於工作型態，長期居住在其家庭雇主的家中，容易陷入被孤立或脆弱處境，出現無法休息、言語或肢體暴力、居住環境差等狀況。⁶² 為降低移工面臨強迫勞動的風險，建議相關機關應共同會商，採取積極措施避免移工遭勞力剝削。

⁵⁸ 《香港澳門關係條例》、《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》（簡稱兩岸條例）、〈大陸地區人民在臺灣地區依親居留長期居留或定居許可辦法〉等規定。

⁵⁹ 國家報告點次 121 至 124；內政部針對 2023.1.17 NHRC 機關座談再回復資料。

⁶⁰ 楊雅雯，「跨越國境的勞動平權？—論勞動權利之平等保護面對『暫時性跨國移工制度』之侷限」，中研院法學期刊第 28 期，2021.3，頁 240-269。

⁶¹ 參見經濟社會文化權利國際公約第 23 號一般性意見第 47 段。

⁶² 「從國際勞工公約檢視我國社福類移工人權保護的現況與發展之研究」第 152 頁。

51. 有關減少仲介介入移工契約之對策，政府在「國家人權行動計畫」中採取的具體行動為「協調移工來源國持續落實勞動契約驗證」。勞動部表示，勞動契約驗證係由來源國訂定並驗證，現行各移工來源國均持續辦理驗證事宜。⁶³ 由於經移工來源國驗證之勞動契約，與工資切結書、雇主重新議定之勞動契約，三者之內容如不一致，對移工之保障不明確，但此不可能僅依賴來源國勞動契約驗證機制以減少仲介介入的空間。建議政府宜訂定具體對策，簡化跨國聘僱移工的行政流程、降低仲介的介入。

E. 在國境內自由遷徙及居住的權利

52. 依〈雇主聘僱外國人許可及管理辦法〉第 33 條規定，雇主應安排所聘僱移工住宿地點，非由私立就業服務機構安排，如係雇主委託私立就業服務機構辦理生活照顧服務事項，所生費用亦應由雇主負擔，不得轉嫁由移工負擔。倘移工不願居住於雇主所安排之住宿地點，選擇自行在外租屋，雇主自不得再收取住宿費，如雇主違法收取費用，涉違反《就業服務法》第 57 條第 9 款規定。⁶⁴ 惟民間團體反映，有仲介公司主張移工要住在他們提供的宿舍，如果自行在外租屋，則仍必須支付公司住宿及在外租屋 2 筆費用，若移工不同意將被遣返。⁶⁵ NHRC 在「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告中，亦有移工反映，有了小孩就不能住公司宿舍，卻還要被扣膳宿費每月 2,100 元。⁶⁶ 建議勞動部應透過宣導、勞動檢查等各種方法，更加積極落實相關規定。

⁶³ 依據勞動部 2023.1.13 函復資料。

⁶⁴ 依據勞動部 2023.1.13 函復資料。

⁶⁵ 2022.11.3 NHRC 民間團體座談會發言摘要。

⁶⁶ 請見「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告第 43 頁。

F. 出入境自由之權

53. NHRC 辦理政府機關座談時，機關表示政府實施「境外結婚面談制度」包含中國及東南亞等特定國家，2022 年東南亞特定國家仍維持 19 個國家，政府雖於 2019 年放寬外籍配偶得免面談精進方案，但轉型制度的檢討卻因為 COVID-19 疫情暫緩實施。⁶⁷ 另 2023 年修正「外交部及駐外館處辦理外國人與我國國民結婚申請來臺面談作業要點」規定，政府得衡量國家利益、國際慣例與實踐等情形，訂定特定國家名單及指定面談地點，並適時檢討修正。⁶⁸ NHRC 發現政府擇定「境外結婚面談」特定國家名單，並無明確指標及規範。建議政府應與社會對話，取得共識後建置「境外結婚面談」擇定國家衡量指標及規範，以確保新住民確實享有《ICERD》第 5 條出入境自由之權。

G. 取得國籍及居留之權

(a) 新住民

54. 中國籍配偶與外籍配偶申請居留及歸化適用法規並不一致，前者根據《兩岸條例》，⁶⁹ 後者則是依照《國籍法》。⁷⁰ 另《兩岸條例》規定，大陸地區人民申請居留或定居後，其年齡在 70 歲以上之直系血親，得申請在臺灣地區定居，⁷¹ 惟《國籍法》並無外籍配偶申請歸化後，得申請高齡直系血親在臺灣定居之相關規定。

⁶⁷ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談。

⁶⁸ 2013.3.17 發布「外交部及駐外館處辦理外國人與我國國民結婚申請來臺面談作業要點」第 2 點：外交部得衡酌國家利益、國際慣例與實踐、各國與我國關係及各該國家國民在臺停留、居留情形，訂定特定國家名單及指定面談地點，並適時檢討修正。

⁶⁹ 大陸地區與臺灣地區人民關係條例第 17 條。

⁷⁰ 國籍法第 4 條。

⁷¹ 大陸地區與臺灣地區人民關係條例第 16 條。

55. **建議：** NHRC 關切中國籍配偶與其他外籍配偶居留、取得國籍，以及居留、取得國籍後申請高齡直系血親來臺定居條件不一致。政府應依第 30 號一般性建議與社會溝通對話，確保新住民在取得公民身分或歸化的機會方面不受歧視，並檢討高齡直系血親來臺定居規定。

(b) 移工

56. 隨著移工在臺工作年限從 1992 年規定在臺工作 2 年可延長 1 年，至 2015 年延長工作年限至 14 年，⁷² 移工在我國生育子女及家庭團聚的需求，難以避免的增加。為瞭解這些孩子是否與其他兒童享有相同的醫療、社福和教育資源，是否獲得妥善的照顧，NHRC 於 2021 年啟動訪查研究，發現薄弱的社會網路支持系統以及差別對待的育兒資源，加劇懷孕移工的脆弱處境。⁷³

57. **建議：** 應強化合法移工懷孕期間之安置措施，針對有安置需求的移工直接提供緊急安置，並由政府專案協助工作媒合，增加雇主接聘意願及轉換成功率。持續擴大建置移工懷孕資源平台，提供整合性服務及待產處所緊急安置。⁷⁴

58. 失聯移工子女成為無國籍兒童的問題，受到《CEDAW》以及《兩公約》第 3 次國家報告之國際審查委員關注，並列入結論性意見與建議。又根據監察院移來 NHRC 之調查報告顯示，我國農業人口結構老化，農民平均年齡已達到 68 歲，世代斷層嚴重，農家為求生存只能依賴失聯移工，這些失聯移工們落腳扎根在農村、山裡，組成家庭，也與年邁的農民形成相互依存的關係，但卻同時承受著失去醫療保障、躲藏查緝的風險，

⁷² 《就業服務法》第 52 條明定，移工在臺工作期間，累計不得逾 12 年。惟外籍家庭看護工經專業訓練或自力學習而有特殊表現經許可者，且符合勞動部所定之資格、條件者，得檢具申請書等規定文件申請延長工作年限至 14 年。

⁷³ 「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告，自 2021.7 至 2022.10，總計完成 33 名移工、4 名雇主及 1 名仲介的深度訪談。

⁷⁴ 請見「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告第 107-108 頁。

也衍生子女托育與社會性發展的需求。⁷⁵

59. **建議：**NHRC 指出，第 30 號一般性建議關切無證非公民的處境，並要求減少無國籍現象，特別是兒童的無國籍現象。然而移工生育之子女，因父母難以或不願至移民署替孩子申請合法居留，或因失聯移工選擇私下生產等原因，導致政府無法確實掌握移工子女狀況，使其成為黑戶寶寶（非本國籍有依兒少）。基於家庭團聚權考量，政府有必要提出具體改善措施。
60. 有關移工攜眷居留，依據《入出國及移民法》第 23 條規定，經核准居留或永久居留之外國人，其配偶及未成年子女持停留期限在 60 日以上有效簽證入國，可申請居留，但若為從事《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款的藍領移工，其配偶不得申請居留。現行法制對藍領移工攜眷居留採「原則禁止，例外同意」，嚴格限制藍領移工之家庭團聚權，⁷⁶僅在「受聘僱期間在我國生產子女」的例外情形下才能攜眷居留，與其他非公民之間形成差別待遇。且該辦法所指「有能力扶養」的判斷標準並不明確，是由移工就自身是否有能力扶養進行評估子女留臺扶養之可行性。縱使移工在臺生育之子女可合法依親居留，也會因為缺乏負擔得起的托育資源，無法兼顧工作與育兒，而選擇將子女送回母國。⁷⁷
61. **建議：**NHRC 指出，第 30 號一般性建議要求應更加注意非公民面臨的多重歧視問題，特別是歧視非公民勞工的子女和配偶的問題。為保障移工家庭團聚權，應落實《兒童及少年福利與權益保障法》有關弱勢移工子女之安置及輔助措施，排除移工返鄉安置子女之障礙，研擬適當的保護措施。⁷⁸

⁷⁵ 監察院 2022.12.7 通過審議之 111 財調 0044 調查報告。

⁷⁶ 依據〈雇主聘僱外國人許可及管理辦法〉第 67 條規定：「第二類外國人不得攜眷居留。但受聘僱期間在我國生產子女並有能力扶養者，不在此限。」又依據勞動部 2023 年 2 月 24 日函復資料表示，目前經許可工作之移工於受聘僱期間如有生產子女並有能力扶養，並未限制該等移工不得攜眷居留。

⁷⁷ 請見「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告第 53-54 頁。

⁷⁸ 請見「移工如何在異鄉撫育孩子」專案報告第 108-110 頁。

62. 過去移工被排除在移民政策之外，我國移工政策是以對藍領勞工嚴格的聘僱規定及居留管理為主要特色，透過限制移工的居留期限，避免移工成為移民，實際上更接近「客工 (guest worker)」制度。⁷⁹ 近年因國人就業意願的改變加上臺灣人口結構老化，已面臨綜合考量整體人口政策的迫切性。新實施的「移工留才久用方案」，有限度地開放藍領移工轉任為中階技術人力，規劃留用 8 萬名中階技術人力，目前核准人數 2,056 名，⁸⁰ 為轉銜移民政策邁出第一步。

63. **建議：**第 30 號一般性建議要求確保非公民特定群體在取得公民身分或歸化的機會方面不受歧視。政府應正視移工已非補充性人力，落實《ICERD》對於非公民的平等保障，客工思維的轉向還有更大的空間。

(c) 特定國家之外籍人士

64. 關於對特定國家之外籍人士採取較嚴格之簽證審核及歸化條件，⁸¹ 內政部表示，現行《國籍法》申請歸化國籍之外籍人士相關規範並無國籍歧視問題。外交部表示，簽證之核發係各國基於主權之行使，得斟酌規範事務性質之差異而為合理區別對待，公告之特定國家名單，係依據警政、

⁷⁹ 外籍低階勞工被政策定位在不能久居的「客工」，以對藍領勞工嚴格的居留管理為主要特色，所有的規定都以確保外籍勞工只能在該國短期居留、工作而不致於成為長期的居民與工作者，第一個有系統引進暫時性外國勞動力的是德國 1890 年實施的客工計畫 (guestworker program)。在臺灣，客工制度表現在藍領移工的管理法規上，藍領移工會面臨來臺工作時間限制、職業與產業的限制、只能照配額引進勞工人數的限制、來源的限制，且不得任意換雇主、工作地點。(曾熾芬，「引進外籍勞工的國族政治」，臺灣社會學刊，2004 (32 期)：P31-42)

⁸⁰ 自 2022.4.30 開放外國人從事中階技術工作，針對在臺工作 6 年以上、具一定技術及相關資格資深移工，得由雇主申請聘僱從事中階技術工作；另鼓勵優秀具發展潛力之年輕移工在職進修，取得我國副學士學位後得申請從事中階技術工作。此外，僑外生取得我國副學士以上學位亦為中階技術人力來源之一。中階技術人力薪資條件方面，產業類：每月經常性薪資逾 3 萬 3 千元或年總薪資逾 50 萬元；社福類：機構看護每月經常性薪資逾 2 萬 9 千元、家庭看護每月總薪資逾 2 萬 4 千元。又依據勞動部 2023.1.13 函復資料表示，截至 2022.12.31 止，中階技術工作申請人數 3,389 人，核准人數 2,056 名。其中，產業類計 975 名、社福類計 1,081 名。

⁸¹ 根據外交部領事事務局〈特定國家人士來臺申請停留簽證手續〉，目前我國針對持阿富汗、阿爾及利亞、孟加拉、不丹、喀麥隆、甘比亞、迦納、印度 (旅行證)、伊拉克、尼泊爾、尼日、奈及利亞、巴基斯坦、塞內加爾、索馬利亞、斯里蘭卡、敘利亞等 17 國護照或旅行證人士，另訂有來臺申請停留簽證手續，<https://www.boca.gov.tw/cp-36-40-0b0c6-1.html> (2023.3.29)。

國安、移民等統計，持偽變造身分證件、逾期停居留情況嚴重，且常有非法打工、變相移民之高度移民風險國家，基於主權決定，才訂定較為嚴格之受理及審核標準。⁸²

65. **建議：**政府對於特定非公民入出境、取得我國籍或停居留條件採取任何差別對待的規定，有必要注意區別之合理性及正當性，並應適時檢討相關限制規定及審核標準。

H. 原住民族土地及自然資源權利（集體權 / 個人權）

66. 原住民族土地包含原住民族傳統領域及既有原住民族保留地，⁸³ 其涉及原住民族與當地土地資源特殊的連結關係，除原住民保留地具有排他性的財產權性質外，尚應就原住民族傳統領域土地的擁有、占有及管理利用之集體權利保障討論，國家報告將兩者置於財產權一節討論，尚非妥適。

67. 觀以我國憲法增修條文第 10 條第 12 項、《原住民族基本法》與相關法令，肯認《兩公約》、本公約及《聯合國原住民族權利宣言》揭示國家應承認並保護原住民族對土地和自然資源之權利的精神。NHRC 注意到《原住民族基本法》在原住民族傳統領域土地集體權利上課予國家 3 項義務：其一是設置「原住民族土地調查及處理委員會」調查處理原住民族傳統領域土地、其二是制定《原住民族土地及海域法》處理原住民族傳統領域土地集體權利問題，⁸⁴ 其三是制定影響原住民族土地權益的同意或

⁸² 內政部及外交部於 2023.1.17 NHRC 機關座談回復資料，依《國籍法》規定，外籍人士取得合法居留身分，且符合國籍法其他歸化條件者，即得申請歸化我國國籍，2022 年特定 17 國國民申請許可歸化國籍者有 35 人，歸化時之居留事由以依親最多，大多為國人配偶。

⁸³ 《原住民族基本法》第 2 條：「本法用詞定義如下：……五、原住民族土地：係指原住民族傳統領域土地及既有原住民保留地。」

⁸⁴ 《原住民族基本法》第 20 條：「政府承認原住民族土地及自然資源權利。（第 1 項）政府為辦理原住民族土地之調查及處理，應設置原住民族土地調查及處理委員會；其組織及相關事務，另以法律定之。（第 2 項）原住民族或原住民所有、使用之土地、海域，其回復、取得、處分、計畫、管理及利用等事項，另以法律定之。（第 3 項）」

參與規範。⁸⁵ 惟《原住民族基本法》自 2005 年立法以來，「原住民族土地調查及處理委員會」以及《原住民族土地及海域法》，歷經近 20 年尚未立法處理。

68. NHRC 欣見 2023 年立法院三讀通過《礦業法》，納入原住民族諮商同意機制。另也觀察到國內在影響原住民族土地權益的同意或參與規範事務上，已訂定〈諮商取得原住民族部落同意參與辦法〉，作為維護原住民族傳統領域土地集體權利的方案。惟行政與司法實務上，出現召開會議門檻及議決方式與傳統社會制度有所扞格、申請人未盡法定義務卻無相關罰則命其遵循，導致功能不彰等質疑。

69. NHRC 指出，我國目前關於原住民保留地之取得、處分、管理及利用，係以〈原住民保留地開發管理辦法〉為辦理之依據，惟實務上負責審查的「原住民保留地權利審查委員會」，由當地首長自行選任，審查上亦無要求公開透明之程序，在目前無任何監督機制之前提下，針對此種涉及原住民個人財產權利的重要事項，恐造成肆意或偏頗的決斷。此外，目前原住民保留地超過 26 萬公頃，惟主管機關原住民族委員會僅有不到 30 名人力，相較其他土地管理機關，如行政院農業委員會林務局與國有財產署，動輒上百至上千之人力，顯有不足，也造成原住民保留地賦權進度緩慢，致使原住民保留地權利之賦與效率不佳，嚴重影響原住民族土地權益。

70. 針對點次 66-69，NHRC 建議：

(1) NHRC 主張《原住民族基本法》既已肯認原住民族土地及自然資源權利，原住民族土地定義亦明文包含原住民族傳統領域土地及既有原住民保留地，以保障原住民族擁有、使用、開發和控制自己的土地和

⁸⁵ 《原住民族基本法》第 21 條：「政府或私人於原住民族土地或部落及其周邊一定範圍內之公有土地從事土地開發、資源利用、生態保育及學術研究，應諮商並取得原住民族或部落同意或參與，原住民得分享相關利益。(第 1 項) 政府或法令限制原住民族利用前項土地及自然資源時，應與原住民族、部落或原住民諮商，並取得其同意；受限制所生之損失，應由該主管機關寬列預算補償之。(第 2 項) 前二項營利所得，應提撥一定比例納入原住民族綜合發展基金，作為回饋或補償經費。(第 3 項) 前三項有關原住民族土地或部落及其周邊一定範圍內之公有土地之劃設、諮商及取得原住民族或部落之同意或參與方式、受限制所生損失之補償辦法，由中央原住民族主管機關另定之。(第 4 項)」

自然資源之權利。政府應重視原住民族與其土地及自然資源之緊密連結性，全盤檢討並規劃適宜之原住民族土地政策，依《原住民族基本法》之精神制定全面性並符合民族自治與文化特性之土地制度之法律，以回應原住民族要求回復並取得原住民族土地權利之訴求。

- (2) 政府應重新盤整規劃現行原住民保留地制度，給予適當之法律地位，投入相關人力和資源以解決實務上面臨原住民保留地權利之賦與效率不彰問題，政府亦應考量保留地受配者需與該土地確實具有傳統淵源關係，逐步落實國際人權公約、《聯合國原住民族權利宣言》所揭示應承認並回復原住民族土地及自然資源權利之義務。
- (3) 政府應積極進行全面審視並修正現有諮商機制，充分與原住民族社會溝通，建立符合原住民族文化特性之機制，以確保在規劃和實施影響原住民族之土地和資源使用相關政策時，尊重其自由、事前與知情同意的權利。

I. 財產權（單獨及與他人共有財產之權利）

71. 國家報告提及《公務人員退休撫卹法》及《政務人員退職撫卹條例》規定，若其遺屬喪失或未具中華民國國籍，喪失申請退撫給與、繼續領受月退休金、月撫卹金或遺屬年金之權利。其相關規定自 2012 年開始研議修正，⁸⁶ 惟歷經 10 年尚未完成修正；另外，新住民在臺生活需求調查報告中，新住民也表示在家庭財產權的繼承、分配權易被犧牲。⁸⁷

72. **建議：** NHRC 關切《公務人員退休撫卹法》及《政務人員退職撫卹條例》修法進度嚴重落後，未能保障新住民取得財產權之權利，政府應邀請新住民團體或代表參與檢視及修訂新住民財產取得相關法規。並於完成修訂後加強宣導，以確保新住民取得家庭財產繼承權益的資訊。

⁸⁶ 詳見國家報告點次 32。

⁸⁷ 2018 年新住民生活需求調查報告。

J. 原住民身分權

73. 我國憲法法庭於 2022 年以判決提出，現行原住民身分認定之法律規範違反《憲法》保障原住民族自我認同權利，並要求政府於一定時限內完成法律修正或制定。⁸⁸ NHRC 建議政府應依據《兩公約》、《聯合國原住民族權利宣言》以及《ILO 第 169 號公約》所揭示之標準為基礎，確保原住民族的自我認同及民族意願，並應積極與原住民族對話。

K. 原住民姓名權

74. 現行我國原住民姓名記載採官方文字（即中文）且得並列非官方文字（即羅馬拼音）方式登記，政府表示因社會各界於溝通識別多以國語及中文為主，原住民族文字尚待社會大眾熟悉瞭解，倘原住民姓名僅以原住民族文字記載，公私部門將面臨前揭溝通識別困難及衍生各項誤判風險問題，爰宜審慎。⁸⁹

75. **建議：**NHRC 認為《原住民族語言發展法》及《國家語言發展法》皆已肯認原住民族語言為國家語言，仍被要求不得單獨以原住民族語言⁹⁰進行登記，強迫須以中文並列，侵害原住民族權益，致使原住民族族人需透過司法救濟，⁹¹爭取使用自己語言的權利。政府應遵守公約及宣言明文揭示保障原住民族選擇使用自己的語言及實踐其文化傳統和習俗之權利，不得以任何形式強迫同化或融合，並應採取適當策略來制定及實施相關培訓計畫，以提升有關部門公職人員之專業知能。

⁸⁸ 2022.4.1 憲法法庭 111 年憲判字第 4 號及 2022.7.29 憲法法庭 111 年憲判字第 17 號。

⁸⁹ 2023.3.21 內政部回復說明。

⁹⁰ 《原住民族語言發展法》第 2 條規定：「本法用詞，定義如下：……一、原住民族語言：指原住民族傳統使用之語言及用以記錄其語言之文字、符號。……」。其立法理由說明自荷治時期迄今，即已陸續使用羅馬拼音系統、日文假名系統及注音符號系統記錄原住民族語言，原住民族委員會於 2005.12.15 與教育部會銜公告「原住民族語言書寫系統」，作為原住民族語言通用書寫系統，皆為原住民族語言之範疇。

⁹¹ 臺北高等行政法院 110 年度訴字第 1084 號、110 年度訴字第 1140 號因戶政事件，皆於臺北高等行政法院繫屬中。

L. 工作權

(a) 原住民族

76. 我國為保障原住民族工作權益，制定《原住民族工作權保障法》。2014年透過大法官釋字 719 號解釋要求有二，其一為就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。其二為得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。⁹² 惟歷經 7 年，原住民族委員會未能依上開意旨儘速檢討修正，大法官於 2021 年透過大法官釋字 810 號解釋，針對釋字 719 號解釋中繳納代金未依實際狀況做適當調整機制一事，其導致限制財產權不符相當性，違反比例原則，此部分違憲，並直接表示要求 2 年內修正完成，完成修正前，有關機關及法院遇有顯然過苛之個案，均應依該號解釋意旨為適當之處置。⁹³

77. 《原住民族工作權保障法》繳納代金的用意在於請得標廠商依規定履行義務，避免繳納代金，更符合法律的本旨。制度所重在於一定規模以上之得標廠商依規定僱用原住民，以促進原住民就業，而非希冀代金之繳納，故重點應該是如何僱用原住民提升工作機會，而非代金之

⁹² 摘錄大法官釋字第 719 號解釋理由書：「……國家所採取原住民族之保障扶助發展措施原有多端，系爭規定要求得標廠商於履約期間進用一定比例之原住民，亦屬其中之一環。然因此所能提供者，多屬短期或不具技術性之工作，難以增進原住民長期穩定之工作機會及專業技能，國家仍應透過具體政策與作為，積極實踐上開憲法增修條文對於原住民族工作權之保障，並應就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。有關機關應依本解釋意旨，就政府採購法及原住民族工作權保障法相關規定儘速檢討改進。」

⁹³ 參照大法官釋字第 810 號解釋文：「原住民族工作權保障法第 24 條第 2 項規定：『……第 12 條第 3 項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。』以劃一之方式計算代金金額，於特殊個案情形，難免無法兼顧其實質正義，尤其計算所應繳納之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛之情狀，致有嚴重侵害人民財產權之不當後果，立法者就此未設適當之調整機制，於此範圍內，上開規定對人民受憲法第 15 條保障之財產權所為限制，顯不符相當性而有違憲法第 23 條比例原則。有關機關應至遲於本解釋公布之日起 2 年內依本解釋意旨修正之。完成修正前，有關機關及法院遇有顯然過苛之個案，均應依本解釋意旨為適當之處置。」

繳納。⁹⁴ 政府允宜依《ICERD》之精神，就原住民族工作權之保障妥為規劃提出版本，儘速送立法院審查，俾利保障原住民族工作權利。

78. 監察院調查報告指出，目前各階段學校教育，原住民籍教師實際占比情況與相關規範仍存在程度不一的落差。

(1) 高中職以下任職占比情況，固然按《原住民族教育法》第 34 條第 2 項規範「聘任具原住民身分之教師比率」，國小部分為「不得低於學校教師員額三分之一」；國中、高中部分為「不得低於該校教師員額百分之五」。⁹⁵ 值得注意的是，《原住民族教育法》前於 2019 年修正，將原本國中教師員額占比由「三分之一」降至「百分之五」，國小部分維持「三分之一」。⁹⁶ 惟至 2019 學年度距法定標準仍有 818 人缺額差距。⁹⁷ 綜覽 2012-2020 年度教師資格檢定考試通過比率，原住民籍師資生通過率平均為 30.23%，未及於一般師資生通過率平均 56.40%，⁹⁸ 因此原住民籍師資缺額，按 2020 年原住民通過教檢人數 115 人，尚需 7 年才能補足。

(2) 大專院校以上任職占比情況，則尊重大學自治精神，且由各校視課程規劃及校務發展等狀況自行聘任教師洵屬大法官「釋字第 380 號」

⁹⁴ 參考釋字第 810 號【政府採購原住民就業代金案】不同意見書，<https://cons.judicial.gov.tw/docdata.aspx?fid=100&id=310991>

⁹⁵ 參照《原住民族教育法》第 34 條第 2 項：「於本法中華民國 108.5.24 修正之條文施行後 10 年內，國民小學階段之原住民重點學校聘任具原住民身分之教師比率，應不得低於學校教師員額三分之一或不得低於原住民學生占該校學生數之比率；國民中學及高級中等教育階段之原住民重點學校聘任具原住民身分之教師比率，不得低於該校教師員額百分之五。」

⁹⁶ 《原住民族教育法》將國中教師員額占比由「三分之一」修正至「百分之五」，揆其修法理由如后：「考量國民小學與中等教育階段教師授課型態之差異，國民小學以包班制為主，中等教育階段則為分科教學，爰將聘任原住民身分教師比率分別規範」。《立法院公報》108 卷 56 期，2019.6.17，頁 510。

⁹⁷ 調查報告指出：「108 學年度全國原住民重點學校為 388 校（含國小 77 校、國中 47 校、高中 15 校），應聘教師 1,651 人、已聘 1,074 人（含 95 校合計多聘 241 人），尚需聘 818 人（含國小 606 人、國中 22 人、高中 190 人）」。監察院 2021.10.14 審議通過 110 教調 0018 號調查報告，頁 18。

⁹⁸ 監察院 2021.10.14 審議通過 110 教調 0018 號調查報告，頁 25。

及「釋字第 450 號」解釋意旨。⁹⁹ 綜覽 2012-2020 年度原住民族教師在全國大專校院專任教師占比平均僅約 0.22%。¹⁰⁰ 另 2020 年度原住民族教師在全國大專校院原住民專班占比僅約 7%，且近 3 學年度不乏原住民專班聘任原住民身分教師人數掛零，有違〈專科以上學校原住民相關院所系科學位學程或專班設立標準〉第 9 條應聘任具原住民身分教師至少 1 人之規定。

(3) 軍職占比情況，原住民軍人在全國軍職人員占比 9.17%，其中將官以上占比僅為 2.03%。值得注意的是，其中特種部隊占比 60%。另將官以上占比則僅為 2.4%；原住民籍在國軍特勤隊占比情況，如海陸兩棲特勤隊（黑衣部隊）占 65.9%、憲兵特勤隊（夜鷹部隊）占 58.4%、陸軍高空特勤隊（涼山部隊）占 55.6%。¹⁰¹ 另受到相關法令限制退役後轉任機關之範圍及造成服役未滿一定年限則不具備「按月給與退休俸終身」資格，而面臨青壯年士官兵退役後的失業問題。¹⁰²

(4) 警職占比情況，原住民籍警職人員在整體警職占比為 3.2%，少於軍

⁹⁹ 參照司法院大法官釋字第 380 號：「憲法第 11 條關於講學自由之規定，係對學術自由之制度性保障；就大學教育而言，應包含研究自由、教學自由及學習自由等事項。大學法第一條第二項規定：『大學應受學術自由之保障，並在法律規定範圍內，享有自治權』，其自治權之範圍，應包含直接涉及研究與教學之學術重要事項。大學課程如何訂定，大學法未定有明文，然因直接與教學、學習自由相關，亦屬學術之重要事項，為大學自治之範圍」。參照大法官釋字第 450 號：「大學自治屬於憲法第十一條講學自由之保障範圍，舉凡教學、學習自由有關之重要事項，均屬大學自治之項目，又國家對大學之監督除應以法律明定外，其訂定亦應符合大學自治之原則，業經本院釋字第 380 號解釋釋示在案。大學於上開教學研究相關之範圍內，就其內部組織亦應享有相當程度之自主組織權。各大學如依其自主之決策認有提供學生修習軍訓或護理課程之必要者，自得設置與課程相關之單位，並依法聘任適當之教學人員」。

¹⁰⁰ 監察院 2021.12.16 審議通過 110 教調 0028 號調查報告，頁 10-11。

¹⁰¹ 監察院 2021.12.23 審議通過 110 國調 0028 號調查報告，頁 2-3。

¹⁰² 參照《陸海空軍軍官士官服役條例》第 6 條第 1 項：「軍官、士官服現役最大年限或年齡如下：一、士官與除役年齡同。二、少尉、中尉 12 年。三、上尉 17 年。四、少校 22 年。五、中校 26 年。六、上校 30 年。七、少將 57 歲。八、中將 60 歲。九、上將 64 歲」。另參照前揭條例第 23 條第 1 項：「軍官、士官退伍除役時給與如下：一、服現役 3 年以上未滿 20 年者，按服現役年資，給與退伍金。二、服現役 20 年以上，或服現役 15 年以上年滿 60 歲者，依服現役年資，按月給與退休俸終身，或依志願，按前款規定，給與退伍金。三、在現役期間，因作戰或因公致傷、身心障礙，經檢定不堪服役，合於國軍退除役官兵身心障礙就養基準者，按月給與贍養金終身，或依志願，按前 2 款規定，給與退伍金或退休俸。」

職人員占比情況。¹⁰³ 另原住民族地區原住民警察人數短缺問題亦值得留意，截至 2020 年底，具原住民族身分者在原住民族地區（55 個鄉、區）警察分駐（派出）所占比僅為 27.7%。¹⁰⁴

79. 建議：

- (1) 政府應定期調查各機關（構）原住民籍任職情形，對於在各教育階段的原住民籍師資、原住民籍軍警職等職業類別，積極檢討相關教育培養、考試分發、工作升遷等現行機制，考量地域及文化特性，提供足夠資源及誘因，以提升具原住民籍身分者進聘之可行性，保障原住民族工作權。
- (2) 在教師方面，政府宜加強原住民族師資培育（含原住民校長及主任培訓），並增加師培大學數額，從入學端、教師檢定、教師甄試等階段，採取分流優遇措施，由此消弭原住民族師資不足現況。原住民族師資不足情況亦會影響到原住民族學生受教權益，特別是文化傳承層面。故其不僅牽涉到原住民族工作權，亦包括教育權。

(b) 新住民

80. 2013 及 2018 年內政部「新住民生活需求調查報告」指出，新住民在臺工作困難情形，包含工作場所對新住民不友善或歧視、有不公平狀況、職場暴力等。政府歷經 2 次調查，新住民反映仍有職場不友善或歧視狀況，新住民在我國勞動環境仍需改善。政府應依第 30 號一般性建議，提升企業的人權意識並協助企業營造友善就業環境，包含消除對新住民在工作條件和工作要求方面的歧視，及有歧視性的雇用。

¹⁰³ 監察院 2021.9.9 審議通過 110 內調 0034 號調查報告，頁 2。

¹⁰⁴ 監察院 2021.9.9 審議通過 110 內調 0034 號調查報告，頁 4。

(c) 移工

81. 《就業服務法》限制移工的契約自由，不論移工的工作內容有無繼續性，依現行法制只能以定期契約方式聘僱，且無法自由選擇雇主。定期契約本就是一種不利的勞動條件，因此《勞動基準法》採嚴格限縮僅允許在例外情況下使用，有繼續性工作應為不定期契約，但在移工的情況卻反其道而行。並且透過國境管制機制剝奪移工的就業與轉職自由，移工綁定在受聘於特定雇主、從事特定職務、並在特定期間內、於特定地點提供勞務的條件上。¹⁰⁵ 移工若欲於聘僱許可期間轉換雇主，採「原則禁止、例外同意」，無法單方面決定轉職，只有在法令規定的少數特殊情況才例外允許，包括：期滿前不可歸責移工事由得轉換雇主、期滿轉換、合意轉換等。除合意轉換比較沒有爭議外，實務上，移工常因難以取得不可歸責於己之證據而無法適用轉換程序；如為聘僱期滿轉換的情形，則會因為移工通常需依賴仲介掌握之工作機會，衍生出買工費負擔問題。
82. **建議：**NHRC 認為我國特有的移工聘僱制度，與相關國際基準原則上保障移工之「職業選擇自由」相違。即使在僅將特定工作機會開放給移工的政策考量下，仍然可以採取措施降低其負面影響，例如容許在一定期間過後於特定產業內自由流動等。¹⁰⁶
83. 《兩公約》第 3 次國家報告 IRC 於結論性意見指出，雖然臺灣政府確實提出一些保護家事移工免受剝削及虐待的漸進步驟，但這些改進遠不能確保家事移工與本國家事勞工之間受到平等待遇。IRC 建議政府將 ILO 第 189 號《家事勞工公約》納入國內法，並立即採取措施，縮小本國家事勞工與家事移工之間的薪酬差距，以維護家事勞工基礎權益。

¹⁰⁵ 楊雅雯，「跨越國境的勞動平權？—論勞動權利之平等保護面對『暫時性跨國移工制度』之侷限」，中研院法學期刊第 28 期，2021.3，頁 256-268。邱羽凡、宋庭語，「移工自由轉換雇主之限制規範與檢討」，交大法學評論，勞動法特刊，2020.12，第 15-42 頁。

¹⁰⁶ 可參考 ILO 第 143 號《1975 年移民工人（補充規定）公約》第 14 條，提及於符合如下條件時：移工為就業目的而在境內合法居留一定期間，不超過 2 年，如低於 2 年定期契約，則於如實履行其第 1 個勞動契約後，締約國可實施自由選擇就業。

84. **建議：** NHRC 認為，雖然政府近期透過擴大喘息服務及提供短期照顧服務增加家事移工休假，以及於 2022 年 8 月調整最低薪資至每月 2 萬元，逐步改善家事移工之勞動條件，但仍與本國勞工存在不小差距。¹⁰⁷ 勞動部應與社會溝通，提出具體措施拉近二者差距。
85. 依據 NHRC 「海上人權路」專案報告指出，「境內僱用」之漁船船員（不分國籍）自 1984 年 8 月 1 日起即已適用《勞動基準法》；而遠洋漁船上的外籍漁工通常為境外聘僱，則另外依《遠洋漁業條例》訂定〈境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法〉，並不適用《勞動基準法》，¹⁰⁸ NHRC 關切二者在勞動條件上有明顯差別待遇。
86. **建議：** 行政院已將推動 ILO 第 188 號《2007 年漁業工作公約》（C188）國內法化，納入「國家人權行動計畫」中，應修法將 ILO-C188 相關規範納入《遠洋漁業條例》及其相關子法中，並拉近與《勞動基準法》的差距，以弭平境外聘僱之外籍漁工面對社會保險保障、職業災害保護與補償、安全衛生設備與基本安全訓練等不足之落差，與國際接軌，提升外籍漁工的勞動條件，有效保障其平等權。

(d) 外籍學生

87. 監察院 2019 年即開始調查，並發現有關外籍學生打工有 44.1% 雇主沒有提撥勞工退休金、33.15% 國定假日未給雙倍工資、33.21% 沒有勞保、31.02% 無加班費、18.24% 違法扣薪、11.31% 未達基本工資。¹⁰⁹ 此外，

¹⁰⁷ 依據勞動部 2023.1.13 函復資料，疫情期間，因缺工問題，衍生移工要求轉換雇主或調薪等爭議，勞動部為顧及雇主經濟負擔，並合理改善家事移工薪資結構，有助於勞雇和諧關係、整體移工管理及穩定移工來源等因素，於 2022.8.10 就業安定基金管理會中通過將家事移工從每月 1 萬 7 千元調薪至每月 2 萬元，並提供調薪雇主薪資補助。另，產業移工則適用我國基本工資（最低薪資）制度，自 2023.1.1 起，每月基本工資調整為 2 萬 6,400 元，每小時基本工資調整為 176 元。

又依據勞動部 2023.2.24 函復資料，勞動部與衛福部合作實施「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，被看護者於移工休假時，除可申請擴大喘息服務外，再提供短期照顧服務，兩者使用額度合計可達 1 年 52 日，以期達到週休 1 日。

¹⁰⁸ 參見 2022 年 NHRC 「海上人權路」外籍漁工人權專案報告。

¹⁰⁹ 監察院 2020.1.8 通過審議之 109 財調 0006 調查報告。

來我國就學的外籍生，則疑似出現被學校強迫打工的情形，打工內容與學習內容無關，且打工的勞動條件苛刻之案件。另外，2020-2022 年仍持續發生緬甸、烏干達或新南向政策國家的外籍學生，被學校透過不肖仲介招收來臺讀書，卻遭受勞動剝削及不當對待，成為新型態人口販運事件。¹¹⁰ 勞動部表示已函請教育部建立「以核發獎學金招生，但未依招生約定核發，並由學校統一安排學生至工廠工讀」之高風險學校，惟教育部自 2021 年起實地查核結果，尚無發現有外籍學生勞動權益受損情事，勞動部也未收到教育部專案查核中須請勞動部或地方政府查處之情形。¹¹¹

88. 建議：NHRC 認為，前述查核結果似與實際狀況有所偏離，¹¹² 教育部及勞動部應再強化查核密度與作業，發揮預警功能，保障學生權益。我國《勞動基準法》第 5 條對於強迫勞動的規範，是否導致外籍學生遭強迫勞動等高危險群的保護不足，主管機關應有修法規劃，將 ILO 強迫勞動指標落實到我國法規範執行。

M. 教育權

(a) 原住民族

89. 國家報告提及 2020 學年度原住民學生就學比例較 2019 年微幅成長，其中以碩士階段之就學比率成長最多。¹¹³ NHRC 指出，依據官方統計

¹¹⁰ 2022.1.27，自由時報《烏干達學生淪黑工 中州科大遭搜索羈押前推廣中心主任》。

¹¹¹ 教育部及勞動部針對 2023.1.17 NHRC 機關座談再回復資料，教育部自 2021 年第 2 學期起審查全國 136 校函報外國學生招生及輔導資料，優先針對專案輔導學校及預警學校進行無預警實地查核作業，2021 學年度第 2 學期已實地查核 16 校、2022 學年度第 1 學期 21 校，尚無發現有外國學生勞動權益受損情事。

¹¹² 日前發現以實習之名但有強迫勞動之實案例，如中州科大烏干達外籍學生案及高苑科大柬埔寨外籍學生案，中州科大案業經彰化地方檢察署於 2021.10.11 依詐欺、人口販運罪行起訴，高苑科大案尚在偵查中（法務部 2023.3.16 函復資料）。

¹¹³ 參見國家報告點次 187。

資料，原住民受高等教育（大專以上）人口比例相較於非原住民人口明顯為低，以 2020 學年度為例，原住民人口數占全國 2.44%，同年度原住民學生占大專學生總數 2.41%，原住民碩士生人數僅占全國碩士人數 1.30%，原住民博士生僅占全國博士生人數之 0.63%。另原住民大專以上學生休、退學情況亦明顯高於一般生。顯見原住民族接受高等教育之機會仍與非原住民學生有落差；NHRC 亦關切國中小學校原住民學生輟學情形，2020 學年度輟學人數占全體學生輟學比例高達 16.18%，又國中小學校原住民學生家庭在低收入戶、單親、隔代及依親教養比率仍均高於全體學生。¹¹⁴ NHRC 認為相關統計資料顯示，原住民學生的受教權仍有顯著性的落後，不論是國民義務教育的輟學狀況或高等人才培育等問題，尚未得到適當解決。

90. 《原住民族教育法》明定各學習階段原住民重點學校聘任具原住民身分之教師比率，其期限由原訂 5 年（2013-2018）修正延長為 10 年內（2019-2029），¹¹⁵ 顯示政府當時修訂並未先詳細調查相關背景數據資料以及目標達成之可行性問題，儘管最初立法的美意在於輔導原住民族學生適應學校生活，減少因文化差異而造成之學習困難，提高其學業成

¹¹⁴ 參考原住民族委員會《109 學年度原住民族教育調查統計》。

¹¹⁵ 參照 2013.5.7 修正之《原住民族教育法》第 25 條第 1 項：「原住民族中、小學、原住民教育班及原住民重點學校之專任教師甄選，應於當年度教師缺額一定比率聘任原住民各族教師；於本法中華民國 102 年 5 月 7 日修正之條文施行後 5 年內，其聘任具原住民族身分之教師比率，應不得低於學校教師員額三分之一或不得低於原住民學生占該校學生數之比率」；其修正理由：「增列保障具原住民身分教師優先甄選之規定，中央主管教育行政機關將結合直轄市、縣（市）政府以統合視導之方式，督促學校依規定執行；屆時如有未能達成者，將依對公立學校之行政懲處或對私立學校依私立學校法規定處理，以保障原住民教師任教之權益。」

2019.5.24 修正之《原住民族教育法》第 34 條第 2 項：「於本法中華民國 108 年 5 月 24 日修正之條文施行後 10 年內，國民小學階段之原住民重點學校聘任具原住民身分之教師比率，應不得低於學校教師員額三分之一或不得低於原住民學生占該校學生數之比率；國民中學及高級中等教育階段之原住民重點學校聘任具原住民身分之教師比率，不得低於該校教師員額百分之五。」；其修法理由「三、第二項由原第一項後段移列。考量國民小學與中等教育階段教師授課型態之差異，國民小學以包班制為主，中等教育階段則為分科教學，爰將聘任原住民身分教師比率分別規範。另考量原住民身分教師培育及進用之長遠規劃，以逐年增補方式聘任，爰將聘足原住民身分之教師比率之期限延長為本法修正施行後 10 年內。」

就，¹¹⁶ 惟該手段與立法目的間的關聯性以及是否能有效達成目的，皆有疑義，甚至可能會造成適得其反的結果，反而損害原住民學生受教權益。監察院亦曾調查指出，實務上仍有因師資來源不足及師生流動現象，致該法定標準之實現並不樂觀，無法滿足學生受教需求。¹¹⁷ NHRC 認為現行原住民身分教師優先甄選之設計，是否能達到當初立法之目的，政府所採取的措施應再斟酌。

91. **針對點次 89-90，NHRC 建議：**政府應建立完整的背景數據調查，通盤檢討《原住民族教育法》具體落實情形，健全原住民族整體教育政策並評估其推動效益，並以促進族群主流化之思維，採取適當措施投入足夠資源改善不足之處，例如落實保障原住民學生修習師資課程機會，提供量足質精原住民族師資，並藉由提供修習原住民族文化與多元文化教育課程，使師資深入了解原住民族文化，提供學生適性輔導，以確實保障原住民學生受教權，逐步達到全民原教之目標。
92. 國家報告提及原住民族已有一半的人口往都市地區遷移，針對都市原住民族學生的就學權益、族語師資困境以提供相關措施等方式解決。然而針對幼兒接受族語教育所推動之「沉浸式 (immersive) 族語教學幼兒園」政策，全國計有 54 間沉浸式幼兒園、25 間鐘點式幼兒園，總計 79 間當中，位於都市地區僅有 4 間，顯見政策規劃缺乏以都市地區為考量，設計妥適的幼兒族語教育政策。
93. **建議：**NHRC 主張政府應基於《聯合國原住民族權利宣言》保障原住民族教育權之內涵，對居住於都市的原住民幼兒，提供學習族語的機會和資源，藉由族語學習，建立孩子對於身分的自我認同與自信。

¹¹⁶ 1998.5.28 制定《原住民族教育法》，該法第 23 條：「原住民中、小學、原住民教育班及原住民地區學校之專任教師，應以優先聘任原住民各族教師為原則。(第 1 項) 原住民中、小學及原住民地區學校主任、校長，應以優先遴選原住民各族群中已具主任、校長資格者擔任為原則。(第 2 項)」；其立法法理由「為輔導原住民族學生適應學校生活，減少因文化差異而造成之學習困難，提高其學業成就，爰訂定原住民中、小學、原住民教育班及原住民地區學校之專任師資，應優先聘任原住民教師。」

¹¹⁷ 參考監察院 2021.10.14 審議通過 110 教調 0018 號調查報告。

(b) 無國籍藏人

94. 民間團體反映，無國籍流亡藏人來臺就學因簽證問題，僅能以個案處理，每半年須出入境一次，形成極大壓力及財務負擔，認為來臺就學遭受不公平的差別待遇，希望能通案處理其面臨的困境。外交部表示，前述簽證核發之通案規定適用持世界各國核發之旅行證者，並非單獨針對藏人，建議無國籍藏人來臺就學簽證問題併於《難民法》通盤處理，以解決對無國籍人士之身分認定、處理原則、權責劃分及救濟程序等問題。¹¹⁸
95. **建議：**無國籍藏人持旅行證有其特殊背景及流亡困境，與其他持旅行證無國籍人士的狀況不同，政府對於持旅行證來臺就學之無國籍人士的簽證問題，僅能寄望於《難民法》處理，但《難民法》立法意見分歧，進度緩慢，對現階段無國籍人士來臺就學處境，缺乏積極處理的態度，政府應審慎通盤檢討，思考可行替代做法或修法，以通案解決相關適法性問題。

(c) 僑生

96. 為招收新南向國家僑生來臺就學，僑務委員會於 2014 年起將高職輪調式建教僑生專班轉型為 3+4 僑生技職專班，學生來源主要來自新南向 7 個國家（如表 1）。建教僑生專班除就讀學生來源不同外，學生受教育、實習、權益保障及義務、轉安置等，未因國籍不同而有不同規定。為強化僑生專班學生後續輔導、進來之後有不平等對待或是對實習時數有違反《勞動基準法》規定之申訴處理，僑務委員會雖設有諮詢專線，但受理諮詢及申訴的件數不多，且多數為匿名陳情，難以及時處理，又無法統計國別，學生權益宣導的輔導成效尚待加強。¹¹⁹

¹¹⁸ 參見 2022.11.3 NHRC 民間團體座談發言摘要、外交部及教育部於 2023.1.17 NHRC 機關座談回復，依據教育部訂定之「外國學生來臺就學辦法」規定，來臺就學之學生應具備外國國籍，無國籍人士不適用該規定。流亡藏人持印度核發之旅行證申請來臺就學，因旅行證不等同護照，持證人無發證國國籍，外交部除通案不予核發居留簽證，且限定申請停留簽證事由。

¹¹⁹ 僑務委員會、教育部、勞動部針對 2023.1.17 NHRC 機關座談再回復資料。依據僑務委員會統計，2020 至 2022 年該會受理產攜專班僑生申訴案件共 31 件，其中 23 件為匿名陳情；同期間教育部統計專班學生於諮詢專線的諮詢件數也僅有 100 件。

表 1：僑生專班學生來源國家分布

學年度	招生人數	越南	馬來西亞	印尼	緬甸	泰國	菲律賓	柬埔寨
2019	2,115	1,172	79	706	88	35	5	30
2020	1,726	875	66	581	72	82	4	46
2021	1,866	591	33	1,024	83	68	7	60

資料來源：僑務委員會

97. **建議：**僑務委員會、勞動部及教育部應建立跨部會機制與分工，提供後續生活輔導、申訴協助及救濟管道，並全面宣導，避免發生學生權益受損情事。

N. 住房權

(a) 原住民族

98. 2009 年我國發生莫拉克風災，政府制定「莫拉克颱風災後原住民族部落集體遷村安置民間興建永久屋方案」，包含維持原住民族社會（部落）組織之完整性及文化、生活方式之傳承，避免部落切割或分離。¹²⁰ 依監察院 2022 年調查結果，莫拉克風災重建之永久屋政策，因與原住民族原有生活模式、遷村重建目的有所落差，致使永久屋居民面對土地產權爭議、部落耕地及水源不足、墓園、居住空間及產業發展受限等問題，有違《聯合國原住民族權利宣言》第 10 條及《原住民族基本法》第 23 條之精神。¹²¹ 媒體也多次報導，原民團體認為永久屋政策執行以來，已

¹²⁰ 內政部 2010.9.21 台內營字第 0990807888 號函，「莫拉克颱風災後原住民族部落集體遷村安置民間興建永久屋方案」第 1 條：依據《莫拉克颱風災後重建特別條例》（已於 2014.8.29 期滿廢止）第 20 條第 1 項、《原住民族基本法》第 23 條及聯合國大會 2007 年通過之《原住民族權利宣言》之精神，並為維持原住民族社會（部落）組織之完整性及文化、生活方式之傳承，避免部落切割或分離，特訂定本安置方案。

¹²¹ 監察院 2022.4.19 通過審議之 111 內調 0017 調查報告。

產生興建形式未考慮族人宗教信仰、聚會空間、返回原居地需求及資格分配等諸多問題，呼籲政府應通盤檢討。¹²²

99. **建議：**政府所提供之社會住宅及因應莫拉克風災之興建永久屋方案，雖係出於考量人身安全及時間緊迫，惟安置方式實已遠離原定永久屋政策的優先順序原意，¹²³ 影響原住民族對其文化的充分可近性，無法保障原住民族之生存、居住、工作等需求皆能獲得「適當」滿足，政府應依《ICERD》第 5 條、第 23 號一般性建議、《兩公約》第 14 號一般性意見及「聯合國適當住房權實施準則」，在自由、事前和知情同意以及返回的選擇（或適當的補償）之原則下，積極檢討改善及補救措施，並制定具有文化敏感性的土地和住房政策。

(b) 新住民

100. 有關國家報告點次 80 提及，政府依據《住宅法》興建社會住宅，主要係為保障國民居住權利，並訂有申請資格。¹²⁴ 惟政府所訂定之社會住宅申請資格，並未考量尚未獲得我國國籍、無經濟能力之遭受家庭暴力的

¹²² 參見公民行動影音紀錄資料庫，〈莫拉克風災 11 年永久屋政策問題多 原民團體籲政府通盤檢討〉，2020.11.26，<https://www.civilmedia.tw/archives/98994>，及〈部落亮點成「違建」 政府強拆原民死諫〉，2020.10.23，<https://www.civilmedia.tw/archives/97972>；莫拉克 88news.org，〈霧台鄉四教派決議：連署拒絕慈濟興建永久屋〉，2020.3.11，<https://www.88news.org/posts/3130>，及〈莫拉克週年專題—重災區回顧 (2)：霧台—遷村路迢迢〉，2010.8.5，<https://www.88news.org/posts/5562>。（最後瀏覽日：2023.5.17）

¹²³ 參考監察院 2022.4.19 審議通過 111 內調 0017 號報告，行政院重建會 2009.9.4「莫拉克颱風災後原住民族部落遷村推動原則」明訂遷村選定順序為 1. 離災不離村、2. 離村不離鄉及 3. 集體遷村至離鄉最近之適當地點（即離災又離鄉）。依據官方統計，接受安置之原住民遷村戶中，離災又離鄉之比例高達 85%。

¹²⁴ 《住宅法》第 1 條：為保障國民居住權益，健全住宅市場，提升居住品質，使全體國民居住於適宜之住宅且享有尊嚴之居住環境，特制定本法；第 4 條：主管機關及民間興辦之社會住宅，應以直轄市、縣（市）轄區為計算範圍，提供至少百分之四十以上比率出租予經濟或社會弱勢者，另提供一定比率予未設籍於當地且在該地區就學、就業有居住需求者。

前項經濟或社會弱勢者身分，指家庭總收入平均分配全家人口之金額及家庭財產，未超過主管機關公告之一定標準，且符合下列規定之一者：一、低收入戶或中低收入戶。二、特殊境遇家庭。三、育有未成年子女三人以上。四、於安置教養機構或寄養家庭結束安置無法返家，未滿二十五歲。五、六十五歲以上之老人。六、受家庭暴力或性侵害之受害者及其子女。七、身心障礙者。八、感染人類免疫缺乏病毒者或罹患後天免疫缺乏症候群者。九、原住民。十、災民。十一、遊民。十二、因懷孕或生育而遭遇困境之未成年人。十三、其他經主管機關認定者。

新住民，離開政府所提供的庇護所後，仍無法回到原居住處，必須在外租屋，無力負擔高額租金的狀況。建議政府訂定社會住宅申請資格，可依社會各族群狀況，研議適時放寬申請對象。

(c) 移工

101. 在保障移工住宿安全及其生活品質方面，¹²⁵ NHRC 指出，移工住宿地點未與廠房分離的環境，過去曾發生桃園市矽卡工廠宿舍大火造成越南籍勞工 6 死 5 傷、敬鵬工廠大火造成泰國籍勞工 2 死悲劇。另根據監察院移來 NHRC 之調查報告顯示，漁船回到港口時，因岸上缺乏友善漁工設施，致使外籍漁工被迫於甲板或港邊露天克難盥洗的景象十分常見。漁業署雖將外籍漁工岸上休憩場所納入漁港規劃，但卻未根據不同國籍漁工之宗教信仰、民情與特性差異之需求予以規劃。¹²⁶

102. **建議：**由於移工在臺住宿地點 9 成為雇主所提供，雇主對於移工的生活照顧具有責任，政府亦應積極督促雇主妥為規劃執行「外國人生活照顧服務計畫書」內容，確保移工安全居住的生活環境。

O. 組織與加入工會的權利

103. 國家報告點次 201 提及，凡於我國境內從事工作之移工，不分國籍、種族及族群，均有依《工會法》組織或加入工會的權利。勞動部亦表示，已請地方政府主動協助提供外語版本之工會運作相關法規及轉譯資源予

¹²⁵ 國家報告點次 194 提及，為保障移工住宿安全並提升其生活品質，自 2021.1.1 起，雇主於辦理入國通報時檢附之外國人生活照顧服務計畫書，應聲明下列事項：移工宿舍是否廠住分離、是否具高危險性因子、是否已辦理建築物公安申報、是否已辦理消防檢修申報。

又依據勞動部 2023.1.13 函復資料顯示，經勞動部統計，2021.1.1 至 2022.12.31 通報案件數總計 14 萬 4,369 件，包括各地方政府受理入國通報案件數 9 萬 891 件、接續聘僱通報案件數 5 萬 3,478 件。其中移工住宿地點與工作場所同址案件數共 4 萬 747 件，占上開總通報件數達 28%。

¹²⁶ 監察院 2023.2.8 通過審議之 112 財調 0006 調查報告。

轄內外籍勞工組織之工會，以協助其會務運作。¹²⁷ 又依據勞動部函復資料，進一步顯示，現行僅少數移工有加入以本國勞工為主之企業工會，至於以移工為主組成之工會組織，目前計有 5 家。¹²⁸ NHRC 指出，即使法規並未限制，但移工相較於本國勞工而言，組織工會的數量極少、加入本國勞工所組成的工會人數也很少，由於行使團結權的障礙使移工居於相對弱勢者地位。¹²⁹

104. **建議：**根據第 30 號一般性建議第 35 段提及，所有人均有權享有勞動權和就業權，包括雇用關係一旦建立，直到這種關係結束之前有權享有集會和結社自由。政府應協助移工可以自由組織及加入各類工會，積極提升移工的工會組織率，以減少種族或族群間之隔閡。

P. 獲得公共衛生、醫療保健、社會保障和社會服務的權利

(a) 原住民族

105. NHRC 肯定政府為改善原住民族健康不平等情形，包括推動為期 3 年的「原鄉健康不平等改善策略行動計畫」，主要目的是改善原住民族生活品質，縮小健康不平等。¹³⁰ 另原住民族文化健康站的布建數及經費挹注有顯著成長；並且立法院在 2023 年三讀通過《原住民族健康法》，

¹²⁷ 依據勞動部 2023.1.13 函復資料。

¹²⁸ 勞動部 2023.2.24 函復 NHRC 第 1 場機關座談會後補充書面資料。5 家包括新北市政府所轄之「全國家戶勞動產業工會」（會員人數 55 人）、桃園市政府所轄之「桃園市家庭看護工職業工會」（會員人數 31 人）、宜蘭縣政府之「宜蘭縣漁工職業工會」（會員人數 89 人）、基隆市政府所轄之「基隆市漁工職業工會」（會員人數 36 人）及屏東縣政府所轄之「屏東縣漁工職業工會」（會員人數 30 人）。

¹²⁹ 受限於企業工會的特質，移工難以在企業內組織企業工會，移工僅能締結定期勞動契約以及契約期間不一致，導致移工長期加入工會的可能性不高，加上語言溝通、會費負擔、對法令陌生等因素，使移工組織工會實務上遭遇困難。（林良榮，「論外國人勞工（移工）團結權之行使與保護—ILO 規範基礎、工會組織實務與團結政策」，交大法學評論，勞動法特刊，2020.12，263-264 頁）

¹³⁰ 國家報告點次 203 至 205。

以專責單位辦理原住民族健康照護事務，依原住民族特殊健康問題，定期調查其健康狀況、建置健康資料庫，培育原住民族健康照護人員。

106. NHRC 觀察，原住民族之健康指標，與全國相較仍有落差：

- (1) 2020 年每 10 萬人口標準化死亡率，原住民族為 659.1 人，相較全國 390.8 人高 1.69 倍。¹³¹
- (2) 2018-2022 年原住民族孕婦產前檢查至少 4 次利用率皆為 97% 以上，但原住民族「嬰兒死亡比率」與全國相較，大多維持 2.9% 的差距，並無顯著下降。¹³²
- (3) 2021 年原住民族平均餘命為 73.92 歲，與全國平均餘命 80.86 歲相比，仍有 6.94 歲的差距，且政府未有各鄉鎮區平均餘命統計資料。
- (4) 《2020 健康國民白皮書》指出，原住民族承載了從部落社會到現代社會變遷過程，所付出的代價包含傳統文化解體、居家流離失所、經濟來源不穩定等壓力，使得飲酒變成最方便的解決途徑。¹³³ 政府 2013 年國民健康訪問調查，原住民族成人嚼檳率為 26.7%，較全體國人 5.8% 高；原住民族成人飲酒率則為 65.2%，亦較全體國人 45.7% 高；2015 年國人吸菸行為調查結果，原住民族吸菸率為 27.6%，較全體國人 17.1% 高。¹³⁴

107. 查 2020 年原住民族地區每萬人口執業醫師數 22.57 人，尤以山地鄉原住民族地區每萬人口執業醫師數僅 7.43 人，¹³⁵ 與我國每萬人口執業醫師數 31.3 人，¹³⁶ 仍有落差。另 NHRC 發現監察院報告指出，「原住民

¹³¹ 原住民族委員會，《原住民族人口及健康統計年報》，2023.1，頁 2。

¹³² 原住民族委員會，《原住民族人口及健康統計年報》，2023.1 以及 2023.2.9 NHRC 政府機關座談會議相關資料。

¹³³ 行政院衛生署，《2020 健康國民白皮書》，2009.5，頁 240。

¹³⁴ 衛生福利部，《2025 衛生福利政策白皮書 原住民族專章》，2018 年 7 月，頁 306-307。

¹³⁵ 原住民族及離島地區醫事人員養成計畫第 5 期（2022-2026 年）。

¹³⁶ 衛生福利部統計處 2021.11.11 「醫師節衛生福利統計通報」。

族及離島地區醫事人員養成計畫」自 1969 年推動至 2020 年，已培育 1,192 名醫事公費生，該計畫所培育的在地公費醫師對於原住民族及離島地區的醫師人力雖具有一定效益，服務期滿之公費醫師約有 7 成以上留任於原住民族及離島地區服務，惟 2018 年及 2019 年期滿留任比率均已降至 65% 左右，此變化趨勢有待重視，使培育的醫事人力確實留任於原住民族地區。¹³⁷

108. 依〈長期照顧服務機構設立標準〉，訂有居家式、社區式及機構式長期照顧機構的相關設立標準，¹³⁸ 原住民偏遠地區之社區式及機構式長期照顧機構，因受限於國家土地管制政策及應符合建築法及其相關法規規定，並顧及長照服務使用者之無障礙環境及特殊需要等相關規範，不容易取得設立資格。¹³⁹ 例如，原鄉多是林地、農牧用地、保護區、原住民保留地等，能變更成建地者少，建物多無建照，申請需要一定費用，經濟條件、法規都是層層障礙。¹⁴⁰

109. 針對點次 105-108，NHRC 建議：

- (1) NHRC 認為政府現行所制定之原住民族健康及福利政策，在衛生體系主導之下，往往缺乏原住民族參與，也未考量原住民族文化特殊性，因此未能針對不同族群別或部落提供合宜或具備文化安全之衛生福利服務，特別是在預防失能、延緩失智之惡化及菸、酒、檳榔防治方面。再者，政府應依第 23 號一般性建議，訂定因地制宜的原住民族醫療服務並建立醫療機制，以提升服務量能及永續發展。
- (2) 政府在縮短平均餘命的差距方面，針對差距較大之山地鄉，應有更積極具體之作為，例如：加強事故傷害防治與強化緊急後送體系等。

¹³⁷ 參見監察院 2020.7.15 審議通過 110 教調 0012 號調查報告。

¹³⁸ 長期照顧服務機構設立標準第 10-12 條。

¹³⁹ 〈原住民保留地開發管理辦法〉、《國土計畫法》、《區域計畫法》。

¹⁴⁰ 摘錄自「長照到底照顧了誰？原鄉日照中心設置辦法太嚴格，老人一旦『失能』只能離開家鄉」，CitiOrange 公民報橘 (buzzorange.com)，2016.3.31

(3) 政府應強化實際居住於原住民族地區醫事人員養成，以提升原住民族醫療服務品質及可近性。

(4) NHRC 認為健康是基本人權，除了從客觀的衛生指標來檢視原住民族的健康差距，政府也應有不定期的評估，來檢視原住民族主觀的幸福感，例如：臺灣對於各種族群的尊重程度感到滿意的比率以及對於各種文化的友善程度感到滿意的比率等。

(b) 移工

I. 健康檢查

110. 受聘僱外國人之健康檢查，依據《就業服務法》第 73 條規定，與廢止聘僱許可之間具有連結，而〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉根據聘僱從事工作之類型區分三類外國人，¹⁴¹ 該辦法第 5 條規定，對較弱勢的第二、三類外國人，反而要求較多次的健康檢查。¹⁴² 對此衛生福利部表示，第一類外國人多係自社經發展及衛生條件較先進之國家或地區來臺工作；第二類、第三類外國人則主要自傳染病風險較高之國家或地區來臺，於考量來源國公共衛生、流行病學狀況、傳染病風險及對國內

¹⁴¹ 一、第一類外國人：指受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款規定工作之外國人。

二、第二類外國人：指受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人。

三、第三類外國人：指受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第十一款規定工作之外國人，且從事雇主聘僱外國人許可及管理辦法第二條第三款之工作。

¹⁴² 〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉第 5 條：

「第二類及第三類外國人辦理健康檢查之時程如下：

一、申請入國簽證時，應檢具認可醫院核發之三個月內健康檢查合格證明。但第三類外國人居住國家無認可醫院者，得檢具居住國家合格設立之醫療機構最近三個月內核發經醫師簽章之健康檢查合格證明及其中文譯本，並經我國駐外館處驗證。

二、入國後三個工作日內，雇主應安排其至指定醫院接受健康檢查；因故未能依限安排健康檢查者，得於延長三個工作日內補行辦理。

三、自聘僱許可生效日起，工作滿六個月、十八個月及三十個月之日前後三十日內，雇主應安排其至指定醫院接受定期健康檢查。

前項第一款入國前健康檢查有任一項目不合格者，不予辦理入國簽證。

第二類及第三類外國人依本法第五十二條第五項規定請假返國者，中央衛生主管機關得依工作性質及勞動輸出國疫情或其他特性，公告其再入國後之健康檢查時程及項目，並由雇主安排其至指定醫院辦理。

雇主聘僱在中華民國境內工作之第三類外國人，於申請聘僱許可時，應檢具指定醫院核發之三個月內健康檢查合格證明，並應依第一項第三款規定辦理定期健康檢查。」

防疫安全可能造成之衝擊，經綜合評估後訂定各類外國人來臺健康檢查規範。¹⁴³

111. **建議：**NHRC 認為，〈受聘僱外國人健康檢查管理辦法〉之相關規定，區別不同工作類型的外國人，以來源國作為健康檢查規範差異的理由，應檢視是否造成第 30 號一般性建議第 9 段對特定國籍外國人的差別對待，審慎考量規範之正當性、必要性及合理性。

II. 職業災害預防及補償

112. 根據勞動部統計，我國近 5 年（2018 年至 2022 年）共發生 125 件從事基層體力工作之外國人重大職業災害，並造成外國人 132 人死亡（其中為非合法移工之死亡人數計 20 人、10 人受傷）。又據監察院移來 NHRC 的調查報告發現，移工遭遇職業災害擔心被遣返回國而不敢就醫，或仍在傷病醫療或賠償爭議期間，遭部分不肖仲介與雇主強制遣回母國的案件，時有所聞。職業災害罹災移工返國後，本人或其遺屬跨國請領社會保險年金給付時，亦常因不諳申請程序、文件驗證手續繁雜及費用高昂等原因，無法順利請領年金給付。¹⁴⁴

113. **建議：**政府應有提升移工職業安全衛生的具體預防措施，並應以移工理解的語言為之。一旦移工發生職業災害，面臨災後遭遣返回國及返國後請領相關給付等困難，相關機關應積極追蹤協助，除列冊確認外，應協助簡化各項程序，降低請領相關補償或給付程序所生成本。

114. 就失聯移工職業災害相關保障，2022 年 5 月 1 日正式施行的《勞工職業災害保險及保護法》，規定年滿 15 歲以上，受僱於領有執業證照、依法已辦理登記或經中央主管機關依法核發聘僱許可雇主之勞工等為強

¹⁴³ 衛生福利部 2023.2.22 函復 NHRC 第 1 場機關座談會後補充書面資料，表示：依據過往傳染病監測與疫情調查之結果，顯示第二類與第三類外國人罹患特定法定傳染病之風險高於第一類外國人，故針對不同之從事工作類型，有為不同健康檢查項目之必要，以符合平等原則及防治需要。

¹⁴⁴ 監察院 2020.4.8 通過審議之 109 財調 0019、2022.1.19 通過審議之 111 社調 0003 調查報告。

制納保對象，包括外國籍人員，如為依法在臺從事工作之移工，可依該法獲得職業災害保險之保障。但若為失聯移工遭遇職業災害時，勞動部表示，失聯移工或是逃逸移工，不是依法核准在臺工作的勞工，即非屬《勞工職業災害保險及保護法》之適用對象，是類人員若遭遇職業災害，應由非法僱用之雇主負全部責任。¹⁴⁵ NHRC 指出，過去曾有國道 6 號北山交流道新建工程在 2010 年 9 月 30 日下午發生鷹架倒塌重大工安意外，造成 7 人死亡、3 人受傷；死亡的 6 位印尼籍移工均為失聯移工。2017 年 9 月 11 日上午宜蘭市汙水下水道公共工程發生移工遭土石活埋身亡的工安意外，死者為失聯的越南籍外籍漁工。

115. 建議：

- (1) NHRC 特別關切失聯移工遭遇職業災害時無法獲得任何社會保障的處境，特別是上述案例中這些職災罹難的失聯移工，是因為政府公共工程建設罹災。政府應該考量職業災害對勞工生命身體侵害重大，特別予以納入制度性保障措施。
- (2) 失聯移工常因不願身分曝光加上無法取得健保資格就醫，導致其健康權保障受極大影響，建議應根據第 30 號一般性建議第 36 段，避免剝奪或限制非公民享受預防、治療和緩解病情的保健服務的機會，建立相關機制協助失聯移工的就醫需求。

III. 勞工退休金條例排除移工

116. 移工於離職回國時，如尚未符合勞工保險老年給付之法定請領年齡，之後返回母國，仍可俟其年齡符合規定時，申請勞工保險老年給付。¹⁴⁶ 然而移工無法與本國勞工一樣適用新制《勞工退休金條例》，《勞工退休

¹⁴⁵ 依據勞動部 2023.1.13 函復資料。

¹⁴⁶ 勞動部 2023.2.24. 函復資料略以：「外籍被保險人於離職退出勞工保險時，如尚未符合勞工保險老年給付之法定請領年齡，之後返回母國，仍可俟其年齡符合規定時，填具勞工保險老年給付申請書，並檢附經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證之身分證明文件，郵寄至本部勞工保險局提出申請。」

金條例》立法之時僅適用本國籍勞工，後續透過修法逐步將外籍配偶、取得永久居留許可之外國人及從事專業工作之白領專業人才、取得永久居留之外國中階技術人力納入。其餘藍領移工至今仍無法適用《勞工退休金條例》，但如其屬於適用《勞動基準法》之移工，於符合退休要件¹⁴⁷退休時，則應由雇主依《勞動基準法》退休金制度（舊制）給付移工退休金。再依據勞動部函復資料顯示，2018 至 2022 年適用《勞動基準法》退休金制度，符合退休要件請領舊制退休金，由臺灣銀行勞工退休準備金專戶支應退休金之外籍勞工人數統計如下表：¹⁴⁸

表 2：臺灣銀行勞工退休準備金專戶支應退休金之外籍勞工人數統計

年度	請領人數（人）
2018	23
2019	41
2020	57
2021	49
2022	63

資料來源：勞動部

117. 建議：NHRC 指出，藍領移工在臺工作年限最長為 14 年，致使其難以符合《勞動基準法》請領退休金之要件，上表所列請領舊制退休金人數統計，均以白領外籍工作者為主。而新制《勞工退休金條例》排除藍領移工之適用，此種差別待遇欠缺正當性及合理性，建議政府應盡速檢討修法。

¹⁴⁷ 依現行勞動基準法第 53 條規定，勞工必須在同一事業單位「工作滿 15 年以上年滿 55 歲」、「工作滿 25 年以上」或「工作滿 10 年以上年滿 60 歲」，始得自請退休。依同法第 54 條規定，雇主於勞工符合「年滿 65 歲」或「心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作」，始得將勞工強制退休。

¹⁴⁸ 依據勞動部 2023.2.24 函復 NHRC 第 1 場機關座談會後補充書面資料。

(c) 非本國籍收容人 (受刑人)

118. 自 2013 年二代健保實施後，我國已將收容人納入健保投保對象，並由法務部補助保險費。¹⁴⁹ 然而，非本國籍收容人因為居留許可被撤銷或廢止，不符合健保加保對象。¹⁵⁰ 法務部稱，外籍收容人在服刑、收容期間，如有就醫需求，係由監獄委請醫療機構或醫師診治，原則安排於矯正機關內接受公醫診治，就醫權益與具有健保資格者並無差別待遇，惟送外醫診治之費用，以當事人自付為原則，無法使用健保給付。

119. **建議：**NHRC 認為，非本國籍收容人因非自願性被收容成為非合法居留，而無法加入健保。罹病時雖仍安排就醫診治，但與本國籍收容人一律由政府支付保險費加入健保不同，而主管機關除稱因受限《全民健康保險法》之規定外，並未說明差別待遇的合理性及正當性。政府應評估《全民健康保險法》修法納保外籍收容人之可行性。

(d) 非本國籍兒少

120. 關於在臺非本國籍兒少欠缺安置、托育、教育及醫療照顧權利問題，外國籍生母在臺所生的非本國籍兒少，如協尋不到生母且原屬國不認國籍或無回應者，內政部即認定為無國籍人，得由國人養父、養母或社會福利主管機關代其申請歸化為我國國人。¹⁵¹ 在臺懷孕移工有等待轉換雇主、等待返國或發生勞資爭議，經地方主管機關認定不宜留置雇主處，有安置必要時，可提供 60 日緊急安置措施，並得延長安置至妊娠結束日後 6 個月止。待產或甫生產之失聯移工產婦，可以收容替代處分，覓尋

¹⁴⁹ 《全民健康保險法》第 10 條第 1 項第 4 款第 3 目及第 27 條規定，四類三目被保險人係指在矯正機關接受刑之執行或接受保安處分、管訓處分之執行，期間逾 2 個月者，其保險費由中央矯正主管機關全額補助。

¹⁵⁰ 《全民健康保險法》第 9 條規定，非本國籍人士在臺參加健保的要件，為領有居留證明文件，且在臺居留滿 6 個月或有一定雇主之受雇者。因此，不符第 9 條規定之外籍收容人，無法納入健保，需領有居留證且在臺居留期間滿 6 個月者，始得加保，並無從寬認定之條件。

¹⁵¹ 據內政部統計，截至 2023.12.31 移民署已暫依生母國籍核發外僑居留證 100 件，認定為無國籍人計 22 件，其中 17 件已歸化我國籍。

安置處所，例如駐台北印尼經濟貿易代表處所設安置保護中心，或移民署委由民間團體於北中南設置之 3 處臨時安置處所，後續再協助安排返國。對於不願被安置的懷孕移工之協助，勞動部已設置外國籍婦幼諮詢服務中心，提供懷孕移工關懷、諮詢、短期安置等服務，該部並補助桃園市政府建置移工懷孕資源平台，自 2022 年起提供相關諮詢服務。¹⁵²

121. **建議：**生命、健康及教育是國際法所保障人人應享有的基本權利，不能因為是否具有公民身分而有不同，失聯移工與非本國籍兒少議題，各主管機關雖已訂定相關法令措施，各自依規定程序處理，但仍有諸多問題有待跨部會合作解決，2022 年政府已允諾組成跨部會專案小組，專責失聯移工與在臺隨移工父母失聯的非本國籍有依兒少（黑戶寶寶）問題。NHRC 主張，政府應從人權角度積極處理相關問題，以兒少最佳利益為前提取代通報查緝，使失聯移工父母安心求助，協助隨失聯移工父母在臺隱匿的非本國籍有依兒少得到適當協助及發展機會。

Q. 平等參與文化的權利

I. 語言平權

122. 依據 2020 年政府進行「人口及住宅普查」結果，我國 6 歲以上本國籍常住人口目前使用語言比例如圖 1，¹⁵³ 我國主要使用語言為臺灣華語及臺灣台語。年齡越小，主要使用語言為臺灣華語之占比越大，其他語言使用占比越低，另文化部 2020 年辦理「面臨傳承危機國家語言調查」結果顯示，目前除臺灣華語外的國家語言皆面臨不同程度的傳承危機。以下僅就政府進行臺灣原住民族語言、臺灣客語及臺灣台語之語言復振情形分別敘述：

¹⁵² 國家報告點次 13，以及勞動部、內政部、衛福部、教育部於 2023.1.17 NHRC 機關座談回復資料。

¹⁵³ 行政院主計總處 2020 人口及住宅普查，「6 歲以上本國籍常住人口目前主要使用語言情形」網址：<https://ws.dgbas.gov.tw/001/Upload/463/refile/11065/230766/p06.pdf>。

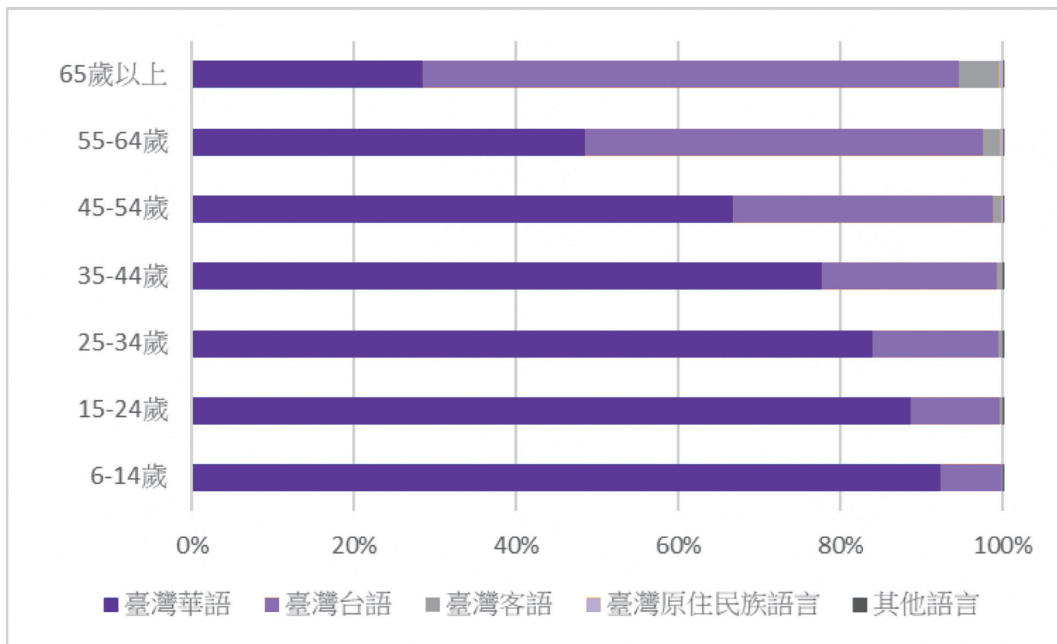


圖 1：6 歲以上本國籍常住人口目前使用語言情形

資料來源：2020 年人口及住宅普查

臺灣原住民族語言

123. 為保障原住民族語言保存與發展，政府於 2017 年 6 月 14 日公布施行《原住民族語言發展法》，並依法律授權設置財團法人原住民族語言研究發展基金會，全力推動族語復振工作，推動對象不限原住民族，致力營造完善的族語環境。政府亦於 2019 年 1 月 9 日公布施行《國家語言發展法》，保障我國各族群語言使用者教育、傳播與公共服務權利，並研提「國家語言整體發展方案」，以爭取更多經費及人力，整合各機關有關資源及系統性的長期推動，針對不同年齡分層對象，從家庭、社會等不同領域規劃各國家語言推廣計畫；並結合現有影視音頻道、平台等資源，以全面性的推動各國家語言復振與發展。惟 NHRC 指出，臺灣原住民族語言因各語別其人口數、地域性、流失困境及復振條件均不相同，都會地區及原鄉地區原住民面臨之困境亦不同，使得原住民族語言計畫的研定與執行都極具複雜性，不利於原住民族語言傳習與發展。平埔族群語言未納入語言選擇，導致該語言之復振資源甚為缺乏。

124. 民間團體反映，族語教材編纂或修正作業有多頭馬車情形，造成教材內容版本不一，致使族語教學及學校成效有所落差，資源重複浪費，語言復振工作的推動大打折扣；另平埔族群語言發展，於教育實務上面臨資源不足、師資培訓、學生無法選修等劣勢情況。經詢教育主管機關表示，針對平埔族群語言復振的特殊困境，未來得視原住民族委員會公告之新增民族別及語別增列，俟其公告增列後配合辦理。NHRC 提醒，平埔族群語言屬固有國家語言，平埔族群應平等享有使用自己語言及語言發展權利，不因是否具備法定原住民身分而有所差別待遇，教育部任意將其語言定位為具地區特性之族群語文，視學校提出申請始得提供，¹⁵⁴ 未主動納入本土語言列供學生選修，恐有違反《ICERD》平等不歧視之精神。

臺灣客語

125. 經政府機關所提供資料顯示，2020-2022 年通過客語能力認證人數呈現增加，政府並訂定「客家委員會推動客語薪傳師資格認定作業要點」，並補助地方政府或學校，結合客語薪傳師提供客語教學及文化傳承機制。¹⁵⁵ 另外，政府機關座談中提及地方客家政策主要是興建硬體建設及基礎民生工程，缺乏因地制宜的客語推廣規劃。¹⁵⁶ 惟政府 2021 年「全國客家人口暨語言基礎資料調查研究」顯示，居住於客家文化重點發展區的客家民眾聽說能力呈現下降，但相較居住於非重點區的客家民眾客語能力下降幅度較小。¹⁵⁷

¹⁵⁴ 教育部於 2022.3.29 臺教國署原字第 1110035759 號函，重申課綱明定「本土語文包含閩南語文、客語文、原住民族語文、閩東語文、其他具有傳承危機之國家語言。具地區特性之族群語文（如平埔族群語言），由學校調查學生實際需求與意願，於本土語文開設課程供學生選修」。

¹⁵⁵ 2023.2.1 NHRC 機關座談會後提供資料。

¹⁵⁶ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談。

¹⁵⁷ 客家委員會「2021 年全國客家人口暨語言基礎資料調查研究」，網址：https://www.hakka.gov.tw/File/Attach/37585/File_96737.pdf。

臺灣台語

126. 依據 2022 年「國家語言發展報告」，40 歲以下使用臺灣台語之人口，聽與說的能力剩不到一半，顯見臺灣台語的語言流失隨年齡快速增加，已面臨明顯的傳承危機。¹⁵⁸ 2022 年政府開始將臺灣台語等本土語言列為中小學必修課程，惟取得任教資格的師資人數不足。¹⁵⁹

127. 針對點次 122-126，NHRC 建議：

- (1) 政府應主動扮演積極性角色，承擔語言重建工作，持續定期執行全國性調查，滾動式檢視語言政策之執行情形，並應加強各族群之參與程度，由各族群決定以符合其文化特性與實際需求的方式，制定促進與保護合適的語言政策、策略及方案。尤其平埔族群語言復振應為重點項目，政府應積極投入資源，保障其語言權，不因是否具法定原住民身分而有差別待遇。
- (2) 政府應於國家報告完整呈現國內各族群目前語言使用狀況及推動情形，以利評估語言政策之成效。
- (3) 政府應強化各項語言認證模式及教學機制，並鼓勵於校園或生活環境中，不同族群互相學習，自然的使用母語或族語交談及溝通，以讓少數語言及文化獲得發展與保障。

II. 文化平權

原住民族狩獵文化權利

128. 司法院 2021 年 5 月 7 日公布之釋字第 803 號解釋，認為現行〈槍砲彈藥刀械許可及管理辦法〉、〈原住民族基於傳統文化及祭儀需要獵捕

¹⁵⁸ 文化部 2022.8「國家語言發展報告」，網址：https://www.moc.gov.tw/information_302_147962.html。

¹⁵⁹ 2022.1.15，聯合報《僅 44 名高中師有本土語認證 師批：強推政策勇氣哪來？》，網址：<https://udn.com/news/story/6885/6036585>。

宰殺利用野生動物管理辦法〉部分規定違反《憲法》保障的生命權、身體權、原住民從事狩獵活動之文化權利及比例原則。¹⁶⁰ 國家報告亦提及政府將依釋字 803 號，訂定及修正相關法律規範，以保障原住民族安全行使文化權利及尊重原住民族狩獵管理模式。NHRC 認為相關法規命令直接影響原住民族狩獵文化權利之行使，應廣泛徵詢原住民族意見，並在決策過程的所有階段提供充分資訊。經詢有關主管機關如何具體落實原住民族參與，其表示於草案研擬期間，有充分提供原住民族參與討論規劃及表達意見之機會，¹⁶¹ 惟 NHRC 注意到仍有民間團體強烈質疑〈原住民族獵槍管理辦法〉草案內容變相提高原住民使用獵槍門檻、比照射擊運動大幅增加管制措施，難以回應原住民族文化與日常需要等問題，民間團體主張應加強與原住民族社會溝通，凝聚共識。

129. 建議：NHRC 主張原住民族在狩獵活動中使用獵槍已經有長久歷史及傳統狩獵規範，包括對獵人、獵場以及狩獵禁忌，¹⁶² 是他們實踐傳統文化的重要組成部分。¹⁶³ 然而政府所提出之草案內容若無完善的配套措施，貿然修正使原住民族的狩獵文化受到限制和規範，可能會破壞原住民族文化自主權。政府應正視狩獵不僅是他們的生活方式，更是學習及傳承如何與大自然永續共存的重要途徑，在此前提下，政府應審慎評估草案內容對原住民族的狩獵文化和權利之影響，並應提供充分資訊，

¹⁶⁰ 大法官解釋第 803 號有關原住民狩獵案解釋文摘要：(一) 槍砲彈藥刀械管制條例第 20 條第 1 項排除原住民持槍刑責，僅限於供作生活工具之用的自製獵槍：合憲。(二) 槍砲彈藥刀械許可及管理辦法關於獵槍的定義：規範不足，違憲，2 年內檢討修正。(三) 野生動物保育法所謂的「傳統文化」的範圍：包含飲食與生活文化。(四) 非營利自用的獵捕、宰殺或利用野生動物行為，原則不包括「保育類」動物。(五) 事先申請核准的管制手段：合憲。(六) 欠缺彈性的管理辦法部分內容：違憲。

¹⁶¹ 2023.2.9 NHRC 機關座談會後提供資料。

¹⁶² 例如依布農族傳統慣習，婦人不能觸摸獵槍，狩獵行為前不可以喝酒，出發前不要打噴嚏、打哈欠；以泰雅族的文化裡，就有所謂的 mita spi' 夢占：獵人狩獵必須在清晨時出發，需要步行半天才可以到達獵場放完 mrusa' (陷阱) 2-3 天才回家，約過 5-6 天後回獵場看 mrusa' 前，獵人會聚在一起述說自己的夢，從夢境中去預告捕獵的成果。

¹⁶³ 本點次雖聚焦討論獵槍使用管制問題，傳統上原住民族狩獵方式多元，包含：陷阱法、槍獵法、弓射法等主要模式。以陷阱法為例，如阿美族傳統上即有設立陷阱捕獵法 (Tarakar)，包括追蹤獵、獵狗咬傷獵、縛頸獵、陷阱法等。

以利促進政府、原住民族及非原住民三方平等對話，確保任何政策和法規的制定都符合《ICERD》的原則和精神，即須經原住民族自由、事前及知情情況下同意，否則不得做出與其權利和利益直接有關或有重大影響之決策。

平埔族群參與文化權

130. 國家報告點次 216 提及政府會全面支持平埔族群聚落再造、語言文化復振等重要措施，以回應平埔族群復振語言文化之訴求。經詢相關主管機關了解針對其文化資產保存及文化復振具體措施，文化部及原住民族委員會皆表示其文化資產已納入《文化資產保存法》、《原住民族文化資產處理法》之適用，亦透過經費資源挹注保障其傳承文化和習俗之工作；惟 NHRC 關切平埔族群參與自己的傳統祭儀未能如原住民族有歲時祭儀假可供使用，限制平埔族群參與傳統文化活動之權利。
131. **建議：**政府應正視平埔族群乃國家固有族群，其同樣享有之參與文化的權利，不因其族群身分定位而受歧視或不合理之差別待遇，以符本公約保障各族群皆有保留和發揚自己文化和習俗之權利。

第六條 對種族歧視受害者的補救措施

132. 國家報告提及行政機關皆依業務性質，設置不同之申訴機制，惟 NHRC 關切國家報告並未提供各種族或族群涉及種族歧視之申訴件數及結果，缺乏相關統計資料，難以評估落實狀況。以新住民為例，NHRC 經機關座談及所提供資料，瞭解內政部申訴審議小組提供之申訴管道資訊不明確，亦並未提供多國語言。¹⁶⁴

133. NHRC 另關切針對外籍學生受種族歧視之申訴管道，如有歧視情事除可向學校專責單位諮詢外，教育部設有大專校院境外學生輔導人員資訊交流暨境外學生諮詢平台 (NISA+)，諮詢管道包括專屬信箱及專線電話。對於僑生專班，僑務委員會設有聯絡電話、緊急聯絡電話、電子郵件及 Line 總機，勞動部及各地方政府勞動局設有 1955 勞工諮詢申訴專線，提供學生諮詢、申訴及法律扶助諮詢資訊、轉介保護安置及線上即時通譯等服務。¹⁶⁵ 但相關申訴管道目前均無基於種族或歧視之申訴案件。¹⁶⁶ NHRC 提醒申訴數量少並不代表歧視不存在，歧視申訴案件過少原因，可能有受害者對其權利缺乏充足的瞭解，或者是害怕社會指責或報復等。國家應確保居住在我國之人民，不論族群為何，對於違反本公約侵害其人權及基本自由之任何種族歧視行為，皆獲得有效保護與救濟，並有權就因種族歧視而遭受之任何損失請求賠償或補償。

¹⁶⁴ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談會議。

¹⁶⁵ 教育部、僑務委員會及勞動部於 2023.1.17 NHRC 機關座談回復資料。

¹⁶⁶ 據教育部統計，2019.1 至 2023.1 止，NISA+ 並無基於種族歧視之申訴。2020 至 2022 年僑生專班僑生申訴案件共 31 件，陳情性質包括建教合作機構加班、學校防疫作為，經困補助、居留證換發、工作實習、校園學習及生活適應、學校管理、離校程序、遭退學及畢業留台等問題，因多數為匿名陳情，無法統計申訴學生之國籍。

134. 針對點次 132-133，NHRC 建議：

- (1) 政府應做整體系統性檢視，明確種族歧視行為判斷標準及適用範圍，整合受理種族歧視之各項業務相關規範及程序，依各族群之需求提供充分資訊，提升申訴管道之近用。
- (2) 主管機關及學校針對外籍學生進行權益宣導時，宜提升其對種族或歧視之敏感度，使相關申訴管道得以發揮事前預防與事後救濟的功能。

第七條 消除偏見、促進種族間理解

A. 教育及培訓

135. 國家報告提及政府除在學校對學生教育，尚有針對教育人員、公務人員、司法執法人員等進行「人權教育」、「反歧視」及「多元文化敏感」等課程，以消除種族偏見。近年來有許多案例顯示少數族群的成員更有可能被執法人員攔檢盤查，很多時候明顯是基於對特定群體的偏見。

136. 國家報告提及政府依據「總綱」¹⁶⁷ 規定於我國課程設計應適切融入人權教育，教育部依據各教育階段的課程需求，規劃相應的議題實質內涵，惟校園族群歧視情形仍時有所聞，例如近期發生學生會選舉公報出現仇恨與歧視言論、高中園遊會以歧視諧音暗諷原住民族及原住民學生被嘲諷霸凌而輕生等事件，再次凸顯校園族群平等之敏感度及教育相當不足。¹⁶⁸

137. 針對點次 135-136，NHRC 建議：

- (1) 政府應於教育及培訓課程增加打擊導致種族歧視的偏見，及增進國家間及種族或民族團體間之諒解、容忍和友誼等內容，持續重視並宣揚《ICERD》原則、宗旨及聯合國大會通過的其他有關文書，並增加推廣管道及對象；因應我國目前種族類別及其文化，分別建置教育課程綱要，以能隨時運用並融入各項教育及培訓課程，且應具體說明主管機關針對各教育階段課程規劃過程以及實際落實狀況。
- (2) 針對政府執法人員依據第 31 號一般性建議第 5 段，通過適當的教育方案，為執法人員、員警、在司法機構、監獄、精神醫院、以及

¹⁶⁷ 12 年國民基本教育課程綱要總綱。

¹⁶⁸ 《國立台灣大學聲明》，2023.5.23，https://www.ntu.edu.tw/spotlight/2023/2161_20230523.html；《自由時報》，〈中一中再爆原住民學生被霸凌立委伍麗華促政院速提「反歧視法」〉，2023.5.3，<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/4289452>；《中央通訊社》，〈國中生墜樓傳涉原民歧視 潘文忠盼族群相互理解〉，2022.4.6，<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202204060174.aspx>。（瀏覽日期：2023.5.24）

社會和醫療服務中工作的人員提供種族或族裔群體間尊重人權、容忍和友誼的培訓，以及提高對跨文化關係的敏感度。

B. 媒體之反種族歧視宣導

138. 國家報告提及媒體之反種族歧視宣傳，皆為宣傳及理解各種族群文化為主，並未說明如何打擊導致種族歧視偏見之方式；以及宣揚《聯合國憲章》的宗旨及原則、《世界人權宣言》、《ICERD》等具體管道及內容。另近年來社會上多起不當言論，無論是挑起族群間歷史的矛盾情結、或涉及原住民族汙名化爭議、或凸顯對特定族群文化的刻板印象與偏見、引發族群歧視議題等，顯示我國在族群平等法制與政策方面之不足。
139. 依主管機關提供資料，近 5 年電視內容涉及性別、種族刻板印象或人權議題遭檢舉統計資料，發現檢舉案件 29 件中，涉及種族歧視僅 2 件，且以未違反結案。¹⁶⁹ NHRC 再觀察國家通訊傳播委員會的「通訊傳播事業概況總覽」統計表中，廣播電視內容裁處件數及金額累計表，並未將違反種族、族群與群體歧視列為指標。¹⁷⁰
140. **針對點次 138-139，NHRC 建議：**政府應依第 5 號一般性建議，嘗試將《聯合國憲章》的宗旨及原則、《世界人權宣言》、《ICERD》及多元文化融入自然生活環境，讓社會大眾認識並理解各族群歷史文化，以增進國家間及種族或民族團體間之諒解。並可參考國內推動性別主流化促進性別平等之方法，加速推動族群主流化政策，尤其針對媒體宣傳制定和實行種族歧視的行為守則或修正《廣播電視法》及《衛星廣播電視法》等相關法令，將種族、族群與群體歧視列為指標，以避免種族歧視或有偏見的語言，逐步達到消弭族群歧視、促進族群平等，以及發展族群共榮之目標。

¹⁶⁹ 2023.2.1 NHRC 政府機關座談。

¹⁷⁰ 國家通訊傳播委員會「通訊傳播事業概況總覽」，網址：https://www.ncc.gov.tw/chinese/news.aspx?site_content_sn=1966&is_history=0。

**國家人權委員會「消除一切形式種族歧視國際公約 (ICERD)
首次國家報告」之獨立評估意見**

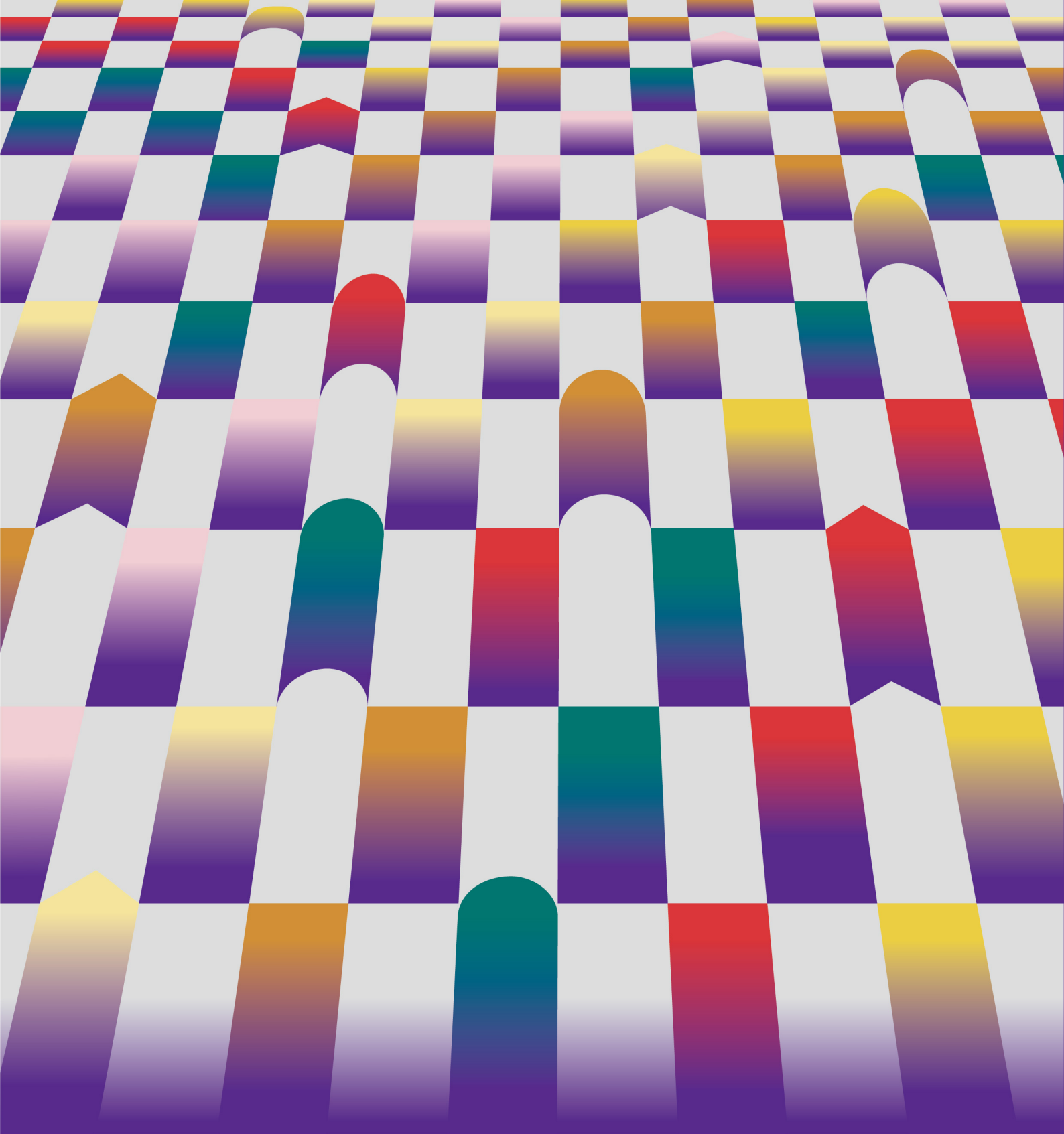
編著：國家人權委員會

地址：臺北市中正區忠孝東路 1 段 2 號

電話：(02)2341-3183

網址：<https://nhrc.cy.gov.tw>

2023 年 5 月 23 日國家人權委員會第一屆第 41 次委員會議決議通過



國家人權委員會
NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION, TAIWAN