

## 議題研析

### 一、題目：兒少工作者不適任資格查驗機制法制化問題研析

### 二、議題所涉法規

兒童及少年福利與權益保障法

### 三、背景說明（緣起）

- （一）近年我國兒童及少年（以下簡稱兒少）保護事件頻傳，從托育機構虐童、補習班不當管教，到線上遊戲平臺衍生之網路誘騙與線上剝削問題，反映出現行制度偏重事後通報與裁罰<sup>1</sup>，欠缺一致性的事前資格審查與持續監督機制，致使不適任人員仍能反覆接觸兒少，形成保護漏洞。隨著時代環境改變，兒少之照顧與保護場域已由傳統家庭、學校及社福機構，逐步延伸至課後照顧、教育、休閒與文化等相關活動。
- （二）衛生福利部於115年4月預告修正《兒童及少年福利與權益保障法》（以下簡稱兒少權法）草案<sup>2</sup>，本次修法增訂第8章「消極資格及違法事件之調查處理」，參考英國、澳洲「兒少工作證」制度<sup>3</sup>，新增兒少服務相關人員、寄養家庭、課後照顧人員、兒少工作者之消極資格調查審議機制及防治措施<sup>4</sup>。其核心概念為「事前防堵」，旨在透過前置審查與動態管理機制，確認從事兒少照顧、教育及陪伴工作者之適格性，以防止涉有性侵害、兒

<sup>1</sup> 教育部於109年已整合各教育場域不適任人員通報及查詢資料庫。教育部，各教育場域不適任人員通報及查詢系統，網址：<https://unfitinfo.moe.gov.tw/query/logon.jsp>，最後瀏覽日期：115年5月20日。

<sup>2</sup> 衛生福利部社會及家庭署，預告修正「兒童及少年福利與權益保障法」草案，115年4月21日，網址：<https://www.sfaa.gov.tw/sfaa/list/detail/5cX/6lz>，最後瀏覽日期：115年5月15日。

<sup>3</sup> 林志怡，兒少權法時隔15年大修！「兒少工作證」入法 衛福部5月辦公聽會，自由時報，115年4月21日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/5410906>，最後瀏覽日期：115年5月20日。

<sup>4</sup> 同前註。

虐或重大不當對待紀錄者進入兒少服務體系。

#### 四、問題爭點

「兒少消極資格查驗機制」在強化事前風險預防的同時，也衍生以下爭議：首先在法理層面，強制查驗直接衝擊憲法保障的工作權與個資隱私權，如何維護「兒少最佳利益」，亦能兼顧最小化揭露與比例原則。其次在執行層面，草案採取由僱用人定期查詢之方式，惟此種方式容易在兩次檢查間產生監管空窗。最後在防護範圍上，現行草案依接觸程度劃分強度，但對於夏令營、小型才藝班或民間遊戲場所等非典型、卻具高度時空封閉性的灰色地帶，若僅採取彈性簡化查驗，恐將產生防護死角，難以兼顧制度的完整性。

#### 五、探討研析

##### （一）建構主動式動態勾稽機制

本次兒少權法修正草案中，係以第6條第15款定義「兒童及少年工作者」<sup>5</sup>，並於第8章（第105條至第119條）建立消極資格審查及管理機制，而非執業資格認證制；亦即要求僱用人於進用員工前，須於系統查驗是否在不適任人員名單中，而非如同澳洲須由應聘人向政府申請兒少工作證，主動證明其具備從事兒少相關工作的資格。

草案雖已課予僱用人定期查驗之責，但本質上仍屬於「點狀的被動查詢」，欠缺即時的動態監管機制。修正草案第116條<sup>6</sup>第1項雖已

---

<sup>5</sup> 兒少權法修正草案第6條規定：「本法用詞，定義如下：……十五、兒童及少年工作者：指經中央主管機關公告提供兒童及少年教育、照顧、訓練，且無其他法律規定人員資格之人員。」說明欄謂以：「第十五款：參考澳洲、英國『兒童及少年工作證』（Working With Children Check）制度定義兒童及少年工作者為持續性提供兒童及少年教育、照顧、訓練，且無其他法律規定人員資格之人員，此類人員範圍經中央主管機關公告，與兒少接觸頻率具持續性；本法或其他法律已定有人員資格規範者，非屬本款人員。」

<sup>6</sup> 兒少權法修正草案第116條規定：「僱用人聘任、任用、進用或運用兒童及少年服務相關人員、課後照顧人員前，應查詢其無第一百零九條第一項規定不得擔任情形，並應定期查詢。（第1項）僱用人聘任、任用、進用或運用兒童及少年工作者前，得要求受僱人或求職者依第一百零九條第二項提出相關證明或釋明其無第一百零九條第二項規定不得擔任情形。委任人委任兒童及少年工作者提供服務時，亦同。（第2項）聘任、任用、進用或運用後發現有第一百零九條規定不得擔任情形時，僱用人應予解聘、免職、終止契約或運用關係，不受勞動基準法第十一條、第十二條之限制；委任後發現有第一百零九條規定不得擔任情形時，應予解任。（第3項）」

明定僱用人應「定期查詢」，惟若僱用人漏未查詢，或行為人於兩次查詢的「空窗期」內發生違法情事，系統並無法即時通報。參諸澳洲（WWCC）之立法例，其動態監管核心乃在於「跨機關資料自動勾稽與即時通報」。

為避免造成監管空窗，建議我國未來之查詢系統應建置跨部會自動化介接平臺，與警政（刑事紀錄）、司法（判決書）及社政（兒虐裁罰）系統進行即時資料自動勾稽（惟跨機關資料介接涉及刑事紀錄、行政裁罰及兒少保護資訊之整合，應同步建立資料最小化、目的外利用禁止、保存期間限制及申復程序，以兼顧資訊隱私權保障）；一旦涉入重大兒虐、性侵害等案件時，系統應「主動」發出警示並通報僱用人。即由「僱用人手動查驗」升級為「系統自動防堵」，方能建構完整之安全網。

## （二）精進兒少接觸之分級管制

為平衡「兒少最佳利益」與「人民工作基本權」，依工作性質與接觸密度建立分級管理制度，修正草案第116條已初步建立分級管理之精神，針對高接觸之「兒少服務及課後照顧人員」進用前採強制消極資格紀錄查詢及任職期間「定期查詢」之嚴格審查機制（第1項）；另對低接觸或非典型場域之「兒少工作者」則採「得」要求提出證明或釋明其無法定不得擔任情形之簡化查驗（第2項）。

此舉雖兼顧比例原則，惟此種分級亦可能產生死角。例如：部分民間短期夏令營、密室逃脫或兒少遊戲場所工作人員，雖被歸類為「兒少工作者」，但活動期間與兒少之接觸密度可能不亞於課後照顧。若僅採取簡化之任意性查驗方式，恐使此類非典型場域成為漏洞。爰建議主管機關未來在訂定相關子法與公告時，得依「接觸時間長短、空間封閉程度、是否單獨接觸、監督可近性、住宿或夜間活動」等因素，作為劃分標準，動態調整查驗強度，以防範灰色地帶之風險。

撰稿人：趙俊祥