

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

就業歧視中之前科問題研究

The Study of Criminal Record in Employment
Discrimination



指導教授：王惠玲 博士

研究生：姜俊豪

中華民國 一百零三 年 六 月

摘要

就業歧視的禁止是公民平等權與工作權的保障，是國際勞動基準之四大核心之一，也是近幾年來台灣相當重視的勞動議題之一。雖然於 2013 年時，台灣修正了就業服務法施行細則第一之一條，明訂雇主不得要求求職者提供關於非屬就業上需求的犯罪紀錄的隱私資料，作為保障有前科者之就業權利。但作為保障有前科者之就業權利上而言，前科上的差別待遇目前並非是法定的就業歧視類型之一，且法律或行政命令上有種類繁多的前科上的職業選擇限制，這都大大影響了有前科者復歸社會後的就業之路，保護有前科者的精神尤在，但尚嫌不足。

本文主要以保護有前科者的就業權利作為原則，檢視目前現有社會上對於有前科者的就業限制或於就業過程上的差別待遇是否合理且必要，並蒐集相關國內外研究或透過訪談了解目前有前科者在復歸社會後的就業過程上可能遇到的問題、困境與實際就業情形，進一步了解有前科者復歸社會後的就業歷程，並且檢視就業歧視的相關理論與內涵，認為職業若跟前科之間應嚴加以法律上的一般性法律原則如比例原則或不當連結禁止原則加以檢視，在綜合判定結果下是屬於不合理的狀況下，因前科而導致的差別待遇應構成就業歧視，並提出相關對於有前科者在就業上的保護之建議。

關鍵字：就業歧視、就業限制、前科、前科歧視

目錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究方法與限制	5
第三節 研究範圍	5
第四節 章節安排	7
第二章 對有前科公民之就業現況背景介紹與分析	8
第一節 前科的概念與定義	8
第二節 有前科公民就業障礙之原因	11
一、個人因素	11
二、環境因素	12
第三節 有前科公民就業狀況與過程	14
第四節 有前科公民就業狀況之訪談結果分析	18
一、受訪者基本資料	18
二、訪談資料整理	19
三、綜合分析	30
第三章 禁止前科歧視之必要性探討	32
第一節 前科歧視之定義、類型與構成要件	32
一、歧視的定義與概念	32
二、歧視的分類	35
三、歧視的構成要件	35
四、歧視的例外	36
五、前科歧視的定義與構成要件	38
第二節 前科歧視的學理分析	42
一、標籤理論	42
二、刑事政策預防理論	44
三、刑罰人道主義	46
四、真實職業資格	47
五、平等就業權	48
六、比例原則	49
第三節 禁止前科歧視之優點	50
一、維護基本人權價值	51
二、實現社會正義	52
三、穩定就業	53

四、有利經濟競爭發展	54
第四章 法律規範下的職業選擇自由限制之分析	56
第一節 台灣現行法規下對有前科者的職業選擇限制	56
一、針對所有犯罪類型	56
二、針對特定犯罪類型或一定刑期以上	58
三、故意犯	59
四、針對特定刑罰	60
五、以行政命令加以限制	61
第二節 實務上對有前科者之差別待遇的合理性審查	62
一、德國之審查密度與標準	63
二、美國之審查密度與標準	68
第三節 司法實務與評析-以大法官釋字第 584 號為例	69
一、事實概要	69
二、解釋理由	70
三、許宗力大法官之協同意見書	72
四、林子儀大法官之不同意見書	74
五、許玉秀大法官之不同意見書	74
六、以法律限制有前科者之就業自由之評析-從一般性法律原則觀之	76
第五章 結論與建議	87
第一節 結論	87
第二節 建議	88
參考文獻	92
附錄一 訪談大綱	101
附錄二 訪談紀錄	103
附錄三 前科者之法律或命令上之就業限制	123

表目錄

表(一) 入監受刑人之藍領工作或無業統計表	3
表(二) 前科在就業上不利影響(研究者自行整理)	17
表(三) 受訪者基本資料	19
表(四) 不問犯罪種類，針對所有犯罪類型之職業選擇終身限制	57
表(五) 不問犯罪種類，針對所有犯罪類型之職業選擇定期限制	57
表(六) 針對特定犯罪類型或一定刑期以上之職業選擇終身限制	58
表(七) 針對特定犯罪類型或一定刑期以上之職業選擇定期限制	59
表(八) 只針對故意犯罪之職業選擇終身限制	60
表(九) 只針對故意犯罪之職業選擇定期限制	60
表(十) 針對特定刑罰之職業選擇限制	60
表(十一) 職業選擇限制之分類標準	61



第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

就業歧視是社會上普遍存在的現象，意味著特定的人或團體於就業市場中主要因為其先天而無法透過後天改善之因素而受到不平等或不公正待遇。依照目前就業服務法第五條之規定，事業單位不得因種族、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、工會會員身分等因素而有就業上的不平等待遇。就業歧視之禁止是該為普世之價值，也是需要努力的目標，更是體現人民平等權和工作權等基本人權之保障。平等權是人民應具有的重要基本權，人民的工作權亦為憲法保障國民重要基本權之一，以國際勞工組織為例，勞動者的基本人權保障一直是國際勞工組織的捍衛的理念，與工作平等權最有相關者，首推第一百號男女勞工同工同酬公約與第一百一十一號就業與職業歧視公約。

然而，政府對有前科公民的工作權並未以明文列為就業歧視之種類，更設下巨大的職業選擇限制。就算有前科公民已經決定金盆洗手，但是依然因曾經的案底波及，而無法從事具體的工作項目，限制期間或長或短，甚至限制期間為人之一生，例如仲裁法第七條的規定，只要因貪汙、瀆職經判決確定，或因貪汙、瀆職以外之罪名經判決一年有期徒刑以上確定之人，將終身無法擔任仲裁人一職等，另外，限制的範圍極廣，舉凡律師、會計師、醫師、護理人員、職業訓練師、心理師、建築師等，一旦符合相關法律的規定，即會因法律而無法從事特定工作，對有前科公民的就業無疑是荊棘大道，生活沒保障，由於生活所迫，相當可能走回老本行，凸顯出有前科公民的就業窘境，更未能呼應保障人民工作權和平等權的基本人權。

保障有前科公民的就業權，使其能夠在社會上穩定就業，可以帶給有前科公

民一些好處，除了經濟上的穩定外，例如強化日常生活的時間結構、維繫自我與社會的關係、獲得他人的尊重、發展個人潛能與實現自我價值等都是穩定就業的好處，並且可以建立起自尊的感覺，而對社會持續進行貢獻¹。但有前科公民因法而剝奪或限制有前科公民的就業權，加上社會對其之歧視，導致其就業的困難，結果即是導致有前科公民難以就業與重新犯罪，破壞社會和諧與穩定。根據蔡德輝、楊士隆²的研究指出，職業的穩定性有助於犯罪可能性的降低，而邱明偉³的研究亦有相同結論。此外，在孔一⁴的研究中指出，更生人出獄後受到的社會歧視或經濟的不穩定皆是更生人再犯罪的原因之一，更進一步的有實證研究指⁵出有前科紀錄者若能重新穩定就業，將可降低其再犯率三分之一到二分之一之間。但依據法務部之統計，更生人於入監前的職業多屬社會經濟地位較低的技術工人或屬於無業(參考下表一)，出獄之後可能原先擁有的技術或知識已經不熟練或根本不符合就業需求，再加上法規的種種限制，尋找工作實屬困難。在2011年的新入監受刑人當中，高達69.5%的受刑人屬於再犯或累犯，亦有研究調查⁶有前科紀錄者再犯的原因中發現，有高達百分之約63%的再犯罪者於前次出獄後找不到工作，約64%的再犯罪者沒有穩定收入。因此，普遍社會大眾易認為有前科者可能再犯，因其會對社會大眾產生高度的威脅與風險，對其職業上有必要之限制。但是，正因為處處限制有前科者投入職場，而導致有前科者無法順利就業，最後只好再次犯罪，陷入無限迴圈。

¹ Elster, J.(1988). Is There (or Should There Be) a Right to Work? In A. Guttman (ed), Democracy and the Welfare State the Welfare State, p66.

² 蔡德輝、楊士隆，重刑化刑事政策對於再犯威嚇效果之研究。臺北：法務部，2007年，頁120。

³ 邱明偉，我國刑法重刑政策之犯罪嚇阻效能研究--以民國95年新修正刑法為例，國立中正大學犯罪防治所博士論文，2009年，頁247。

⁴ 孔一，再犯原因的結構-基于浙江省出獄同期群的比較研究，刑事法評論，第29卷，2011年，頁580。

⁵ UK Home Office.(2002). Breaking the Circle – A Report of Review of the Rehabilitation of Offenders Act, p91.

⁶ 潘開元、李仲林，北京市監獄管理局再押累犯犯罪原因及矯正對策，中國司法，第4期，2006年，頁16。

表(一) 入監受刑人之藍領工作或無業統計表⁷

單位:人

	96	97	98	99	100
新入監總人數	34911	48234	42336	37159	36459
技術工與相關技術人員	18264	26318	20949	19843	19384
機械設備操作及組裝工	870	1027	934	687	675
非技術工與體力工	1320	1333	1180	874	1061
無業	7711	11072	12099	9159	8128
佔總入監人數比例	81%	82%	83%	82%	80%

隨著犯罪的發生，刑罰是國家透過其公權力對犯罪行為的一種公法上的強制性懲戒措施。而於刑罰執行完畢後，現行的法律依然有許多條款限制受過刑罰後的公民的職業選擇，而法律之所以如此限制有前科公民的就業資格，是因為考慮到社會大眾的利益，社會大眾對其害怕，或不信任，甚至是抱持偏見而給予差別待遇，於制度面，若覺得不合理，可以修改，但是在人的心理層面上卻著實有著很深的影響。

但是其實刑罰之目的除懲戒犯罪者之行為外，尤重視更生人回歸社會。法務部、就業服務中心或更生人保護協會等組織為幫助更生人就業不遺餘力，但社會的觀感與法律明文之就業限制規定已經預先剝奪其從事特定工作或職業的機會，非常不利更生人回歸與奉獻社會。若因特定相關之職業因為其他利益之衡量，刻意排除更生人進入該職業就業，將嚴重影響更生人的再社會化，實屬不妥，但令人遺憾的是，在大法官釋字五百八十四號針對道路交通管理處罰條例第三十七條第一項中公民若犯其特定罪刑而經判決確定者，不准辦理營業小客車駕駛人執業登記釋憲案時，肯認國家可基於特定理由限制人民的職業選擇自由，似乎為相關法令對於有前科紀錄者之職業限制找到一合理之解釋。更可怕的是，對於更生人之歧視，甚至可能波及他人，例如於浙江省曾經對有前科者的主要家庭成員亦有

⁷ 法務統計年報，法務部，2011年，頁280。

職業選擇上之限制。⁸

除國家於法律上對有前科紀錄者之就業選擇限制外，對於有前科紀錄的公民，因受其身份之影響，在社會上普遍面臨觀感不佳的問題，服刑之後亦可能面臨因年齡、教育程度或技能不佳的原因，在社會上找工作相對困難，但正因有前科之人重犯之比率甚高，社會大眾認為剝奪或限制有前科紀錄者之就業權或因其犯罪紀錄不給予工作的機會是屬情理之中的事。但是這對更生人實在不公平，因為是在刑罰之外，對其之雙重懲罰，更何況有許多之工作內容可能與其前科紀錄者毫不相關，僅依其具有前科紀錄為由，事業單位便不予僱用，除了無法達到人盡其用之外，也實屬擴大了對有前科紀錄者之就業限制，實屬有構成就業歧視之嫌。

在二零一三年就業服務法進行修訂，依據新就業服務法第五條以及同法施行細則第一之一條的規定，雇主不可要求求職者提供非屬就業所需之犯罪紀錄資料，但是台灣目前仍有相當多的法律或行政機關訂定的相關技術性辦法中都有針對有前科者的公民的就業資格進行了一定的限制或剝奪，換言之，只要是涉及相關法律有明文規定的職務，或雇主認為其提供之職缺有前科與否相關性之必要與重要性，雇主亦能向求職者要求提供由警政機關所開立的俗稱良民證的東西，以確定求職者並無前科。

針對就業上的前科歧視或前科問題，目前僅有少數國家例如加拿大、美國少數州、南韓、澳洲等有明文規定前科歧視之禁止，台灣目前依照就業服務法第五條之規定，雇主因求職者受有前科而拒絕僱用並無構成就業歧視，因受有前科而遭受歧視之法律救濟也付之闕如。但這樣是否就意味著前科歧視在法律上明文存在的合理性、或事業單位在選人時，可以因前科紀錄為由而對求職者有差別待遇？除此之外，在保障有前科者的工作與平等權時，要如何與公共利益與雇主選用人才上找尋一平衡點，亦是筆者極欲討論的課題，進而進行前科歧視之研究。

依照上述研究背景與動機，本文欲深入探討下列事項：

⁸ 孔令泉，民主與法制時報，2008年4月29日，最後瀏覽日：2013年3月28日。
<http://www.cnetnews.com.cn/2008/0429/838962.shtml>

- (一)了解分析目前國內外的有前科紀錄者之實際就業狀況。
- (二)針對特定與前科歧視相關之概念與構成要件予以整理、定義與加以分析，並對現行法律法規中對有前科紀錄者之就業資格限制或剝奪之條文進行整理與分析，釐清現行法規之缺失，並討論是否法規對有前科紀錄者之就業選擇限制構成歧視。
- (三)於法律明文規定對有前科紀錄者之就業限制外，以學說與國外針對前科歧視的審查標準探討於於招募篩選過程中，雇主因其犯罪紀錄而不予僱用是否構成歧視，並對有前科者之差別待遇是否合理與具有必要性。

第二節 研究方法與限制

為了因應上述的研究背景與動機，本論文希望透過蒐集國內外對前科歧視之相關研究，並輔以自行蒐集的資料進行了解與分析目前針對有前科者的就業困境與前科歧視的現況，因此在研究方法上，採用次級資料分析法，廣羅國內外對前科歧視相關之實況調查研究報告與相關性之學理分析資料，並輔以深度訪談法，透過訪談更生人、輔導更生就業者與企業主三方，了解實際現況，最後透過交叉研究法，從各種不同角度例如社會學、心理學、哲學、勞動法學等涉及歧視相關之學科知識，以更佳宏觀的角度看待前科歧視這個議題。

研究限制方面，因本研究雖大量採取國內外的量化研究作為現況分析的一部分，但主要以深度訪談法進行前科歧視相關之實證研究，訪談資料做為分析依據，僅能代表受訪者之觀點，或許無法反映全台灣真實之面貌，亦或與全台實際狀況有所不同，何先敘明。

第三節 研究範圍

本文欲想探討有前科紀錄者於謀職時，可能受到的差別待遇和其原因。故對前科必須有一較為清晰的描述。不過關於前科定義，目前國際間無論是否有針對

前科有明確定義，但就前科的意義上並無統一的說法，有的國家認為要確定有刑罰之存在才屬於前科，例如俄國刑法第八十六條第一項規定，因實施犯罪而被判刑之人，自法院有罪判決生效之日起至前科消滅或撤銷之時止，為有前科；同條第二項規定被免除刑罰的人，視為無前科。但有些國家例如日本或美國，認為前科無需是否有被實際科刑，只要單純的有罪宣告即可為構成有前科的條件。

台灣目前的法律條文或行政命令亦並沒有針對前科有明確的定義，應為社會上習以為常之慣用說法。但於前科書面記載方面，前科會被記錄在高等法院全國前案紀錄表與警察刑事紀錄證明之中，表明特定公民有前科紀錄。但前者僅能作為進出法院的紀錄，不能夠作為對於一般前科之認識，後者即是俗稱的良民證，依照警察刑事紀錄證明核發條例第六條⁹的規定，受刑人要有受宣告有期徒刑以上之裁判才會紀錄，因此若宣告易科罰金或受拘役、罰金者，即不會留下前科紀錄。

但從目前台灣法律對人民得職業選擇限制相關內容體察發現，職業選擇的範圍不僅限於是否受到有期徒刑以上宣判才為之，例如受緩刑之宣告不為有前科紀錄，但像證券交易法第五十四條規定，若曾犯詐欺、背信、或違反工商管理法律，即使受緩刑宣告並期滿，亦不得擔任有價證券營業行為直接有關之業務人員。據此，即使於書面紀錄上並不會記載有前科紀錄，但實質上在法律明文規定的就業選擇限制與雇主於求才時針對是否有前科紀錄考量聘僱與否時，並非以實際有書面的前科紀錄為考量，而限制或考量的範圍之廣，故對前科的定義必須以廣義解釋為之，方較符合本研究之研究目的。

固本研究認為不論是否受到有刑宣告，亦不論是否實際坐監服刑，凡涉及蒐

⁹ 警察刑事紀錄證明應以書面為之，明確記載有無刑事案件紀錄。但下列各款刑事案件紀錄，不予記載：

- 一 合於少年事件處理法第八十三條之一第一項規定者。
- 二 受緩刑之宣告，未經撤銷者。
- 三 受拘役、罰金之宣告者。
- 四 受免刑之判決者。
- 五 經免除其刑之執行者。
- 六 法律已廢除其刑罰者。

集、彙整個人的前案偵查、審判、執行、矯正及保護情形，足以彰顯個人過去犯罪素行，而於法律明文規定中的確受有就業選擇限制或於雇主聘僱人員時，足以影響其判斷是否僱用此個人者，即為前科的定義。

第四節 章節安排

本論文主要分為五個章節，茲說明如下：

第一章為緒論，主要撰寫研究動機與目的、研究方法與限制等，對整體前科歧視相關之背景略為介紹，並說明論文進行之方法與可能受到的限制。

第二章為更生人之就業現況背景介紹與分析，此章節主要為國內外對前科歧視調查之相關文獻並加以整理分析，並以深度訪談法訪談台灣運用更生人或未運用更生人之企業、更生人、輔導與協助更生人之就業服務人員或法律明文規定限制之職業種類之工作人員關於前科歧視相關之問題輔助資料的說明。

第三章為法律規範下的對就業限制的學理性分析，此章主要從平等權、工作權等憲法基本人權觀念出發，探討目前現行法制對於更生人之職業選擇限制是否構成前科歧視。

第四章為前科歧視判斷基準與學理性探討，此章主要欲分析在現行法規下雖無前科歧視之明文規定，但引用國外相關文獻，探討雇主於招募與篩選過程中對有前科歧視者之差別待遇是否會構成前科歧視。

第五章為結論與建議，此章以禁止前科歧視為主要觀點，強調禁止前科歧視的重要性，並且對研究發現提出結論與相關建議。

第二章 對有前科公民之就業現況背景介紹與分析

第一節 前科的概念與定義

刑事立法上之所以設立前科制度，主要是針對犯罪人的刑事責任問題。如果在刑罰執行完畢後，仍有犯罪之情事，表示其仍具有危害社會的可能性，亦顯示刑罰在量上之不足，尚未充分實現特殊預防以保障其他人民身體或其他法益。據此，針對犯罪人之前科，對於後面犯的罪行，應加重懲罰，以防範其再度犯罪¹⁰。而有前科者除了在刑法上付出了代價外，當其期滿出獄或受完感訓處分等等代價後，依然會發現在社會上充滿了無數的石頭阻礙著它們前進的道路，譬如對其結社權之限制¹¹。而本文欲研究的是前科這個包袱對人民的職業選擇上的限制，還有即使未有限制，在社會上找尋工作時是否會受到差別待遇而是否構成歧視二事，故釐清前科的範圍有其必要性。

但前科在目前的法律裡，並未有明確之定義，甚至有法官認為所謂之前科和過去的惡劣事跡做一相等的看待，針對某被告男子曾編造虛假之恐怖訊息要將公物炸毀之「前科」，而判處當事人編造虛假恐怖信息罪，該案的法官這樣的處分明顯處罰較重¹²。故，釐清何謂前科實屬重要，否則可能對當事人處以過度的刑罰，或在其他的法律規定上會有判斷不一的情事發生。

按所謂前科之定義在法律上有不同之處，喻偉¹³整理學界對於前科的含義，主要有下列四種：

- (一)前科是指因為犯罪而被判處刑罰之事實；
- (二)前科是指因為犯罪而受有罪宣告或判處刑罰之事實；
- (三)前科是指因為犯罪而被判處有期徒刑以上刑罰之事實；

¹⁰ 何梅，國外前科消滅制度及檔案處理辦法簡介，北京檔案，第6期，2004年，頁42。

¹¹ 例如依照著作權仲介團體條例第五條之規定，有對其發起人的資格做限制。

¹² 張德禎，論我國前科報告制度之廢止，遼寧警專學報，第2期，2013年，頁50-51。

¹³ 喻偉，刑法專題研究，武漢大學出版社，1991年，頁367-368。

(四)前科是指因違反法律或紀律而受到各式處分之事實。

但主要的爭議點為前科是依照單純的有罪判決確定，還是要有實際的科刑才算是前科。而一般的西方國家是普遍認為只要單純的有罪宣告，即構成前科之條件，例如在德國、英國等國家皆認為前科係指確定受有有罪宣判之事實¹⁴，而前科在日本的定義指除了因違反道路交通法外之有罪宣告都視為前科¹⁵，不問執行或免除其刑與否。美國量刑委員會甚至認為前科並非僅只於此，前科尚包含還未確定有罪宣判但認定為有罪而做出的先前判決，換言之，如果被告已被認定有罪，即使尚未遭到判刑，但是因其刑責是可預期的，因此亦可視為前科¹⁶。而加拿大的不列顛哥倫比亞省(British Columbia)，則還認為前科的範圍更廣，只是有犯罪行為之虞的行為人，還在刑事偵查階段，而不知道是否會被科以刑罰或有罪判決之人，此亦算前科的範圍，雇主不可因之而予以前科歧視¹⁷。但如學者于志剛於其論著中認為，前科的意義必須有實際的科刑與執行，並且透過實際的科刑以懲罰和打擊犯罪¹⁸。俄羅斯刑法第八十六條第二款亦規定，被免除刑罰的人，視為沒有前科。而大部分刑法學者亦是從犯罪的角度作出發，認為前科是行為人因為犯罪而被法院宣判有罪，並且記錄在案的事實¹⁹。

另外，亦有討論構成前科的犯罪事實是僅限於刑事犯罪事實的成立，還是尚包含不構成犯罪的違法事實，甚至一般的違反紀律之行為皆屬於前科之範圍。例如刑法上以替代自由刑之方式，避免犯罪行為人再犯措施，不屬於刑罰性質之保安處分，性質上在其受保安處分執行完畢後，回歸社會時對於其職業限制是否算是前科。學者主張若是將一般的違法行為都視為前科，無疑過度的擴張前科的範圍，與刑事政策的精神相悖，對前科之定義宜僅限於刑事犯罪事實之成立為

¹⁴ 張甘妹，刑事政策，三民書局，1998年，頁128。

¹⁵ 日本法務省，再犯防止に関する総合的研究，法務総合研究所研究部，2009年，頁10。

¹⁶ 美國量刑委員會，美國量刑指南，王世洲等翻譯，北京大學出版社，1995年，頁338。

¹⁷ NL Human Rights Commission.(2011). Guidelines Regarding Employment of Persons with Criminal Convictions, Newfoundland and Labrador, p3.

¹⁸ 于志剛，刑罰消滅制度研究，法律出版社，2002年，頁635-636。

¹⁹ 王彬，我國限制有前科公民就業資格的立法例考察-以就業歧視為視角，法學，第10期，2009年，頁37。

宜²⁰。而像加拿大的紐芬蘭省(Newfoundland)，前科不僅只是指刑法上的犯罪行為而已，如果違反了其他行政上的刑罰，例如高速公路交通法(Highway Traffic Act)而其違法行為會被記錄在犯罪前科紀錄上，那麼也算是前科的範疇²¹。

而目前台灣在實際的法律條文之中，並沒有規定前科為何，由線上的教育部辭典對於前科的解釋也只有「刑法上指曾受科刑判決的記錄²²。」的簡單解釋，尚屬過於簡單。從警察刑事紀錄核發條例第六條的規定來看²³，目前對於前科的記載似乎除了須受到法院的有罪宣判外，尚不得有警察刑事核發記錄第六條之情事，大大的限縮了對於前科的定義，因此即使人民受到有罪之判決，但是若有緩刑或免除其刑等宣告同時產生時，其實個人的刑事紀錄證明上並不會有犯罪紀錄，乍看之下即無前科。

但從實際的生活或社會層面來端視，前科不管概念為上述何者，在生活上確實會影響著曾經有犯罪過的人民，且從目前法律上對於有前科者的法律限制來看，限制並非僅限於無刑事紀錄之國民，而是依照不同的法律有不同程度的限制，例如不動產經紀業管理條例第六條規定受感訓處分者不得擔任不動產公司負責人或董事等，可見受法院裁處為感訓處分之人，雖然並不具有具體犯罪事實，但其實法令亦有限制其職業的選擇自由。若為保護有前科公民的就業權利，那對前科的概念必須從實際社會生活中受到的限制入手，宜寬不宜窄，故筆者認為前科的範圍應包含：

²⁰ 康均心、尹露，刑法中前科的概念及釐清，長江大學學報，第36卷第10期，2013年，頁49-50。

²¹ NL Human Rights Commission.(2011). Guidelines Regarding Employment of Persons with Criminal Convictions, Newfoundland and Labrador, p3.

²² 教育部線上字典，

http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/newDict/dict_sh?cond=%Abe%AC%EC&pieceLen=50&fld=1&cat=&ukey=492979282&serial=1&recNo=0&op=f&imgFont=1 最後瀏覽日:2014/03/22。

²³ 警察刑事紀錄證明第六條：警察刑事紀錄證明應以書面為之；明確記載有無刑事案件紀錄。但下列各款刑事案件紀錄，不予記載：

- 一、合於少年事件處理法第八十三條之一第一項規定者。
- 二、受緩刑之宣告，未經撤銷者。
- 三、受拘役、罰金之宣告者。
- 四、受免刑之判決者。
- 五、經免除其刑之執行者。
- 六、法律已廢除其刑罰者。

(一)前科的範圍不僅限於是否有實際執行其刑罰或判處刑罰，只要被宣告有罪之事實成立，即屬前科。

(二)凡是因犯罪而被宣告有罪之人，不論是故意犯還是過失犯，亦不論是主刑還是從刑，都應視為前科。

第二節 有前科公民就業障礙之原因

就業是民生之本，是人民生活的重要核心之一，亦是生存權的展現。學者Krienert整理自許多學者如Shover、Horney、Osgood& Marshall、Laub, Nagin& Sampson、Mischkowitz、Sampson& Laub、Albright& Denq的研究指出，對有前科者而言，一份穩定的工作可能可以減少再犯之機會，並可增進其自尊心的發展和穩定家庭關係，並且使前科者並不會想要再重新進入犯罪的生活型態²⁴，使有前科者可以復歸於社會，重新成為社會中的一份子。

但是依照法務部的犯罪問題研究中心於民國88年提出的報告中指出，前科者出獄後最希望的就是能有份安定的工作²⁵，能夠養活家人，但實際上卻因為前科而使自己的就業機會產生影響。也意味著，有前科者出獄後，在社會上面臨的一些潛在的就業障礙，而筆者整理自一些研究或學者之整理，就更生人就業上的障礙可能之潛在原因，予以分點說明之：

一、個人因素

(一)個人心理素質較差，且自我認同感較低²⁶

在職業生活上，有前科者的工作態度可能較差，譬如較為懶惰、做事不積極等，且對自己缺乏信心、常有挫敗感、對挫折的忍受度低、情緒控管差或是比起

²⁴ Krienert, J.L.(2005) Bridging the Gap Between Prison and Community Employment: An Initial Assessment of Current Information. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society* 18(4), p294.

²⁵ 法務部，出獄人就業調查報告，法務部，1999年，頁49。

²⁶ 嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究-從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年，頁24。

一般人更具攻擊性、認知道德發展較低落、缺乏同理心等特質，往往在工作或求職上對有前科者本身產生不利之影響。

(二)專業知識、技能與學歷之不足²⁷

有前科者的教育程度普遍較低或無專業技能，且可能因入獄期過久，較未受過教育體制內的普通或職業教育，而面臨目前求新求變的社會，對於就業知識或技能的需求越具多樣化，致使有前科者在求職的過程中更加困難。

(三)有前科者之年齡偏高或工作經驗較不足²⁸

有前科者在執行刑罰後，可能年紀已超過三十歲，致使因年齡之因素導致雇主不願意雇用，並且可能因長期在獄中的關係，致使有前科者並無相關工作經驗，這些都會使有前科者復歸社會後，尋找工作上遇到困難。

(四)社交能力缺乏或對人缺乏信任²⁹

有前科者，特別是有攻擊性前科的犯罪者而言，其社交能力可能較差，與人之間的互動上較為單一，且缺乏信任，對權威容易產生懷疑，而致使有前科者以不信任或懷疑的角度檢視工作或社會，而這樣的特質，並非有利於前科者之就業。

二、環境因素

(一)社會與經濟地位偏低³⁰

大致上研究調查發現，雖然並非所有的犯罪者都來自於中階收入階層，但是大抵上其社會或經濟地位確實偏低、社會資源較少、入獄前的工作處於高度不穩定或以技術性的工作為主，且社會可能遭遇經濟景氣差、就業技能多元化或需求的迅速改變等，都會使得有前科者在求職上遇到困難。

²⁷ 曾華源，更生人就業與家庭適應之社會工作，社區發展季刊，第119期，2007年，頁306。

²⁸ 王彬，就業中的前科歧視研究，中國政法大學出版社，2009年，頁17-18。

²⁹ 嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究-從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年，頁24。

³⁰ 嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究-從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年，頁24。

(二)婚姻關係與家庭關係的影響³¹

家人或親密愛人對前科者而言，是情感支持的重要來源。若情感上未受到支持，或是家庭機構的功能顯失均衡時，這會使有前科者的再犯機率增加。若有良好的家人支持，可較促使有前科者之安定就業。

(三)前科者之社會關係與同儕影響³²

有前科者可能於社交關係上也是結交相似之人為多，例如幫派。若有前科人在出獄後很有可能再次接觸昔日與其相似之同儕，可能會使有前科者再犯，並且也不利於其就業。

(四)社會歧視與不合理標籤³³

因前科之因素，社會大眾普遍對其予以負面的標籤，或給予特定之負面刻板印象，許多雇主或企業可能為了規避有前科者對其造成風險上的損失，故不願意聘用有前科者工作，導致有前科者不於就業。

(五)法律規定

社會除了上述的私人擔心外，尚可能將這種擔心具現化於法律之中，由法律認為有前科者可能再犯，而視有前科者為高度危險犯罪者之一員，而為保護人民的公共利益或身體法益等，由法律規定關於前科在就業上的限制。而考察目前台灣關於前科在就業限制上的法律條文，筆者發現內容或種類琳瑯滿目，並不算少，且散落於各式法律或命令之中，這些也是對有前科者在就業上的阻礙。

(六)員工誠實保障保險³⁴(Commercial Fidelity Bond)

員工誠實保障保險是商業保險的一種類型，主要是雇主用來避免公司因員工可能的潛在犯罪行為而造成其損失的保險。員工誠實保障保險並非台灣目前具有

³¹ 嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究-從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年，頁24。

³² 詹國裕，影響更生人成功再就業關鍵因素之研究，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士論文，2014年，頁123-124。

³³ 嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究-從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年，頁25。

³⁴ 周懷嫻，更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡，中央警察大學犯罪防治學報，第六期，2005年，頁64。

的保險制度，但學者周愷嫻考察美國針對此保險的研究發現，因員工誠實保障保險在訂定時，其範圍不包含有犯罪前科之員工，致使雇主較不願意聘用具有前科之求職者。假設未來台灣的商業保險公司引進此保險制度，可能將會對有前科者的就業產生不利影響。

第三節 有前科公民就業狀況與過程

就業是生活之本，也是有前科紀錄者出獄後必須面對的主要問題之一，雖然有實證研究有前科之公民如果能在就業上處於穩定狀態，而賺取一份穩定的收入而足以生活，那麼有前科之公民則比較不會去賺取非法的收入、或重新犯罪³⁵。具體的實例如日本針對有前科公民出獄後的再犯率以是否有工作作為判斷之因素，研究發現有前科者若有工作，再犯率為百分之七點六，但是有前科者若沒有工作，則再犯率為百分之四十點四，相差約三十個百分點³⁶，可見就業上的穩定會是有前科者是否會重新犯罪的一個重要考量因素。但由於有前科紀錄者自身缺乏競爭力，如缺乏工作經驗或工作技能，更由於主觀上的歧視原因，像主觀上，雇主擔心有前科者就是會在工作上造成其潛在的經濟損失或因為他有前科而破壞了公司信譽³⁷，所以有前科公民的實際上就業狀況可能並不太樂觀。但這不意味著有前科紀錄者在未來工作上的表現會因其前科紀錄而有所影響³⁸，最主要還是受社會通念所致，而使有前科紀錄者找尋工作不易。台灣目前針對有前科紀錄者出獄後就業狀況報告不多，本文主要整理國內外對於有前科紀錄者就業狀況調查的一些研究報告，欲了解有前科紀錄者出獄後於就業上可能面臨的問題和狀況。

³⁵ Patrick A. O., Chair K..K., Eric J. L., and Brian E. W.(2009). The Relative Importance of Selected Variables on the Employment Consistency of Virginia Ex-Offenders , The report of Virginia Polytechnic Institute and State University, p3.

³⁶ 大谷實，刑余者の人権について，府民だより，2011年2月号，頁12。

³⁷ Fahey Jennifer, Roberts Cheryl, and Engel Len.(2006). Employment of Ex-Offenders: Employer Perspectives, Final report by Crime and Justice Institute, p20.

³⁸ Lam Helen, Harcourt Mark.(2003). The Use of Criminal Record in Employment Decisions: The Rights of Ex-offenders, Employers and the Public. *Journal of Business Ethics* 47(3), p243.

有過去的研究顯示如果有犯罪紀錄的話，對於其出獄後的就業可能與收入有負面影響、會使待業期比未有犯罪紀錄者晚五至十週，亦會破壞有犯罪紀錄者對社會的生產力³⁹。社會對有前科紀錄者之觀感不佳或有所顧慮，而導致許多公司會想要在履歷中知道求職者過去的犯罪紀錄⁴⁰，或於面試時，會提問關於犯罪紀錄一事。學者周愷嫻的研究整理指出，美國約有 37% 的公司會在面試時詢問員工的前科紀錄、加拿大約為 20%，而紐西蘭則高達約 66% 的公司會詢問求職者的前科紀錄⁴¹，更甚者有西班牙的 Grosso 學者研究 1939 年到 1977 年之間，在西班牙幾乎不可能在有前科的情況下，能申請到一份工作⁴²。亦有個別的美國研究顯示有百分之七十四的雇主會向申請工作之人詢問關於過去是否有犯罪紀錄者一事，並且有犯罪紀錄者能收到通知進一步面試或錄取的機會比未有犯罪紀錄者低百分之十七⁴³，甚至有許多雇主在徵才廣告上直接寫明不雇用有前科紀錄者⁴⁴，或要求一定年限之內，必須要完全沒有犯罪紀錄，例如美國的 Aramark 公司要求求職者必須在求職前七年內完全無犯罪紀錄⁴⁵，另外有研究針對雇主調查指出，若雇主知悉求職者曾有犯罪紀錄的話，則有百分之六一點六的雇主表示不願意雇用有犯罪紀錄者⁴⁶。可見，雖於不同的研究顯示關於雇主在意求職者的前科比例不同，但大抵上這些研究均呈現出雇主在意求職者是否具有前科，並且會因求職者是否具有前科作為選用人才的考量。

³⁹ Bruce Western, Pettit Becky. Black-White Earnings Inequality, Employment Rates, and Incarceration. *AJS Volume III*, 2005, p554.

⁴⁰ Collateral Sanctions Committee.(2008). Criminal Records and employment in Minnesota, The report and recommendation of 2007 Collateral Sanctions Committee, p31-32.

⁴¹ 周愷嫻，更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡，中央警察大學犯罪防治學報，第六期，2005 年，頁 57。

⁴² Grosso, M.(1983). Los Antecedentes penales: Rehabilitación y Control Social. Barcelona, Bosch, p163.

⁴³ Pager Devah.(2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology* Vol.108, p954-956.

⁴⁴ Solomon Amy L.(2012). In Search of a Job: Criminal Records as Barriers to Employment, *NIJ Journal* Issue No. 270, p46.

⁴⁵ Rodriguez Michelle Natividad, Emsellem Maurice.(2011). 65 millions need not apply: the case for reforming criminal background checks for employment, the national employment law project, p11.

⁴⁶ Holzer Harry J., Raphael Steven and Stoll Michael A.(2006). Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employers. *The Journal of Law and Economics* Vol. XLIX, p453-454.

在實際就業狀況方面，有前科紀錄者之整體就業狀況普遍不佳，例如於王彬針對上海市有前科紀錄者之問卷調查中發現，僅有百分之四十二的有前科紀錄者有穩定之工作⁴⁷；在王志強針對天津市的有前科紀錄者於出獄後的就業調查發現，高達百分之七十九點三的更生人未有工作⁴⁸；北京市監獄局對該局服刑的累犯進行出獄後的就業調查亦指出有百分之六十三點四二的累犯在出獄後並未有穩定工作⁴⁹；香港社區組織協會針對香港入獄服刑期滿之更生人做的抽樣調查發現，更生人僅有百分之五點六在出獄後第一個月就找到工作，而最終僅有百分之二十五點九有找到工作，剩下的更生人都表示處於失業狀態⁵⁰；亦有日本研究以法務省的矯正統計年報指出，若更生人又未具有專業的知識或技能，則現實上要有穩定的工作不容易，即使有工作也僅是以定期工作之類的非安定狀態之雇用為大宗，新犯罪者處於未有工作的人近幾年來都高於百分之六十⁵¹。最後回到台灣的研究，台灣法務部針對出獄後的更生人的就業調查報告指出，假釋出獄者有百分之二十一點九目前無工作或穩定工作、期滿出獄者有百分之三十九點五目前無工作或穩定工作⁵²。

對有前科紀錄者之歧視，亦會受到特定職業或產業別之不同而有所影響，根據人權與公平機會委員會(Human Rights and Equal Opportunity Commission, HREOC)於2004年提出的報告指出，在健康與社區服務產業、個人服務、交通與倉儲業、政府之行政與國防部門、零售業等從勞工收到的歧視抱怨較其他產業甚鉅。於職業方面，中階生產與運輸工人、特定專業人士、中低階的銷售與服務人員、藍領勞工者等較易收到歧視的抱怨⁵³。在特定職業或產業的就業歧視調查

⁴⁷ 王彬，就業中的前科技視研究，中國政法大學出版社，2009年，頁20。

⁴⁸ 王志強，對刑滿釋放人員回歸社會狀態的分析，江蘇警官學院學報，第6期，2004年，頁36。

⁴⁹ 潘開元、李仲林，北京市監獄管理局在押累犯犯罪原因及矯正對策，中國司法，第4期，2006年，頁16。

⁵⁰ 香港社區組織協會，更生人士就業障礙研究，立法會CB(2)832/09-10(06)文件，2009年，頁5。

⁵¹ 岡部真貴子，デンマークにおける犯罪者の社会復帰の取り組みの動向-我が国への示唆として，海外社会保障研究，No183，2013年，頁67。

⁵² 法務部，出獄人就業調查報告，法務部，1999年，頁14-15。

⁵³ Human Rights and Equal Opportunity Commission.(2004). Discrimination in employment on the

報告中，例如中國對 21 家航空公司飛行員的就業資格審查上，高達百分之九十三點三三的航空公司對有犯罪紀錄者會予以歧視、空服員亦有百分之五十的比率會因為其是否有犯罪紀錄而受到就業歧視⁵⁴。

而就算雇主仍然願意僱用有犯罪紀錄之人，有美國研究發現，更生人就業後的平均年薪資僅有 6100 美元，遠低於一般美國公民的平均年薪資 16000 美元⁵⁵，顯見就算更生人好不容易找到工作，其工作條件也明顯不利於一般未有前科之社會大眾。

表(二) 前科在就業上不利影響

研究學者	因前科對就業上之影響
Jennifer Fahey, Cheryl Roberts, and Len Engel	雇主擔心在工作上造成其潛在的經濟損失或因為他有前科而破壞了公司信譽。
Western, Bruce, and Becky Pettit	對收入有負面影響、會使待業期比未有犯罪紀錄者晚五至十週，亦會降低對社會的生產力。
Grosso, M.	在有前科的情形下，很難申請到工作，有前科者幾乎處於失業狀態。
Devah Pager	有犯罪紀錄者能收到通知進一步面試或錄取的機會比未有前科者低。
Amy L. Solomon	研究發現許多企業直接挑明不僱用有前科者。
Michelle Natividad Rodriguez	特定公司要求求職者必須在求職前七年內完全無犯罪紀錄。
Holzer, Harry J., Steven Raphael, and Michael A	研究發現有超過六成企業不願意僱用有前科者。

basic of criminal record, The discussion paper of Human Rights and Equal Opportunity Commission, p41-42.

⁵⁴ 牛玉亮、苗杰，國內航空公司就業歧視調查報告，法律出版社，2012年，頁165-166。

⁵⁵ Needles, K. E.(1995). Go directly to jail and do not collect- a long-term study of recidivism, employment, and earnings patterns among prison releases. *Journal of Research in Crime and Delinquency* 33(1), p495-496.

王彬	針對上海的有前科者研究發現僅有百分之四十二的有前科紀錄者有穩定之工作。
王志強	研究發現天津的有前科者，高達百分之七十九點三未有工作。
潘開元、李仲林	有百分之六十三點四二的累犯在出獄後並未有穩定工作。
香港社區組織協會	更生人僅有百分之五點六在出獄後第一個月就找到工作，而最終僅有百分之二十五點九有找到工作。
中華民國法務部	假釋出獄者有百分之二十一點九目前無工作或穩定工作、期滿出獄者有百分之三十九點五目前無工作或穩定工作。
Human Rights and Equal Opportunity Commission	特定職業或產業對前科者會在工作上予以歧視。
牛玉亮、苗杰	百分之九十三點三三的航空公司對有犯罪紀錄者會予以歧視、空服員亦有百分之五十的比率會因為其是否有犯罪紀錄而受到就業歧視。
Needles, K. E.	薪水較未有前科者年薪低一萬美元左右。

參考資料來源：研究者自行整理

第四節 有前科公民就業狀況之訪談結果分析

一、受訪者基本資料

為了解實際在社會上就業歧視的情形，與有前科者的就業過程，筆者以深度訪談的方法，以面訪與線上通訊軟體 Skype 與企業代表、更生人或就業輔導員等身分的訪談者進行訪談。而訪談對象的基本對象如下：

表(三) 受訪者基本資料

非前科者基本資料				
訪談對象	性別	年齡	服務產業	職稱
A	女	26	科技業	人力資源助理
B	女	25	服務業	人力資源專員
C	男	25	會計業	人力資源專員
D	女	40+	服務業	就業諮詢志工
H	男	48	行政機關	警察
I	男	47	服務業	計程車司機
有前科者基本資料				
訪談對象	性別	年齡	教育程度	曾遭法院判決 確定罪行
E	男	27	大學畢	傷害
F	男	22	高中職畢	毒品
G	男	48	高中職畢	毒品、搶劫

二、訪談資料整理

(一) 企業方對更生人觀感、僱用更生人現況與僱用意願調查與分析

1. 企業方均表示對於公司是否僱用到更生人並不確定，因為於面試時並不會主動詢問求職者是否具有前科，但推斷起來應該是未僱用更生人，或用很少的更生人，但是對於求職者是否擁有前科並不知情為主，在特殊情形下，才會知悉少數人具有前科一事。

受訪者 A：「其實我不太知道我們公司有沒有僱用到更生人耶，因為我們在面試的時候不會去問來應徵的這個人有沒有前科，所以即使這個人有前科，我們也不知道。」

受訪者 B：「我們飯店沒有用什麼更生人耶，有的話也不知道。」

受訪者 C：「其實這個不太清楚，因為我們在僱用的時候，並不會主動去詢問有沒有前科，所以公司的電腦內部關於員工的基本資料上也不會有這個。」

2. 企業方如果知道求職者有前科，均表示觀感會不佳，不過就業諮詢志工則認為要看個案認定，並非所有有前科者均為態度不好而對其觀感較差。另外有受訪者

表示並可能據印象影響錄用與否，但亦有受訪者表示會依照前科之嚴重程度作判斷，並非所有前科都會影響聘僱結果。不過明顯可知前科的存在，確實對有前科之公民有一定之影響。

受訪者 A：「我覺得還要知道它們犯的是什麼罪耶，如果是比較輕微的，對我來說沒什麼影響，但是如果比較嚴重的，像殺人之類的，可能就不太敢用。」

受訪者 B：「相信人性本善，所以面試是不會問啦，但是如果知道對方有前科，為了風險，是不太願意用。」、「交友狀況複雜，在現場主管管不動他，或有一些不好的習性啦。當然也要看他犯罪的項目，但是只要知道他坐過牢，就會對他有很多的想像，就會害怕。」

受訪者 C：「多少會吧，畢竟台灣社會對前科的印象還沒很好，如果知道有的話，我應該會請請示經理這部分的狀況，讓經理做決定。」

受訪者 D：「因前科的關係，工作比較不好找。」、「如果是去監獄裡面做就業的東西宣傳，什麼樣的人都有，態度有好的啦，有不好的。」

3. 於必要時，企業會要求求職者或員工提出良民證證明是否有前科紀錄，一般狀況下不會。

受訪者 A：「一般有疑慮才會要求提供良民證之類的當證明。」

受訪者 B：「公司的履歷表上就多了一項，是否於有必要時提供良民證給公司這個選項，不過我們是不會在面試的時候問求職者有沒有前科。」

受訪者 C：「如果是財務部的，會碰到錢的人，錄取之後會要對方檢附相關資料。」

4. 於相同的工作條件或相似的情況下，有前科者可能被未有前科者，或其他身分者所取代，而較難獲得工作機會。

訪談者：「那如果今天兩個求職者一個有前科，另外一個沒有，但是有前科的人很有可能你覺得客觀上工作能力比較好，例如有證照，有工作經驗，那這部分如何選用？」、受訪者 B：「會選沒有前科的那位。」、「其實每個罪都可大可小，如果是小的罪或許觀感會還好一點，但是就是會擔心風險，那我如果有其他人可以

考慮，我就不會用。」

受訪者 D：「因為跟其他弱勢的族群比，更生人一比之下，就是給雇主比較不好的觀感。而且其他的族群也有補貼可以拿，也有很多促進就業的政策。雇主為什麼要先用更生人，而不是其他族群，像二度就業婦女之類的。」

5. 企業方認為有前科者再犯之虞偏高，會認為對其經營上可能造成一定之風險。而個人對風險的預測有不同的評價，但大抵上皆是以負面評價為準。

受訪者 A：「多少會，但是我負責的主要招募內容是還好，主要是技術員。」

受訪者 B：「如果再往上升，搞不好會碰到金錢，就會害怕他侵占公款，會有這樣的疑慮是很正常。」

受訪者 C：「我個人是覺得有前科的人像一顆未爆彈耶，不知道他何時會突然爆炸，感覺脾氣或個人經歷也跟一般人不太一樣，不見得對公司有好處，可能有再犯的可能。」

6. 受訪者 D 表示有前科者主要是以技術性或臨時工的工作為主，受訪者 A、B、C 皆表示對於有前科者之聘用與職位之間具有關聯性，一般而言，跟公司較敏感、或與商業機密較無關係的職位或工作，較傾向願意給予有前科者從事。換言之，有前科者會因為其前科，在部分職位上受限，而僅能作較作替代性高的技術性工作。

受訪者 A：對呀，可能也是因為我主要是負責找技術員啦，流動率很高，然後又比較沒關係到公司的重要資訊，所以這樣的話我認為是沒差。

受訪者 B：基本上都是會考慮，而且如果是像是經理或保全之類的，應該會考量得更多。

受訪者 C：多少會，如果是小罪，又不影響工作的進行，可能就比較無所謂，但是如果是侵占這種對事務所比較敏感的前科，就無法。還有可能要看他犯過幾次做綜合判斷。

訪問者：「所以在推工作的時候，主要也是以一些技術性工作或臨時工為主嗎？」

受訪者 D：「也沒辦法，我們這邊跟就業服務站配合，主要也是一些比較低階的工作，跟 104 那種的不能比，所以我們能推的，也是以這種比較多。」

(二)對更生人穩定就業的期待或需求

1. 因企業方主要對更生人有不佳的觀感，故對更生人的就業期待以工作態度是否良好為主。

受訪者 A：「我覺得還是工作態度耶，因為像操作機台那些工作能力我們可以進公司之後再培養，但是工作態度不是我們可以培養的，但是很重要。而且因為技術員流動性很高呀，如果他有做久一點的打算的這種意願，其實就算過去有比較無傷大雅的前科，我們還是願意僱用。」

受訪者 B：「其實應該是工作態度。」

受訪者 C：「如果我們知道有前科的話，然後主管願意收，那就會希望說他的工作態度的部分吧，因為總覺得有前科的人比較難管，或態度比較差。再者，如果是專業能力的部分，他要能進來，一定是符合我們的標準，但是有前科的人是否能有一些專業的能力，這我就不清楚了。」

2. 受訪者 D 表示更生人出獄後的普遍學歷或專業技能較差，但若肯學，肯做，符合公司的基本求職要求，受訪者 A 或 C 的見解傾向於工作能力不見得會比較差。

受訪者 A：「不過人總要往好處想嘛，他既然都來找工作了，只要符合工作的條件，像高中職畢之類的，就不要去想這個人他的工作能力會比較差，只要肯做，有意願，就好。」

受訪者 C：「如果是專業能力的部分，他要能進來，一定是符合我們的標準，就沒什麼差異的問題」

受訪者 D：「普遍來說是比較不好，學歷是國高中而已的很多，沒一技之長的也是很多。」

(三)對於法律因前科而限制人民職業選擇自由之看法

筆者另外訪談兩位雖未有前科，但其從事的職業在法律上明文規定若有前科或特定前科即不能擔任之職業，一位是警察，另一位是計程車司機，進一步探討前科與就業上之必要性或合理性。

1. 兩人均表示以前科限制人民進入警察或計程車司機這兩個行業，在法律上有必要性，且合理。

訪談者 H：「警察如果出事的話，可能會很嚴重的，譬如拿槍殺人，攻擊人民，可能會產生很多具體難以想像的危害，這種高風險的工作，是不能夠容忍一點點差錯的發生，所以限制嚴格一點是合理的。」

訪談者 I：「所以你問我，我當然覺得所有罪不行，那就更別說那種很恐怖的了。」

2. 兩人均覺得之所以要用法律禁止人民進入特定行業從事工作，主要的原因為人民對有前科者的觀感不佳、職業的特殊性、並且有害怕其可能再犯的風險，既然如此則以限制為佳。

訪談者 H：「是民眾能不能接受的問題。我認為現在社會大眾還是沒有辦法接受有前科的人從事警察這個工作，如果社會觀感一直是這樣，那限制就是必要的。」

「但是警察的工作需要比較高的道德標準，就算比較沒有關聯性，大部分的狀況下去限制我覺得是合理的。」

訪談者 I：「如果現在傳出我靠的車行有用殺過人的還是搶過劫的，你對這車行印象不是不好，就是寧願去選別間，那我們生意不就跑了？競爭很激烈的，我們這行，所以這種東西當然不要有就不要再有。而且我們會接觸到的是人勒，比較敏感，所以最好不要有。」「可是一般人對這個觀感沒有很好，阿萬一有坐過牢的來做，那以後人不坐計程車了，阿那我生意不就沒了，好不好。有點像那個什麼話來著，一顆老鼠屎壞了一鍋粥，我這個工作承擔不起。」

3. 是否能從事計程車司機或警察，很大部分是受到社會大眾的感覺影響，兩者均認為並不必然的限定的內容須與跟前科本身的性質有關係。

訪談者 H：「是否有關聯性這不一定，有關聯性的被禁止，這是一定。但是警察的工作需要比較高的道德標準，就算比較沒有關聯性，大部分的狀況下去限制我覺得是合理的。」「我認為現在社會大眾還是沒有辦法接受有前科的人從事警察這個工作，如果社會觀感一直是這樣，那限制就是必要的。」

訪談者 I：「還是感覺上的一種問題。工作是要賺錢的，沒錢賺怎麼能養家，所以這方面應該要嚴格一點，消費者印象才會好。」

4. 警察在法律上的規定是只要有前科就不能當，身為警察的受訪者表示，應該要衡量其他原因斟酌，若限制所有前科類型都不能做警察，並非合理；而身為計程車司機的受訪者表示因為服務業很在乎消費者的觀感，為了生意，以彰顯其車行的良好印象，認為所有前科類型都不適合做計程車司機。

訪談者 H：「但是警察可以限制的比較多。如果有那種跟警察完全沒有關係的犯罪類型、或比較情有可原的，應該要是能當警察的，也是給予他們一個機會。」

訪談者 I：「每個罪，感覺當然會不一樣啦，但是你想想，如果是你，知道這司機有犯過壞事情，你下次會想叫他車？這是一種感覺問題，不是適合不適合的問題，所以你問我，我當然覺得所有罪都不行，那就更別說那種很恐怖的了。」

5. 兩受訪者均認為終身限制有前科者不得擔任警察或計程車司機不妥。不過身為計程車司機的受訪者進一步認為必須政府要能確保有前科者再犯機率偏低後，才適合開放有前科者從事。

訪談者 H：「終身限制就不合理，這對犯罪人很不公平。」

訪談者 I：「但是喔，一輩子都不能做，感覺是長了點啦，它們畢竟也是可憐人，東不能做，西不能做，其實也是很可憐。這就要交給馬英九去查啦，政府現在如果能像農產品那樣替那些人掛保證，那就沒問題，民眾的觀感也會比較好，也才比較不會影響生意。」

6. 兩受訪者均表示前科之限制以法律或行政命令為主都可。

訪談者 H：「當然合理，以行政命令也是可以。這種東西主要是考慮對人民的危害程度，跟規定在哪裡沒有關係。」

訪談者 I：「受訪者：「我是覺得喔，都是國家做出來的，那應該就沒問題。」

7. 詢問關於受訪者對於若以替代方案能有效監督或嚇阻有前科者在職業上犯罪，是否應對有前科者在法律上的限制放寬。兩受訪者均認為對相關單位的成本

會增加，相關單位會傾向不這麼做，實務上運用困難，還是以法律限制為宜。

訪問者 H：「聽起來是不錯，但是實務上這很難操作。而且對當事人感覺也是種汗辱吧，每天被人監控著。另外，成本也會增加，所以政府不可能這樣做的啦。」

訪問者 I：「恩，那錢誰出？你剛說的衛星導航，爛的一個也要幾千元，車行要付這筆錢？還是要那個人付？政府如果全額裝，那應該就可以，但是如果車行自己吸收成本，我跟你說啦，那是不太可能的事情，除非他遇到了佛陀轉世的老闆。而且，裝了也不見得表示不會再犯吧。」

(四)對政府針對有前科者之保護措施想法與建議

1. 補助雇主，以促進更生人就業方面：有六位訪談者認為如果政府以補助之方式，促進更生人就業的話，實際就業效益不大。另外有一位受訪者亦採取類似意見，但更進一步指出補助對小公司會比較有吸引力，但對大公司較無影響。

受訪者 A：「受訪者：我覺得幫助不大耶，而且如果是比較大的前科，公司應該也不會願意為了那一點點錢，而去冒這個風險吧。不過當然政府有補助的話，能申請我們也是會申請，但不是因為為了這個錢而僱用更生人，而是我們覺得這個人不錯，他剛好是更生人，而政府又有這補助，才去申請。」

受訪者 B：「政府補助很多，我們也會申請。但是跟就服站做接洽的時候，我們可能就會先跟他說我們希望怎樣的能補助的對象，因為就服法也是有很多須保護的類型嘛，那我們最喜歡的是二度就業婦女或獨力負擔家計者，身心障礙者的話可以接受聽障，能夠讀唇，但就不會為了補助想去用更生人。」

訪談者：「所以錢不太會構成誘因就是了？」、受訪者 B：「恩。」

受訪者 C：「我們不太會使用到政府的獎勵僱用的補助耶，所以我覺得是不太會有影響。」

受訪者 D：「其他的族群也有補貼可以拿，也有很多促進就業的政策。雇主為什麼要先用更生人，而不是其他族群，像二度就業婦女之類的。」、「當然政府的計劃出來，一定多少有幫助，可是我總覺得沒有辦法達到預期的理想。」

受訪者 E：「我覺得應該從社會價值對前科者的觀點來反推，我覺得錢方面要補助鉅額，否則雇主會覺得關他屁事，一點錢而已。」

受訪者 F：「我覺得還要看多少錢，如果無限期全額給，有可能。不然毒品這種東西，一點錢是沒什麼用的。公司觀感這麼差，要是我，也不會為了這點錢去用，發生事情，丟了公司的名譽怎麼辦。」

受訪者 G：「當然有阿，誰不需要錢。等等，但是要看喔…，我找的工作都是小工廠居多，比較沒錢，所以當然能拿補貼就會拿，但是大公司可能不用你政府。」

2. 前科消滅制度方面：雖可能對企業的經營上的一點疑慮，但是如果前科消滅制度能夠實行的話，有三位訪談者認同前科消滅制度之存在。但是有受訪者亦提出此制度的可能問題，例如是否是什麼罪刑可以適用、社會大眾的觀感或其他可能存在的因素，所以必須要更審慎的去評估整體的制度，才能實施。

受訪者 A：「我覺得是有助於它們就業，感覺不錯，可是對一些公司來說會是不好的，因為可能的風險就被隱藏掉了。但我們公司本來就沒有很在意前科的問題，所以應該是影響不大。」

受訪者 B：「對更生人來說，當然不錯，可以保護它們，我是覺得這制度 OK。」、「如果資料都沒了，我們也就不知道啦，就當他沒有犯罪過就是。」

受訪者 C：「我覺得這個制度要看耶，譬如說要看是什麼罪吧，如果是殺人犯也這樣我就覺得不太好，然後時間要怎麼訂也是問題，不過如果政府進行過審慎評估，在企業和更生人之間找到個平衡點會是好的，否則這個制度就會存在問題。」

訪問者：「所以您覺得怎樣的罪比較適合這樣的制度？」

受訪者 C：「主要是比較小的罪吧，這樣也給當事人一個改過的機會，其實立意良善，不過就是怕搞的不好，最後這制度無法妥善上路。但是如果有這制度，我們就按照規定走。」

受訪者 D：「立意良善，但是要具體實行，可能要更審慎的評估，你不能只考慮更生人的利益，還有要去考慮其他的因素。」

受訪者 E：「前科消滅的立法，會牽動大眾意見，我們要用什麼理由去說服大眾和立法機構說在一項優惠以外，再給予你另一個甜頭，給犯罪者甜頭。」

受訪者 F：「那你說的就有差了。我也不知道哪間公司會不會要我出這個，但是我覺得不可能消失啦。」

受訪者 G：「我是覺得啦，如果政府願意讓我們再之後的前科沒了，當然就是對我這種已經金盆洗手的一種肯定，那這樣透過政府的證明，是不是就更能表示我已經不會再犯了？那應該可以更促使我們就業。那如果政府還用一些方法去推介我們就業，又沒有了前科紀錄，那老闆一定就會比較願意用。」

3. 關於面試時，無正當理由，不得要求求職者提出犯罪紀錄證明方面：對有前科者有利，但有受訪者提出可能對未來的升遷不見得有利之觀點。

受訪者 A：「跟剛才一樣，我們不太在意求職者有沒有前科的問題，也不會主動問。」

受訪者 C：「或許跟我學心理的有關，前科應該對當事人會很難過，我能體會那種感覺，所以這樣如果有這樣的規定的話，也不錯。而且這也表示他的前科跟工作沒關係，所以不用問。不過以公司的立場來看，剛進來的人可能沒差，但是可能會影響到升遷，因為越高職位的人，公司掌握到的個人資訊就會越多，甚至有些不是工作因素的原因也會作為判斷升遷的依據，所以這樣的制度，可能暫時性對他們是好的。」

4. 其他促進有前科者之就業措施方面：有企業方受訪者較悲觀的認為沒有其他可促使有前科者就業之方法，但較多數的受訪者有表示一些想法，例如再次強調前科消滅的重要性、職業訓練的推廣與職業訓練獎助津貼的提升等提升工作技能之方法，而最多受訪者是表示認為應該又透過一些心理輔導或與社工師等媒談，建立有前科者之正確工作態度。

受訪者 A：「應該是政府要把更生人訓練好，有工作能力，還有透過一些政府資源讓他們態度能夠轉變到適應社會的生活會是比較重要的。」

受訪者 B：「沒有，我覺得我們不會願意去冒那個風險。」

受訪者 C：「我是覺得他們在監獄裡面的時候要加強心理訓練，定期安排心理諮商，不然宗教也不錯，讓他們在裡面的時候就比較能夠有洗心革面的機會。另外應該是技能吧，如果有些人關太久，都沒什麼一技之長，要出來找工作應該也是不容易。」

受訪者 D：「大概是心理諮商啦，跟社工師之類的，這個是有幫助的。」

受訪者 E：「我認為最有效的方法是前科要沒有。」

受訪者 F：「多給我錢，然後我就比較願意去學習。」

(四)有前科者之就業過程經驗分享

1. 受訪者 E 和 G 明確表示有因前科的問題，在求職上遇到困難，而受訪者 F 則是主觀上認為他說出具有前科之事實，對方廠商就不用他，但廠商其實並未回報不雇用原因。

受訪者 E：「我去面試的是 OO 國中，面試的人是我們系上的系友，那位面試的人有去跟人事組確認，的確就是收到只要有紀錄就不能，然後我們學校老師後來再幫我向學校確認一次。對方回報我是說，的確不行，抱歉。」

受訪者 F：「我爸叫我去工廠當技術員，可是我自己覺得那工時太長，又很無聊，就很不想去。之前被唸到去了面試一次，我就直接說我的狀況，回家後就被罵了，但是我自己也知道說出來大概這工作就吹了。」

受訪者 G：「人家問我怎麼這年紀來找工作，前幾年卻沒工作經驗，我就老實說我的狀況。我以為他會可憐我，結果卻開始面有難色，一副就是很為難的樣子。我忘不掉那個老闆聽到我有前科後的表情，受不了就自己走了，當然也知道這工作吹了。後來找的幾個工作，我也是都老實說，還透過朋友介紹，但是一聽到我有前科，就都跟我說拍謝阿」

2. 受訪者 G 則另外表示因其所受刑罰較長的原因，導致年輕時在牢裡度過時間較久，入獄前又無培養專業技能，並且因為出獄後年紀較大的關係，而有受歧視的

事情，而這是因為前科的關係而附帶的。

受訪者 G：「出來之後，找工作找得很不順，大家看我年紀這麼大，就會面有難色。」

3. 受訪者 E 和 G 表示在找工作的過程中，雇主方不問其前科類型與否，都因其前科而受有拒絕聘僱之情事，似乎雇主並未詳加考量前科與工作之間的合理關聯，便予以全面性的否定前科者。而受訪者 F 亦認為只要有前科，便會在職場上找尋工作受阻。

受訪者 E：「我去面試的是是 OO 國中，面試的人是我們系上的系友，那位面試的人有去跟人事組確認，的確就是收到只要有紀錄就不能，然後我們學校老師後來再幫我向學校確認一次。對方回報我是說，的確不行，抱歉。」

受訪者 F：「那種工作我一說就沒機會了。」

受訪者 G：「還透過朋友介紹，但是一聽到我有前科，就都跟我說拍謝阿。」

4. 三個有前科受訪者均認為因為前科，在社會上會飽受異樣眼光，也是很容易受到差別待遇或歧視。

受訪者 E：「前一陣子很討厭這些鼓勵我成為教育者的人，但實際上卻用體制眼光看我的人。因為我之前的法律事件有一兩位老師知道，這兩位老師都說學校可以理所當然要求良民證，現在我都不知道我畢業後的機會在哪裡。」、「我覺得我現在也在念碩士了，也不會比別人差，但是因為這個汙名會造成我的困難，就算我已經洗心革面了，但是紀錄就是在那邊，我覺得我講出來就不會有人相信我，好像別人懷疑我就是合理的，但我覺得這是汙名。」

受訪者 F：「我覺得左鄰右舍就都投以異樣眼光看阿，畢竟之前鬧得有點大，附近的人都知道。」

受訪者 G：「社會也是很現實，去一個鋼鐵廠找粗工，人家問我怎麼這年紀來找工作，前幾年卻沒工作經驗，我就老實說我的狀況。我以為他會可憐我，結果卻開始面有難色。」

5. 目前的就業狀態方面，受訪者 E 還是學生，但擔心自己未來是否有理想的就業機會，而受訪者 F 因找工作上之困難，而只能暫時性的在家裡幫忙，而受訪者 G 的工作早期處於不穩定狀態，且多偏向於體力或技術工作。

受訪者 E：「現在跟你一樣是政大的學生，念外文所。」、「現在我都不知道我畢業後的機會在哪裡。」

受訪者 F：「在家幫忙一些簡單的工作。」

受訪者 G：「我主要是做粗工，體力的。都是接案子的，也沒很穩定。大概聽到哪裡有缺，就去哪裡幫忙，什麼都願意做，做過工地，做過工廠，做過搬家的，只要我能做的，有聽到有賺錢，就去。」

三、綜合分析

從訪談中可以發現實務上並非針對所有前科類型都會被拒絕於工作之外，也不是完全的沒有重新出發的機會，且政府亦有一些相關促進就業之方案或計畫，只要有前科者犯後素行良好，態度佳，有洗心革面的覺悟，能在工作上的態度讓雇主得到肯定的話，其實有很高機率可以找到穩定的工作。只是實務上，因為社會大眾的負面觀感和標籤化，這些都是對有前科者就業上的阻礙，綜合研究或訪談來看，實際上一般社會大眾或有前科者自己本身都認為一般人會對自己的前科而抱有負面評價，而可能影響到有前科者的就業機會，而前科者的就業率相較於未有前科者而言，相對較低。而雖然有前科者在復歸社會上的就業過程中，可能因本身之個人因素或社會因素導致謀職上的困難。

另外也發現，有前科者出獄後能做的工作，似乎比較傾向於技術性的工作，如技術員，體力工等等，而這些工作類型在社會上可能薪水稍微比平均薪資低一些，亦有研究顯示有前科者之平均薪資較未有前科者來的低，所以導致有前科者的社經地位可能相對還是處於弱勢。

針對以法律禁止前科者的就業選擇自由上有許多爭議，在社會風氣尚認為以

法律禁止有前科者從事特定職業的情形下，並不會在法律上構成前科歧視一事。但是依然不能否定的是，有前科者在社會上容易受有不公平的待遇，以及在就業上受到許多限制一事，在台灣是確實存在的事情，而相關之內容有待釐清，例如是否這樣的差別待遇實際上是前科歧視，而透過制度的修正，可以讓有前科者在復歸社會的道路上能夠更加清晰且受到較多的保護，而不受到不合理的待遇。



第三章 禁止前科歧視之必要性探討

第一節 前科歧視之定義、類型與構成要件

一、歧視的定義與概念

所謂歧視，是指不合理的差別待遇，或沒有正當理由的差別處理，或因某些人作為某個社會團體或階層的成員，便公然給予負面與不平等對待的行為⁵⁶。有時亦可以排外(exclusion)、限制(restriction)或偏好(preference)作為歧視的對待手法⁵⁷。換言之，構成歧視的前提要件是在相同的情形下，卻沒有一樣的對待，或於類似的狀況下做出完全相反的處理。其次，差別待遇必須是實現所宣稱之正當目標的必要手段，且歧視與否和故意或過失沒有關聯，只要實施某項措施的目的是為了對某群體應享有或行使之基本權利加以區別待遇或排除優待，事實上即是歧視⁵⁸。

依照 Tussman 與 tenBroek 對歧視的意義做一概念化的說明，它們認為歧視與合理的差別待遇之差異表現於其欲達成之目的與手段間，分別表示為公共利益(public interest)和立法歸類(legislative classification)。所謂公共利益係指符合社會上大多數人的利益。透過公共事務所衍生的利益，每個人均能平等共享，係群體共有的群體利益。立法歸類係指立法機關明確性地藉由立法區分什麼階級(class)的人適用如何的法律，賦予法院權限去做分類與使用。在合理性的差別待遇下，公共利益與立法歸類應該完全重合，意即立法歸類的全部利益或不利益效果均須實現於所欲保障或普遍週知的公共利益，而此種公共利益的體現也僅能從立法歸類下得之。從對人民不利益或課予相當之義務的角度來看，基於

⁵⁶ Andersen Margaret L., Taylor Howard F. 著，齊力審閱，社會學，雙葉書廊，2007年，頁593。

⁵⁷ Lee Weiwei.(2004). Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law, Research Notes 03/2004, p8.

⁵⁸ 周偉，論禁止歧視，現代法學，第5期，2006年，頁5。

特定之可能造成社會危害的行為，表明了哪些受到立法歸類的不利益影響是能夠合法化的。

在實務的立法上，要確保公共利益和立法歸類的完全一致是幾乎不可能的，兩者之間多少都會有程度上的不重合處，或無法有效的舉證兩者之間具有相當性的完全重合可能。在受影響的群體中，未必每人都具有產生特定危害行為的特徵或可能性，導致公共利益未完全包含於立法歸類中，反之亦然。而立法歸類必須具有合理性，否則即是歧視，並非合理性之差別待遇，只是公共利益與立法歸類之間的關聯性要達何種程度的聯繫才為合理之差別待遇，最終取決於各國的司法審查的嚴格程度觀之⁵⁹。

在國際法上，常以人權之保護為出發點，把反歧視常與平等權做相似的解讀。在世界人權宣言第一條便宣告人人皆平等的概念，且於第二條載明人人在種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等身分上不可以有差別性的待遇。而歐盟也在歐洲聯盟條約第二條宣示反就業歧視之理念，作為會員國法律制度的基礎，並具有基本法的性質⁶⁰。

在消除一切形式種族歧視國際公約(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)裡，更指名歧視是對人類尊嚴的汙辱。亦有學者指出，歧視不僅僅是不平等的事實表現，還包含人格尊嚴受辱的心理狀態。而人格尊嚴的受辱狀態與個人身分或權力無關，很有可能僅因特定之身分即遭受人格尊嚴上的汙辱，也就是一部分人對另一部分人的獨立自由存在主體之漠視，而這種違反基本人權的價值之不公正對待就是歧視⁶¹。

⁵⁹ Tussman Joseph, tenBroek Jacobus.(1949). The Equal Protection of the laws, *California Law Review* Vol.37, p345-348.

⁶⁰ 歐洲聯盟條約第二條：「歐盟建立在尊重人性尊嚴、自由、民主、平等、法治，以及尊重人權的價值觀基礎上。在一個奉行多元化、非歧視、寬容、公正、團結和男女平等的社會中、這些價值觀為成員國所共有。」詳細內容可參見程衛東、李靖堃，歐洲聯盟基礎條約：經《里斯本條約》修訂，社會科學文獻出版社，2010年，頁33。

⁶¹ 付穎光，論法律歧視的性質及其與平等的關係，*經濟與社會發展期刊*，第七期，2009年6月，頁87。

而根據 1958 年制訂的就業與職業歧視公約(Discrimination (Employment and Occupation)Convention)第一條，所謂的歧視是指：「基於種族、膚色、性別、宗教、政治意見、民族血統或社會出身等原因，具有取消或損害就業或職業機會均等或待遇平等作用的任何區別、排斥或優惠。」以上的規定列舉了七項反歧視的內容，但其實無法概括所有類別的歧視，因此尚有一彈性條款。在彈性條款中認為依照國情之不同，會員國內的雇主組織可與工人代表組織進行協商，就上述列舉的七項外的事項作認定，如認為亦具有取消或損害就業或職業機會均等或待遇平等作用的任何區別、排斥或優惠時，可認定為就業歧視。而依據歐洲人權公約的內涵，其第十四條規定了普遍性禁止歧視的內涵，依據十四條之內容，所謂的歧視是指非追求正當之目的，且採取的措施不符比例原則而無正當且合理之原因時，即構成就業歧視⁶²。

當雇主以求職者或受僱人的先天性不能透過後天努力而改變之某些特質來決定其受僱機會或勞動條件時，且該項特質又與執行該項特定工作無關，政府或私人組織對其有任何區別、排除、限制或優惠的行為，而造成人民的基本權利受損害時，即構成歧視。而我國亦肯認相同之精神⁶³，在就業服務法第五條明訂：「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。」

在司法實務方面，若要主張雇主是否有歧視行為時，需指出一項可依據事實比較之指標，如果可指明被歧視者與該參考之事實指標之間因某項與工作能力不相關之因素在職業條件相同時而受雇主不平等的待遇；或因職業條件不同時，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同的對待，即為歧視⁶⁴，與上述精神雷同。

⁶² 翁燕菁，不歧視原則之經濟社會權利保障效力：歐洲人權公約當代課題，歐美研究，第四十三卷第三期，2013 年，頁 658。

⁶³ 勞動部，禁止就業歧視及相關保護措施，台灣勞工簡訊季刊第 4 期，2012 年，頁 6。

⁶⁴ 最高行政法院 101 年度判字第 702 號判決、高雄高等行政法院 93 年度訴字第 864 號判決。

綜上所知，所謂歧視的定義雖略有不同，但大致上意思相近，主要是指政府或私人基於人先天性與能力不相關之因素做出的任何區別或排除等差別待遇，而此差別待遇對於公民在社會上的基本權利具有消除或損害的危害。

二、歧視的分類

就業歧視可區分為直接歧視與間接歧視兩種樣態。「直接歧視」又稱表面歧視，係指在相同條件下，某些人受到的待遇從表面或形式上就可以明顯發現低於另一人或群體所受到的待遇⁶⁵。例如直接於招募廣告上限制求職者的膚色、性別或年齡等顯而易見之因素。「間接歧視」係指某項規定或作法表面上是中性且沒有區別的規定，但實施的結果卻會對特定身分之公民造成負面影響時，此項乍看為中立之規定即有可能構成間接歧視⁶⁶。以性別歧視為例，雖一實際上採取的措施是中性的，但實際上要求的條件、適用的規則或採取的行動卻對某一性別產生不利後果，這種更為隱蔽的歧視形式，稱為間接歧視⁶⁷。而在實務上，在美國著名的“華人洗衣案”中，舊金山法律規定在木屋中經營洗衣店需要經過市政府許可批准，但是在磚屋中則不需要批准。此項規定乍看中性，但是於美國當地的華人習慣中，華人通常都以木建屋，而白人是以磚屋為主，而導致當時申請經營洗衣店的華人都慘遭拒絕，而非華裔的申請者僅有一人遭到拒絕，而其法案的結果明顯有歧視華人之疑慮，最終加州法院認定舊金山的此項規定構成就業歧視，無效⁶⁸。

三、歧視的構成要件

而雇主的差別待遇行為是否構成歧視，有學者⁶⁹依照直接歧視或間接歧視分別提出構成歧視的要件：

⁶⁵ 鄭津津，職場與法律，2010年，新學林出版社，頁336。

⁶⁶ 鄭津津，職場與法律，2010年，新學林出版社，頁337。

⁶⁷ Ellis Evelyn.(2002). EC Sex Equality Law, Oxford University Press, p101.

⁶⁸ 張千帆，西方憲政體系，中國政法大學出版社，2001年，頁125。

⁶⁹ 蔡定劍，反就業歧視綜合研究報告，收錄於中國就業歧視現狀及反歧視對策，中國社會科學出版社，2007年，頁8-9。

(一)直接歧視

1. 在同樣的職業條件下，受到不同或較差的區別對待

因涉及是否構成直接歧視，如何認定是否為「同樣」的職業條件相當重要。而是否為同樣的職業條件，並非係以群體作為比較，而是根據個體，但認定非常困難，例如某人因為性別之因素而未被僱用，但雇主反駁上其他因素或情況之不同而導致，在判斷是否為不同或較差的區別對待時，情況也類似。不過法院在認定是否為就業歧視時，通常以排除與職業無關之因素其結果是否有變化而定，若有的話，可認定為就業歧視⁷⁰。

2. 因為與職業無關之因素而受到區別對待

此外，造成此區別對待的因素，必須是與職業無關的因素，例如種族、膚色或家庭出身等。

3. 此種區別對待沒有合理的理由與特別例外之原因

在判斷是否為就業歧視時，如何認定為合理性之理由是最具困難且爭議的。而依據德國和美國的判決經驗，以保障人權的角度出發，法官在判定直接歧視成立與否時，針對雇主是否具有合理性的理由上的審查上，是採取較為嚴格的標準。

(二)間接歧視

1. 規定的條件或內容表面上對全體皆平等適用，但與不同的群體做比較，結果是受到不成比例的不利益待遇；

2. 透過社會學的方法與客觀之數據證明，不成比例之不利益待遇並非偶然發生。

四、歧視的例外

而在求職者提出雇主有疑似就業歧視的主張時，雇主可提出真實職業資格、營運需要、積極行動等三項合法的抗辯事由，認為其選用人才的要求縱然有就業

⁷⁰ 如台北地方法院 95 年勞訴字第 204 號中，法官針對雇主對勞工的調動職務後不適任因而解僱勞工之情事審查時，便有基於受僱者先天性聽障外之情事，例如雇主是否提供相關輔助設施或工具，業務的性質對於勞工是否能勝任等作為解僱是否合法的判斷依據。

歧視之疑慮，但是是基於特定合理、明確、具體化了事實基礎之事由，以正當化其雇用措施，茲分別說明如下：

(一)真實職業資格(bona fide occupational qualification, BFOQ)

真實職業資格是針對直接歧視可做之抗辯。美國國會在1967年通過禁止年齡歧視之雇用法案(Age Discrimination in Employment Act)，而法案中亦指出年齡作為一種真實職業資格⁷¹，規定雇主不可因勞工之年紀作為差別待遇的理由，亦不可做為選用人才的考量因素。若需要以求職者的真實職業資格作為合理性之差別雇用對待，而非就業歧視的話，雇主必須證明其理由是對正常營運下是合理且必要的⁷²。而在美國，通常被允許做為真實職業資格抗辯為由的多是與公共安全有關的職業，如警察或航管人員等工作⁷³。而真實職業資格必須具備下列三項要件⁷⁴：

1. 工作實質要件

為了符合真實職業資格之要求，雇主必須先說明其事業主要營運內容或本質，並且證明其合理性的差別待遇行為或聘用篩選機制篩掉特定年齡或其他真實職業資格之因素是因為受雇人無法安全且有效率的執行雇主的工作。

雇主若辯駁其僱用之措施是為了保護特定群體而採取具有就業歧視效果之僱用措施，不當然的因此成為真實職業資格而為合理性之差別待遇，因為雇主玉保護某特定群體的目的與該群體是否能有效執行該項工作無關。

2. 全部或幾乎全部要件

雇主必須證明是全部或幾乎全部被排除僱用之特定群體之求職者或受差別待遇之當事人無法執行工作的主要功能。但如果被排除之特定群體之求職者或受僱人雖有能力執行該項工作的主要功能，但會帶給雇主或其他第三人其他實質

⁷¹ 真實職業資格的類別尚有 1964 年通過的公民權利法案(Civil Rights Act)第七條指出，性別(sex)、宗教(religion)與國籍(national origin)等項目。

⁷² Marvin F., Hill JR., and Terry B.(1983) Aging and Employment: The BFOQ Under the ADEA, *Labor Law Journal* Vol.34 No12, p763-764.

⁷³ 吳宏翔，主要國家就業年齡歧視禁止作法介紹，台灣勞工，第 6 期，2007 年，頁 125。

⁷⁴ 鄭津津，建立年齡歧視法制以保障中高齡者就業權利之研究，政大勞動學報，第 12 期，2002 年，頁 411-413。

的風險，且除去風險的成本過高時，雇主仍得主張真實職業資格。

3. 合理需要要素

顧名思義，差別待遇必須對雇主的營運上是必須合理且具有一定需要。若有替代方案可執行，且替代方案未對其他受僱人帶來顯著的負擔時，雇主就不能主張真實職業資格。

(二) 營運需要⁷⁵

營運需要是雇主在有間接歧視行為時，得主張之抗辯類型。雇主乍看中性且客觀之措施，但實質上會造成某些特定特質之求職者或受僱人有不利影響。雇主針對求職者或受僱者針對僱用措施或選人機制可能造成的間接歧視，必須證明該項措施對雇主的營運是合理且需要的，否則會構成就業歧視。

(三) 積極行動⁷⁶

針對社會上的特定弱勢族群，法律保障其就業的權利，因而訂定相關之法律要求特定之雇主僱用，以利其就業。若因此造成非受保護之當事人認為雇主因採取積極行動法案造成其「反向歧視」時，雇主得主張係因積極行動來正當化此類的僱用措施。

但合法的積極行動亦必須具備其合理性，並且僱用之特定弱勢族群的比例不可高於當地就業市場中，同樣的特定族群占總勞動人口的比例，且計畫是暫時性的，並不可不當妨礙多數未受保護者的就業機會。

五、前科歧視的定義與構成要件

而從上述對於歧視的定義中發現，或許是因為前科並非是與生俱來的個人因素，目前各種針對歧視的定義中並沒有把前科列為歧視的列舉項目之一。而外國例中，如美國對於是否能以前科之原因限制人民之職業選擇自由，司法審查上亦採取較為寬鬆的審查基準審視之。但正如本論文所欲彰顯的價值，對前科的歧視

⁷⁵ 鄭津津，美國就業歧視法制之研究——兼論我國相關法制應有的發展，國科會專題研究計畫報告，1999年，頁14。

⁷⁶ 鄭津津，美國就業歧視法制之研究——兼論我國相關法制應有的發展，國科會專題研究計畫報告，1999年，頁15-16。

理應列為法定的禁止歧視的一種類。

而目前基於人權之保護，法律上有明文禁止前科歧視的地方主要在加拿大、美國和南韓。在加拿大主要基於1985年訂定的加拿大人權法案(Canadian Human Rights Act)⁷⁷，在加拿大人權法案第二條便已明文指出，針對已受寬恕(pardon)或緩執行的有前科者在就業上予以差別待遇構成歧視。基於此精神，目前有不列顛哥倫比亞省(British Columbia)、安大略省(Ontario)、魁北克省(Quebec)、紐芬蘭省(Newfoundland)、愛德華王子島省(Prince Edward Island)，而加拿大的緬尼托巴省(Manitoba)亦在研議將前科列為歧視的種類之中，佔加拿大十個省份中的六個省份⁷⁸。

在美國，目前僅有夏威夷州(Hawaii)、堪薩斯州(Kansas)、紐約州(New York State)、賓西法尼亞州(Pennsylvania)、威斯康辛州(Wisconsin)等五州在法律上明文禁止因前科在就業過程上予以之歧視⁷⁹。

另外，南韓亦基於保護人權的立場上，希望維護人權保護以及保護上的效率，制定了反歧視法，以抵抗非人道的歧視待遇⁸⁰。於是在2001年通過了國家人權委員會法(National Human Rights Commission Act)第二條規定就業歧視禁止的類型，在列舉的項目中，就有提及犯罪紀錄在就業上的歧視禁止。

原則上來說，上述國家的法律針對前科歧視的禁止主要是指如果有前科者犯下的罪名與雇用之間並無相當之關係，那雇主拒絕雇用或針對內部既有的員工予以解雇，就是就業歧視⁸¹。而雖然於法律上明文訂定前科歧視的禁止，但並非雇主就完全沒理由的拒絕雇用具有前科的公民的行為都會構成歧視，亦即前科禁止的範圍和定義是會隨著地區的不同而有所不同。例如在加拿大的安大略省

⁷⁷ 加拿大人權法案可參考加拿大政府的官方網站，

<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/fulltext.html>。最後瀏覽日:2014/4/10。

⁷⁸ Sherrard Kuzz.(2012). Criminal Record Checks-Managing liability and getting the information you need, Management Counsel Vol.XI No.4, p1.

⁷⁹ 王彬，就業中的前科歧視研究，中國政法大學出版社，2009年，頁165。

⁸⁰ Kyong Whan Ahn.(2013). The National Human Rights Commission of Korea: A Decade of Glories and Disgraces (2001–2011), Taiwan Human Rights Journal, Vol.2, No.1, p10-11.

⁸¹ Federal Interagency Reentry Council.(2012).Myth: People with criminal records are automatically barred from all employment, *REENTRY MYTH BUSTER*, p1.

(Ontario)對於前科歧視的定義非常嚴格。在安大略省，雇主拒絕或持續性具有前科性的公民，並不當然一定要前科與工作之間無關才可，而是有前科者之公民必須其前科受到了寬恕(pardon)，而在刑事紀錄上已被消除，才會被認為此有前科之公民是具有善意(bona fide)的資格來工作，而雇主若對被寬恕的有前科公民予以就業上的差別待遇，才會構成就業歧視⁸²。

綜合對前科和歧視分別的定義，與外國對於前科歧視的立法而論，筆者認為因歧視涉及人權的保障，只要凡事有可能侵害有前科者的就業上的權益都必須列入討論與分析，在法律制度和認定上都應採取較為寬容或廣泛的說法。故前科歧視在本文的定義是：「不論是否有實際刑罰或判處徒刑，只要對被宣告有罪之事實成立之公民實施限制或剝奪其法律上之權利，或雇主於選用人才過程中基於上述事實之公民，實施的任何不合理之差別待遇。」

透過第二章的研究顯示與第三章關於法律上限制有前科公民的就業限制上而言，雇主或政府對有前科公民之差別待遇是非常明顯的。因此，就認定前科歧視的要件上，筆者綜合歧視的構成要件，提出前科歧視的構成要件如下：

(一)受到不同或較差的區別對待

依照平等原則，若客觀的就業情況相同時，理應給予相同之待遇，但卻因前科受到不同或較差的區別對待，或規定的條件或內容表面上對全體皆平等適用，但與不同的群體做比較，結果是受到不成比例的區別對待，皆為前科歧視之內涵。在訴訟上，勞工需主張自己的能力與他人比較而言是相同的，並且具有他人不具有的前科特徵，且說明自己因此而受到不利益待遇。

但是遺憾的是，若要以勞工負舉證責任證明雇主有歧視之情事，實務上相當困難，而目前不像性別工作平等法對於差別待遇是否構成歧視的舉證責任設有明確規定⁸³，其他的歧視類別的舉證責任依照法院判決的見解，都應於提出有就業

⁸² Sherrard Kuzz.(2012). Criminal Record Checks-Managing liability and getting the information you need, *Management Counsel* Vol.XI No.4, p1.

⁸³ 性別工作平等法第31條規定：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。」

歧視之虞之人勞工提供相關之有利資料證明有就業歧視之情事發生⁸⁴，大大了影響歧視成立的可能性。

筆者認為可以參考美國的法制，提出雇主有違反就業歧視之虞的求職者或受雇者可透過直接證據或統計資料的提出、客觀因素之提出或相關影響分析等主張受到歧視，如果求職者能提供這些客觀上的證據或研究佐證，則舉證責任應回到雇主⁸⁵，由雇主證明採取差別待遇之方法未有歧視之情事；或參考德國一般對待法第二十二條規定，如果求職者已經證明雇主有歧視之事由時，則應由雇主對於自己沒有歧視的情事，負舉證責任⁸⁶等，可大大增加其所受到的差別對待是就業歧視，而減少勞工的舉證負擔。

(二)此種區別對待沒有合理的理由

誠如大法官在釋字584號所言，憲法第七條的平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之不同規定。據此，法律禁止歧視是指不合理或不相關聯的差別待遇，並非指的是無的放矢又毫無邊際的差別待遇形式。因此差別待遇是否合理，是有無造成憲法上對於人民平等權違反與否的重要判斷關鍵。

至於何謂合理的差別待遇，依照聯合國人權事務委員會第十八號的一般性意見指出，所謂合理差別是指差別待遇本身的區分標準必須客觀且合理，並且差別待遇所實現的目的必須合法，在不違背政治權利公約的目的下，所為之差別待遇即為合理⁸⁷。

在具體的判斷上，筆者認為應該使用適當的統計方法檢定各種犯罪類型再犯同一罪名或再、累犯率的高低，並且衡量各種職業或活動的性質與其相關之社會

⁸⁴ 例如台中高等行政法院第100年訴字363號判決。

⁸⁵ 劉達源，我國就業年齡歧視禁止法制之研究，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2013年，頁53-54。

⁸⁶ 鄭津津，建立就業年齡歧視之判定標準制度研究計畫報告，行政院勞動部職訓局委託研究，2009年，頁35。

⁸⁷ 李薇薇、Steam Lisa，禁止就業歧視：國際標準和國內實踐，法律出版社，2006年，頁116。

利益，做為合理性與否的判斷依據。若沒有直接之證據能夠顯示職業與前科之間的必要關聯性，那就表示與該職業所欲保障的社會利益之間並沒有直接明確的關聯性，而基於保障前科者的就業權益上，應該視為不合理的差別對待，而構成就業歧視，亦較符合行政法上所謂的不當聯結禁止原則的法律意涵。

而於司法審查上，筆者認為前科係屬於職業選擇主觀要件的內涵，是屬於個人資格或特質，若要限制有前科者之公民從事某些特定工作，必須是基於社會利益為之，並且社會利益必須大於個人利益，方為合法，應採取中度審查標準來檢視之，以保障工作權不被侵害，而更能符合平等權的意旨與落實。

(三)無特別例外之原因

在認定對有前科公民的差別待遇是否構成歧視時，誠如對歧視的概念所言，尚有例外的存在。若雇主能舉證其限制之必要性，得做為差別待遇合理性的抗辯理由，而不構成歧視。而筆者認為可參考鄭津津對於歧視的例外的三項分類(真實職業資格、營運需要、積極行動)做為前科歧視的例外規定。意即若雇主能舉證其差別待遇是屬於上述三種的哪一種時，其差別待遇便不是歧視，而可做抗辯理由。

第二節 前科歧視的學理分析

一、標籤理論

標籤理論(labeling theory)是一試圖說明人們在初次產生偏差或犯罪行為之後，為什麼會繼續進行偏差行為或犯罪行為，從而形成犯罪生涯的理論觀點⁸⁸。

1963年，貝克(Howard Becker)出版的作品圈外人(outsiders)中，系統地闡述了標籤理論的主要內容。貝克認為偏差行為的產生並不是來自與生俱來的人性，也不是後天教化的產物，而是由一群圈外人透過制定法律或一些社會上的規則，將不符合法律或規則的事物視為偏差行為，而部分人因為破壞了由圈外人訂定的

⁸⁸ 賀雲祥、孫道萃、胡祥福，以標籤理論預防未成年人犯罪之研究，預防青少年犯罪研究，2013年，頁19。

法律或規則，而被予以貼上標籤，而貝克也認為被貼上標籤的偏差行為者會因此聚集而形成偏差的網絡，進一步再產生偏差行為⁸⁹。

萊默特(Edwin Lemert)在其著作社會病理學(Social Pathology)中提到，社會上的每一個人都儘可能偶爾或暫時性的發生偏差行為，而此偏差行為是容易被隱瞞的，但是如果偏差行為遭受公布，並且被行為者的周遭朋友或父母甚至法官等認為行為者的行為是屬於偏差行為的話，那麼行為者就很有可能會再次出現偏差行為⁹⁰。一旦被貼上偏差行為的標籤，行為者就被迫的與其他同樣被貼上標籤的人為伍，而這種貼上偏差行為標籤的行為，會使偏差行為者，將行為變成習慣，而持續不斷的出現偏差行為⁹¹。而在如此的前科標籤下，有前科公民便陷於萬劫不復之中，很有可能一而再，再而三的犯罪，也是台灣目前再、累犯率偏高的原因之一。

依據標籤理論，法院的宣判有罪即是將犯錯者予以公開標籤化，而社會和法律卻一直以懷疑的角度檢視之。而有前科者正因為具有前科的原因，不論之後的行為如何，亦不論是否與破壞規範的偏差行為有關，都會逐漸的走向偏差行為一路，也只能被迫的接受此標籤後的認同，而又再次犯罪。標籤理論亦可說明前科的標籤束縛著有前科者，因而導致其再、累犯率偏高的原因。

但是俗諺說：「神仙打鼓有時錯，踏錯腳步誰人沒？」、「知錯能改，善莫大焉。」只要身為人，就有可能犯錯，每個人都難保自己一生中完全不會犯錯，但只要願意改錯，就是好的。但是前科的存在，恰恰就是對給予有前科者重新向善並且改頭換面機會的否定，完全否定有前科公民重新教化的可能性，把其持續的深刻在前科的烙印上。

其次，有前科者之公民的犯罪原因包羅萬象，有些的惡性也並非傳統價值觀

⁸⁹ Jon G.B., Marvin D.K., and Craig J.R.(2006). Official Labeling, Criminal Embeddedness, and Subsequent Delinquency: A Longitudinal Test of Labeling Theory, *Journal of Research in Crime and Delinquency* Vol.43, p68.

⁹⁰ 帥啟梅、張偉強，大學人際環境中的評價對大學生行為的塑造及啟示-基於標籤理論的視角，邵陽學院學報，第12卷第6期，2013年，頁101。

⁹¹ 齊藤靜敬、覺正豐和，刑事政策論，八千代出版，2011年，頁38。

中的惡大，例如過失犯罪、防衛過當等。但是一旦犯罪，許多職業就將有前科公民以法律拒於門外，雇主也因為標籤的過程，大大減低雇用的意願，而對有些有良知的前科者而言，其實是一輩子難以消弭的痛苦。

當然，如釋字584號所言，為了保障人民的身體或生命安全等公共安全為考量，限制人民的職業選擇自由是合理的。但是，把限制人民就業的權利與提高公共安全之間是否能劃上等號，是一個值得討論的議題。過去的前科僅能代表過去，並無法反映一個人真實的品性，況且工作的內容與前科並不具備實質關聯性，與社會安全之間亦不具有必然的關聯性。更嚴重者，是沒有辦法證明限制人民就業的權利與公共安全之間存在必然的關係時⁹²，卻用主觀的意識認定兩者之間必然存在關係，這也是標籤下的恐怖所在，筆者認為也有統計上過度推論的問題。

沒有違反犯罪的人，亦有可能犯罪，但是在尋找工作上並不會因此而受到差別待遇，但是有犯罪紀錄之人卻會因為有前科而導致尋找工作不易，而可能對於找到的工作更心存感激，而努力向上，但人往往就貼上個標籤，認為它們有再犯之虞，就不給予重新出發的機會。

據此，筆者認為前科是一不利於犯罪者之後果，甚至有可能伴隨有前科者的一生，導致他們備受歧視，形成事實上的人格減損或貶抑，因而導致其社會適應的問題，這種在法定刑罰後的延續型懲罰，實為標籤理論下的不合理歸類。

二、刑事政策預防理論

主張預防理論的學者認為，刑罰的目的是以預防思想為基礎，最終目的為防止一般人或犯罪人不再犯罪，以及保障社會上公民的共同安全。預防理論下，通常分為「一般預防」與「特別預防」。費爾巴哈在其一般預防理論中提到，刑罰之目的是為了嚇阻大眾切勿犯法，而非僅是作為處罰的工具，李斯特在其特別預

⁹² 釋字584號中提到：「依刑事計量學方法所作之再犯預測，其預測方法及可信度，亦有待商榷。」並且，只有提及一些相關有前科者的再犯率，並無法證明與開計程車之間具有何種關聯性，但就以警告的意味告訴行政機關若有相關數據時，應該重新判斷是否合理與否。據此，可知道大法官於此號解釋中亦無從確定計程車駕駛人的特定前科與開計程車這個職業之間是否具備一定之關聯性，就做出合憲解釋。

防的理論中提到，刑罰應該是促使犯罪人能夠再度適應社會，共同生活而成為社會上有用的人，而刑罰的種類是因社會化的需要程度而訂，以減低有前科者的再犯可能⁹³。實務上，亦有法院支持預防理論的見解，認為刑罰的目的，必非是對犯罪者進行報復，而應著重於將來犯罪之預防，故透過刑罰是為了保障社會大眾的利益，並且希望透過刑罰的手段，教育犯罪行為人，以促使犯罪行為人能夠再社會化，成為社會中有一員，而藉由刑罰以達成預防或社會防衛之目的⁹⁴。

從預防理論的觀點來觀之，有前科之公民應有回歸社會，重新開始的權利。但在一個備受歧視的社會上，就業機會被剝奪，意即阻礙了有前科者回歸社會的道路。有前科之公民同時在精神和物質上具有雙重弱勢，他們被排斥在主流社會之外，勢必有強烈的壓力與不平衡感，極易因為如此而產生反社會人格⁹⁵。而在有前科者的公民犯罪的原因探討中，經濟因素即是一很關鍵導致有前科公民犯罪的原因之一⁹⁶。一個有前科的公民回到社會上後，導致其難以就業，經濟生活就會非常困難，而很有可能有前科之公民基於前次的犯罪心理狀態，而很容易在透過犯罪解決經濟上的困難⁹⁷。例如在訪談中就有發現，有前科者之公民明確的因為其前科的限制，而被剝奪了就業的機會，在法務部的統計研究報告中亦提到，有前科之公民回到社會後最擔心的就是經濟會陷入困難，其次就是擔心找不到工作⁹⁸。這種對有前科者的排斥或歧視，非常不利於前科公民回到常軌的生活，也會影響個人之心理狀態。一旦回歸社會受挫，因而找不到社會上的歸屬感，很有可能誘發自卑或無望的感覺，進而往往很有可能又會走向重新犯罪的道路，這跟希望透過刑罰的執行，以防止再犯發生的精神大相逕庭，與刑事政策上的預防理論相違背⁹⁹，也不是筆者樂見的結果。據此，前科歧視的存在，不利於有前科之

⁹³ 李士特，刑事政策，保成文化，2007年，頁36-38。

⁹⁴ 台北高等行政法院97年訴字第336號判決、台灣高等法院96年度聲再字第43號判決。

⁹⁵ 張兵，刑滿釋放人員的平等就業權爭議，鄭州輕工業學院學報，第12卷第1期，2010年，頁101。

⁹⁶ 齊藤靜敬、覺正豐和，刑事政策論，八千代出版，2011年，頁29。

⁹⁷ 王彬，限制有前科公民就業資格的刑理分析，學術探索，2009年第6期，頁60。

⁹⁸ 出獄人就業狀況調查報告，法務部，1999年，頁47。

⁹⁹ 張鐵英、楊安、馬青春，重新犯罪問題研究-主要從刑罰相關角度分析，天津商業大學學報，

公民回歸社會。

三、刑罰人道主義

刑罰的適度原則是對人道的基本要求，也是對刑罰極端性的一種糾正。刑罰的人道主義提供了給掌握權利的人在一定限度內制定刑罰的規範，使受刑人免於嚴峻或殘忍的處罰，亦是寬容與寬恕的表現¹⁰⁰。

刑罰人道主義將應受懲罰性的概念從刑罰中剝離，認為若對一個人應受懲罰而施以刑罰，此種刑罰僅是對其行為之復仇，並且是不道德與野蠻的，而刑罰唯一的合理動機與目的是預防他人犯罪，或矯治犯罪人，讓其不再犯罪，而能回歸社會¹⁰¹。刑罰並不是用來消除業已犯下的罪行，而僅僅只能用來當作阻止有前科者再重新侵犯公民，並訓誡他人不要重蹈覆轍¹⁰²。因此，刑罰與實施之間必須具有對應關係，才符合人道主義的意涵。

刑罰人道主義其核心思想是把犯罪人當成一般人來看待，尊重並保障其作為人的權利，當犯罪人因其犯罪行為而被法律賦予相應的刑罰，這是正義的表現¹⁰³。如果在受刑罰之後，有前科之公民在社會上卻因之前的犯罪行為而遭到某種報復，繼續承受著因此犯罪行為的不利益時，這種不利益對有前科之公民便是不公平的，而且違反刑罰人道主義的價值¹⁰⁴。

而與刑罰的人道主義對立的概念稱為特權，與特權對應的概念叫做歧視。而歧視是對人道的一種嚴重侵犯，會使得一些人失去了和另外一群人同等享受某些權利的資格¹⁰⁵。而刑罰人道主義作為現在社會的刑法概念趨勢與基礎，但前科歧視無異於是對有前科公民的二次侵害，似乎宣告著國家可以將刑罰的持續性延續至實際科刑刑度之外，筆者認為這並不符合刑罰人道主義的概念。

2008年，頁57。

¹⁰⁰ 孫萬懷，刑事法治的人道主義路徑，北京大學出版社，2006年，頁150。

¹⁰¹ Lewis Clive Staples著，羅翔譯，論人道主義刑罰理論，暨南學報，總第174期，2013年，頁55。

¹⁰² 貝卡里亞著，黃鳳譯，論犯罪與刑罰，中國法制出版社，2003年，頁28。

¹⁰³ 王彬，限制有前科公民就業資格的刑理分析，學術探索，第6期，2009年，頁60。

¹⁰⁴ 黑格爾，法哲學原理，上海商務印書館，1979年，頁107。

¹⁰⁵ 孫萬懷，刑事法治的人道主義路徑，北京大學出版社，2006年，頁150。

四、真實職業資格

雇主對於就業歧視的抗辯上，通常若有涉及經營上之關聯與需要，理論上有如真實職業資格或營運需要等內容可主張其差別待遇並非歧視。而所謂職業資格上需要通常係指工作或職業的內容必須仰賴一定之人力特徵才能完成。例如戲劇中要求男主角一定要由男生來擔任等，此為較無爭議的差別待遇合理性上的抗辯。另外，差別待遇必須對雇主的營運上是必須合理的，亦即差別待遇需符合法律上的比例原則，若有其他可替代之方案能替代差別待遇的措施，而對求職者較為公平者，此種差別待遇依然為歧視。

理論上，雇主必須基於真實職業資格並有舉證責任去證明其差別待遇是否合法，雇主必須基於工作的性質或需求、員工工作能力等因素等作為人才聘雇的標準。如果不是基於特殊行業的職業需求，以求職者先天性特徵作為選用人才的依據，則為就業歧視。就算是對求職者後天能透過學習或訓練的社會屬性，即使這些需求是工作要求的，但是如果工作特質的要求與求職者的後天條件有顯著不合比例性時，應該也是就業歧視¹⁰⁶。誠如人事管理與勞工關係辭典對就業歧視的定義，不論是否是主觀上的故意，只要是基於個人上的因素，而與工作不相關之標準，而採取的不利措施導致在雇用體系中有不平等待遇處置時，為就業歧視¹⁰⁷。

對有前科公民之差別待遇亦應運用就業歧視的概念與例外。若雇主基於職業上之需求或特性，要求特定之前科之公民不得為特定之工作亦應屬合法，若雇主對前科的要求若與工作上無關係時，雇主的要求應為不公平也不合理，應構成前科歧視。但是，在訪談中就發現有竊盜前科之公民欲去應徵代課老師，依照教育人員任用條例第三十一條¹⁰⁸的規定，有竊盜前科的公民是可以擔任老師的，但是於面試時，即被學校人事室主動告知不論前科類型，只要刑事證明紀錄上有前科

¹⁰⁶ 王彬，就業中的前科歧視研究，中國政法大學出版社，2009年，頁96。

¹⁰⁷ 單麗珠，勞動市場兩性平等雇用之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，1991年，頁9-10。

¹⁰⁸ 關於擔任老師相關之前科任用規定，主要是依據教育人員任用條例第三十一條規定，若曾犯外患或內亂罪、曾因服公職而貪污瀆職遭判決確定且尚未結案或曾犯性侵害相關之罪行且經判決確定下，才不能擔任正式或代課老師一職。

的紀錄，即不能擔任代課老師，並要求求職者出示刑事證明紀錄以茲證明。明顯選用人才的學校方，並未衡量求職者本身之前科與求職職位之間是否具有關聯之關係，便因求職者之前科而把求職者拒於門外，而明顯此結果與職業之特性間並不當然具有真實職業資格的內涵，亦不考量求職者其實前科紀錄已過許久，或是否有改過向善等因素，即不雇用求職者，對求職者的工作權實屬侵害。筆者認為雇主方明顯是基於其特定之心理偏好，而非基於職業之需要，而對有前科之公民與以差別對待。

此外，亦有許多法律基於前科而不與擔任特定職位的規定，亦是沒有考量到職業上的真實需要，就予以禁止有前科公民從事特定工作，例如心理師、引水人、法醫師等職業依據目前的法令規定，只要符合一定刑度、故意或是否基於業務上的需要等要件遭到判刑，無論罪名為何，都將不能擔任心理師、引水人或法醫師等職業。

五、平等就業權

平等權作為一基本人權，最早出現於法國在1789年的「人權宣言」中，人權宣言規定：「法律對於所有的人，無論是實行保護和處罰都是一樣，在法律面前，人人平等。」而後來國際的立法上，如德國威瑪憲法，美國憲法，法國憲法等均都重申平等權作為基本人權的內涵。在台灣的憲法第七條，亦肯定了此項原則，並且在憲法中規定了平等原則的內涵，而作為一項憲法的原則和人民的基本權利之一。平等的核心內容就在於禁止歧視，禁止一切不合理之差別待遇，因此，禁止歧視與平等在本質上是類似的概念。而平等權的內涵是在同一條件或情形下，公民應具有相同的權利、義務、受罰、救濟，不得受到歧視，在不同的條件或情形下，必須要有合理的理由，並且符合比例，才符合平等權的意涵¹⁰⁹。而在勞工法上，例如歐盟的法制中，在工作上的平等原則是社會政策上的重要內涵之一，

¹⁰⁹ 付穎光，論法律歧視的性質及其與平等的關係，經濟與社會發展，第6期，2009年，頁88。

並且是用來衡平勞工與雇主在經濟或社會地位上的不平等的重要措施之一¹¹⁰。

而依照憲法第十五條的規定，憲法保障了人民工作權。所謂平等就業權的概念即是平等權與工作權等兩個人民基本權利衍伸而來，是平等權在勞動領域上的延伸與具體化，例如於性別工作平等法或就業服務法提出對於歧視的項目，即是為了保障人民在就業上的工作平等權，而不予以歧視。

而平等就業權的概念的定義並無一精確的範圍定義，而目前有廣義和狹義之分，廣義的平等就業權包含獲得工作機會的平等、工作待遇的平等、就業安全上的安全平等權利。狹義的平等就業權僅指就業者的平等應聘權。學者王彬考察中國大陸的勞動法例認為因中國境內集體性的對於應聘上的平等就業權毫無意識，且勞動法將適用範圍侷限於以形成勞動關係的權力上，故使平等就業權長期處於法律缺位的狀態，故採取狹義的平等就業權之見解¹¹¹；而學者周懷梅則認為平等就業權宜採廣義說，認為平等就業權是關於在勞動者上所有的勞動過程或地位中¹¹²。而本研究主要是探討求職者在求職過程中的前科歧視問題，主要聚焦於工作上的應聘與否，故採取狹義的平等就業權見解，作為本文的探討意旨。

而平等就業權作為具體的平等權之內涵之一，亦應適用平等權所謂的在相同情況或條件時，人民應受相同且合理的對待；不同的情況，受不同的對待的觀念。但是誠如前文對於前科歧視的定義中會發現，所謂的前科歧視，即是對有前科人民在同樣情況或條件下，對其進行不合理對待。而目前台灣的法制中有眾多漫無目的的限制或剝奪人民平等就業權的立法例，實務上雇主對選用人才上，亦是有漫無目的的，使有前科者之公民不能獲得特定的工作，在此等意義上，前科歧視就是侵犯了有前科公民的平等就業權。

六、比例原則

對有前科者就業權利之限制或剝奪，是對有前科者其過往的犯罪行為懲罰

¹¹⁰ 楊通軒，歐洲聯盟工作平等法制之探討，台灣勞工，第14期，2013年，頁8-9。

¹¹¹ 王彬，禁止前科歧視的學理分析-以平等就業權為視角，學術界，總第144期，2010年，頁155。

¹¹² 周懷梅，對平等就業權的簡析，法治與社會，第1期，2011年，頁285。

的延續。法院或對違法的犯罪人已經判處刑罰或受相當之處分時，應該是認為犯罪人受如此的刑罰或處分已經足以補償其違法的犯罪行為所造成的損害，並且因實際上的執行，也已支付應受的代價¹¹³。但是刑罰或處分在執行完畢後，對有前科者的懲罰並未因此結束，社會上的差別待遇，或法律上的規定，都是對有前科者公民的有罪推定，認為有前科之公民在社會上仍有違法犯罪的嫌疑，是對其未然的犯罪行為加以處罰，完全不符合刑事政策上的無罪推定原則¹¹⁴，悖於刑事理論，應違反比例原則，因有前科之公民背負的法律責任根本與其違法行為無相對應。

第三節 禁止前科歧視之優點

從受訪的資料、收集到相關的研究，再從目前法律的規定綜合而論，目前台灣社會對於具有有前科者之公民通常抱持著懷疑或害怕的態度。以法律面而論，法律設定了無數使有前科者公民回歸社會大道的荊棘；另一方面，社會大眾也是對於有前科者人民無法接受其有洗心革命的感覺。這種對有前科者在社會生活上的制裁是存在的，或許整個社會就是一個新的監獄，讓有前科者繼續在這個牢籠裡繼續掙扎。而這種的痛苦，僅來自於前科作為依據，可見前科對於一般社會大眾或訂定法律的官員而言，是個多麼可怕的存在，所以必須將有前科的公民拒於門外，好保護他們所謂的公共利益。

而有前科者從刑罰執行完畢後，是否一定具有再犯的可能性，這是極度專業的問題，雖然從2006年至2013年的法務部統計資料¹¹⁵中顯示，每十個新入監者，有六個以上為再犯或累犯，但這並不意味著有前科之公民在出社會後，就必然有危害，或具有危害的殘留可能。而且我們亦須重視部分研究發現¹¹⁶有前科者再犯

¹¹³ 王彬，和諧社會視野下前科歧視及其法律規制，天津市政法管理幹部學院學報，第1期，2009年，頁29。

¹¹⁴ 刑事訴訟法第154條第1項：「被告未經審判證明有罪確定前，推定其為無罪。」

¹¹⁵ 法務部統計資料，<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=126022&CtNode=27443&mp=001>，最後瀏覽日：2014/04/10。

¹¹⁶ 例如 Beck 與 Shipley 或 Langan 與 Levin 的兩篇研究報告中均指出，美國的罪犯重新犯罪的人裡面有三分之二的人是在出獄後一年再或累犯，並且所有再被重新逮捕的人均是於出獄後三年內被逮，並且再犯罪率會逐年下降之。其餘內容可參見 Blumstein Alfred, Kiminori

的可能性是會隨著時間而漸趨下降，而不是會持續、高度關聯地對社會進行危害。

因這種害怕有前科者之心理因素的存在，剝奪了有前科者的就業與生存權，阻礙了有前科者再次進入社會的可能，也將其新生的希望燃燒殆盡。如果刑罰沒有辦法使有前科之公民重新改過向善，不再犯罪，我們應該檢討的是整部法律的處罰體系，而不是不信任有前科公民有悔過向善的可能，也不應該把屬於國家的怠惰由已經被國家原諒的人負責¹¹⁷。

誠如本章所述，筆者認為對前科者的就業權利的限制或剝奪，是不合理的待遇，那麼就是前科技視。而為了保障有前科者在憲法上的工作權和平等權，禁止前科技視有其必要性，因此何先敘明，再論述禁止前科技視的優點如下：

一、維護基本人權價值

社會中的每一個人都有道德上的理由受到他人尊嚴的對待，並且也有義務尊重與對待他人，使人可以有基本的生活水平，是對人性尊嚴的最基本要求。當人們的生存狀況受到損害或玷汙了他人的尊嚴，社會或法律就有義務對此進行救助。而人道主義也是每個人對自己的行為上的一種道德警惕，並且對自己應承擔的社會責任有所自覺，是一種崇高的道德情感，也是對他人在社會上遇到不平等時的一種痛苦和不幸的同情與關懷，也應是社會必須無條件履行的義務，若要維持這應當存在的義務，則必須用一套制度或法律來維繫和確保其履行¹¹⁸。

人道主義作為保障人權的重要原則之一，應是針對抽象性的一般犯罪人的人道關懷，而並非僅是作為對特定犯罪者的保護。人道主義作為全面性的普世價值，要使所有有前科之公民受到刑罰的改造後，能夠使其變身為守法的公民並順利的重新融入社會，而不會重新再犯罪¹¹⁹。不過筆者也認為亦依照報應或預防理論的

Nakamura.(2010). Potential of Redemption in Criminal Background Checks: Final Report to the National Institute of Justice, U.S. Department of Justice, p6.

¹¹⁷ 田仁杰，具有犯罪前科者之群體的平等權保障-從釋字584號解釋之職業平等談起，憲政時代，第32卷第1期，頁92。

¹¹⁸ 江姪，人道主義的義務與正義的義務，中國人民大學學報，第1期，2009年，頁42-43。

¹¹⁹ 黃立清、張德軍，理性視野下的刑罰人道主義，山東社會科學，第10期，2007年，頁86-87。

觀點，在綜合考慮犯罪對社會的嚴重危害程度與犯罪人本身的人身危險性上，若有實質的關聯性存在，亦可對犯罪人做「適當且合理」的處罰，也符合人道主義的內涵。

雖然有人可能會以應報理論作為反駁，認為刑罰的目的是類似於漢摩拉比法典中的惡有惡報或以眼還眼的應報，認為有前科之公民應對其犯罪行為予以贖罪，對其在社會上的差別待遇或法律的就業限制只是剛好而已。但筆者更同意學者李念祖對於應報理論的批評，認為應報理論誤把刑罰作為賠償的轉換，看似公平的應報觀念，其實是賒借了賠償制度的公平性質¹²⁰。在刑法上，法官對犯罪行為的處罰以主或從刑以為之時，此應就是對有前科者公民過去的行為予以應報，且法官對於刑罰上的審酌，即使是從應報理論的觀點來看之，也應受人道主義的制約¹²¹。那麼出了社會後，法律或法規命令等對人民的就業限制是屬於刑罰外的處罰，若無合理且必要之理由，就是不符合公平與正義的顯失均衡的措施，而極度忽略了對有前科公民在社會基本人權之尊重，亦不符合人道主義的價值。

二、實現社會正義

依古希臘哲學家伊比鳩魯的見解，所謂「正義」被比擬為一張契約，係指人們在社會上相處時的共同利益，只要能夠證明在相處上對雙方當事人均有利，即為正義，不需要此利益對人民來說是一般性的概念，能不受大眾言語干擾，而直接審視事實，即為正義。且正義是與經驗息息相關，若隨著環境變化，如果原本是屬於正義的行為對雙方當事人不帶有任何利益時，亦非正義。據此，正義是確保人民不傷害他人也不售別人傷害的契約，本質上是參與契約者的共同利益¹²²。

在民主的社會或文化中，把人視為自由平等的道德人是理所當然的。以正義論的作者羅爾斯所言，正義是社會制度的首要價值，如同真理(truth)是思想體

¹²⁰ 李念祖，刑罰功能與應報論均應受人道主義制約-對死刑維持論的答覆，司法改革雜誌，第47期，2003年，頁15。

¹²¹ 李念祖，刑罰功能與應報論均應受人道主義制約-對死刑維持論的答覆，司法改革雜誌，第47期，2003年，頁17。

¹²² 徐學庸，伊比鳩魯論正義，國立政治大學哲學學報，第12期，2004年，頁106-107。

系的重要價值一樣，法律或制度不論是否具有效率或有條理，只要不符合正義的概念，就必須修正或廢除既有的法律或制度¹²³。

而羅爾斯又進一步說到，一個社會的制度必須有兩項原則的滿足，才能體現其民主社會下的正義，此兩項原則¹²⁴為：

1. 不論其身分為何，每個人都應有平等權之主張，在社會上享有各式的平等自由權，並且在享有平等自由權的同時，與其他人所享有的平等自由權是相容不抵觸的，此權利的公平價值，必須獲得國家的確保。
2. 各項的職缺或地位，必須在公平的機會平等下，對所有人開放，不得有差別待遇，並且國家必須使社會中明顯處境最不利的成員獲得相對的利益。

據此，筆者認為所謂正義即是公平、公正、合理以及對無論是哪個公民而言，都是有利的化身。一個有前科之公民在社會上就是一個普通人，所遵循的法律也應該同等的保護他們，如有工作的權利、有不受歧視的權利，如果法律或人民對其應享有的權利予以剝奪，或不認為有前科之公民不配擁有時，應該理解為這並非正義的表現。因此，在某種意義上，前科的永久存續違反了正義的理念，不能因其曾經犯下錯誤，就永遠把其錯誤當成束縛有前科公民之理由，故禁止前科歧視是正義的表現，也是給予有前科者公民再一個機會，可以使其在社會上好好生存，享有應該具有的基本權利，而不會因其前科而受到差別對待。

三、穩定就業

因犯罪人被貼上了前科的標籤，客觀上嚴重的阻礙有前科公民的回歸社會的進程，而在社會上飽受歧視，只能生活在與其類似的標籤人群中¹²⁵。誠如前面研究的整理，有前科之公民在回歸社會上後就業上容易因為雇主的歧視或法律的就業限制，而工作機會已經相對一般人較少，另外有研究指出縱然雇主不可以直接問求職者是否具有前科，但只要雇主依法可要求人民提出刑事紀錄證明，有前科

¹²³ Rawls John.(1999). A Theory of Justice, The Belknap Press of Harvard University Press, p3.

¹²⁴ Rawls John.(2005). Political Liberalism, Columbia University Press, p5-6.

¹²⁵ 王海峽，社會防衛悖論：前科標籤與預防犯罪，法制與社會，第28期，2008年，頁93。

之公民會因其不可克服的前科因素，自己心理上就會不願意去申請一些可能預期會希望它們提出刑事紀錄證明的工作¹²⁶。在雇主或法律的制度下，還有有前科者自我本身的認知雙重影響下，有前科之公民回歸社會後要找尋一份穩定的工作不易，進而可能於回歸社會後而處於失業狀態而陷入經濟困難。明顯有前科之公民因前科受有歧視，而因歧視而不易融入社會並找尋穩定之工作，進而導致有前科者有重新犯罪的可能，並再次地破壞社會秩序，但此種惡性循環，並不是筆者所樂見。若沒有導致再或累犯，這種因沒有合理理由的對於前科者的歧視也大大影響有前科公民的就業權利，並不利於其回歸社會。

依據刑法上的預防理論，刑罰，並不是單單處罰有前科公民而已，而是需要透過刑罰給予犯罪行為者和社會大眾一個不能再犯的警惕，具有其預防和嚇阻的效果，並側重有前科之公民復歸社會。為了有利於有前科之公民重返社會而不再犯罪，保障且尊重有前科公民的社會價值，關注其回歸社會與個人的尊嚴，有前科公民有一份穩定工作實屬必要¹²⁷。亦有英國的官方研究報告顯示，有前科之公民於刑罰執行完畢後，若在社會上能夠穩定就業，可以減少其再犯率達三分之一至二分之一之間¹²⁸。而要能夠更容易得到一份穩定的工作，國家若能帶頭做起，設置禁止前科歧視的制度或修改、廢止目前對有前科公民的不合理的就業限制之相關制度，雖然要改變人的心態不見得是容易的事，但至少雇主便會開始注意前科上的議題而予以不歧視之注意，使有前科之公民看到未來或希望，而不在限於只能活在罪犯的陰影中，更能夠穩固有前科者的心情，並減少對社會的不滿，反而更能保障社會的穩定，也有助於有前科公民的穩定就業，回歸社會，奉獻社會，而創造雙贏的局面。

四、有利經濟競爭發展

在就業歧視的議題上，經濟學亦有一些討論可作為參考。第一種歧視是依照

¹²⁶ Larrauri Elena.(2011). Conviction Records in Spain: Obstacle to Reintegration of Offenders? *European Journal of Probation*, Vol.3, No.1, p57.

¹²⁷ 張全仁，監獄行刑學，中國物價出版社，2003年，72-73頁。

¹²⁸ Ministry of Justice,UK, Breaking the circle, Ministry of Justice, 2002, p2.

Becker在其所著歧視經濟學建立了在勞動市場上的歧視理論，依據書中的內容分析，Becker認為歧視本身僅來自個人的偏好，而非關於企業經營上的動機。換言之，勞動市場上的歧視主要是來自個人的偏好或偏見，可稱作為偏好性歧視¹²⁹。第二種歧視理論是依據Phelps提出的歧視理論，Phelps認為就業歧視是雇主在資訊不充分的情況下所做的便宜措施。當雇主在選任人才時，因為客觀的事實不足或對求職者未來的工作表現不知會如何，因此雇主處於一種資訊不足的狀態，故雇主若想要篩選人才時，可能會依據求職者的某些個人特徵與工作表現具有某種統計上的關聯時，例如發現偷竊犯作會計可能會有再偷東西的機率比沒有偷竊前科的人高等，雇主便以這些特徵作篩選，進行差別對待¹³⁰。而在經濟市場中，為了市場上的資源能夠做最有效率的分配，必須使市場處於沒有規範或其他外力的因素介入。若有非市場因素的介入，此種介入會使經濟市場無法達到最有效的分配，進而使社會總福利下降，產生社會無謂損失¹³¹。在經濟市場中，平等的要求及主體平等的地位，不僅是市場經濟的必然產物，而且是市場經濟的必要前提¹³²。而前科歧視的存在，即是對有前科公民參與社會活動，進入經濟市場的阻礙，是一種不合理的資源配置行為，也是一種妨礙經濟活動的生產效率與違反社會公平的偏見。有前科公民在社會上因客觀之規範或主觀的雇主偏好而導致其進入經濟市場上的障礙，這顯然與追求經濟市場的有效運作與追求利益最大化的活動並不一致。因此，禁止前科歧視是能確保經濟活動的有效運作，而能產生對社會最大的福利。

¹²⁹ Charles Kerwin Kofi, Guryan Jonathan.(2006). Prejudice and the Economics of Discrimination, the research paper of National Bureau of Economic Research, p1.

¹³⁰ Phelps Edmund S.(1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review* Vol.62 No.4, p659-661.

¹³¹ 熊秉元、胡春田、巫和懋、霍德明，經濟學，雙葉書廊，2005年，頁196-197。

¹³² 付穎光，論法律歧視的性質及其與平等的關係，經濟與社會發展，第6期，2009年，頁88。

第四章 法律規範下的職業選擇自由限制之分析

第一節 台灣現行法規下對有前科者的職業選擇限制

所謂職業選擇限制與有前科者是否具備從事特定職業或行為之能力無關，是一種規範被告未來行為的行政管制，是依照利益衡平原則下的侵害較小的措施¹³³。

而目前台灣社會存有許多對有前科者的職業選擇自由限制之規定。在本節中要探討的是目前台灣現行的規定中，有哪些是屬於明文針對有前科者的職業選擇進行限制。依據全國法規資料庫輸入關鍵字「曾犯」、「曾受」、以及參考台灣更生保護會的官方網站針對有前科者相關的職業選擇限制法規進行整理發現，目前台灣有為數不少的限制有前科者的就業資格之規範，而限制方式、限制的寬嚴或時間長短程度亦有所不同，為了便於討論，就眾多法條對於其限制之內容或向度進行簡單的歸類。

一、針對所有犯罪類型

部分法律規定只要國民曾受過刑事上的處罰而有前科時，不論何種罪名都將被限制特定某些職業的從業資格。而根據限制從業資格又可因是否有期限限制而分為終身限制或定期限制。終身限制是指只要曾有前科者，終身便不得從事特定職業之工作；定期限制是指在一定期限內將限制有前科人民的職業選擇自由。

(一)終身限制

不問犯罪種類，針對所有犯罪類型之職業選擇限制係為所有限制類型中最嚴厲的限制類型，為永久性的剝奪有前科國民之特定職業選擇自由。例如建築師法第四條規定建築師只要因業務上之原由而有之犯罪行為，不問罪名，只要受一年

¹³³ 楊冀華，以前科限制就業制度之探討，犯罪與刑事司法研究，第11期，2008年，頁71。

有期徒刑以上刑之確定，而未受緩刑之宣告者，終身不得從事建築師。而同樣類似的限制列舉有：

表(四) 不問犯罪種類，針對所有犯罪類型之職業選擇終身限制

法規名稱	條號	限制內容與身分
廣播電視事業負責人與從業人員管理規則	第四條	曾利用廣播、電視或新聞工作之職務關係犯罪，判處有期徒刑以上之刑確定者，不得擔任負責人。
技師法	第六條	因業務上有關所有犯罪之行為，受一年有期徒刑以上之刑之判決確定，未受緩刑之宣告者，不得擔任技師。
引水法	第十三條	因犯罪經判處徒刑三年以上確定者，不得擔任引水人。

(二)定期限制

此種限制方式亦是不論有前科者犯下何種罪名，是限制所有前科者之就業選擇，但有另外規定期限，於期限屆滿時，職業選擇限制之原因即消滅。例如：職業訓練師甄審遴聘辦法第十一條中規定，曾受有期徒刑一年以上刑之宣告，服刑屆滿三年內不得擔任職業訓練師，而類似的規定有：

表(五) 不問犯罪種類，針對所有犯罪類型之職業選擇定期限制

法規名稱	條號	限制內容與身分	限制消滅時點
電影法	第四條	曾因電影片製作、發行或映演違法，受有期徒刑以上刑之宣告，不得擔任負責人。	服刑期滿逾兩年
私立學校法	第二十條	曾受有期徒刑一年以上刑之宣告，不得擔任私立學校之創辦人、董事及監察人。	服刑期滿逾三年

二、針對特定犯罪類型或一定刑期以上

若特定職業或工作的限制是依據特定的犯罪類型或在一定刑期以上才有所限制，而非針對所有犯罪類型的職業選擇限制，即為此類型的職業選擇限制類型。筆者就法條的整理上發現，目前台灣現行對於人民的前科上的職業選擇限制的法定類型主要多為針對特定犯罪類型之職業選擇限制。例如依照醫師法第五條的規定，醫生的資格僅因犯下肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例或品毒危害防制條例之罪才會被限制醫生執業資格，若犯下上述三法以外的罪刑，並不當然因此限制擔任醫生的資格。類似的規定眾多，也可依照其限制時限分為終身限制或定期限制，類似的限制為：

表(六) 針對特定犯罪類型或一定刑期以上之職業選擇終身限制

法規名稱	條號	限制身分	所犯罪行
幼稚教育法	第七條	董事或負責人	曾犯內亂、外患罪或曾服公務因貪污瀆職，經判決確定或通緝有案尚未結案。
助產人員法	第七條	助產人員	曾犯墮胎罪、肅清煙毒條例或麻醉藥品管理條例之罪經判決確定，不得擔任助產人員。
保險業負責人應具備資格條件準則	第三條	負責人	曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。

表(七) 針對特定犯罪類型或一定刑期以上之職業選擇定期限制

法規名稱	條號	限制身分	所犯罪行	限制期間
公司法	第三十條	經理人	曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告	服刑期滿未逾兩年
管制藥品管理條例	第十五條	管制藥品管理人	違反管制藥品相關法律，受刑之宣告。	服刑期滿未逾三年
著作權集體管理團體條例	第六條	發起人	曾犯詐欺、背信、侵占罪或違反著作權法之罪，經判決確定，受有期徒刑六個月以上刑之宣告	服刑期滿未逾兩年

三、故意犯

在刑法上，所謂故意，係指行為人對於犯罪事實有認識並有意使其發生的主觀意識，這種主觀意識又稱為直接故意。另外，行為人對於犯罪事實有認識且犯罪事實的發生不違背本意時，則稱為間接故意。法律在限制人民的職業選擇時，有部分限制僅限於當事人所為之犯罪或前科記錄是屬於故意犯罪才屬之，若屬於過失犯則不在限制範圍內，有些就業上的限制的限制罪名亦以故意犯罪才會成立的罪名，亦是體現僅限制故意犯罪者的就業權利。例如律師法第四條有規定，過失犯罪者不在限制其是否能成為律師的範圍內，僅規定故意犯不得擔任律師。類似的規定亦可以時限分為：

表(八) 只針對故意犯罪之職業選擇終身限制

法規名稱	條號	限制內容與身分
法醫師法	第五條	曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定者，不得擔任法醫師。但因過失犯罪者，不在此限。
公證師法	第二十六條	曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定者，不得擔任公證師。但因過失犯罪者，不在此限。
法院設置調解委員辦法	第五條	曾受有期徒刑以上刑之宣告，不得擔任調解委員。但過失犯罪不在此限。

表(九) 只針對故意犯罪之職業選擇定期限制

法規名稱	條號	限制內容與身分	限制消滅時點
保全業法	第十條之一	因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾六個月以上刑之宣告確定，不得擔任保全人員。	服刑期滿逾五年。

四、針對特定刑罰

此種限制方式主要係因為人民受刑法第三十七條之規定，而受褫奪公權之刑責，而在未復權之前，在法律上有眾多職業選擇限制之類型。例如投票所開票所監察員推薦及服務規則第三條規定，若遭褫奪公權在尚未復權者，不得擔任主任監察員或監察員。類似的規定有：

表(十) 針對特定刑罰之職業選擇限制

法規名稱	條號	限制身分
教育人員任用條例	三十一條	教育人員
公證法	第二十六條	民間公證人
非訟事件法	第一百七十六條	清算人

由上述可知，台灣目前以法令限制或剝奪人民的就業選擇內容眾多，且種類及判斷標準皆有不一致的情形，而筆者整理規定，大致做出區分如下：

表(十一) 職業選擇限制之分類標準

分類標準	類型一	類型二
1. 是否以犯罪之種類作為限制標準	限制特定罪名之就業限制	未限制特定罪名之就業限制(包含褫奪公權)
2. 是否以期限作為限制標準	定期限制	終身限制
3. 是否以故意要件作為限制標準	僅因故意而導致犯罪行為之就業限制	不論是否為故意，只要是犯罪行為之就業限制
4. 是否以宣告刑在一定年限上作為限制標準	判刑在一定期間上之就業限制	判刑不因期限多寡之就業限制

五、以行政命令加以限制

雖非判斷就業限制之具體標準，但是值得注意的是就業限制的規定不僅限於法律，而亦有散落於行政命令之規定。例如依照職業訓練法第二十四條規定，職業訓練師之名稱、等級、資格、甄審及遴聘辦法，由中央主管機關定之，而依照此條文之內容而授權訂定的職業訓練師甄審遴聘辦法中的第十一條即有規定，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案，尚未結案、曾服公務因貪污瀆職，經判決確定或通緝有案，尚未結案或曾受有期徒刑一年以上刑之宣告等，不得擔任職業訓練師。

另外，值得注意的是，如商業團體法第七十二條規定，商業團體之會務工作人員之管理，其辦法由中央主管定之。從法條而言，其實並未賦予行政機關限制會務人員的從業資格，但工商團體會務工作人員管理辦法第十一條第一款卻規定了因犯罪經判處有期徒刑以上之刑確定者，尚未執行或執行未畢者，不得受聘雇

為會務工作人員之規定。此項的行政命令明顯無明確性授權主管機關得以訂定限制人民就業自由的規定，但卻實務上確實存在類似規定。

第二節 實務上對有前科者之差別待遇的合理性審查

人民對於其職業選擇之自由，與其個人之人格特質發展有關，亦是其在社會上是否能夠賴以維生的重要關鍵，故立法形成限制人民的選擇自由的空間應較小，只能基於保護基本人權的理由加以限縮。惟實務上的困難點在於在於如何在經濟、社會、職業政策的立法自由形成空間與個人對立法者請求基本權保護之間取得平衡，才不會違反對人民基本權保障之意旨。

人生而平等，在國家憲政的體制下，任何國民在法律前一律受到相同對待。國家應在其制度上能保障平等權的實施，否則一個國家的政權合法性將受到質疑或挑戰¹³⁴。而從前一節內文可得知，目前台灣的法律裡面仍然有許多對有前科公民的就業資格剝奪與限制的內容，這樣的內容是否構成憲法第十五條對於人民工作權上或憲法第七條的平等權侵犯，一直都是許多相關學者亟欲探討的課題。從憲法對於人民工作權的保障精神來看，人民從事工作有其選擇職業之自由¹³⁵，但對職業自由之限制，因其內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許標準，關於從事工作之方法、時間、地點等執行職業自由，立法者為追求一般公共利益，得予以適當之限制¹³⁶。換言之，法律上對於人民選擇職業上之差別待遇是否必然是不合理的，答案非常顯而易見是否定的。故差別待遇若為合理，沒有歧視問題，當然也不會違反憲法上對於人民工作權和平等權的保護，甚至更能體現平等原則，平等原則僅禁止所謂的不合理之差別對待而已¹³⁷。台灣亦有學者指出若基於特定的公共利益或公共福祉，可對人民的職業選擇加以限制¹³⁸。

¹³⁴ 周賢日，推進平等保障權與消除歧視關係論綱，收錄於反就業歧視的理論與實踐，法律出版社，2011年，頁38。

¹³⁵ 可參照大法官釋字404號、510號、584號、612號、634號、637號。

¹³⁶ 可參照大法官釋字649號。

¹³⁷ 王彬，就業中的前科技視研究，中國政法大學出版社，2009年，頁65。

¹³⁸ 李惠宗，憲法要義，元照出版社，2002年，頁185、頁234。

一、德國之審查密度與標準

而實務或理論上，常援引德國法上，德國聯邦憲法法院關於職業自由限制的三階層理論(Dreistufentheorie)作為判斷限制職業選擇之自由是否違反憲法之精神，以建立客觀的違憲審查基準，例如大法官釋字 584 號便援引三階層理論判斷道路交通管理處罰條例對計程車駕駛的職業選擇自由之限制、釋字 649 號針對視障者從事按摩業之優惠性差別待遇進而排擠明眼人之職業選擇自由等是否違憲來加以審查。故，有需先討論並介紹三階層理論之必要性。

在德國著名的藥局判決中，提起訴願之人民欲想從藥房職員轉任成自營藥房之藥劑師，但是聯邦政府引用邦藥房法第三條第一項的規定，認為與當地居民的供需之相關公益不符，且新設藥房之經濟基礎將無法獲得保障，主張為了保護國民健康為由，駁回其申請。而聯邦法院認為國民健康雖是一很重要的社會公益，但無法證明取消或限制藥房人員的從業資格就會對此公益產生嚴重危害，並且此案違反德國基本法第十二條第一項之規定：「所有德國人均有自由選擇其職業、工作地點及訓練地點之權利，職業之執行得依法律管理之。」故認為 Bayern 邦的藥房法第三條第一項無效。¹³⁹

在判決中，德國聯邦法院將職業自由的限制分為三個階段來討論與檢驗，以建立客觀的違憲審查基準：

(一)職業執行之方式選擇自由(Berufsausübungsregelungen)

首先憲法法院認為限制職業自必須有法律或根據之法律授權。然而，並非以法律或根據法律授權即可任意限制職業自由，必須進一步區分所限制的屬「選擇職業之自由」或「職業執行方式選擇之自由」，對前者限制之理由與後者相較，前者所應具備之理由較為重大。「職業執行方式選擇之自由」係指以在完全不遷涉到

¹³⁹ 關於藥房判決的詳細內容或分析，可參照劉建宏，「論人民職業自由之保障—德國基本法第十二條第一項之研究」，私立輔仁大學法律研究所碩士論文，1990年，頁38-47；或蕭文生譯，「關於職業自由(工作權)之判決」，憲法裁判選輯(一)，司法周刊雜誌社，1990年，頁128。

職業選擇的問題，而僅僅是一種職業執行活動為前提，有關職業執行活動之範圍、內容、形式與手段。限制職業執行自由之措施，只要有合乎「社會利益」¹⁴⁰的本質，並且進行了審慎的衡量後，並符合比例原則，即得以法律或根據法律授權限制之。換言之，法令雖無限制某人從事某一職業，然而對於從事該職業時的形式或方法卻加以限制，例如限制特定身分或工作者之營業時間等。此種規定某一行業應如何從事職業之方法或形式，只要對從事該職業之人合理且未造成沉重負擔，皆屬合法，相對於另外兩階層而言，立法者有較大的立法空間可以訂定相關的職業執行方式¹⁴¹。

(二) 職業選擇主觀要件 (subjektive Zulassungsvoraussetzungen der Berufswahl)

所謂的職業選擇主觀要件係指立法者針對各職業相關之個人資格、特質、能力、技術之限制，或要求一定之經驗、證照或檢定考試等涉及個人的能力或先決條件設立限制，法律要求具備一定能力的人才可選擇特定職業或工作，進而限制了部分人民從事某些工作的權利，意即憲法所保障的工作權等於受到侵害¹⁴²。因此，憲法要求法律做此種限制時，必須是基於社會利益才行為之，並且此社會之利益必須大於個人之利益，方不違憲¹⁴³。例如大法官釋字第 510 號¹⁴⁴涉及是否體

¹⁴⁰ 原則上，公共利益與社會利益概念上相近，但筆者更肯認學者張哲源老師的見解，老師認為社會利益是以社會為角度出發，可以獨立於國家而存在，而與公共利益不同，在特定情況例如法律扶助是社會公益，也是公共利益，但是對律師而言，卻被課以法律扶助義務，如此只符合公共利益的內涵，並不見等同於社會利益，詳細內容可見：張哲源，律師工作權(職業自由)之限制—法律扶助工作為律師之義務抑或權利？東海大學法學研究，第二十期，2004年，頁77-79。

¹⁴¹ 大法官釋字第 411 號。

¹⁴² 劉建宏，論人民職業自由之保障—德國基本法第十二條第一項之研究，私立輔仁大學法律研究所碩士論文，1990年，頁42-43。

¹⁴³ 李惠宗，憲法工作權保障之系譜，收錄於劉孔中、李建良主編：「憲法解釋之理論與實務」，1998年，頁378。

¹⁴⁴ 大法官釋字第 510 號：「中華民國七十三年十一月十九日修正公布之民用航空法第二十五條規定，民用航空局對於航空人員之技能、體格或性行，應為定期檢查，且得為臨時檢查，經檢查不合標準時，應限制、暫停或終止其執業，並授權民用航空局訂定檢查標準，係為維護公眾利益，基於航空人員之工作特性，就職業選擇自由個人應具備條件所為之限制，非涉裁罰性之處分，與首開解釋意旨相符，於憲法保障人民工作權之規定亦無抵觸。」

格合格才能擔任航空人員，或釋字 453 號¹⁴⁵涉及商業會計記帳人員之資格認定問題等，皆屬涉及職業選擇主觀要件之職業選擇自由限制的類型。

(三)職業選擇客觀要件(objektive Zulassungsvoraussetzungen der Berufswahl)

職業選擇客觀要件係指法律除了要求特定職業或工作除了具備主觀的能力之外，尚必須兼具「非個人所能左右」與「個人對於該許可條件是否能以成就不能加以影響」等客觀要件，否則不得從事該項職業。例如大法官釋字第 649 號中，大法官認為視障非屬人為可以控制之生理狀態，即屬職業選擇自由客觀要件之限制。對此一要件之限制，須是為了防止明顯而高度危險，並保障符合憲法基本決定之極重要之社會法益時，始能合理化。換言之，若僅是維護抽象利益或只是促進少部分人的公共利益時，抑或是維護特定職業的形象等等都尚且不足成為限制人民選擇特定工作或職業的客觀理由¹⁴⁶。例如德國在 Bayern 邦的藥局判決中，對於人民職業上選擇之限制為經濟上的供需審查與特定職業之執業人數限額措施等內容，並非是人民主觀上的先決條件，而明顯是非個人能操縱的客觀因素，係屬於職業選擇客觀要件之審查標準。

(四)三階層理論的各階層審查密度(Kontrolldichte)

上述三階層對人民的職業自由做出不同程度的選擇限制，對於人民的權利侵害程度亦有不同，故在違憲與否的審查中，採取之標準即有不同。原則上，立法者對於人民的職業自由限制，應從眾多可達成目的之方法中，選擇對人民干涉或侵害最小的限制措施，只有在立法者能夠充分說明其預見的危害，已經無法以前一階層的審查密度加以審查而可能造成實際上社會利益的危害發生時，始得採取下一階層之限制手段¹⁴⁷。亦即，能採取職業執行之方式選擇自由就可以達成防止

¹⁴⁵ 大法官釋字第 453 號：「商業會計記帳人既在辦理商業會計事務，屬專門職業之一種，應經依法考試或檢覈始能取得執業資格。商業會計法第五條第四項將之委由中央主管機關認可商業會計記帳人之資格部分，有違上開憲法之規定，應不予適用。」

¹⁴⁶ 王文秀、李以德、王世永，論殯葬管理條例對殯葬服務業經營資格之限制-以職業自由之觀點分析，修平人文社會學報，第二十期，2013 年，頁 91-92。

¹⁴⁷ 劉建宏，論人民職業自由之保障-德國基本法第十二條第一項之研究，私立輔仁大學法律研究所碩士論文，1990 年，頁 43。

公共利益危害時，就不可以使用另外兩階層的審查標準；若無法達成立法目的，則可採取職業選擇主觀要件之審查標準；再不能滿足或保護特定之社會利益時，才能使用職業選擇客觀要件之審查標準作為審查¹⁴⁸。

第一階層之「職業執行之方式選擇自由」因為主要僅為對人民選擇之方式做限制，而非對進入職業的大門立法關閉，對人民的基本權利侵害較輕，立法者只要符合「一般社會利益」，且合乎立法目的即可加以限制。第二階層之「職業選擇主觀要件」，立法者必須認為有「重要社會法益」之存在，始得限制之。最後一階層也是最高階層的「職業選擇客觀要件」，立法者必須要有合乎和提出「特別重要之社會法益」始可限制之¹⁴⁹。

但是何謂一般？何謂重要？如何的程度才屬於特別重要之社會法益？而且社會法益一詞過度具有普遍性或抽象性以致不夠明確，屬於不確定性之法律概念之一環。而所謂社會利益的程度或內涵隨特定情形而有所不同，要建立一個放諸四海皆準的定義實屬困難。雖然學界對社會利益尚無共識，但都視其為公共政策的評估標準，是政策所追求的目標。不過，有學者提出對於社會利益之界定標準，筆者認為可從下列幾點去審視其所欲限制之職業自由，係屬何種程度之社會法益，以利於審查或制定相關限制¹⁵⁰：

1. 客觀具體性

社會利益具有高度的概括性，但在實際生活裡卻沒有抽象的社會利益，當針對具體個案事實時，社會利益之內涵或概念是可以確定的客觀存在。社會利益之存在是因為受益者是社會中不確定性的部分或全體成員，而社會利益只有被特定之人享有後，才有其價值或存在的意義。而牽涉社會利益的條款若為限制人民的權利時，必須要非常審慎之，並且要盡可能使人民願意接受。因此，在衡量是否要透過法律限制人民權利時，一定要以利益的品質和數量作為唯一依據，必須

¹⁴⁸ 李思儀，從憲法平等權觀點檢視有前科者之職業選擇自由限制，國立台灣大學法律系碩士論文，2007年，頁26。

¹⁴⁹ 李惠宗，憲法要義，元照出版社，2002年，頁345。

¹⁵⁰ 黃有麗，公共利益的法律界定，學術交流總第169期、第4期，2008年，頁36-37。

在最小限度內限制私人利益以換取更大的社會利益。

2. 公共性

社會利益的受益主體具有共享性，可以使不確定的多數人蒙受利益，不為特定之人作保留。任何人都不能聲稱主張特定之事物能夠獨佔或就特定之資源獨佔。公共性正是對多樣性的尊重，並且在特定的共同意識下所為之之產物，而受益的絕對人數並非社會利益的判斷標準，因為少數人的利益也是可以成為社會利益。

而社會利益的具體受益內容是為公共物和公共服務，是現實之物質表現形式。社會利益能讓利害關係人受益，這些受益內容具有非競爭性和非排他性，以便使相關受益者皆能共享，並且不因共享而損及他人之利益。

3. 和諧發展性

社會利益的本質必須是為了人類社會和自然的和諧發展而生，是社會的基本目標或任務。因此判斷某項法律所考量或涉及的社會利益時，並不應該僅僅侷限於現在的社會，而需要放眼未來，做通盤性的考量，更應重視文明傳承和社會進步的歷史意義和影響，使下一代蒙受其惠。

而社會利益絕對不是用政治性的法律或行政機關訂立的法規命令等可以去限制或剝奪人們的財產或權利。在法律保留原則的適用下，因基於社會利益的考量，哪怕只是限制人民一點點的權利或加諸一些些的義務時，亦不可隨意為之，而必須是在“不得不”的前提下才可以限制人民權利，且必須就權利人之損害加以合理的補償或訂立相關的過渡條款，方為合理。

此外，其實有時在個案的判斷上，上述三種審查基準的界限其實並非壁壘分明，而是有時不易區分而會相互使用或具有流動性。例如假設限制有前科之公民雖可駕駛計程車執業，但僅限於早上十點至十二點等可能因為規範方法之不同，而使其限制之效力需考量另外一個審查基準，而非僅限於特定之審查基準，尤其是立法者欲限制職業執行過於強烈時，很有可能其實是變相的限制人民的職業選

擇自由¹⁵¹，故有時候就個案審查上，三種審查標準可能會交互使用或判斷之。

最後，在職業選擇客觀要件下，德國學者依照判決認為依照立法者所欲限制或干涉人民權利之程度不同，可區分為「兼職禁止」、「需求審查」、「限額措施」、「職業禁止」等四類。又以職業禁止為最為強烈之限制方式，德國法院認為以防止職業自由為犯罪行為之濫用為理由，基於刑事判決而對被告限制其特定之職業資格，並不因此與德國基本法第十二條第一項對於德國人民的工作權的精神互相違背。另外，值得一提的是，針對個別公民的職業禁止並非一定要以法院之判決為之，亦得以官署之行政行為加以限制之¹⁵²。

二、美國之審查密度與標準¹⁵³

有關美國的違憲審查標準主要之緣起是根據 Harlan F. Stone 大法官在 1938 年所提出之雙重基準之審查標準。透過此審查標準，只有在立法與行政部門之決定會影響民主社會的公民民主程序之重要價值時，法院才能透過違憲審查權來介入以導正其不公正及不健全，否則原則上應該尊重立法與行政部門依照民主程序所為之決定。

特別是涉及美國憲法增修條文前十條所明文規定的基本權利、政治程序如投票權或政治結社權或公民的平等權時，法院應該特別加強審查，並且採取較嚴格的審查標準¹⁵⁴。而又因美國法院的實際需要¹⁵⁵，又增加了中度審查標準輔以判斷法律是否違憲，而有三種不同的審查密度，說明如下：

(一)合理審查標準(the rational relationship test)

¹⁵¹ 錢建榮，終身不得考領駕駛執照合憲性之探討，月旦法學雜誌，第 128 期，2006 年，頁 80。

¹⁵² 劉建宏，論人民職業自由之保障—德國基本法第十二條第一項之研究，私立輔仁大學法律研究所碩士論文，1990 年，頁 126-132。

¹⁵³ 李思儀，從憲法平等權觀點檢視有前科者之職業選擇自由限制，國立台灣大學法律系碩士論文，2007 年，頁 30-32；陳怡如，司法院大法官比例原則違憲審查標準之探究：兼評釋字五八四號解釋，弘光人文社會學報，第 3 期，2005 年，頁 105-107；林子儀，言論自由與新聞自由，元照出版社，2002 年，頁 163-167。

¹⁵⁴ 黃昭元，憲法權利限制的司法審查標準：美國類型化多元標準模式的比較分析，台大法學論叢，第 33 卷第 3 期，2004 年，頁 72-75。

¹⁵⁵ 1976 年，第一次出現針對性別在憲法上平等權之審查是採用「中度審查標準」。

此審查標準的密度最低，程度上主要是在要求目的須追求合法的政府利益，手段與目的應具有合理關聯即可。據此，審查與民主程序無關之經濟性基本權利或社會福利立法時，例如財產地位、犯罪前科、身心障礙、性傾向等應採取合理審查標準。

(二) 中度審查標準(the intermediate scrutiny test)

介於合理審查標準與嚴格審查標準之間之標準類型，其程度係目的須追求重要政府利益，手段與目的須具有實質關聯性。而目前美國法院認為涉及性別、非婚生子女等爭議時，應採取中度審查標準。

(三) 嚴格審查標準(the strict scrutiny test)

此審查密度最高，則係要求目的須追求極為重要政府利益，手段須屬必要且侵害最小。據此，政府之立法或其他措施涉及與民主程序運作有關之基本權利時，例如種族、膚色、原族裔等，應採取嚴格之審查標準。

第三節 司法實務與評析-以大法官釋字第 584 號為例

一、事實概要¹⁵⁶

聲請人於民國七十一年間辦理營業小客車駕駛人執業登記，依當時有效之道路交通管理處罰條例第三十七條第一項規定，曾犯特定之罪者於徒刑執行完畢「滿兩年者」得辦理登記。因聲請人於六十年間所犯之殺人未遂罪業已服刑完畢滿兩年，故主管機關准以辦理。而後因聲請人的登記證因未查驗而遭註銷，而於民國八十九年重新申請執業登記，未料於民國八十八年一月時，上開處罰條例已修正為只要故意殺人罪經判決罪刑確立，終身都不得辦理營業小客車駕駛人執業登記，故依據上開處罰條例三十七條第一項的新規定，交通主管機關因聲請人確實曾因殺

¹⁵⁶ 參考大法官釋字 584 號之事實概要說明，
http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/P03_01_detail.asp?expno=584&showtype=相關附件

人未遂遭判刑確定，否准其申請。聲請人不服，乃提起訴願及行政訴訟，均遭駁回，乃以處罰條例第三十七條第一項規定，有牴觸憲法第七條、第十五條及第二十三條之疑義，聲請解釋。

而後大法官就道路交通管理處罰條例第三十七條第一項¹⁵⁷之新修正規定來探討是否合乎憲法之本旨，本案最終結果為認定合憲，並許宗力大法官提出一份協同意見書，林子儀大法官與許玉秀大法官各提出一份不同意見書。

二、解釋理由

(一)大法官認為前科係屬三階層理論中之職業選擇主觀之要件，若要因前科對人民進行職業選擇之限制，基於公共利益之考量，在法律保留原則或平等原則等一般性之法律原則下，非屬不得予以適當之限制¹⁵⁸。

(二)大法官採納了法務部對於有前科公民之再犯率偏高、以及客觀上難以降低侵害人民權利之可能，認為交通管理處罰條例第三十七條第一項對人民就從事小客車之職業選擇自由限制是為了保護不特定之人的人身和財產安全，其立法目的與手段皆正當並且具有合理性，在公共利益與對人民之職業選擇自由之限制的衡量

¹⁵⁷ 道路交通管理處罰條例第三十七條第一項：「曾犯故意殺人、搶劫、搶奪、強盜、恐嚇取財、擄人勒贖或刑法第一百八十四條、第一百八十五條、第二百一十一條至第二百二十九條、兒童及少年性交易防制條例第二十四條至第二十七條、槍砲彈藥刀械管制條例、懲治走私條例或毒品危害防制條例之罪，經判決罪刑確定，或曾依檢肅流氓條例裁定應為交付感訓確定者，不得辦理計程車駕駛人執業登記。」

¹⁵⁸ 釋字 584 號理由書：「人民之工作權為憲法第十五條規定所保障，其內涵包括人民選擇職業之自由。人民之職業與公共福祉有密切關係，故對於從事一定職業應具備之資格或其他要件，於符合憲法第二十三條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。然對職業自由之限制，因其內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許標準。關於從事職業之方法、時間、地點、對象或內容等執行職業之自由，立法者為公共利益之必要，即非不得予以適當之限制。至人民選擇職業應具備之主觀條件，例如知識能力、年齡、體能、道德標準等，立法者若欲加以規範，則須有較諸執行職業自由之限制，更為重要之公共利益存在，且屬必要時，方得為適當之限制。再者，國家對人民行使公權力時，均應依據憲法第七條之意旨平等對待，固不得有不合理之差別待遇；惟憲法第七條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之不同規定。」

之下，認為並未違憲¹⁵⁹。

¹⁵⁹ 釋字 584 號理由書：「營業小客車為都會地區社會大眾之重要公共交通工具，因其營運與其他機動車輛有異，其駕駛人工作與乘客安危、社會治安具有密切關聯之特性。為維護乘客生命、身體及財產之安全，確保社會治安，建立計程車安全營運之優質環境，增進營業小客車之職業信賴，相關機關就營業小客車駕駛人主觀資格，設一定之限制，避免對於乘客具有特別侵害危險性者，利用駕駛小客車營業之機會從事犯罪行為，實屬防止妨礙他人之自由，維持社會秩序，增進公共利益所必要。八十八年四月二十一日修正公布之道路交通管理處罰條例第三十七條第一項規定：「曾犯故意殺人、搶劫、搶奪、強盜、恐嚇取財、擄人勒贖或刑法第二百二十一條至第二百二十九條妨害性自主之罪，經判決罪刑確定者，不准辦理營業小客車駕駛人執業登記。」係鑒於營業小客車之營運及其駕駛人工作之特性，人身及財產安全保護之重要性，對於曾犯上述之罪者，規定終身不准其申請營業小客車之執業登記，就其選擇從事營業小客車為業之主觀條件加以限制，乃為實現上述目的而設，其立法目的自屬正當，亦屬達成目的之有效手段。此觀道路交通管理處罰條例第三十七條第一項規定於八十六年一月間，首度修正為永久禁止曾犯上述之罪者駕駛營業小客車前，據內政部警政署所作計程車駕駛人曾犯上述之罪者八十六年之列管人數統計，就同一罪名之累再犯率為百分之四點二四，若將犯其他罪名者一併計入，則其累再犯率高達百分之二十二點二二（依法務部八十六年各地方法院檢察署執行案件確定判決有罪被告之犯罪次數統計，其同一罪名之累再犯率為百分之二十二點三，將犯其他罪名者一併計入，則其累再犯率為百分之四十三）。於修法後，計程車駕駛人犯上述之罪者人數已呈現下降之趨勢，足資參照。又為實現上揭目的，究須採取何種措施方屬侵害人民職業自由之最小手段，乃應由相關機關依目前之社會狀況，衡酌乘客人身安全確保之重要性、目的達成之有效性、刑事累再犯之可能性及有無累再犯之虞之區分可能性（法務部就受刑人之假釋，雖已就假釋後累再犯之危險性有所評估，然九十二年當期撤銷假釋人數對當期假釋出獄人數比率在百分之二十七點二，八十六年者，則為百分之三十，仍然偏高；又依刑事計量學方法所作之再犯預測，其預測方法及可信度，亦有待商榷。見法務部於本院九十三年二月十日調查會之報告），及各種管制措施之社會成本，與是否會根本改變受刑人出獄後依從來技能謀生之途徑或阻礙其再社會化等情事綜合予以考量，為專業之判斷。永久禁止曾犯上述之罪者駕駛營業小客車對人民選擇職業之自由，固屬嚴格之限制，惟衡諸維護搭乘營業小客車之不特定多數人生命、身體、自由、財產等公益之重要性與急迫性，並參以本院上開調查會時，主管機關及業者表示對於如何有效維護營業小客車之安全性，例如以衛星定位營業小客車之行進路線、全面實施定點無線電叫車並加強其追蹤管理，或改裝車輛結構為前後隔離空間並加強從業人員之職前訓練等，得有效達成目的而侵害較小之具體措施，客觀上目前並無實現之可能以觀，相關機關選擇上述永久禁止之手段，以維護乘客人身、財產安全，於現階段尚屬合理及符合限制人民職業自由較小手段之要求。從而上揭法律規定，核與首開憲法意旨相符，於憲法第二十三條之規定尚無抵觸。再者，營業小客車營運之管理，因各國國情與治安狀況而有不同。相關機關審酌曾犯上述之罪者其累再犯比率偏高，相較於未犯罪者，或其他犯罪者，對營業小客車乘客人身安全之威脅性較重，衡量乘客生命、身體安全及確保社會治安等重要公益之維護，與人民選擇職業應具備主觀條件之限制，而就其職業選擇之自由為合理之不同規定，與憲法第七條之平等原則，亦屬無違。」

(三)大法官認為對人民因特定之前科而終身不得駕駛營業小客車的規定需時常檢討並注意，若能經由行政機關之報告或研究足以證明有前科者對乘客之安全不具特別危險時，應適時解除對選擇營業小客車之終身職業選擇限制，方能符合對於人民工作權之保障與平等原則之意旨¹⁶⁰。

三、許宗力大法官之協同意見書

(一)審查標準肯認多數大法官見解，以中度審查標準為已足

許宗力大法官認為違憲審查之標準與牽涉之公共利益有極大關係，審查上必須參酌外國釋憲實務或其他許多重要因素做為考量，例如法律涉及到的基本權種類或強度、憲法本身所欲保護的價值秩序等，基於功能最適的觀點來看，審查標準寬嚴不一是理所當然之事。

而本案牽涉到的是因為前科而對人民的職業自由之限制。大法官認為前科係人民憑一己能力可以滿足或避免的，是德國三階論中所謂之職業選擇主觀要件，相對於客觀條件之人力不可為，限制之理由應較為寬鬆，採取中度審查標準已足。

(二)本案因特定前科而對公民限制營業小客車之職業限制上，於比例原則上尚無抵觸

許宗力大法官認為本案在比例原則的考量下，爭議點主要落於手段必要性之審查，即是否在眾多可以達成欲追求之公共或社會利益的方法之中，是否選擇

¹⁶⁰ 釋字 584 號理由書：「惟上述營業小客車駕駛人消極資格之終身限制規定，係基於現階段營業小客車管理制度所採取保障乘客安全之不得已措施，但究屬人民職業選擇自由之限制，自應隨社會治安之改進，犯罪預防制度之發展，駕駛人素質之提昇，營業小客車管理或其他營運制度之健全，就各該犯罪類型與乘客安全確保之直接關連性，消極資格限制範圍之大小，及有無其他侵害職業自由之較小替代措施等，隨時檢討改進；且此等犯罪行為人於一定年限後（法務部提供之八十一年至九十一年間各監獄出獄後再犯比率，於出獄第七年，平均降至百分之一點五，至第十年即降至百分之一以下），若經由個別審查之機制或其他方法，已足認其對乘客安全不具特別危險時，即應適時解除其選擇駕駛營業小客車執業之限制，俾於維護公共福祉之範圍內，更能貫徹憲法人民工作權之保障及平等原則之意旨，併此指明。」

了一個可以對人民之職業自由侵害較小，且未造成不可期待之公益成本負擔之手段存在。

而大法官認為再可能之替代措施中，例如針對性犯罪前科者若進入營運小客車之市場，則強制要求必須佐以衛星定位以確認其行車路線，、全面實施定點無線電叫車並加強追蹤管理或針對營業小客車加裝前後隔離空間等措施以替代法條之限制。但法官質疑這些替代手段是否真的能夠達成嚇阻效果，並且針對其有效性語帶保留，相對於直接禁止特定前科者之職業自由，顯然比這些替代方案更是直接有效。

再者，大法官亦論及相對於終身禁止，有期限之限制無疑是較小侵害人民職業選擇自由之限制。大法官認為相關法政機關無法有針對特定前科例如暴力或性犯罪者之再犯率會隨著時間而下降，若能舉證則可以做為本案是否違憲之資料，但卻因為相關機關未有更精確之資料加以佐證，因此必須認為終身限制尚屬合理，應做出合憲性之解釋。

(三)本案因無法評估個案再犯之準確度，認為在乘客之生命或財產之公共利益與有特定前科公民之間所犧牲之平等法益做衡量，一律禁止曾犯法條之前科公民從事計程車駕駛職業，不違反平等原則

大法官認為係爭列舉之暴力或性犯罪會對人民的生命、身體、財產或性自主上產生重大且不可回復之危害。但是否犯上述相關罪刑之人，皆駕駛計程車時，都會對計程車之乘客具如此的風險性實在無從得知，對某些可能不具危險性者的確可能造成「不等者等之」之平等權侵害。

但因為目前台灣對特定前科者的再犯風險的評估上難以精確，實在無法達到令人安心的程度，故為保障重要之人民的公共法益，應認為是憲法上平等原則之包容。

(四)不違反一行為不二罰之原則

於特定種類犯罪之受刑人出獄後，立法限制其從事一定之職業，大法官其限

制僅屬一種保安措施、是一種不利益處分，認為並不牴觸一行為不二罰之法治國原則，且更進一步說明認為限制人民之職業自由與一行為不二罰之原則無關，不需加以審查是否具有合憲性。

四、林子儀大法官之不同意見書

(一)肯認多數法官採取之審查標準，並亦認為政府對擔任計程車駕駛執業之資格，因確有再犯可能性，對其限制並不當然的違反憲法保障人民的職業自由選擇，但認為立法者無法預測精準，並提出有效說明便予以終身限制，甚至透過規定似乎此為對有特定犯罪紀錄者之未來的「有罪推定」，認為難以合於憲法所欲保障人民的職業自由選擇權利。

(二)若要以較嚴格的審查標準檢視本案對特定前科之人民限制職業選擇自由，在操作上須以實質有效且侵害較小之手段達成目的。換言之，手段必須是可以達到目的、可靠有效、並且具有實質上的關聯程度。另外，該手段並不當然是侵害最小的手段，但是必須是經過審慎斟酌後對人民權利侵害的較小手段。據此，立法機關若要透過立法限制人民的職業選擇自由，必須負起舉證之責任，批判許宗力大法官在協同意見書上認為在資料不足以判斷是否具有前科者會有再犯之情事時，卻要由人民承擔終身不得從事營業小客車，實屬過當。

(三)而在替代方案的討論上，因相關主管機關表示客觀上無實現之可能，而多數的見解認為尚屬合理，故可禁止有一定犯罪前科者，終身不得從事計程車駕駛工作是合憲之判斷，林子儀大法官抨擊此為基於成本之考量，而僅以主管機關或業者之表示作為判斷依據，對於限制人民的職業選擇是否是必要之手段，認為無論從侵害程度及相關對其有效性之採認，都僅是一種相當低度的標準與舉證要求。

五、許玉秀大法官之不同意見書

許玉秀大法官以聖經裡頭向婦人丟石頭的故事為開始，闡述了有犯罪前科

的人比帶有病菌之人還要悲慘，認為有前科之公民之重返社會之路相當艱辛，因為社會上充斥著太多會向他們丟石頭之人。

(一)忽略人權之意識，只針對社會利益之重要性加以闡述，是欠缺保護基本人權之審查結果，分外強調職業自由之人權內涵

禁業管制針對部分有特定犯罪前科之人可能終身都不能執行計程車駕駛之職務，對於這種終身的禁業結果，憲法上的確是有可能成立。但是並不必然能夠導出能夠以法律規定終身禁止有特定犯罪前科之人從事特定行業的職業選擇自由侵害並不違憲。因為以法律規定終身禁止有特定前科犯罪之人從事某種行業，乃是針對犯過特定錯誤之人一概否認其回歸社會改過向善的能力，再者也沒辦法精確的證實其前科與駕駛計程車之間會造成人民的權益受到侵害的社會利益之間的關聯性，一律假設都會侵害，根本是毀滅想要自新之人的人格重建之心，也忽略了職業選擇自由之人權內涵，若職業上的選擇自由都受到了限制，可能連個人之生存也會發生問題，則會無法發揮個人對社會和自己最大的功能與效益。

(二)認為職業沒有貴賤，對各職業進行職業自由之限制審查時，審查的標準不可不同，否則有違平等原則之精神，據此，本案明顯無法通過合憲審查

若職業種類之不同，法律在限制其選擇自由而有所不同時，認為即是憲法對於各種的職業價值有不一樣的判斷。職業並無優劣之分，不能認為各種職業的屬性不同，因此需要的客觀或主觀要件不同時，法律上的評價或審查就有不一樣的標準。

而法律上的審查密度體系之區分，應為捍衛公權力得到的結論，並非有意創立之審查標準。職業自由作為人格發展之基礎，在憲法價值中享有高度法價值，因此應該就如德國聯邦憲法法院判決而言，採取較為嚴格的審查標準，只有在有特別重大的公共利益存在且必要時，才能以限制人民的選擇自由。就本案而言，縱然乘客之生命或身體等自由權利之安全係屬重大的公共利益，但是針對不確定是否有再犯之虞之有特定前科之人限制其計程車行業，具有終身無法回復之效果，

顯然不具有妥當性。

六、以法律限制有前科者之就業自由之評析-從一般性法律原則觀之

而依照法律的基本原則去審視以法律限制人民的職業選擇自由是否具合理性，筆者以貝卡里斯的這段話：「嚴酷的刑罰若不是直接在公共福利與預防犯罪的宗旨相對抗，在這種情況下，不但違背了開明理性所萌發的善良美德，而刑罰的本質也違背了公正和社會契約的本質¹⁶¹。」做為開頭，筆者想要說明若刑罰之目的並無法與欲採取之利益相衡量時，其實就是違背了社會正義，故必須嚴格審視之，方得保障人民之利益。

(一) 平等原則

人人生而平等，平等的權利有其深厚的歷史淵源及其價值基礎。法律上的平等原則即是為了呼應對人民之保障，是所有基本權之基礎。國家對於人民行使公權力時，無論其為立法還是行政上，均應平等對待，不得有不平等之待遇，於憲法第七條闡明對平等原則之重視。而大法官在審理相關涉及平等權解釋之爭議案時，一再強調所謂憲法上之平等並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌事物性質之差異而為合理之區別對待¹⁶²。

至於平等原則最重要的意義在於「恣意之禁止」，其基本概念為就相同的事情，做相同之處理；就不同之事情，做不同之處理，且不得將事物本質不相關之因素納入考慮，而當作差別待遇的判斷基準¹⁶³。

就如林子儀大法官於釋字 571 號的協同意見書所言，真正的難題是如何審查。意即檢驗爭議之案件是否合於憲法之精神的困難點在於如何判斷差別待遇是否「合理」，而憲法可容許差別待遇之存在。而所謂合理與否，有大法官與學者皆

¹⁶¹ 貝卡里亞著，黃鳳譯，論犯罪與刑罰，中國法制出版社，2003年，頁10-11。

¹⁶² 例如釋字 241 號、341 號、485 號、526 號、第 547 號、第 565 號、第 571 號、第 573 號解釋均重申平等原則之此概念。

¹⁶³ 李惠宗，憲法要義，元照出版，2004年，頁123。

認為具體的操作方法是去審視是否一方地位較另一方有利，而無理由支持時，即應認為不合理，反之則合理，否則將會違反平等原則之意旨¹⁶⁴。

而大法官釋字 485 號提出更進一步的「憲法價值體系」、「立法目的」，以及「事物性質之差異」等三項指標，以輔助差別待遇是否尚屬合理。但是這樣的區分真的合理，且能夠追求「實質」上的平等嗎？

在美國法上，除了其較為重視弱勢之族群之保障以外，思考上亦認為於歧視之禁止外，更要積極的保障弱勢之族群以實現「實質平等」¹⁶⁵。依照學者黃昭元的見解，實質平等所要保障的特定弱勢族群通常會有其具有難以改變卻與工作或表現等無關的不利特徵、在政治結構或程序尚處於弱勢地位以及對該分類存在歷史或社會性的歧視等三個特徵內涵¹⁶⁶。另外依照德國法第十九條第二項的規定：「在任何情形下，基本權的本質內容均不得侵犯。」換言之，立法者對於人民的基本權之限制，即使在法律保留原則下，亦不得觸及憲法保障各該權利之核心、本質內容或主要部分，否則應該做出違憲宣告。故從此精神推之，若立法者欲限制人民之基本權時，必須符合下面三個要素，否則則有違平等原則之意旨¹⁶⁷：

1. 保障各個基本權均有其核心領域，立法者不得僅以公共利益就正當化對基本權之限制。
2. 欲限制基本權必須基於更高的基本權利益或至少同等級的社會利益始得為之。
3. 對於基本權的限制必須可得預測，不得做無正當之連結。

回歸到以法律限制前科者之職業自由來觀之，針對缺乏職業信賴之人，原則上依照上述理論或大法官解釋來觀察，針對有特定犯罪前科之人可能終身從事特定職務的禁業結果，憲法上的確是有可能成立，但是並不必然能夠導出能夠以法

¹⁶⁴ 釋字 455 號之協同意見書；李建良，論法規之司法審查與違憲宣告-德國聯邦憲法法院裁判之分析，學林出版，1999 年，頁 461。

¹⁶⁵ 許元又，平等權違憲審查模式之研究-以平等權與自由權競合為中心，國立中正大學法律研究所碩士論文，2008 年，頁 16。

¹⁶⁶ 黃昭元，平等權與自由權競合案件之審查-從釋字第 649 號解釋談起，法學新論，第 7 期，2009 年，頁 26-27。

¹⁶⁷ 高祥輝，基本權的拋棄自由及其界限，輔仁大學法律研究所碩士論文，1995 年，頁 163。

律規定終身禁止有特定犯罪前科之人從事特定行業的職業選擇自由侵害並不違憲，因為必須去審視此對待是否為「合理的差別對待」，也就是縱然認為某些原因可以做為差別對待的理由，但其差別不可過度，此時平等原則之判斷與比例原則有點競合之處。

筆者肯認許玉秀大法官的對國民的職業自由內涵的見解，亦認為立法者不得僅以公共利益就正當化對有前科之公民進行職業自由上之限制，至少要以基於更高的基本權利益或至少同等級的社會利益、以及不得違反不當連結禁止原則等平等原則之精神始得為之，否則不可恣意的於法律中訂定以前科剝奪或限制人民職業自由之規定。

(二)比例原則

對於各種職業自由之限制，必須同時符合此三個程序。著眼於人權保障之要求，也就是任何限制人權的立法，不管追求的是何種公益，限制的是何種人權，其限制手段都應一體適用比例原則，亦即按比例原則之審查，依照行政程序法第七條規定，應審查適當性原則、必要性原則與過度禁止原則等三項子原則，三項子原則都驗證通過，才方能限制人民的職業選擇自由。故，由三項子原則分述之：

1. 適當性原則

適當性原則係指採取之方法應有助於目的之達成。即自「目的」取向而言，指行政行為之實施須能達到預定之行政目的，故學理上又稱為目的正當性。亦即限制人民職業自由之手段是否達到欲限制之目的，是屬於是否具有相當關聯性之問題。而所謂相當關聯性，必非就憑空想像出來而已，而是就欲限制之目的的歷史淵源、文化背景、社會現況予以觀察，尚無違於國民之期待，且與國民法的感情亦相契合，而且必須透過科學驗證及依據邏輯上的相當或然率才得以確認之¹⁶⁸。

而以釋字584號為例，本號解釋中舉出內政部警政署之數據：「此觀道路交

¹⁶⁸ 陳怡如，司法院大法官比例原則違憲審查標準之探究：兼評釋字第五八四號解釋，弘光人文社會學報，2005年，頁112。

通管理處罰條例第三十七條第一項規定於八十六年一月間，首度修正為永久禁止曾犯上述之罪者駕駛營業小客車前，據內政部警政署所作計程車駕駛人曾犯上述之罪者八十六年之列管人數統計，就同一罪名之累再犯率為百分之四點二四，若將犯其他罪名者一併列入，則高達百分之二十二點二二。而於修法後，計程車駕駛人犯上述之罪者人數已呈現下降之趨勢。」而多數法官即透過此數據認為此數據之意義即是修改道路交通管理處罰條例第三十七條一項的精神，而就從「目的關聯性」作為判斷，認為符合保障乘客安全，確保社會之治安及增進營業小客車信賴之修法意旨，應具有關聯性。

但誠如林子儀大法官在釋字584號的不同意見書所質疑兩組數據之間是否具有判讀之意義，內政部警政署所提出的數據僅是說明曾犯道路交通管理處罰條例規定之特定罪刑之營業小客車駕駛於修法後”剛好”累、再犯的次數降低，但是卻不能夠證明此數據之下降是否真的與駕駛小客車有相關性，而且計程車駕駛人犯罪是否真與計程車駕駛具有直接相關性也是值得懷疑的。而由於主管機關沒有辦法直接提出更精準之數據，而多數大法官就認為數據足以證明其限制之目的與手段之間具有關聯性，筆者認為法律是很講求證據與論證性的一門社會科學，如此的作為在目的適當性的判斷上就會不夠嚴謹。而更遑論完全沒有數據可以做為判斷的職業自由限制之內容，例如職業訓練師甄審遴聘辦法第十一條第三項規定，曾受有期徒刑一年以上刑之宣告者，若服刑期滿尚未逾三年則不得擔任職業訓練師。此規定不像釋字584號解釋僅針對特定罪名，而是包山包海的所有犯罪類型只要被宣判一年以上有期徒刑都不能擔任職業訓練師，這樣的限制內容跟欲保障之公共法益之間是否具有目的關聯性就更加以值得懷疑。

2. 必要性原則

必要性原則是指立法者或行政機關應在所有都適合達成目的之限制人民職業自由之的方法中，選擇對個別人民限制最小者為之，學理上亦有稱為最小限制

原則¹⁶⁹。由此定義可知，必要性原則係由「相同有效性」與「最小侵害性」兩者共同構成其內涵¹⁷⁰。此外，亦有學者主張雖符合上述兩者之內涵，但是卻必須花費巨大的公益成本，將會對國家財政造成嚴重負擔¹⁷¹。換言之，在考量必要性原則時，必須另外考慮公益成本的耗費問題¹⁷²。

就上述手段之相同有效性之審查上，由於違憲審查涉及公益，依照司法院大法官審理案件法第十三條規定，係採取職權調查主義，依其職權得依請求或逕行通知聲請人、關係人及有關機關說明，或為調查以收集資訊，然後依職權調查是否有哪些其他相同有效的可能手段存在。惟由於法院能力有其先天上之侷限性，同時也為了避免過度侵犯立法者的手段形成自由，德國聯邦憲法法院所比較的對象，因此多僅以當事人所主張、專業領域，或在公共討論中曾被建議的可能替代手段為限¹⁷³。

就最小侵害性要素之審查上，系爭手段與其他具相同有效之可能的替代手段而論，何者對職業自由之侵害範圍最小可由手段對基本權侵犯的強度、相對受侵犯之人數與所涉及之基本權為何進行綜合比較與分析。從經濟分析的角度來看，若要以成本的原因做為考慮職業選擇自由之限制的話，也應該考量到成本的負擔是否過分針對有前科者的身上，以及考慮是否這樣的負擔對有前科者而言會有過度的問題¹⁷⁴。

以釋字大法官649號為例，大法官就視覺障礙者之職業選擇客觀要件之限制，在憲法上有其特殊的工作權需要保護，與一般社會大眾的職業選擇自由限制上就比較分析上，釋字提到認為欲保障視障者的工作權之方法很多，例如還有加以訓練輔導、保留適當之就業機會的多元輔導就業措施等措施，而認並不能通過相同

¹⁶⁹ 林清，行政法新論，保成文化，2011年，頁1-94。

¹⁷⁰ 盛子龍，比例原則作為規範違憲審查之準則—西德聯邦憲法法院判決及學說之研究，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1989年，頁60。

¹⁷¹ 許宗力，比例原則之操作試論，法與國家權力（二），元照出版，2007年，頁127。

¹⁷² 但亦有學者認為判斷基準不應就行政機關成本或行政便宜作為考量，見李惠宗，職業自由主觀要件限制之違憲審查，憲政時代，第30卷第3期，2005年，頁274。

¹⁷³ 張志偉，比例原則與立法形成餘地—由法律原則理論出發，探討審查密度的結構，國立中正大學法學集刊，2008年，頁15-16。

¹⁷⁴ 大法官釋字584號，林子儀大法官不同意見書。

有效性之必要審查；另外釋字亦提到，從事按摩業的職業條件是可靠後天努力學習而來，若僅限制視障者從事按摩業之工作，會無法形成多元的就業環境，並且會對一般人民與其他非視覺障礙之身心障礙者的工作權產生排擠效益，因此並未是最小侵害人民權益之手段，故宣布九十年十一月二十一日修正公布之身心障礙者保護法第三十七條第一項前段規定：「非本法所稱視覺障礙者，不得從事按摩業。」之規定不合憲法之精神。

據此，以必要性原則的角度來審查，必須確認在能夠達到立法者之立法目的之眾多方法中，是否有其他限制較小或相同有效性之替代方法足以替代以法律限制有前科者之職業選擇自由之方法。回到前科禁止職業選擇自由來論，規定通常以有前科公民可能利用相關職務犯罪之可能，而灑下漫天的網子，只要有前科公民有再累犯之可能，或其他有相關之關係的要素都列入限制的考慮，這種類似入口管制的職業選擇自由的預防犯罪模式，真的能夠達到犯罪的嚇阻性？另外，誠如釋字584號解釋所言，禁止的意義還包含了對該職業的職業信賴。但是人民對特定職業的信賴僅限於法律上對有前科者的職業限制已足？筆者認為在職業上，特別是有特別專業之工作，如麵包師傅、冷凍空調修理人員等之職業信賴應建立於其專業能力上，例如證照或相關檢定等，就能夠讓我信任這個工作人員，而並非要以犯罪前科去限制職業許可作為要件才足以增進職業信賴。

而退萬步言，縱使的確有需要以前科限制人民職業自由之規定，也必須提出相關之研究證明確實不如此做就會有侵害公共利益之情事發生之關聯性，不可以完全沒有根據或僅以「好像」有相關之證據就足以認為以前科限制人民的職業自由是值得認可的。

3. 過度禁止原則

過度禁止原則係指行政機關所採用之手段應和行政目的之間加以判斷，意即任何以前科限制人民之措施會對人民造成的損害與達成行政目的所欲保障之利

益間具有相當性，否則不具有合法性，又可稱為衡量性原則¹⁷⁵。

例如依照技師法第六條，因業務上有關所有犯罪之行為，受一年有期徒刑以上之刑之判決確定，未受緩刑之宣告者，終身不得擔任技師之規定。縱然有限制人民因為前科而不得從事特定職業之必要性存在，但是非得以終身的限制才能達成限制之目的？可否僅以一定年限之內就能達到欲想追求之利益？依照司法院大法官審理案件法第十三條、行政程序法第三十六條等，立法機關及行政機關必須負舉證責任，若無法證明必須以終身或較長的年限之限制才能達到欲追求的法益時，應推論為規定違憲，方能保障有前科公民之職業選擇利益，並對釋字 584 號最後僅以提醒之方式告誡行政機關若經由個別審查之機制或其他方法，已足認其對欲追求之公共利益已達成時，應該適時解除其職業選擇上之限制深表遺憾。

(三)一事不二罰原則

按所謂一事不二罰的二罰係指兩個以上目的相同與種類相同的處罰。從法理上來看，刑事處罰與行政秩序罰並非完全排斥，而是有可能能夠並存¹⁷⁶。因為犯罪人的行為，在刑法上與行政法上的處罰目的與種類皆為不同，從而不違反一事不二罰的原則，不需以一事不二罰來論斷以前科限制公民的就業選擇是否得當¹⁷⁷。而從美國的法例來端視，美國聯邦憲法增修條文在第五條規定：「任何人不得因為同一罪行而使其生命或身體遭受兩次危險¹⁷⁸。」明示關於一事不二罰之理念。而一行為不二罰原本僅是屬於刑法的概念，係指任何人都不得因為其單一行為受兩次處罰，而後在大法官釋字 503 號提到是指對於人民違反法律的單一行為，禁止國家機關以相同或類似之措施給予多次的處罰，把原本僅限於刑法上的一行為不二罰概念提升為現代法治國家的基本原則之一¹⁷⁹，可見，一事不二罰原則已經提升為憲法保留之層次。

¹⁷⁵ 林清，行政法總論，保成文化，2011年，頁1-94。

¹⁷⁶ 陳敏，行政法總論，2003年，新學林，頁705。

¹⁷⁷ 釋字 503 號許宗力大法官協同意見書、釋字 584 號。

¹⁷⁸ 法治斌，試讀一事不二罰，行政救濟、行政處罰、地方立法，台灣行政法學會論文集，2000年，頁305。

¹⁷⁹ 林清，行政法總論，保成文化，2011年，頁4-209。

司法機關對有公民已經以刑罰或行政處罰之方式予以懲戒其單一之犯罪行為，應該以其刑期或相關之處罰內容足以認定對公民之違法行為已經付出相對應之代價。但是公民在執行懲罰完畢後回到社會卻發現依然還有很多像石頭之法規阻礙著回歸社會的道路，這種處罰方式，筆者認為是一種針對有前科公民的有罪推定，以法律的層次認為這些人還依然會有再犯的可能，因此予以剝奪相關的權利，是對有前科公民未然的犯罪或違法行為加以處罰。而筆者認為對有前科公民之職業自由給予限制或剝奪，是對其原本之單一犯罪行為之持續，筆者認為依照目前對於一事不二罰的概念，以前科限制人民的就業權利尚非屬一事不二罰，但是必須要強調得是，此種限制人民就業選擇的措施，是比處罰更具有處罰的效果，甚至可能比服刑期間更慘，因為出獄後可能連三餐都成了問題，但在牢籠裡的時候卻是衣食無虞，立法者在訂定、修正、廢止以前科限制人民就業限制的法律時，不得不慎重思考之。

(四)法律保留原則

法律保留原則係指在沒有法律的授權下，行政機關不得合法的做成行政行為。法律保留原則並不僅限於消極的不抵觸法律而已，尚包含必須有明確的法律授權或依據，方得做出行政行為¹⁸⁰。

而依照大法官釋字 443 號解釋，法律保留原則又可依照所欲保障之社會法益做不同之規範密度。而其中針對限制人民平等權或工作權之基本權利時，必須以法律加以規定之，若要以法律授權主管機關發布行政命令或訂定行政規則時，必須要有明確性之授權，方得為之，是屬於相對保留原則之範疇。而且行政命令之訂定範圍僅能就執行母法之細節性、技術性事項加以規定，不得逾越母法之限度，否則應為無效¹⁸¹。

而目前對於人民因前科之職業選擇限制尚有出現於行政規則之中，而未取得由母法明確之授權而得以限制人民從事特定之工作，進而暫時或永久的剝奪人民

¹⁸⁰ 林清，行政法總論，保成文化，2011年，頁1-74。

¹⁸¹ 大法官釋字 479 號。

工作權，而有違反法律保留原則之適用。例如：漁業法第十二條規定：「為維持漁船作業秩序及航行作業安全，中央主管機關應訂定漁船船員管理規則。」此條內容，僅授權給行政院農業委員會基於維持漁船作業秩序及航行作業安全訂定相關之管理規則。但是於其漁船船員管理規則第二十條卻規定若未有受緩刑之宣告或保護管束，經法院或檢察署同意出海作業者，經判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未完畢或因案通緝中之公民，不予核發或期滿換發漁船船員手冊或幹部船員執業證書，變相剝奪人民從事漁船船員之職業選擇資格，明顯逾越母法之程度，應該無效。

據此，筆者認為類似漁船船業管理規則之行政規則，不得限制人民的職業自由，若欲限制人民的工作權，須將限制的層次提升至法律保留，方屬合理。

(五) 不當聯結禁止原則

不當聯結禁止原則是指行政機關不得任意聯結其他不相關之法規，或與本來行政行為的目的不福之附款，對人民課予給付或施加義務¹⁸²。故，需考量對相對人實體上的侵害，不得將不具有事理性關聯的事項與所欲採取的措施或決定結合，而保障人民。將而使用不當聯結禁止原則來審視關於有前科公民就業資格限制的條款，學者蔣紅珍¹⁸³認為這種限制人民就業的條款有違憲之虞，因為存在了不當聯結的情形，而具體上其提出三點來作為分析：

1. 曾經的錯誤與未來犯錯的可能性之間欠缺正當的關聯性

前科是對於人民過去犯下錯誤的證明，但是法律限制人民從事特定職業即表示有前科之公民於未來會有犯罪的可能。筆者認為，此種預設立場與過去的罪行之間欠缺實質與正當的關聯性，而是對有前科之公民扣上你未來就是有可能再犯罪之可能，這種對於前科者在未來上的變相有罪推定，不但違反了刑事政策上的無罪推定原則，亦是對於有前科者之公民的歧視。

2. 再犯的可能性與危險性之間欠缺正當的關聯

¹⁸² 林清，行政法總論，保成文化，2011年，頁1-137。

¹⁸³ 蔣紅珍，把握好限制公民平等就業權的合理的度-從娛樂場所管理條例第五條招致質疑說開去，法學，第128期，2006年，頁122-123。

有前科者的確依照法務部的資料判斷，再或累犯率的確很高，但這也並非意味著有前科之公民在其一生中都會有再犯的危險或可能性。多數犯罪人會從事不同類型之犯罪，僅透過其特定之前科紀錄，就認定其日後會有再犯特定類型之犯罪行為之必然性實屬不妥¹⁸⁴。而且亦有學者引用 Harris 和 Kellers 的研究指出，企業的員工是否具有前科，對雇主在工作上可能產生的損失與風險，其差異並不顯著¹⁸⁵。再者，以時間軸來看，有研究指出再犯的機會會隨著時間的過去而減少再犯可能性，並非終其一生有前科之公民的再或累犯率都是居高不下，而有侵害公共利益之虞。例如有對學者整理相關研究發現，對美國的有前科公民出獄後的再犯行為分析發現，在執行刑罰完畢後，通常在前三年而再犯的可能性最高，並且會隨著時間而再犯率逐年遞減¹⁸⁶。據此，有前科者是否未來會有再犯的可能，並非絕對，法律卻透過規定認為，有前科公民的再犯性與終身危險性綁在一起，限制人民於就業上的權利，更很有可能因此引起社會大眾對有前科者之偏見與歧視。

3. 對立有前科公民的平等就業權與社會安全兩個概念，似認為僅能從中取其一的判斷錯覺

而在立法限制公民的就業權時，誠如釋字 584 號所言，通常會有預設是為了保障社會良好秩序的大前提，所以必然的需要犧牲有前科公民的平等就業權。但癥結點就是為了實現社會的良好的秩序或保護人民的公共利益，一定需要透過犧牲有前科公民的就業權方能實現？例如在大法官釋字 584 號所言，可以衛星定位營業小客車之行進路線、全面實施定點無線電叫車並加強其追蹤管理，或改裝車輛結構為前後隔離空間並加強從業人員之職前訓練等，得有效達成目的而侵害較小之具體措施等作為替代限制有特定前科之公民駕駛計程車的就業權。但是僅以一句客觀上目前並無實現之可能以觀，就否定了所有替代方法的可能性，而不考

¹⁸⁴ 楊冀華，以前科限制就業制度之探討，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文，2007 年，頁 18。

¹⁸⁵ 周憐嫻，更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡，中央警察大學犯罪防治學報，第六期，2005 年，頁 60。

¹⁸⁶ Blumstein Alfred, Kiminori Nakamura.(2010). Potential of Redemption in Criminal Background Checks: Final Report to the National Institute of Justice, U.S. Department of Justice, p6.

慮為了維繫人民的就業權，而去促使行政機關為一定之替代方案，來保障有前科者之就業權，有種似認為不去深度討論替代方案的可能，就只從對有前科之公民的平等就業權與社會安全之間去做二選一的取捨。筆者認為實屬不當，應就替代方案的可能性加以琢磨，就有前科者之就業權和社會利益之間去做妥適的權衡，以保障有前科者之公民的就業權利。

最後，筆者所要強調肯認學者何建志¹⁸⁷的見解，認為還是除非客觀上的危險之存在能夠透過具體的實證研究被合理或清楚的認定，才能夠限制人民的就業選擇自由，否則國家將隨時能夠透過過度抽象的公共道德或社會秩序等理由，就任意以法律限制人民的自由或權利，筆者認為這並非法治國正常運作的方式。



¹⁸⁷ 何建志，就業基因歧視的法理問題與因應之道，基因科技之法律管制體系與社會衝擊研究研討會論文，2000年，頁11。

第五章 結論與建議

第一節 結論

隨著時間的過去，越來越多的有前科者從監獄出來，回到社會之中，然而卻有許多有前科者會重新犯罪。重新犯罪之發生，也意味著有更多的犯罪行為之發生，更多的受害者，也對政府產生更大的壓力，也造成社會或經濟上成本之增加。而是否能穩定就業作為有前科者是否會再犯之重要因素之一，實在不能不忽視，但要穩定有前科者在職場上能夠穩定就業並非簡單的事。

現行的法律政策是政府對有前科者之態度，此種態度代表了官方意志，而政府的官方意志通常具有權威性，進而影響社會大眾對有前科者之態度，可能產生對有前科者之歧視或偏見。因此，若要弭平社會上的歧視，第一步即是針對法律上之規定予以檢討，並且加以修改。

但從現行的法制規定而言，有為數眾多、散落於各大法律或行政命令的規定限制了有前科者之公民復歸社會後的就業權利。從考察台灣目前的社會上發現，有前科者在社會上通常屬於弱勢或較無優勢的勞工，因為雇主可能認為有前科者缺乏技能或經驗，甚至出於主觀上的不信任感，而為了規避有前科者帶給企業的風險，而選擇不雇用具有前科之公民，凸顯出有前科者復歸社會後的就業困境。

法律上的限制與人民對有前科者的就業歧視，進而導致其就業上的困難，筆者認為可視為另類的刑罰，是有前科者在執行刑罰完畢後的延續處罰。而刑罰之目的若是希望可以阻止有前科者重新侵害公民，並有殺雞儆猴之效果，告誡他人切勿不要犯罪，那此種另類的處罰，卻會導致有前科者的再次犯罪，那此種另類的刑罰，就無法達到原本欲達成的目標。因此，法律上針對前科的就業限制是否合理、與前科之間具有實質的關聯性、限制的長短等都必須謹慎判斷之。

而平等與反歧視作為立法之原則，在國際人權上是非常核心的概念或特性，

而可提供有前科者一些免受歧視的保護。然而，卻也發現保護之措施的力道或範圍不足，並非所有人權相關的法律皆包含對於犯罪紀錄的禁止歧視，且有關訂定法律的委員會或團體因社會上的爭論，如應報理論與預防理論之爭、整體的社會觀感對前科者的不佳觀感之下，很難做出保護有前科者就業權利的措施，而使其免於遭受歧視的對待。因此在整個社會體系中，反映國際人權而訂定的反歧視制度或客觀的環境仍是令人相當不滿意的，因為整體上會對於例如前科者這種屬於社會上的弱勢團體之反歧視制度仍相當不足。

而目前台灣目前僅有於二零一三年，增訂就業服務法施行細則第一之一的規定應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯，雇主才能要求求職人或員工提供犯罪紀錄，否則會違反就業服務法第五條之規定而遭受罰鍰，但是卻未見前科名列為禁止歧視之項目之一。筆者認為現今台灣的對於前科的保護制度應補充國際上相關之保護措施，並明訂前科作為禁止歧視之類型之一，保障有前科者的就業權利，亦是符合反歧視的精神，但這並非僅是透過國家的努力，尚還須整體社會的意識集體去促成，更重視屬於弱勢族群的權利與聲音，方能達成之。

第二節 建議

筆者秉持著保障有前科者之就業權利，免於受到前科歧視，提出下列建議：

一、檢討現行法令之相關規定

筆者認為應全面檢討目前對於前科者就業歧視的規定，為保障有前科者之就業權利，應以適當的統計方法，由行政機關或委託給予統計專業之相關團體就各種犯罪類型再犯同一罪名之再或累犯率高低與限制之職業活動之間是否具有實質關聯性，若特定之職業因其特殊的道德需求，若發生犯罪行為可能會產生無法彌補之傷害時，例如牽涉到人民身體或生命等權利時，實質關聯性程度可比未有特殊道德需求之職業稍低。若前科與就業限制之職業之間未具有實質關聯性，則

應修法或廢止法律。

筆者亦認為不得限制有前科者終身不得從事特定職業，若以終身的限制人民就業上的權利，難符合比例原則之精神。而筆者認為應該採取楊冀華¹⁸⁸的觀點，認為有前科者之限制年限可參考刑法第四十七條¹⁸⁹，關於累犯之規定，以五年作為列管期間之基準，並參酌各類犯罪發生的頻率差異、區分不同之犯罪類型之間之惡性作為增減之依據，始為適當。

另外，對於人民的就業選擇之限制，限制人民平等權或工作權之基本權利時，必須以法律加以規定之，若要以法律授權主管機關發布行政命令或訂定行政規則時，必須要有明確性之授權，方得為之。而且行政命令之訂定範圍僅能就執行母法之細節性、技術性事項加以規定，不得逾越母法之限度，否則應為無效。因此，筆者認為若要限制前科者之就業選擇自由，應以法律的層級規定為宜，若要以行政命令之方式發布，則必須由母法中得到明確的授權方得為之，否則為不合法，應予以撤銷，若有必要，應增列於母法之中作為規定。

二、建立與提升前科歧視的法律地位

而對於社會上前科歧視之現象，國家應採取更有積極有效之措施以糾正，最重要的則是強化有前科歧視行為實施者之法律責任。具體而言，行政機關應發揮其監督之機能，對於前科之歧視透過主動稽查或有前科者之舉發，予以勞動檢查，減少前科歧視之發生。

且為貫徹對有前科者之就業權利之保護，可考察目前已有前科禁止規範的國家如南韓、美國或加拿大等，增列前科作為禁止歧視之內容，可更為保障有前科者之就業權利，亦更宣示禁止歧視之決心。

三、政府應採取促進就業措施

¹⁸⁸ 楊冀華，以前科限制就業制度之檢討，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文，2007年，頁49-50。

¹⁸⁹ 刑法第四十七條之規定：「受有期徒刑之執行完畢，或受無期徒刑或有期徒刑一部之執行而赦免後，五年以內再犯有期徒刑以上之罪者，為累犯。」

前科者之個人特徵處於社會之不利地位，而依據不同的狀況，應給予不同的對待，為平等權之概念。為達這目的，並且為使有前科者順利回歸社會，減低再犯的機會，適應生活等，訂定了更生保護法之規定。依照更生保護法第十一條規定，政府應對有前科者進行職業訓練或輔導就業或就學等保護措施，此等措施是必要且合理的。

國家透過政策性的扶持以利有前科者之就業或創業，都是有助於有前科者回歸社會不再犯的重要方式。不過值得注意的是，根據職業訓練局的委託研究報告¹⁹⁰與個人之訪談研究均指出，若要透過實質上的金錢補貼激勵雇主雇用有前科者之公民，應把積極行動之政策定位為鼓勵與補充性之措施，而非單純之補助或必要性之措施，方較有激勵效果。

另外，國家可持續性的鼓勵個人或團體從事保障有前科者之就業權利之事業，意即建立更生保護事業，並給予稅收、資金支持或其他方面之優惠待遇。雖然台灣目前已經建立相關之制度，但筆者透過財團法人台灣更生保護會的官方網頁查詢¹⁹¹，發現台灣現有的更生保護事業僅有七家，跟每年執行刑罰完畢之有前科者之間比例差距甚大，宜更加推廣，以促進有前科者就業。

四、提升有前科者之就業能力

雇主認為職業上的技能對有前科者是很重要的，但是工作的態度或心理素質則是更為必要的特質。所以有前科者如果想要在社會上不受到歧視必須從自己開始做起，加強自我的工作技能、考取專業證照、進修以補足學歷、加強文化或心理素質之培養等。

筆者認為應加強政府機關、雇主、公私立就業服務機構三者之間的合作。具體的做法例如政府與企業合作，制定技術生計畫，使有前科者從頭開始學起；政府對有前科者在服刑期間或服刑後均提供適當的訓練機會，並且提供有系統性的

¹⁹⁰ 林桂碧、羅秀華，雇主雇用更生受保護人意願評估研究暨政策建議，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，2007年，頁40-41。

¹⁹¹ 財團法人台灣更生保護會官方網站，最後查詢日：2014/05/04，http://www.after-care.org.tw/script2/etp_list.php

推介媒合就業措施做結合。總之，應透過各種途徑，多層面或多方位性的對有前科者之能力或個人素質予以提高，以適應社會。

五、降低社會對於有前科者之偏見

雇主雖認為有前科者是否具有專業技能或適合工作的態度至為重要，但是若要雇主增加雇用前科者作為員工，必須使雇主認為同樣的條件下，亦也願意雇用具有前科者，並不會予以差別待遇。這說明了有前科者回歸社會後，首先就是面對著社會對其之歧視或偏見。而歧視之觀念一定影響著人之行為，進而導致有前科者在就業上受到排斥或歧視，影響其就業的可能。實際的做法可以是透過媒體的宣傳有前科者回歸社會的成功例子、邀請聘雇有前科者之企業做經驗分享、製作手冊或網頁提供雇主聘雇有前科者就業上的相關資訊，如聘雇獎勵等。

六、建立前科消滅制度

前科消滅制度的精神是對於具有前科的行為人經過一定時間和法定程序後，依照法律可以塗銷其犯罪紀錄之制度，以消除前科對犯罪行為人帶來的後續影響。台灣目前依照相關規定，並無前科消滅制度之概念，然而在國外卻有許多國家設有類似規定，雖然規定之內容或範圍不盡相同，但是皆以保障有前科者復歸社會後的法律地位。筆者認為應該考察國外前科消滅制度之內容，建立合理的前科消滅制度，以保障有前科者復歸社會後，在尋找工作的過程中，較不會受到就業歧視。

參考文獻

一、中文部分

(一)專書

- 于志剛，刑罰消滅制度研究，法律出版社，2002年。
- 牛玉亮、苗杰，國內航空公司就業歧視調查報告，法律出版社，2012年。
- 王彬，就業中的前科歧視研究，中國政法大學出版社，2009年。
- 李士特，刑事政策，保成文化，2007年。
- 李惠宗，憲法工作權保障之系譜，收錄於劉孔中、李建良主編：「憲法解釋之理論與實務」，1998年。
- 李惠宗，憲法要義，元照出版社，2002年。
- 李薇薇、Steam Lisa，禁止就業歧視：國際標準和國內實踐，法律出版社，2006年。
- 貝卡里亞著，黃鳳譯，論犯罪與刑罰，中國法制出版社，2003年。
- 周賢日，推進平等保障權與消除歧視關係論綱，收錄於反就業歧視的理論與實踐，法律出版社，2011年。
- 林子儀，言論自由與新聞自由，元照出版社，2002年。
- 林清，行政法新論，保成文化，2011年。
- 法務部，法務統計年報，法務部，2011年。
- 美國量刑委員會，美國量刑指南，王世洲等翻譯，北京大學出版社，1995年。
- 孫萬懷，刑事法治的人道主義路徑，北京大學出版社，2006年。
- 張千帆，西方憲政體系，中國政法大學出版社，2001年。
- 張甘妹，刑事政策，三民書局，1998年。
- 張全仁，監獄行刑學，中國物價出版社，2003年。
- 許宗力，比例原則之操作試論，收錄於法與國家權力(二)，元照出版，2007年。
- 陳敏，行政法總論，新學林，2003年。
- 喻偉，刑法專題研究，武漢大學出版社，1991年。
- 程衛東、李靖堃，歐洲聯盟基礎條約：經《里斯本條約》修訂，社會科學文獻出版社，2010年。

- 黑格爾，法哲學原理，上海商務印書館，1979年。
- 熊秉元、胡春田、巫和懋、霍德明，經濟學，雙葉書廊，2005年。
- 蔡定劍，反就業歧視綜合研究報告，收錄於中國就業歧視現狀及反歧視對策，中國社會科學出版社，2007年。
- 鄭津津，職場與法律，新學林出版社，2010年。
- 蕭文生譯，關於職業自由(工作權)之判決，憲法裁判選輯(一)，司法周刊雜誌社，1990年。
- Andersen Margaret L., Taylor Howard F. 著，齊力審閱，社會學，雙葉書廊，2007年。
- (二)期刊
- 孔一，再犯原因的結構-基于浙江省出獄同期群的比較研究，刑事法評論第29卷，2011年，頁549-581。
- 王文秀、李以德、王世永，論殯葬管理條例對殯葬服務業經營資格之限制-以職業自由之觀點分析，修平人文社會學報第二十期，2013年，頁83-101。
- 王志強，對刑滿釋放人員回歸社會狀態的分析，江蘇警官學院學報，第6期，2004年，頁34-39。
- 王海峽，社會防衛悖論：前科標籤與預防犯罪，法制與社會，第28期，2008年，頁92-93。
- 王彬，我國限制有前科公民就業資格的立法例考察-以就業歧視為視角，法學，第10期，2009年，頁37-50。
- 王彬，和諧社會視野下前科技視及其法律規制，天津市政法管理幹部學院學報，第1期，2009年，頁27-31。
- 王彬，限制有前科公民就業資格的刑理分析，學術探索，第6期，2009年，頁59-65。
- 王彬，禁止前科技視的學理分析-以平等就業權為視角，學術界，總第144期，2010年，頁154-160。
- 付穎光，論法律歧視的性質及其與平等的關係，經濟與社會發展期刊，第七期，2009年，頁87-89。
- 田仁杰，具有犯罪前科者之群體的平等權保障-從釋字584號解釋之職業平等談起，憲政時代，第32卷第1期，2006年，頁71-106。

- 江姪，人道主義的義務與正義的義務，中國人民大學學報，第1期，2009年，頁42-48。
- 何梅，國外前科消滅制度及檔案處理辦法簡介，北京檔案，第6期，2004年，頁42-43。
- 吳宏翔，主要國家就業年齡歧視禁止作法介紹，台灣勞工，第6期，2007年，頁124-129。
- 李念祖，刑罰功能與應報論均應受人道主義制約-對死刑維持論的答覆，司法改革雜誌，第47期，2003年，頁15-17。
- 李惠宗，職業自由主觀要件限制之違憲審查，憲政時代，第30卷第3期，2005年，頁255-293。
- 周偉，論禁止歧視，現代法學，第5期，2006年，頁68-75。
- 周愷嫻，更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡，中央警察大學犯罪防治學報，第六期，2005年，頁55-91。
- 周懷梅，對平等就業權的簡析，法治與社會，第1期，2011年，頁285-286。
- 帥啟梅、張偉強，大學人際環境中的評價對大學生行為的塑造及啟示-基於標籤理論的視角，邵陽學院學報，第12卷第6期，2013年，頁101-104。
- 徐學庸，伊比鳩魯論正義，國立政治大學哲學學報，第12期，2004年，頁101-122。
- 翁燕菁，不歧視原則之經濟社會權利保障效力：歐洲人權公約當代課題，歐美研究，第四十三卷第三期，2013年，頁637-707。
- 康均心、尹露，刑法中前科的概念及釐清，長江大學學報，第36卷第10期，2013年，頁49-51。
- 張兵，刑滿釋放人員的平等就業權爭議，鄭州輕工業學院學報，第12卷第1期，2010年，頁101-106。
- 張志偉，比例原則與立法形成餘地-由法律原則理論出發，探討審查密度的結構，國立中正大學法學集刊，第24期，2008年，頁1-74。
- 張哲源，律師工作權(職業自由)之限制—法律扶助工作為律師之義務抑或權利？東海大學法學研究，第二十期，2004年，頁41-109。
- 張德禎，論我國前科報告制度之廢止，遼寧警專學報，第2期，2013年，頁50-54。
- 張鐵英、楊安、馬青春，重新犯罪問題研究-主要從刑罰相關角度分析，天津商業大學學報，2008年，頁56-60。

- 陳怡如，司法院大法官比例原則違憲審查標準之探究：兼評釋字五八四號解釋，弘光人文社會學報，第3期，2005年，頁103-145。
- 勞動部，禁止就業歧視及相關保護措施，台灣勞工簡訊季刊，第4期，2012年，頁5-6。
- 曾華源，更生人就業與家庭適應之社會工作，社區發展季刊，第119期，2007年，頁298-312。
- 賀雲祥、孫道萃、胡祥福，以標籤理論預防未成年人犯罪之研究，預防青少年犯罪研究，第4期，2013年，頁19-25。
- 黃立清、張德軍，理性視野下的刑罰人道主義，山東社會科學，第10期，2007年，頁86-90。
- 黃有麗，公共利益的法律界定，學術交流總第169期、第4期，2008年，頁35-37。
- 黃昭元，平等權與自由權競合案件之審查—從釋字第649號解釋談起，法學新論，第7期，2009年，頁17-43。
- 黃昭元，憲法權利限制的司法審查標準：美國類型化多元標準模式的比較分析，台大法學論叢，第33卷第3期，2004年，頁45-128。
- 楊通軒，歐洲聯盟工作平等法制之探討，台灣勞工，第14期，2013年，頁8-17。
- 楊冀華，以前科限制就業制度之探討，犯罪與刑事司法研究，第11期，2008年，頁63-98。
- 潘開元、李仲林，北京市監獄管理局再押累犯犯罪原因及矯正對策，中國司法，第4期，2006年，頁34-37。
- 蔣紅珍，把握好限制公民平等就業權的合理的度—從娛樂場所管理條例第五條招致質疑說開去，法學，第298期，2006年，頁119-126。
- 鄭津津，建立年齡歧視法制以保障中高齡者就業權利之研究，政大勞動學報，第12期，2002年。
- 錢建榮，終身不得考領駕駛執照合憲性之探討，月旦法學雜誌，第128期，2006年，頁69-93。
- Lewis Clive Staples著，羅翔譯，論人道主義刑罰理論，暨南學報，總第174期，2013年，頁55-58。

(三) 論文集、研究報告

- 何建志，就業基因歧視的法理問題與因應之道，基因科技之法律管制體系與社會

衝擊研究研討會論文，2000年。

林桂碧、羅秀華，雇主僱用更生受保護人意願評估研究暨政策建議，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，2007年。

法治斌，試讀一事不二罰，行政救濟、行政處罰、地方立法，台灣行政法學會論文集，2000年。

法務部，出獄人就業調查報告，法務部，1999年。

香港社區組織協會，更生人士就業障礙研究，立法會CB(2)832/09-10(06)文件，2009年。

蔡德輝、楊士隆，重刑化刑事政策對於再犯威嚇效果之研究，臺北：法務部專題研究計畫，2007年。

鄭津津，建立就業年齡歧視之判定標準制度研究計畫報告，行政院勞動部職訓局委託研究報告，2009年。

鄭津津，美國就業歧視法制之研究——兼論我國相關法制應有的發展，國科會專題研究計畫報告，1999年。

(四)碩博士論文

李思儀，從憲法平等權觀點檢視有前科者之職業選擇自由限制，國立台灣大學法律系碩士論文，2007年。

邱明偉，我國刑法重刑政策之犯罪嚇阻效能研究——以民國95年新修正刑法為例，國立中正大學犯罪防治所博士論文，2009年。

高祥輝，基本權的拋棄自由及其界限，輔仁大學法律研究所碩士論文，1995年。

盛子龍，比例原則作為規範違憲審查之準則——西德聯邦憲法法院判決及學說之研究，國立台灣大學法律學研究所碩士論文，1989年。

許元又，平等權違憲審查模式之研究——以平等權與自由權競合為中心，國立中正大學法律研究所碩士論文，2008年。

單麗珠，勞動市場兩性平等僱用之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文，1991年。

楊冀華，以前科限制就業制度之探討，國立台北大學犯罪學研究所碩士論文，2007年。

詹國裕，影響更生人成功再就業關鍵因素之研究，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士論文，2014年。

劉建宏，論人民職業自由之保障—德國基本法第十二條第一項之研究，私立輔仁大學法律研究所碩士論文，1990年。

劉達源，我國就業年齡歧視禁止法制之研究，國立中正大學法律學研究所碩士論文，2013年。

嚴健彰，出獄人復歸社會更生歷程之研究—從復原力的觀點探討之一，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文，2003年。

二、外文部分

Blumstein Alfred, Kiminori Nakamura.(2010). Potential of Redemption in Criminal Background Checks: Final Report to the National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.

Charles Kerwin Kofi, Guryan Jonathan.(2006). Prejudice and the Economics of Discrimination, the research paper of National Bureau of Economic Research.

Collateral Sanctions Committee.(2008). Criminal Records and employment in Minnesota, The report and recommendation of 2007 Collateral Sanctions Committee.

Ellis Evelyn.(2002). EC Sex Equality Law, Oxford University Press.

Elster, J.(1988). Is There (or Should There Be) a Right to Work? In A. Guttman (ed), Democracy and the Welfare State, 53-78.

Fahey Jennifer, Roberts Cheryl, and Engel Len.(2006). Employment of Ex-Offenders: Employer Perspectives, Final report by Crime and Justice Institute.

Federal Interagency Reentry Council.(2012). Myth: People with criminal records are automatically barred from all employment, *REENTRY MYTH BUSTER*.

Grosso, M.(1983). Los Antecedentes penales: Rehabilitación y Control Social. Barcelona, Bosch.

Holzer Harry J., Raphael Steven, and Stoll Michael A.(2006). Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employers. *The Journal of Law and Economics* Vol. XLIX:451-480.

Human Rights and Equal Opportunity Commission.(2004). Discrimination in employment on the basis of criminal record, The discussion paper of Human Rights and Equal Opportunity Commission.

Jon G.B., Marvin D.K., and Craig J.R.(2006). Official Labeling, Criminal Embeddedness, and Subsequent Delinquency: A Longitudinal Test of Labeling Theory, *Journal of Research in Crime and Delinquency* Vol.43:67-87.

- Krienert, J.L.(2005) Bridging the Gap Between Prison and Community Employment: An Initial Assessment of Current Information. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society* 18(4): 293-303.
- Kyong Whan Ahn.(2013). The National Human Rights Commission of Korea: A Decade of Glories and Disgraces (2001–2011), *Taiwan Human Rights Journal*, Vol.2, No.1: 3-20.
- Lam Helen, Harcourt Mark.(2003). The Use of Criminal Record in Employment Decisions: The Rights of Ex-offenders, Employers and the Public. *Journal of Business Ethics* 47(3):237-252.
- Larrauri Elena.(2011). Conviction Records in Spain: Obstacle to Reintegration of Offenders? *European Journal of Probation*, Vol.3, No.1:50-62.
- Lee Weiwei.(2004). Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law, Research Notes 03/2004.
- Marvin F., Hill JR., and Terry B.(1983) Aging and Employment: The BFOQ Under the ADEA, *Labor Law Journal* Vol.34 No12: 763-775.
- Needles, K. E.(1995). Go directly to jail and do not collect- a long-term study of recidivism, employment, and earnings patterns among prison releases. *Journal of Research in Crime and Delinquency* 33(1): 471-496.
- NL Human Rights Commission.(2011). Guidelines Regarding Employment of Persons with Criminal Convictions, Newfoundland and Labrador.
- Pager Devah.(2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology* Vol.108: 937-975.
- Patrick A. O., Chair K..K., Eric J. L., and Brian E. W.(2009). The Relative Importance of Selected Variables on the Employment Consistency of Virginia Ex-Offenders , The report of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Phelps Edmund S.(1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review* Vol.62 No.4: 659-661.
- Rawls John.(1999). A Theory of Justice, The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls John.(2005). Political Liberalism, Columbia University Press.
- Rodriguez Michelle Natividad, Emsellem Maurice.(2011). 65 millions need not apply: the case for reforming criminal background checks for employment, the national employment law project.

- Sherrard Kuzz.(2012). Criminal Record Checks-Managing liability and getting the information you need, *Management Counsel* Vol.XI No.4.
- Solomon Amy L. (2012). In Search of a Job: Criminal Records as Barriers to Employment, *NIJ Journal Issue* No. 270: 42-51.
- Tussman Joseph, tenBroek Jacobus.(1949). The Equal Protection of the laws, *California Law Review* Vol.37: 342-381.
- UK Home Office.(2002). Breaking the Circle – A Report of Review of the Rehabilitation of Offenders Act.
- Western Bruce, Pettit Becky.(1999). Black-White Earnings Inequality, Employment, Rates, and Incarceration. *American Journal of Sociology* Vol.111 No.2: 553-578.

三、日文部分

- 岡部眞貴子，デンマークにおける犯罪者の社会復帰の取り組みの動向-我が国への示唆として，海外社会保障研究，No183，2013年。
- 大谷實，刑余者の人権について，府民だより，2011年2月号。
- 日本法務省，再犯防止に関する総合的研究，法務総合研究所研究部，2009年。
- 齊藤静敬、覺正豊和，刑事政策論，八千代出版，2011年。

四、網路資料

- 孔令泉，民主與法制時報，2008年4月29日，
<http://www.cnetnews.com.cn/2008/0429/838962.shtml>，最後瀏覽日：2013年3月28日。
- 教育部線上字典，
<http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/newDict/dict.sh?cond=%ABe%AC%E&pieceLen=50&fld=1&cat=&ukey=492979282&serial=1&recNo=0&op=f&imgFont=1> 最後瀏覽日：2014/03/22。
- 法務部統計資料，
<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=126022&CtNode=27443&mp=001>，最後瀏覽日：2014/04/10。
- 財團法人台灣更生保護會官方網站，
http://www.after-care.org.tw/script2/etp_list.php，最後瀏覽日：2014/05/04。
- 加拿大人權法案，

<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/fulltext.html>。最後瀏覽
日:2014/4/10。



附錄一 訪談大綱

訪談大綱-雇主、就業輔導員

一、僱用更生保護人為員工的意願與原因(雇主)

1-1 願意僱用更生人

- (一) 願意僱用動機、目的、意義？
- (二) 決定僱用的過程有哪些阻力？
- (三) 是否認為所有的職缺都適合有前科紀錄者從事？
- (四) 持續僱用的意願？原因？
- (五) 其他

1-2 不願意僱用更生人

- (一) 對於僱用更生保護人的擔心、顧慮、風險是什麼？
- (二) 上述的僱用擔心、顧慮、風險之處理方式？
- (三) 是否認為所有職缺都不適合有前科紀錄者從事？
- (四) 其他

二、推介更生人就業之過程或因難經驗(就業輔導員)

- (一) 依照個人經驗，在推介就業更生人上的經驗為何？
- (二) 透過政府的促進就業方案，是否有助於更生人就業？
- (三) 其他

三、對更生人穩定就業應具備的工作能力之期待或需求(雇主、就業輔導員)

- (一) 根據您的僱用經驗，更生保護人若要穩定就業應具備的工作能力是？
- (二) 在上述所提的工作能力中，根據您的觀察更生保護人比較困難做到的能力有哪些？原因為何？
- (三) 您認為更生人和一般民眾的工作能力或態度上有顯著不同的地方嗎？

四、對政府提高雇主僱用更生保護人意願相關措施之建議(雇主、就業輔導員)

- (一) 政府為提高雇主僱用更生保護人的意願，若提供「僱用更生保護人員工獎助津貼」您覺得效益如何？
- (二) 為降低就業市場因前科記錄歧視犯罪人，及有助於更生保護人就業，若更生保護人出獄後的一段期限內無再犯之情況，即可在求職或申請證照時，免填寫前科記錄，關於這種「前科消滅」法案，您支持嗎？可能的顧慮是什麼？或有其他辦法？
- (三) 就業服務法規定雇主不可要求面試者提供犯罪紀錄，對此評價為何？是否還是會想了解求職者是否具有犯罪紀錄？
- (四) 除了以上所提的提高雇主僱用意願措施之外，您覺得還有哪些其他作法和措施可以提升雇主僱用更生保護人之意願？

訪談大綱-更生人

一、背景資料

- (一)目前年齡
- (二)教育程度
- (三)曾犯罪名

二、就業狀況調查

- (一)您於出獄後(有犯罪紀錄後)，是否需要有一份工作？抑或是願意就業但是找不到令自己滿意的工作？
- (二)您出獄後(有犯罪紀錄後)，找到目前的工作(第一份工作)，大約花了多久的時間？目前的工作性質為何？勞動契約性質為何？
- (三)在有犯罪紀錄後，是否感到找工作會比之前未有犯罪紀錄時困難？若有，您覺得困擾您就業的因素是甚麼？(年齡、學歷、技能、前科紀錄、法律規定等)

三、相關態度

- (一)對於政府方面，您認為政府應該如何促進更生人就業？(例如:放寬法律限制、技能培訓、津貼補助)，又其中您認為哪個方法最有效？為什麼？

訪談大綱-法律明文禁止之職業的從業人員

一、背景資料

- (一)職業
- (二)工作經驗

二、個人職務經驗與前科之關聯相關之合理性探討

- (一)想請問您目前的職業平常之工作內容大致有哪些？
- (二)您認為你從事的工作，需要的職能或職業特性有什麼？
- (三)您從事的職業在法律上有明文規定禁止特定之前科不能從事，而根據相關之內容，您認為這樣的立法精神合理嗎？
- (四)您認為您從事的工作與所禁止之前科規定之間，具有實質關聯性或必要性嗎？
- (五)若從故意與否、限制期間、規定的位階等加以限制有前科者從事特定之職業，認為合理嗎？
- (六)如果有替代方案的存在，可以降低有前科者犯罪的發生，請問這樣的方案您認為是否可以放寬有前科者的就業限制呢？

附錄二 訪談紀錄

訪談紀錄-A

受訪者基本資料

受訪者性別：女。

受訪者年齡：26。

受訪者服務產業：科技業。

受訪者職稱：人力資源助理。

公司僱用更生人現況

訪談者：請問您知道是否公司有僱用更生人，如果有的話，又有幾人？

受訪者：其實我不太知道我們公司有沒有僱用到更生人耶，因為我們在面試的時候不會去問來應徵的這個人有沒有前科，所以即使這個人有前科，我們也不知道。

訪談者：那如果知道公司有僱用到更生人，會如何做處理或反應？

受訪者：我個人是覺得如果他在公司都沒有什麼問題，就算知道了也不會怎樣耶，也可以當成給他一次機會。可是如果後來發現他出問題了，譬如有犯罪行為出現的話，然後公司又查出他以前有紀錄的話，可能公司會有比較高的機率解雇他。

訪談者：所以有可能因為有前科紀錄而更願意解雇囉？

受訪者：沒辦法，其實觀感會比較不好，而且感覺上面的人也會想解雇。

訪談者：那觀感不好這部分，會不會覺得他因為有前科，而覺得他未來就是會再犯之類的，或對企業產生風險？

受訪者：多少會，但是我負責的主要招募內容是還好，主要是技術員。

僱用更生保護人為員工的意願與原因

訪談者：那現在知道這個人是更生人，會願意僱用呢？還是比較不願意僱用？

受訪者：我覺得還要知道它們犯的是什麼罪耶，如果是比較輕微的，對我來說沒什麼影響，但是如果比較嚴重的，像殺人之類的，可能就不太敢用。

訪談者：所以如果是比較輕的罪，就比較願意僱用？

受訪者：對呀，可能也是因為我主要是負責找技術員啦，流動率很高，然後又比較沒關係到公司的重要資訊，所以這樣的話我認為是沒差。

訪談者：那你覺得什麼樣的前科比較算輕罪？

受訪者：是一種聽到這種罪的感覺耶。不過我覺得像只是罵人或不是故意造成的犯罪，算輕罪。然後還要看是什麼時候犯的呀，搞不好超過了十年，人早就改過了，也是應該給對方一個機會啦。

訪談者：剛有說到妳主要是找技術員，所以覺得可能跟公司營運上比較沒關係，那如果是找其他職位呢？像管錢的會計之類的。

受訪者：一般有疑慮才會要求提供良民證之類的當證明，但是公司也不太會要求，所以求職者也不會提供。

訪談者：那一般有疑慮的狀況是指什麼？

受訪者：應該是問前公司，探聽到什麼有疑慮的話吧。

對更生保護人穩定就業應具備的工作能力之期待或需求

訪談者：那對於更生人來找工作，您覺得更生人應該要具備如何的工作能力才比較願意僱用？

受訪者：我覺得還是工作態度耶，因為像操作機台那些工作能力我們可以進公司之後再培養，但是工作態度不是我們可以培養的，但是很重要。而且因為技術員流動性很高呀，如果他有做久一點的打算的這種意願，其實就算過去有比較無傷大雅的前科，我們還是願意僱用。

訪談者：那其他的如工作適應力或工作價值觀的素質呢？

受訪者：工作適應力比較重要，跟有沒有前科沒關係，只要他願意待久一點，我們就更願意去僱用他。其他東西，跟工作沒關係的話就沒關係。

訪談者：在上述所提的工作能力中，根據您的想像，您認為更生人比較困難做到的能力有哪些？

受訪者：這不一定耶，也要看他犯了什麼罪吧？我覺得因人而異，要看狀況。

訪談者：那您認為更生人和一般民眾的工作能力或態度上會有顯著不同的地方嗎？

受訪者：因為我們公司是不會去問求職者有沒有前科，也不是很重視這個部分，所以其實沒有具體的個案能夠做比較。不過人總要往好處想嘛，他既然都來找工作了，只要符合工作的條件，像高中職畢之類的，就不要去想這個人他的工作能力會比較差，只要肯做，有意願，就好。

對政府針對更生保護人訂定相關措施之建議

訪談者：那您認為政府為提高雇主僱用更生保護人的意願，若提供一些補貼，會有幫助您更願意僱用更生人嗎？

受訪者：我覺得幫助不大耶，而且如果是比較大的前科，公司應該也不會願意為了那一點點錢，而去冒這個風險吧。不過當然政府有補助的話，能申請我們也是會申請，但不是因為為了這個錢而僱用更生人，而是我們覺得這個人不錯，他剛好是更生人，而政府又有這補助，才去申請。

訪談者：那為降低就業市場因前科記錄歧視犯罪人，及有助於更生保護人就業，若更生保護人出獄後的一段期限內無再犯之情況，即可在求職或申請證照時，免填寫前科記錄，關於這種「前科消滅」的概念，您的看法如何？

受訪者：我覺得是有助於它們就業，感覺不錯，可是對一些公司來說會是不好的，因為可能的風險就被隱藏掉了。但我們公司本來就沒有很在意前科的問題，所以應該是影響不大。

訪談者:就業服務法目前有規定雇主不可要求面試者提供犯罪紀錄，對此評價是
如何呢？

受訪者:跟剛才一樣，我們不太在意求職者有沒有前科的問題，也不會主動問。

訪談者:那除了剛才說的這一些內容，您覺得還有哪些其他作法和措施可以提升
你們公司僱用更生保護人之意願？

受訪者:應該是政府要把更生人訓練好，有工作能力，還有透過一些政府資源讓
他們態度能夠轉變到適應社會的生活會是比較重要的。

訪談紀錄-B

受訪者基本資料

受訪者性別：女。

受訪者年齡：25。

受訪者服務產業：飯店服務業。

受訪者職稱：人力資源專員。

公司僱用更生人現況

訪談者:請問您知道是否公司有僱用更生人，如果有的話，又有幾人？

受訪者:我們飯店沒有用什麼更生人耶，有的話也不知道，我知道的部分只有一
個之前跟我蠻好的同事後來被其飯店說他有前科，後來他也離職了。

訪談者:是什麼樣的前科阿？

受訪者:詐欺。聽說是之前在網路上騙人可以代購外國的三C產品，收了錢卻沒
交貨，有被人告過。

僱用更生保護人為員工的意願與原因

訪談者:那請問在面試的時候，會提問關於前科相關的事情嗎？

受訪者:我相信人性本善，所以面試是不會問啦，但是如果知道對方有前科，為
了風險，是不太願意用。

訪談者:那如果你們知道來求職的人是更生人，那飯店業對更生人的想法可能會
是什麼？

受訪者:交友狀況複雜，在現場主管管不動他，或有一些不好的習性啦。當然也
要看他犯罪的項目，但是只要知道他坐過牢，就會對他有很多的想像，就會害怕。

訪談者:所以會對前科有預設就是？

受訪者:對阿。

訪談者:所以因為有這一些可能的風險，在僱用上的考量就是？

受訪者:會比較不願意聘用，如果一開始知道他有前科，就會不錄用他，不想要
自找麻煩。但是面試的時間很短，有時候就頂多兩三個小時，你怎麼知道這個人
實際上是如何，很有可能說的跟做的是一套，所以要進來工作後才會知道一些狀
況。

訪談者:那如果今天兩個求職者一個有前科，另外一個沒有，但是有前科的人很

有可能你覺得客觀上工作能力比較好，例如有證照，有工作經驗，那這部分如何選用？

受訪者：會選沒有前科的那位。

訪談者：那這樣聽起來，感覺你們好像會比較在意前科這部分，那是所有的職缺都是會列為考慮？還是會做區分？

受訪者：基本上都是會考慮，而且如果是像是經理或保全之類的，應該會考量得更多。

訪談者：那剛才才談到有個同事有過詐欺的前科，那實際上他的工作表現如何？

受訪者：其實他的工作表現不錯，一到公司就是主任，後來還升到副理。只是他後來還跑去台北 OO 飯店工作，做兩份工作被發現，結果就是兩邊的工作都沒了，你知道的嘛，競業禁止，雖然對方飯店在台北，可是主管還是覺得不妥。然後因為對方飯店有法務部門，一查發現他有前科，就觀感更不佳，主管就更不可能讓他回來工作了，就開除了。然後其實雖然前科跟工作內容沒有相關，但是他如果再往上升，搞不好會碰到金錢，就會害怕他侵占公款，會有這樣的疑慮是很正常。

訪談者：那這樣的話，會不會以後在面試的時候希望求職者提供良民證？

受訪者：其實我覺得有沒有主動告知沒有差，他有前科也說了，不影響工作表現，他要是沒爆出這麼多事情也沒有人知道他有前科。後來因為這件事情，公司的履歷表上就多了一項，是否於有必要時提供良民證給公司這個選項，不過我們是不會在面試的時候問求職者有沒有前科。不過我們也發現其實很多求職者連良民證是什麼都不知道。

訪談者：那會因為犯的類型不一樣，有些許差異嗎？

受訪者：其實每個罪都可大可小，如果是小的罪或許觀感會還好一點，但是就是會擔心風險，那我如果有其他人可以考慮，我就不會用。但是如果他的前科已經譬如二十年這麼久了，然後後來工作也一直都還可以，這樣就會考慮。

對更生保護人穩定就業應具備的工作能力之期待或需求

訪談者：那這樣的話，那對於更生人穩定就業部分，覺得有什麼地方是應該具有的能力或期待，有助於飯店僱用更生人呢？

受訪者：應該是工作態度，但是既然都知道他有前科了，那我為了避免麻煩，那就不會想錄用。都不用的話，可能也不會有什麼過多的期待或想像，雖然這樣很不好意思，但是不想像之前那樣出現類似的 case。

對政府針對更生保護人訂定相關措施之建議

訪談者：就業服務法目前有規定雇主不可要求面試者提供犯罪紀錄，對此評價是怎麼呢？

受訪者：這我知道，對公司而言，當然是問越詳細越好，但是對更生人而言，這是保護沒錯。就像有時候面試會問很詳細，連求職者的爸媽和生日都會問，你說這跟工作有關係嗎？當然沒有，可是就會想從一些其他的資料去推敲出這個人的

背景或個性是如何，然後看公司是否是想要這樣的人。

訪談者:政府如果補助一些錢，來促進更生人的就業，你們對這評價如何？

受訪者:政府補助很多，我們也會申請。但是跟就服站做接洽的時候，我們可能就會先跟他說我們希望怎樣的能補助的對象，因為就服法也是有很多須保護的類型嘛，那我們最喜歡的是二度就業婦女或獨力負擔家計者，身心障礙者的話可以接受聽障，能夠讀唇，但就不會為了補助想去用更生人。

訪談者:縱然補助的比較多呢？

受訪者:同樣不會。

訪談者:所以錢不太會構成誘因就是了？

受訪者:恩。

除了以上所提的提高雇主僱用意願措施之外，您覺得還有哪些其他作法和措施可以提升雇主僱用更生保護人之意願？

受訪者:沒有，我覺得我們不會願意去冒那個風險。

訪談者:那最後問一下如果採取政府推前科消滅制度，我解釋一下，這是說更生人出獄後的一段期限內無再犯之情況，即可以在紀錄上塗銷前科記錄，針對這樣的制度，您的看法如何？

受訪者:對更生人來說，當然不錯，可以保護它們，我是覺得這制度 OK。

訪談者:那對公司而言呢？

受訪者:如果資料都沒了，我們也就不知道啦，就當他沒有犯罪過就是，對公司是否有利弊，我就覺得還好。

訪談紀錄-C

受訪者基本資料

受訪者性別：男

受訪者年齡：25

受訪者服務場域：會計業，會計事務所。

受訪者職稱：人力資源專員。

公司僱用更生人現況

訪問者：請問是否事務所有僱用更生人？如果有的話，知道數量為多少嗎？

受訪者：其實這個不太清楚，因為我們在僱用的時候，並不會主動去詢問有沒有前科，所以公司的電腦內部關於員工的基本資料上也不會有這個。不過有聽過以前有人有汗錢的案例，那樣的員工就會被註記有相關事蹟，不過當然已經解雇了。

訪問者：據我所知，會計師有法律上明文規定的前科禁止，想說不會因為這樣而去調查員工的前科？

受訪者：我們主要是每年畢業季的時候招募新鮮人進事務所，但這些新鮮人主要是做查帳員的工作，不是會計師。事務所對新鮮人的招募要求大概就是要會計相關科系，有熱忱，希望能夠久做之類的吧，畢竟我們這裡業務量大，也流動性高，

還真的不會去在面試的時候問這個，但如果是財務部的，會碰到錢的人，錄取之後會要對方檢附相關資料。

僱用更生保護人為員工的意願與原因

訪問者:那這樣如果知道這個求職者是有前科的，會因為這樣有影響到雇用意願嗎？

受訪者:多少會吧，畢竟台灣社會對前科的印象還沒很好，如果知道有的話，我應該會請請示經理這部分的狀況，讓經理做決定。

訪問者:讓經理做決定喔，那目前有這方面的例子嗎？

受訪者:目前沒有，但是我覺得除了財務部的以外，其他剛進來的人員大多是不會碰到錢的查帳員而已，其實雖然有影響，但不會碰到公司的重要資產，應該是還好，只是如果知道，會對這個人比較有防心一點，會多注意。

訪問者:那像剛才說的，如果是會碰到錢相關的職缺，會要對方提資料，若對方不提的話，會如何處理呢？

受訪者:可能會請主管去跟對方聊一下為什麼不願意提，看看狀況是怎樣。

訪問者:那如果發現對方是因為有前科紀錄不提的話？

受訪者:這個就要看主管決定的了，不過我覺得如果犯的是有關錢相關的工作，可能會傾向解雇。

訪問者:那剛才提到說對有前科的人會印象不好，能稍微描述得更具體點嗎？

受訪者:我個人是覺得有前科的人像一顆未爆彈耶，不知道他何時會突然爆炸，感覺脾氣或個人經歷也跟一般人不太一樣，不見得對公司有好處，可能會有再犯的可能。

訪問者:那您覺得前科的類型會影響到聘雇與否的結果嗎？

受訪者:多少會，如果是小罪，又不影響工作的進行，可能就比較無所謂，但是如果是侵占這種對事務所比較敏感的前科，就無法。還有可能要看他犯過幾次做綜合判斷。

對更生保護人穩定就業應具備的工作能力之期待或需求

訪問者:那您覺得對更生人來說，如果他要進事務所工作，應該最需要培養的是什麼？

受訪者:如果我們知道有前科的話，然後主管願意收，那就會希望說他的工作態度的部分吧，因為總覺得有前科的人比較難管，或態度比較差。再者，如果是專業能力的部分，他要能進來，一定是符合我們的標準，就沒什麼差異的問題，但是有前科的人是否能有一些專業的能力，這我就不清楚了。

對政府針對更生保護人訂定相關措施之建議

訪問者:那如果政府現在為了促進更生人就業，提供補助的話，會使你們更願意僱用嗎？

受訪者:我們不太會使用到政府的獎勵僱用的補助耶，所以我覺得是不太會有影響。

訪問者:那其實目前的就業服務法有規定雇主不可要求面試者提供犯罪紀錄，對此評價為何？

受訪者:這個應該有補充的東西吧？

訪問者:阿，有的，需要無正當理由的狀況下，通常可能是關於這個工作是否與前科有關，最明顯的例子就是法律明文規定的。

受訪者:恩，這樣聽起來比較合理，那我是覺得這樣也好，或許跟我學心理的有關，前科應該對當事人會很難過，我能體會那種感覺，所以這樣如果有這樣的規定的話，也不錯。而且這也表示他的前科跟工作沒關係，所以不用問。不過以公司的立場來看，剛進來的人可能沒差，但是可能會影響到升遷，因為越高職位的人，公司掌握到的個人資訊就會越多，甚至有些不是工作因素的原因也會作為判斷升遷的依據，所以這樣的制度，可能暫時性對他們是好的。

訪問者:那這麼說起來，那如果今天台灣新規定了關於前科的消滅制度，也就是一段時間後，如果沒有再犯的話，前科就不會被記載了，對於這樣的制度，您的想法是什麼呢？

受訪者:我覺得這個制度要看耶，譬如說要看是什麼罪吧，如果是殺人犯也這樣我就覺得不太好，然後時間要怎麼訂也是問題，不過如果政府進行過審慎評估，在企業和更生人之間找到個平衡點會是好的，否則這個制度就會存在問題。

訪問者:所以您覺得怎樣的罪比較適合這樣的制度

受訪者:主要是比較小的罪吧，這樣也給當事人一個改過的機會，其實立意良善，不過就是怕搞的不好，最後這制度無法妥善上路。但是如果有這制度，我們就按照規定走。

訪問者:好，謝謝。那最後想問一下說，除了上面講的補貼之類的以外，有任何措施的推動，會使企業更願意僱用更生人嗎？

受訪者:我是覺得他們在監獄裡面的時候要加強心理訓練，定期安排心理諮商，不然宗教也不錯，讓他們在裡面的時候就比較能夠有洗心革面的機會。另外應該是技能吧，如果有些人關太久，都沒什麼一技之長，要出來找工作應該也是不容易。

訪談紀錄-D

背景資料

目前年齡：40 多。

性別：女。

教育程度：大學。

職業：就業諮詢志工。

訪問者:我想請問你在推介更生人就業的一些經驗？譬如對更生人的印象啦，具體的實例，什麼都可以。

受訪者:議題有很多耶,要不要具體一點來問。

訪問者:對不起,那我先問看看在推介就業的時候,老闆那邊對更生人的普遍印象是什麼?

受訪者:其實許多人出來後,不知道自己能做什麼,也因前科的關係,工作比較不好找。

訪問者:怎麼說?

受訪者:因為跟其他弱勢的族群比,更生人一比之下,就是給雇主比較不好的觀感。而且其他的族群也有補貼可以拿,也有很多促進就業的政策。雇主為什麼要先用更生人,而不是其他族群,像二度就業婦女之類的。

訪問者:所以說,雇主如果要用弱勢族群,就是會先考慮其他的類別就是。

受訪者:對阿,而且雇主是現實的,其他族群有一些計畫或方案在推,也給了雇主很多補助。那更生人呢?不過最近有比較好啦,越來越多的計畫開始補助更生人就業,但是像之前有推一個職場學習及再適應計畫,補助前三個月更生人薪資,但是成效也不好,而且補助期限也真的很短,之後的像什麼立即上工計畫之類的,其實對更生人來說是美意,但真的跟其他身分比起來,更生人就是弱勢了一點。

訪問者:所以整體而言,這些政府的促進更生人就業的方案,比較偏沒效?

受訪者:也不是這樣說,當然政府的計畫出來,一定多少有幫助,可是我總覺得沒有辦法達到預期的理想。

訪問者:那在所面臨的更生人,普遍的印象是什麼呢?

受訪者:如果是去監獄裡面做就業的東西宣傳,什麼樣的人都有,態度有好的啦,有不好的。也是有看到許多在問出來後的工作東西,因為很多人其實都有經濟壓力,會擔心,我覺得還不錯。那至於會走到協會來詢問的人,通常自己來的都比較有覺悟,如果是被逼來的,印象中可能態度會較不好,這部分的人會比較難推,有時候會很嚴肅地去說自己要先改善自己的態度,才比較有機會幫他推。

訪問者:那會覺得更生人的專業技能之類的比較不好嗎?

受訪者:普遍來說是比較不好,學歷是國高中而已的很多,沒一技之長的也是很多。不過現在監獄裡面都會有一些職業訓練在跑,有一些學的還行的,譬如剪頭髮,一些製造業的功夫學的不錯的,出來後會比較好推。

訪問者:所以在推工作的時候,主要也是以一些技術性工作或臨時工為主嗎?

受訪者:也沒辦法,我們這邊跟就業服務站配合,主要也是一些比較低階的工作,跟 104 那種的不能比,所以我們能推的,也是以這種比較多。

訪問者:不過會覺得因為更生人的特殊性,比較適合推介這種工作嗎?

受訪者:通常更生人沒念過什麼書的比例比較高,一般那種大企業,不太可能推。知名的科技廠搞不好也不太願意用。但是也是有廠商願意提供技術員的缺,給一些我們認為不錯的更生人去試看看。

訪問者:那這些雇主有過什麼意見的回饋沒有?

受訪者:有的當然是好的,有聽過很珍惜工作,認真做的。但是也有雇主都反映我們推過去的很多更生人很有性格,不太好管理,做一做就不做了。

訪問者:那會不會因為有負評過來，影響雇主聘雇的意願呢？

受訪者:當然會，有些有過不好經驗的老闆，後來就說不要我們推更生人過去了，說我們不要彼此浪費時間，但是也有好的，不能一概而論。

訪問者:那通常企業的性質或規模是？

受訪者:通常是中小企業，那種不到 10 人的小工廠，然後是體力工啦，粗工之類的比較多。

訪問者:那更生人對於推薦的工作，比較多滿意的還是覺得不滿意的？

受訪者:那些工作都是不穩定，暫時性的粗工工作居多，而且薪水不高，所以應該不滿意的居多吧，但是也無可奈何就是。

訪問者:那我知道有一些更生人的保護事業，那這部分如何？

受訪者:目前這事業類型和數量不多，但是也是對當事人來說是個相對好的工作，畢竟裡面的人都能比較理解彼此，環境會比較融洽一點。

訪談者:那，對於政府在促進更生人就業上，有什麼覺得比較好的建議嗎？我這邊想了一些，譬如補助錢、技能培訓、放寬或改變法律限制更生人的職業限制或前科塗銷等等。不過剛才談話似乎有提到過前面兩個了，那對於後面兩個的意見是如何呢？

受訪者:放寬法律限制在實務上，在我這邊啦，幾乎用不到吧。但是我覺得有必要。你想想，如果政府帶頭做，這樣民眾對更生人的態度也才會比較好一點，或許可以改變，但是個人覺得這不是短時間能做到的。

訪談者:是指法律就算改變之後，也不是短時間能改變嗎？

受訪者:人的觀念不好改，就像你自己也知道吧，你很喜歡吃個什麼，要你突然很討厭吃，有這個可能嗎？

訪談者:似乎不是很容易。

受訪者:對阿，社會對更生人的觀念也如此，但是如果有改變，當然是好事。但是對於受害者而言的權益也是要注意，必須找個衡量點，這樣才是對誰都有利，都有好處，否則法律也不是說想改就改的。

訪談者:當然，那至於後者的前科消滅呢？其實依照我目前的想法，我是覺得更生人在出獄後一定時間內如果犯行良好，應該要有前科塗銷的規定，給予他們重生的機會。

受訪者:可是這個犯行良好要如何認定，還有時間要多久？每個罪行都能用嗎？萬一如果塗銷了，他又犯罪，對雇主產生損失，那又該怎麼辦，你有想清楚這些問題嗎？

訪談者:有參考了一些文章，對這個有一點點想法，我個人是覺得根據目前再累犯的定義，是五年，之後的犯罪會不再被認為是再累犯的定義中，我覺得這個就可以當作前科消滅的一個時間點，至於是不是每個罪都能適用…，當然以保護更生人的立場，我覺得要都可以，然後覺得不應該因為他會再犯，就否定更生人的價值，您認為這樣如何？

受訪者:立意良善，但是要具體實行，可能要更審慎的評估，你不能只考慮更生

人的利益，還有要去考慮其他的因素喔。而且你這樣想，不代表雇主就是這樣想，你如果太過理想化是不好的，畢竟雇主比較從企業經營面看事情，而你是從理論面，理論面總是比較理想，但是能不能確切實施，會是個問題。

訪談者：我了解，不過我比較從保護更生人為出發點想事情，但是盡量力求圓滿一點。

受訪者：那以保護更生人就業權益的立場，這制度當然我雙手贊成，但是在考量其他因素之下，是否能真的實施，就是個大問題，所以暫時持保留態度。

訪談者：那還想問一下說，是否有覺得有其他可以促進更生人就業的措施呢？

受訪者：我想想喔，大概是心理諮商啦，跟社工師之類的，這個是有幫助的。

訪談紀錄-E

背景資料

目前年齡：27

性別：男。

教育程度：大學畢業，現讀外文研究所碩士中。

曾犯罪名：受訪者僅透露於年少時期與打架相關，推斷可能為傷害前科。

就業狀況與相關就業過程經驗

訪談者：您好，我主要是要訪談關於在有前科後，去找工作會不會遇到什麼困難，或目前的就業狀況什麼的。

受訪者：我可能會有限度的說喔，現在跟你一樣是政大的學生，念外文所。之前的經驗是年少輕狂的時候有過一些刑事紀錄，後來想要去應徵學校附近的國中代課老師，結果無法做。

訪談者：方便透露是哪方面的前科嗎？因為其實目前關於老師的就業限制方面有一些規定沒錯，但是並不是所有前科類型就是了，所以想知道是否前科的類型跟找的工作之間的關聯性。

受訪者：具體的可能沒辦法，但是主要跟打架有關係，以前有不小心走入歧途過，交了些不好的朋友。你能說一下有什麼嗎？

訪談者：(翻之前整理好的更生人就業限制表出來給對方看)，我有整理一些相關內容，你看這邊，老師的部分譬如內亂外患罪啦，或服公職貪汙，還有性犯罪相關等，這些刑事紀錄依照目前的規定是不能當老師。

受訪者：我都不是耶。

訪談者：那依照這法條的規定，其實你在法律上是有當老師的資格的。

受訪者：不過這種認定，是不是各校會自己裁量？

訪談者：如果你不是上述那些罪，學校可以聘雇你當老師，是無法剝奪你當老師的機會的。

受訪者：上面的規定好像有看過，是公務人員任用標準？

訪談者：不是，公務人員任用的有自己的法條，這個是教育人員任用條例的規定，不太一樣，限制的資格也有點不同。

受訪者:但是如果他看見我的紀錄,他不用我,我也不能反問他為什麼吧?

訪談者:依照我收集到的資料,的確有可能因為有其他紀錄,而觀感不好,所以不錄取。

受訪者:是阿,唉,我也這麼想。我去面試時,良民證是人事小姐要求的,結果我問面試我的老師,他說他從來不知道有這個東西,我回學校問教授,教授也不知道。

訪談者:所以後來你沒出證明,就沒錄用你?

受訪者:我去面試的是是00國中,面試的人是我們系上的系友,那位面試的人有去跟人事組確認,的確就是收到只要有紀錄就不能,然後我們學校老師後來再幫我向學校確認一次。對方回報我是說,的確不行,抱歉。我面試完大哭勒。

訪談者:大概懂了。

受訪者:後來還轉而憤恨校內的老師,因為前一陣子很討厭這些鼓勵我成為教育者的人,但實際上卻用體制眼光看我的人。因為我之前的法律事件有一兩位老師知道,這兩位老師都說學校可以理所當然要求良民證,現在我都不知道我畢業後的機會在哪裡。

訪談者:沒辦法,這的確是現狀下一個規定,他有正當理由要求出示良民證。

受訪者:我認為這個是一個很隱形的事情,而且前科算是汙名,因各種汙名而在找工作上被拒絕的人一定不只我。就像長太醜去應徵被拒絕,但是人家不會跟你說是覺得你長太醜。

訪談者:這部分會構成容貌歧視,可以罰錢的。

受訪者:沒講怎麼罰,你這樣就只是一個理論而已。哪天我又被歧視了再跟你說。

訪談者:感謝,那你覺得現在對你來說,造成就業的因素除了前科外,還會有什麼嗎?

受訪者:我覺得我現在也在念碩士了,也不會比別人差,但是因為這個汙名會造成我的困難,就算我已經洗心革面了,但是紀錄就是在那邊,我覺得我講出來就不會有人相信我,好像別人懷疑我就是合理的,但我覺得這是汙名。

訪談者:那有覺得政府應該如何保護或促進有前科者的就業呢?就是你覺得什麼方法比較有效。譬如補助雇主錢,修改法律的就業限制規定啦等等。

受訪者:我覺得應該從社會價值對前科者的觀點來反推,我覺得錢方面要補助鉅額,否則雇主會覺得關他屁事,一點錢而已。

訪談者:那你對於一定前科消滅制度的理解呢?是否贊成塗銷前科,讓前科消失的制度?

受訪者:前科消滅的立法,會牽動大眾意見,我們要用什麼理由去說服大眾和立法機構說在一項優惠以外,再給予你另一個甜頭,給犯罪者甜頭。今天我是雇主,不管你政府補助多少錢,都無法擔保這個有前科的人進來之後,會不會哪天大幹一筆讓我賠多少錢的。如果以預防和補償的立場關於給予補助這件事情,邏輯上雇主的要求可以無限上綱。政府也是要賺錢的機構,最好會這麼做。

訪談者:我是覺得不能有預設立場,說為什麼有前科就表示我以後會怎樣?

受訪者:但這是雇主心中的考量，而且我認為是人性。

訪談者:不過其實我訪談了幾個企業的人，有些人資其實不一定認為人性本惡，所以不會問要不要提供良民證。

受訪者:有一間學校這樣，表示有其他間也這樣。我認為最有效的方法是前科要沒有，但是要怎麼消滅，也是個問題。然後才是改法律限制。在還沒有完成這些之前，這些目標族群還是必須自力更生。

訪談紀錄-F

背景資料

目前年齡：22。

性別：男。

教育程度：高中職畢業，技術學院休學。

曾犯罪名：毒品前科。

就業狀況與相關就業過程經驗

訪問者:請問方便透露關於之前犯過的事情嗎？

受訪者:你應該從我哥那邊聽到一些了吧，啊我就是高中時期碰了些毒品，然後被抓到，進去勒戒了一陣子。

訪問者:那從勒戒所出來之後，人生目前是怎麼規劃呢？找工作吧？

受訪者:出來後，是想找工作，就是書不想念了啦，但是毒癮一直發作，也沒辦法去工作。

訪問者:那現在就是在家暫時休息囉？

受訪者:不是，就在家幫忙一些簡單的工作。

訪問者:那有沒有毒癮比較穩定，或去找工作的經驗？

受訪者:之前有想過，可是只有高職畢業是能做什麼？我爸叫我去工廠當技術員，可是我自己覺得那工時太長，又很無聊，就很不想去。之前被唸到去了面試一次，我就直接說我的狀況，回家後就被罵了，但是我自己也知道說出來大概這工作就吹了，不過我就無所謂，反正也不想做。

訪問者:那你之前在高職有考一些證照嗎？

受訪者:沒有，整天就跟朋友混，還差點休學不想念，被逼著念完就是。後來00技術學院不念也好，因為那時候要被抓進去勒戒了，一戒就是快三個月，就順便休了，反正我對念書沒興趣，所以你說的那種東西，我才不會有。

訪問者:那現在狀況應該比較穩定了吧？

受訪者:現在好一點，以前會一直想去吸，我要是還差不多狀況，才不跟你坐在這邊說話勒。

訪問者:那有覺得因為這件事情，在出來後有什麼不一樣嗎？

受訪者:我覺得左鄰右舍就都投以異樣眼光看阿，畢竟之前鬧得有點大，附近的人都知道。那些婆婆媽媽真的很煩，又愛說三道四的，我只是覺得我吸個毒而已，跟你這種自以為清高的人吃飯一樣阿，結果是我爸媽受不了，動不動就注意我，

怕我又怎麼樣了，我爸媽是說過壓力很大，還罵過我我害它們在鄰居面前抬不起頭。

訪問者:所以你覺得因為毒品這件事情，大家的觀感會不好就是？

受訪者:對阿，難道你不這麼想嗎？

訪問者:的確會受到一些影響，但是我覺得還好，我比較在意之後的一些東西。

受訪者:那是你好嗎？附近那些人就算不說，我覺得對我的印象就是吸過毒的，這種東西就這樣啊，那些人不可能看我現在不吸，就覺得我正常了，搞不好我現在回去吸，他們也會說這很正常。

訪問者:就是那種曾經做過什麼，別人也會認為你做過什麼的，的那種感覺吧。那你會覺得如果你不在家幫忙做事，去外面找工作會因為這個毒品的事情有影響嗎？

受訪者:一定會阿，連那種工作我一說就沒機會了，而且我又沒念什麼書，外面工作不就要你學歷，不然就是要刻苦耐勞的，我覺得我都沒有，現在又曾吸過毒品，大家本來就不是很喜歡我了，那不就是又找一個機會攻擊我。

訪問者:那你這樣會覺得因為毒品這件事情，受到這樣的待遇，感到不公平嗎？

受訪者:我覺得不公平又能怎樣，這社會就是這樣，所以我爸媽也說沒事情不要去跟人家提這種東西，誰都不行。

訪問者:了解，真的辛苦了。那之前除了你爸要你去面試技術員以外，有找過其他工作嗎？

受訪者:有想過做跟打電動相關的，但是苗栗都沒有這樣的工作。我爸還有問其他工作要我去看看，結果也是在科技廠，我一口就回絕了。

訪問者:對了，雖然你說之前是你直接跟對方說你有，但是你怎麼覺得是因為這個原因沒用你啊？

受訪者:拜託，我去的又不是大廠，只是竹南那個小科學園區的某間公司而已。誰都知道技術員很缺好不好，巴不得你去上班的，那這樣今天為什麼不用我，那一定是我吸過毒阿。

訪問者:那如果今天你再去找工作，會想要去說這部分的經歷嗎？

受訪者:當然是不可能，除非我不想要這份工作。

訪問者:了解，那我再問幾個小問題就好。就像剛才說的，你覺得因為毒品的關係，你會不好找工作的嘛，那你覺得如果現在政府補助公司錢，會有助於你找工作嗎？

受訪者:看人吧，我覺得還要看多少錢，如果無限期全額給，有可能。不然毒品這種東西，一點錢是沒什麼用的。公司觀感這麼差，要是我，也不會為了這點錢去用，發生事情，丟了公司的名譽怎麼辦。

訪問者:那你覺得政府如果多做一些職業訓練或證照培訓之類的東西呢？

受訪者:但以前做過的事情還是在阿，又不是只有我可以參加這種訓練。要我去花很多時間證明我不會再吸了，然後去拜託他給我工作機會，我寧願說我可能再吸喔，看老闆要不要給我這機會。

訪問者:那你剛說到以前做過的事情還是在,那如果今天政府說以前的前科過了幾年之後沒再犯,可以當作沒前科紀錄的話,會有助於找工作嗎?

受訪者:會吧,但是我去找工作我也不會說,這跟沒紀錄不是差不多。

訪問者:不過有些工作可以要你出示良民證,所以我問這個。

受訪者:什麼是良民證?

訪問者:就是去警察局可以調的資料,上面會有你以前相關的犯罪紀錄。

受訪者:那你說的就有差了。我也不知道哪間公司會不會要我出這個,但是我覺得不可能消失啦。

訪問者:謝,那再問兩個問題就好,其實法律上阿,有一些東西直接說有做過怎樣犯罪的人,不能做什麼罪之類的。那你覺得這部分,如果去做修正一些內容,然後有些工作就可以做了,會不會有助於找工作?

受訪者:你這樣問,聽起來是可以啊。可是要看內容吧,我不知道這些相關的東西。

訪問者:那我說稍微細節點,有些東西啊,可能是不管你犯什麼罪,就不能當,但是有一些是犯某幾個罪才不能當,有些是看你被判幾年之類的。

受訪者:要改也不可能全部改掉吧。這種東西是社會觀感,只要有犯過罪,不管怎樣就是會比較沒機會,詳細的我也不懂,大概這樣吧。

訪問者:那最後想問一下,你覺得有沒有可以促使有犯罪紀錄的人就業呢?

受訪者:多給我錢,然後我就比較願意去學習。

訪談紀錄-G

背景資料

目前年齡:48。

性別:男。

教育程度:高中職畢業。

曾犯罪名:毒品、偷竊未遂、搶劫等前科。(偷竊後來撤訴)

就業狀況與相關就業過程經驗

訪問者:大哥您好,可以談談您之前關於前科的事情嗎?

受訪者:我出來已經超過十年了,以前跟朋友混,什麼人都有,那時候碰了毒品就上癮了。後來被家人知道,不給我錢,要我自己去賺,受不了就偷了家人的錢去買毒品,爸爸不爽,後來去告我,但媽一直哭,後來撤了。但是我還是沒錢,那時就是一直想吃安非,就去搶去菜市場的婦女的錢包。後來被抓到,整個事情就這樣了。

訪問者:那這樣應該只有搶劫前科吧?

受訪者:因為我進去受不了,一直想吸毒,裡面的人看多了啦,一看就知道我毒癮發作,後來就被抓去驗尿,就又加一條罪了。

訪問者:那有勒戒嗎?

受訪者:有阿,還數進數出。

訪問者:那在監獄大概待了多久?

受訪者:後來總共坐了四年多啊。

訪問者:了解。那後來出來之後，是開始找工作嗎？還是有其他打算？

受訪者:三十幾了，又有妻小，當然要找工作。

訪問者:那出來之後，找工作上有遇到過什麼困難嗎？還是其實很順利？

受訪者:沒念過什麼書，早期也是在工廠工作，沒有一技之長。出來之後，找工作找得很不順，大家看我年紀這麼大，就會面有難色。

訪問者:大哥，可不可以舉幾個例子，當說故事給我聽聽？

受訪者:剛出來，什麼都願意做，但是我那時候也是很老實。但我跟你講，社會也是很現實，去一個鋼鐵廠找粗工，人家問我怎麼這年紀來找工作，前幾年卻沒工作經驗，我就老實說我的狀況。我以為他會可憐我，結果卻開始面有難色，一副就是很為難的樣子。我忘不掉那個老闆聽到我有前科後的表情，受不了就自己走了，當然也知道這工作吹了。後來找的幾個工作，我也是都老實說，還透過朋友介紹，但是一聽到我有前科，就都跟我說拍謝阿，那時候也真的是很挫折。但男人嘛，總還是要找份工作養家阿。

訪問者:那後來找到第一份工作花了多久時間？然後是怎麼樣找到的？

受訪者:找了超過半年吧，有點不記得了。這次學聰明，如果對方不問，我也不主動說，後來能瞞就盡量瞞自己有過前科，但是對方如果問，我還是會照實說啦。

訪問者:了解，那現在這份工作是如何得到的呢？

受訪者:老闆之前也是同路人啦，很體恤跟自己類似的人，很感動，感覺在這樣的環境工作比較舒服，雖然錢可能沒有之前粗工比來的多，但是我覺得比較有尊嚴一點，能養活家裡就好，也比較穩定，不用想之前到處跑來跑去。

訪問者:跑來跑去感覺就很辛苦。

受訪者:沒辦法啊，有時候還要跨幾個鄉，但是不做就沒錢。

訪問者:那前前後後，十年左右大概換了很多工作嗎？

受訪者:我主要是做粗工，體力的。都是接案子的，也沒很穩定。大概聽到哪裡有缺，就去哪裡幫忙，什麼都願意做，做過工地，做過工廠，做過搬家的，只要我能做的，有聽到有賺錢，就去。

訪問者:那這樣聽起來似乎也做過蠻多形形色色的工作，那大哥覺得那些雇主對你的態度是？或想知道那些雇主知道你有前科嗎？

受訪者:後來工作不像剛開始找那種固定工廠的工作。這種接案子的其實還好，因為都是臨時工為主，哪裡有缺就直接去了，工頭那些的看到你粗粗勇勇的，就叫你工作啦，然後下班就領錢的也有，就不會去問有的沒的。

訪問者:那聽起來找工作上，也蠻一波三折的。那大哥覺得政府要如何促進同路人找工作呢？

受訪者:可能覺得要政府去找那些對有記錄的人友善點企業，然後讓我們去那邊做，不然就是多建立一些專門給更生人就業的工作，就像那些智障的，政府不是也有保護他們，做麵包的，對吧。

訪問者:大哥，說身心障礙者會比較好唷，智障聽起來有點…。

受訪者:阿,抱歉啦,沒讀書的人講話比較粗野。

訪問者:那大哥,你覺得如果政府補助錢呢?譬如你去哪裡找工作,政府就貼那家公司一點錢,你覺得這樣會有助於你找工作嗎?

受訪者:當然有阿,誰不需要錢。等等,但是要看喔...,我找的工作都是小工廠居多,比較沒錢,所以當然能拿補貼就會拿,但是大公司可能不甩你政府。

訪問者:那大哥除了上面說的,那你覺得如果多辦一些職訓課程,培養一技之長,這樣對更生人的就業有幫助嗎?

受訪者:這也是一定的吧,不然像我出來什麼都不會,只能做粗工。政府願意培養就是好事,也是給我們一個機會,有專長就比較好找工作。

訪問者:那雖然這樣,大哥會覺得社會對前科者會過於歧視嗎?

受訪者:唉,這種東西加減啦,可是我的確以前做過嘛,人家對我這樣想,我也沒辦法。

訪問者:那大哥有沒有過於失意一段時間?

受訪者:當然阿,之前有陣子還跟娘家拿錢,被罵沒擔當,還不是必須自己吞下來。

訪問者:那最後問一下,大哥你覺得如果像你這樣出來後沒再犯阿,政府如果去更改現有的法律說,出來後素行良好,那就讓你的前科消失,就是去警察局調資料,會發現你沒前科了,讓你可以去找工作說你沒前科,你覺得這樣的制度,適合幫助更生人就業嘛?

受訪者:如果政府有意願要幫助我們是很好啦,但這是有可能的嗎?

訪問者:我不清楚耶,但是我覺得這制度很不錯,所以再這邊問問大哥的看法。

受訪者:我是覺得啦,如果政府願意讓我們再之後的前科沒了,當然就是對我這種已經金盆洗手的一種肯定,那這樣透過政府的證明,是不是就更能表示我已經不會再犯了?那應該可以更促使我們就業。那如果政府選用一些方法去推介我們就業,又沒有了前科紀錄,那老闆一定就會比較願意用。

訪談紀錄-II

一、背景資料

職業:警察。

性別:男。

工作經驗:28年。

二、個人職務經驗與前科之關聯相關之合理性探討

訪問者:想請問您目前的職業平常之工作內容大致有哪些?

受訪者:主要是守衛警察局大門、巡邏、夜晚值班、依需求去別的地方幫忙支援。

訪問者:您認為從事警察,需要的職能或職業特性有什麼?

受訪者:工作要認真、要很聽長官說的話、依法行事、要能接受日夜輪調、自己或家人可以承擔和接受可能發生的風險、脾氣和EQ要好點,因為民眾常罵警察,不過他敢打我,我就會抓他妨礙公務,要清楚界線,不能隨便。

訪問者:這樣好像都是跟工作態度比較有關係,那當警察覺得要具備怎樣的能

力？

受訪者：基本上，警察就是警校畢業，考過特考就任用，沒有法律上的限制就能做，現在還有開放給一般大學畢業生去考，這樣就是考試通過任用及格吧。不過警察重視體能，基本的體能要好，才有辦法適應眾多的職務。

訪問者：那其實警察在法律上有其特殊性，法律有規定警察不得有特定前科才能做，主要的規定在警大警專有個身家調查辦法和警察人事任用條例中有規定，您覺得這樣的限制的精神如何？

受訪者：當然有需要阿。警察是國家的公務員裡面比較特別的，而且還會配槍，如果讓有前科者可以有槍，其實很危險。

訪問者：為什麼很危險啊？有前科者拿槍表示？

受訪者：我做警察二十多年了，對於這些會犯罪的人的感想就是少數人犯大多數的罪，常常會犯的就是那些人，所以也很習慣有發生什麼，就先清查有前科的民眾。犯罪是一種習性，就像我們人的個性，要改很難，有些人被我抓過很多次，就是死性不改，尤其是那種吸毒啦，慣竊很常見。萬一現在讓這些有惡習的人可以拿槍，那不就很危險，心情不好或犯罪慾望又來，那就不會很可怕，拿槍是跟人的生命有關係，不可以不謹慎一點。

訪問者：那是指所有前科都一樣嗎？因為有些前科跟拿槍沒關係。

受訪者：當然，都一樣，而且合理，警察的道德操守要求要比其他一般職業來的高。

訪問者：看起來您認為相關之規定有必要性，那您覺得這限制跟警察之間的工作有實質關聯性嗎？

受訪者：是否有關聯性這不一定，有關聯性的被禁止，這是一定。但是警察的工作需要比較高的道德標準，就算比較沒有關聯性，大部分的狀況下去限制我覺得是合理的。

訪問者：為什麼會覺得警察這個工作因為比較有高道德標準，就比較需要有前科上的就業限制呢？

受訪者：警察如果出事的話，可能會很嚴重的，譬如拿槍殺人，攻擊人民，可能會產生很多具體難以想像的危害，這種高風險的工作，是不能夠容忍一點點差錯的發生，所以限制嚴格一點是合理的。還有，是民眾能不能接受的問題。我認為現在社會大眾還是沒有辦法接受有前科的人從事警察這個工作，如果社會觀感一直是這樣，那限制就是必要的。

訪問者：因為從法條來看，只要有犯罪紀錄被判決確定就不能當警察了，所以從談話中，可以發現說您認為沒有太大的關聯性，也是可以限制就是。那這樣所有的犯罪類型都一體適用嗎？就是說您認為什麼犯罪類型都能做警察？

受訪者：不，當然不是，但是警察可以限制的比較多。如果有那種跟警察完全沒有關係的犯罪類型、或比較情有可原的，應該要是能當警察的，也是給予他們一個機會。我記得少年犯罪就能考警大。

訪問者：這我知道，那對故意犯罪或過失犯罪這部分的前科限制，有什麼看法呢？

受訪者：我是覺得應該要全面排除過失犯，因為過失犯並不是有意要犯罪的，這部分就不合理，應該要以故意犯為準。

訪問者：所以就是所有犯罪類型，只要是過失犯，都應該排除就是。

受訪者：對，我覺得這種東西通常是要以他的惡性重不重大來看，如果是過失犯，惡性就比較低，那對這部分去剝奪他的就業限制就不合理。

訪問者：那您認為終身限制有前科者不能從事警察這工作，有什麼看法？

受訪者：終身限制就不合理，這對犯罪人很不公平。

訪問者：那您覺得這樣的規定要如何他比較公平呢？

受訪者：我們實務上操作一個人的前科是有機制的，是我同事在管，通常他犯後五年內再犯就是累犯，那之後再犯罪就不算了，那以這個做標準，犯後五年都沒犯罪，應該要能讓這個人能夠做這職業，而且五年也蠻久的了，會再犯的早就又犯了。就比例上來說，出來後又犯罪的人通常在出來後幾年內就會做，那種超過十年的比較少。

訪問者：那其實限制職業自由的規定，有些在法律，有些在行政命令，您覺得這樣合理嗎？

受訪者：當然合理，以行政命令也是可以。這種東西主要是考慮對人民的危害程度，跟規定在哪裡沒有關係。

訪問者：那如果法律沒有授權行政機關訂這樣的規定呢？

受訪者：行政機關做這樣的決定有他的考量，我是覺得可以，還是剛才說的，跟規定在哪裡沒關係，而是跟他規定這個的目的有關係，能達到目的就好。

訪問者：那最後想問一下，如果現在有一些替代方案可以管控有前科人當警察，降低他再犯的可能，是否覺得可以比較放寬法律上的限制？

訪問者：聽起來是不錯，但是實務上這很難操作。而且對當事人感覺也是種汗辱吧，每天被人監控著。另外，成本也會增加，所以政府不可能這樣做的啦

訪談紀錄-I

一、背景資料

職業：計程車司機。

性別：男。

工作經驗：12年。

二、個人職務經驗與前科之關聯相關之合理性探討

訪問者：司機大哥，想問你覺得說做這一行，需要怎樣的條件或要求嗎？

受訪者：要去考專門的駕照，然後去考試，考過了就找間車行去申請，等執照下來，就開始做啦。

訪問者：那實際上的工作，就像這樣每天在剛才那裏排班？

受訪者：我是有跟車行的啦，按照車行的指示，來這裡排，在路上看到有人招也會停，現在也有配合叫車服務，以人為本嘛，當然對我來說，能賺就賺，不然車空著就是沒賺錢。

訪問者：那在人格特質方面，您覺得怎麼樣比較適合當司機？

受訪者：我覺得什麼個性的人都能做這行啦，限制沒有很多，但是要做的久吼，還是要有熱忱啦，還有想要賺錢。阿不過這行也不是收入很穩定，那種很想要做公務員那種的人不適合啦。

訪問者：那叔叔你覺得有前科的人是否能做這行呢？

受訪者：阿，你指的是這個方面喔。恩，可是一般人對這個觀感沒有很好，阿萬一有坐過牢的來做，那以後人不坐計程車了，阿那我生意不就沒了，好不好。有點像那個什麼話來著，一顆老鼠屎壞了一鍋粥，我這個工作承擔不起。

訪問者：所以叔叔認為有前科的人不適合做計程車司機就是。

受訪者：對阿，我跟你說啦，你還沒出來工作，可能不知道，但是這個社會是很現實的。如果現在傳出我靠的車行有用殺過人的還是搶過劫的，你對這車行印象不是不好，就是寧願去選別間，那我們生意不就跑了？競爭很激烈的，我們這行，所以這種東西當然不要有就不要再有。而且我們會接觸到的是人勒，比較敏感，所以最好不要有，除非政府能掛保證，但你想甘有可能？

訪問者：那這樣的話，叔叔覺得是所有罪都不適合做這行，還是要特定的犯罪類型才不適合？

受訪者：每個罪，感覺當然會不一樣啦，但是你想想，如果是你，知道這司機有犯過壞事情，你下次會想叫他車？這是一種感覺問題，不是適合不適合的問題，所以你問我，我當然覺得所有罪都不行，那就更別說那種很恐怖的了。

訪問者：那照叔叔這樣說，如果今天這個罪，其實跟開計程車之間沒有什麼關係，或說人對這個犯罪的感覺比較覺得輕微，譬如說只是因為偽造東西被抓到，感覺就跟做這行沒甚麼關係，也是一樣的結論嗎？

受訪者：還是感覺上的一種問題。工作是要賺錢的，沒錢賺怎麼能養家，所以這方面應該要嚴格一點，消費者印象才會好，而且如果出事了，不是那個人賠了就好，搞不好整個車行生意都會受影響。我覺得啦，就像你要我現在戒酒，根本不可能，那些人也是一樣，會犯罪的人，就會比我們這種沒犯過的更容易犯。所以說，就算沒關聯，也最好是禁止。

訪問者：那叔叔覺得終身限制這樣好嗎？也就是說，他犯過這個罪，那麼我們法律就禁止他不能做。

受訪者：如果能夠知道，我說能夠知道喔，他如果確定不會再犯，已經是人家說的金盆洗手的了話，那做這行我就沒什麼意見。但是現在問題就是，你要怎麼知道他不不會再犯？

訪問者：未來的事情很難說，可以從他出來後做了幾年的事情之類的判斷吧。

受訪者：對嘛，就是很難說，所以才要禁止。但是喔，一輩子都不能做，感覺是長了點啦，它們畢竟也是可憐人，東不能做，西不能做，其實也是很可憐。這就要交給馬英九去查啦，政府現在如果能像農產品那樣替那些人掛保證，那就沒問題，民眾的觀感也會比較好，也才比較不會影響生意。

訪問者：我覺得政府很難做這樣的保證耶，所以萬一政府沒辦法保證這個犯過錯

的人已經改過自新，就覺得一輩子不能做這行，比較適當囉？

受訪者：沒辦法啊，我們這行牽涉到的是人，競爭又很大，能不有負面影響就盡量不要有，這個不能做，他們還是能作別行的嘛，做那種不太會接觸到人的，那就不會有人的感覺，就這方面應該就比較沒必要去規定還是限制的。不過一輩子是太久了點，我感覺喔，他如果出來後，工作已經個七八年了，也沒有再犯，法律是不應該這樣去做限制。但是車行如果知道你有前科，可能不給你靠的機會還是大了點，大概就是剛才說的那樣。

訪問者：那大哥覺得這樣的限制阿，應該要用比較高層度的法律來規定，還是一般政府機關就可以發命令限制？

受訪者：這我不太清楚差異，不是都國家做的嗎？

訪問者：如果用法律來做，是比較嚴格的，因為法律有誰先誰後的規定。向政府做出來的規則阿，是不能跟立法委員做出來的內容或精神是不一樣的，不然政府做出來的規則會被認為是沒有用的。

受訪者：我是覺得喔，都是國家做出來的，那應該就沒問題。

訪問者：那譬如說加一些衛星追蹤的設備，或車行能夠知道這個有前科的人的動態，然後讓它們做這行，對這樣的做法有什麼看法呢？

受訪者：恩，那錢誰出？你剛說的衛星導航，爛的一個也要幾千元，車行要付這筆錢？還是要那個人付？政府如果全額裝，那應該就可以，但是如果車行自己吸收成本，我跟你說啦，那是不太可能的事情，除非他遇到了佛陀轉世的老闆。而且，裝了也不見得表示不會再犯吧。

訪問者：不過應該比較有嚇阻力，因為再犯就會被抓。

受訪者：那政府現在有做這個嗎？

訪問者：沒有耶，只是想要問問看。

受訪者：那就沒可能，這種做法要私人做還是太勉強了，因為老闆也是要賺錢的。

附錄三 前科者之法律或命令上之就業限制

法規名稱與條號	限制權利	所犯罪名	限制期間
律師法第四條	律師	曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定，並依其罪名足認其已喪失執行律師之信譽，經律師懲戒委員會懲戒除名者。但受緩刑之宣告，緩刑期滿而未經撤銷或因過失犯罪者，不在此限。	
職業訓練師甄審遴聘辦法第十一條	訓練師	一、曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案，尚未結案。	
		二、曾服公務因貪污瀆職，經判決確定或通緝有案，尚未結案。	
		三、曾受有期徒刑一年以上刑之宣告。	服刑期滿尚未逾三年。
		四、褫奪公權。	尚未復權者。
仲裁法第七條	仲裁人	一、犯貪污、瀆職之罪，經判刑確定。	
		二、犯前款以外之罪，經判處有期徒刑一年以上之刑確定。	
		三、經褫奪公權宣告。	尚未復權。
組織犯罪防制條例第十三條	不得登記為公職人員候選人	犯本條例之罪，經判處有期徒刑以上之刑確定。	
建築師法第四條	建築師	因業務上有關犯罪之行為，受一年有期徒刑以上之刑之判決確定，未受緩刑之宣告。	
不動產經紀業管理條例第六條	不得申請經營經紀業、不得擔任公司負責	一、犯詐欺、背信、侵占罪、性侵害犯罪防治法第二條所定之罪、組織犯罪防制條例第三條第一項、第二項、第六條、第九條之罪，經受有期徒刑一年以上刑之宣告確定。但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行完畢或執行完畢或赦免後未滿三年。
		二、受感訓處分之裁定確定。	尚未執行完畢或執行完畢後未滿三年。

	人、董事、監察人、經理人或商號負責人、經理人		
著作權集體管理團體條例第六條	發起人	曾犯詐欺、背信、侵占罪或違反著作權法之罪，經判決確定，受有期徒刑六個月以上刑之宣告。	尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿二年。
工商團體會務工作人員管理辦法第八條	會務工作人員	一、因犯罪經判處有期徒刑以上之刑確定。但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未畢。
		二、受保安處分裁定確定。	尚未執行或執行未畢。
自來水事業技術人員考驗辦法第九條	應考人員	一、犯內亂罪、外患罪、經判決確定。	
		二、曾服公職有貪污行為經判決確定。	
		三、經法院通緝有案。	尚未結案。
		四、褫奪公權。	尚未復權。
集會遊行法第十條	負責人及代理人或糾察員	一、經判處有期徒刑以上之刑確定，但受緩刑之宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未完畢。
		二、受保安處分或感訓處分之裁判確定。	尚未執行或執行未完畢。
保全業法第十一條	董事、監察人、經理人	一、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告，服刑期滿尚未逾二年。	服刑期滿未逾二年。
		二、曾服公務虧空公款，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年者。
都市更新團體設立	理事或候	一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。	

管理及解散辦法第十五條	補理事	二、曾犯詐欺、背信、侵占罪或違反工商管理法令，經受有期徒刑一年以上刑之宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾服公務虧空公款，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
廣播電視事業負責人與從業人員管理規則第四條	負責人	曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		曾利用廣播、電視或新聞工作之職務關係犯罪，判處有期徒刑以上之刑確定者。	
		曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		曾犯侵占、詐欺或背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
投票所開票所監察員推薦及服務規則第三條	主任監察員、監察員	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經依刑法判刑確定。	
		二、曾犯貪污罪，經判刑確定。	
		三、曾犯刑法第一百四十二條、第一百四十四條之罪，經判刑確定。	
		四、犯前三款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未完畢。
		五、受保安處分或感訓處分之裁判確定。	尚未執行或執行未完畢。
		六、褫奪公權。	尚未復權。
技師法第六條	技師	因業務上有關之犯罪行為，受一年有期徒刑以上刑之判決確定，而未受緩刑之宣告。	
證券投資顧問事業設置標準第三條	發起人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		二、曾犯詐欺、背信或侵占罪經受有期徒刑一年以上刑之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後

			尚未逾二年。
		三、曾犯公務或業務侵占罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾二年。
		四、違反證券交易法或本法規定，經有罪判決確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。
		五、違反銀行法第二十九條第一項規定經營收受存款、受託經理信託資金、公眾財產或辦理國內外匯兌業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。
		六、違反信託業法第三十三條規定辦理信託業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。
票券金融公司負責人應具備資格條件準則第三條	負責人	一、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		二、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反公司法、稅捐稽徵法或其他工商管理法、經宣告有期徒刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		三、違反銀行法、信用合作社法、管理外匯條例、保險法、證券交易法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、受感訓(管訓)處分或保安處分之裁定確定。	尚未執行、執行未畢或執行完畢尚未逾五年。
		五、因違反銀行法、信用合作社法、保險法、證券交易法或其他金融管理法，經主管機關命令撤換或解任。	尚未逾五年者。

保險業負責人應具備資格條件準則第三條	負責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅稅稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		五、違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、農業金融法、農會法、漁會法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、因違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、農業金融法、農會法、漁會法或其他金融管理法，經主管機關命令撤換或解任。	尚未逾五年者。
		七、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。
證券投資信託事業設置標準第三條	發起人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上刑之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾二年。
		三、曾犯公務或業務侵占罪，經宣告有期徒刑以	尚未執行完

		上之刑確定。	畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾二年。
		四、違反證券交易法或本法規定，經有罪判決確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。
		五、違反銀行法第二十九條第一項規定經營收受存款、受託經理信託資金、公眾財產或辦理國內外匯兌業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後，尚未逾三年。
		六、違反信託業法第三十三條規定辦理信託業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。
銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則第三條	銀行負責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、曾犯貪污罪、受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		五、違反銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、農業金融法、農會法、漁會法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物	尚未執行完畢，

		罪，受強制工作處分之宣告。	或執行完畢尚未逾五年。
		七、因違反銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、信用合作社法、農業金融法、農會法、漁會法或其他金融管理法，經主管機關命令撤換或解任。	尚未逾五年。
證券商設置標準第四條	發起人	一、動員勸亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪或違反工商管理法令，經受有期徒刑一年以上刑之宣告。	執行完畢尚未逾二年
		三、曾服公務虧空公款，經判刑確定。	執行完畢尚未逾二年。
		四、依本法、期貨交易法之規定，受罰金以上刑之宣告。	執行完畢，緩刑期滿或赦免後未滿三年。
信用合作社社員代表理事經理人應具備資格條件及選聘辦法第四條	社員代表候選人	一、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		二、受保安處分之裁定確定。	尚未執行、執行未畢或執行完畢尚未逾五年。
		三、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年。
		四、曾犯貪污、偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規，經宣告有期徒刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		五、違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、農業金融法、農會法、漁會法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、因違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條	尚未逾五年者。

		例、不動產證券化條例、合作社法、保險法、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、農業金融法、農會法、漁會法、或其他金融管理法、或信用合作社章程經主管機關或信用合作社予以解職、解聘或免職處分。	
電影法第四條	負責人	一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪或違反工商管理法律，受一年以上有期徒刑之宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾因電影片製作、發行或映演違法，受有期徒刑以上刑之宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		四、曾服公務因貪污瀆職，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
公職人員罷免辦事處及辦事人員之設置及徵求連署辦法第七條	罷免辦事員	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經依刑法判刑確定。	
		二、曾犯貪污罪，經判刑確定。	
		三、曾犯刑法第一百四十二條、第一百四十四條之罪，經判刑確定。	
		四、犯前三款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未完畢。
		五、受保安處分或感訓處分之裁判確定。	尚未執行或執行未完畢。
		六、褫奪公權。	尚未復權。
幼稚教育法第七條	董事或負責人	一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務因貪污瀆職，經判決確定或通緝有案尚未結案。	
		三、曾受有期徒刑一年以上刑之宣告，服刑期滿尚未逾三年。	
		四、褫奪公權。	尚未復權。
私立學校法第二十條	創辦人、董事及監察人	一、曾任本法中華民國九十六年十二月十八日修正之條文施行前財團法人私立學校董事長、董事，或學校法人董事長、董事、監察人或私立學校校長，利用職務上機會犯罪，經判刑確定或經依法解職或免職。	
		二、曾受有期徒刑一年以上刑之宣告，服刑期滿。	尚未逾三年。
教育人員任用條例	教育人員	一、曾犯內亂、外患罪，經判決確定或通緝有案尚未結案。	尚未復權。

三十一條		二、曾服公務，因貪污瀆職經判決確定或通緝有案尚未結案。	
		三、曾犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經判刑確定。	
		四、褫奪公權。	
漁船船員管理規則第二十條	船員	經判處有期徒刑以上之刑確定。但受緩刑之宣告或保護管束期間，經法院或檢察署同意出海作業者，不在此限。	尚未執行或執行未完畢或因案通緝中。
公司法第三十條	經理人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	服刑期滿尚未逾五年。
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾服公務虧空公款，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
電視增力機、變頻機及社區共同天線電視設備設立辦法第八條	負責人、從業人員	一、曾觸犯或煽惑他人觸犯內亂罪、外患罪，經判決確定，或通緝有案尚未結案者。	尚未復權。
		二、褫奪公權。	
引水法第十三條	引水人	犯罪經判處徒刑三年以上確定。	
旅行業管理規則第十四條	發起人、董事、監察人、經理人、執行業務代表公司之股東	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	服刑期滿尚未逾五年。
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經有期徒刑一年以上宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾服公務虧空公款，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
發展觀光條例第三	發起人、董	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	服刑期滿尚未逾五年。

十三條	事、監察人、經理人、執業或代表公司之股東	二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾服公務虧空公款，經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
道路交通管理處罰條例第三十七條	計程車駕駛人	一、曾犯故意殺人、搶劫、搶奪、強盜、恐嚇取財、擄人勒贖或刑法第一百八十四條、第一百八十五條、第二百二十一條至第二百二十九條、兒童及少年性交易防制條例第二十四條至第二十七條、槍砲彈藥刀械管制條例、懲治走私條例或毒品危害防制條例之罪，經判決罪刑確定。	
		二、曾依檢肅流氓條例裁定應為交付感訓確定。	
航業法第四十四條	經理人、發起人、負責人、董事及監察人	有公司法第三十條各款情事之一者。	
汽車運輸業管理規則第九十三條	不准辦個人營計程車客運業登記	一、曾犯故意殺人、搶劫、搶奪、強盜、恐嚇取財、擄人勒贖或刑法第一百八十四條、第一百八十五條、第二百二十一條至第二百二十九條、兒童及少年性交易防制條例第二十四條至第二十七條、槍砲彈藥刀械管制條例、懲治走私條例或毒品危害防制條例之罪，經判決罪刑確定，或曾依檢肅流氓條例裁定應為交付感訓確定。	
		二、曾犯傷害、妨害自由、公共危險，或除強姦以外之妨害風化等罪之一，經判決有期徒刑以上之刑確定。	
		三、曾犯前二款以外其他刑事案件之罪(不包括	(一)未滿五年

		違反舊票據法者)經判決確定,而有左列情形之一者: (一)受有期徒刑之執行完畢,或受無期徒刑或有期徒刑一部之執行而經赦免後。 (二)受有期徒刑以上刑之宣告。 (三)受刑人在假釋中。	(二)尚未執行,或行刑權時效消滅後未滿五年。
衛星廣播電視法第十一條	發 起 人	一、犯組織犯罪防制條例規定之罪,經有罪判決確定。	
		二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告。	服刑期滿尚未逾二年。
		三、曾服公務虧空公款,經判決確定。	服刑期滿尚未逾二年。
國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈規則第六條	不 得 申 請 檢 覈	一、動員戡亂時期終止後,曾犯內亂罪、外患罪,經判刑確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務有貪污行為,經判刑確定或通緝有案尚未結案。	
		三、褫奪公權。	尚未復權。
公務人員考試法第十二條	考 生	一、動員戡亂時期終止後,曾犯內亂、外患罪,經判刑確定者,或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務有貪污行為,經判刑確定者,或通緝有案尚未結案。	
		三、褫奪公權。	尚未復權。
公務人員任用法第二十八條	公 務 人 員	一、動員戡亂時期終止後,曾犯內亂罪、外患罪,經判刑確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務有貪污行為,經判刑確定或通緝有案尚未結案。	
		三、犯前二款以外之罪,判處有期徒刑以上之刑確定。但受緩刑宣告者,不在此限。	尚未執刑或執刑未完畢
		四、褫奪公權。	尚未復權。
證券交易法第五十四條	對 於 有 證 券 營 業 行 為 直 接 有 關	一、曾犯詐欺、背信罪或違反工商管理法律,受有期徒刑以上刑之宣告。	執行完畢,緩刑期滿或赦免後未滿三年。
		二、依本法之規定,受罰金以上刑之宣告。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後未滿三年。

	之 業 務 人 員		
醫師法第 五條	醫師	一、曾犯肅清煙毒條例或麻醉藥品管理條例之 罪，經判刑確定。	
		二、曾犯品毒危害防制條例之罪，經判刑確定。	
藥劑生資 格及管理 辦法第五 條	藥 劑 生	一、曾犯肅清煙毒條例或管制藥品管理條例之 罪，經判刑確定。	
		二、曾犯品毒危害防制條例之罪，經判刑確定。	
營養師法 第六條	營 養 師	一、曾犯肅清煙毒條例或麻醉藥品管理條例之 罪，經判刑確定。	
		二、曾犯毒品危害防制條例之罪，經判刑確定。	
藥師法第 六條	藥師	一、曾犯肅清煙毒條例或管制藥品管理條例之 罪，經判刑確定者。	
		二、曾犯毒品危害防制條例之罪，經判刑確定者。	
護理人員 法第六條	護 理 人 員	一、曾犯肅清煙毒條例或麻醉藥品管理條例之 罪，經判刑確定。	
		二、曾犯毒品危害防制條例之罪，經判刑確定。	
助產人員 法第七條	助 產 人 員	一、曾犯墮胎罪，經判刑確定。	
		二、曾犯肅清煙毒條例或麻醉藥品管理條例之 罪，經判刑確定。	
管制藥品 管理條例 第十五條	管 制 藥 品 管 理 人	違反管制藥品相關法律，受刑之宣告。	經執行完畢未滿 三年。
法院設置 調解委員 辦法第五 條	調 解 委 員	一、曾受有期徒刑以上刑之宣告，但過失犯罪不 在此限。	
		二、曾受保安處分或感訓處分之裁判確定。	
		三、褫奪公權。	尚未復權。
公證法第 二十六條	民 間 之 公 證 人	一、曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定。但因 過失犯罪者，不在此限。	
		二、褫奪公權。	尚未復權。
非訟事件 法第一百 七十六條	清 算 人	褫奪公權。	尚未復權。
危險性機 械或設備	代 檢 業 務	一、曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有 案尚未結案者。	

代行檢查機構管理規則第八條	人員	二、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案者。	
		三、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定。但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未畢。
		四、褫奪公權。	尚未復權。
採購稽核小組組織準則第七條	採購稽核小組成員	一、犯貪污或瀆職之罪，經判刑確定。	
		二、褫奪公權。	尚未復權。
會計師法第六條	會計師	一、曾有詐欺、背信、侵占、偽造文書或因業務上犯罪行為，受一年以上有期徒刑之宣告確定。但執行完畢或一部之執行而赦免已滿三年者，不在此限。	
心理師法第六條	心理師	因業務上有關之故意犯罪行為，經有罪判決確定者。	
法醫師法第五條	法醫	一、曾受一年有期徒刑以上刑之裁判確定。但因過失犯罪者，不在此限。	
		二、曾犯毒品危害防制條例之罪，經裁定觀察勒戒、強制戒治或判刑確定。	
不動產估價師法第四條	不動產估價師	曾因不動產業務上有關詐欺、背信、侵占、偽造文書等犯罪行為，受有期徒刑六個月以上刑之宣告確定者。	
當舖業法第五條	當舖負責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯貪污治罪條例、洗錢防制法規定之罪、竊盜罪、搶奪罪、強盜罪、擄人勒贖罪、贓物罪、詐欺罪、背信罪、侵占罪或重利罪，經有罪判決確定。	尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿五年者。
		三、依檢肅流氓條例經裁定感訓處分確定。	尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿五年者。
農會法第十五條之一	農會代表候選人	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定者。	
		二、受宣告強制工作之保安處分或流氓感訓處分之裁判確定，尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿五年者。受其他保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢者。	受其他保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢者。

		三、曾犯刑法或其特別法之貪污罪、組織犯罪防制條例之罪，經判刑確定者。	
		四、犯前四款以外之罪，經判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢者。但受緩刑宣告或受刑處有期徒刑六個月以下得易科罰金者，不在此限。	尚未執行或執行未畢者。
漁會法第十六條之一	會員代表候選人	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定者。	
		二、受宣告強制工作之保安處分或流氓感訓處分之裁判確定。	尚未執行、執行未畢或執行完畢未滿五年者；受其他保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢者。
		三、曾犯刑法或其特別法之貪污罪、組織犯罪防制條例之罪，經判刑確定者。	
		四、犯前四款以外之罪，經判處有期徒刑以上之刑確定。但受緩刑宣告或受刑處有期徒刑六個月以下得易科罰金者，不在此限。	尚未執行或執行未畢者。
電子遊戲場業管理條例第十二條	負責人與管理人	一、曾犯組織犯罪防制條例或槍砲彈藥刀械管制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、經依檢肅流氓條例裁處感訓處分確定。	
		三、曾犯刑法第十六章妨害性自主罪、第十六章之一妨害風化罪、第十七章第二百四十條至第二百四十三條、第二十一章第二百六十七條、第二百六十八條或第二百九十八條第二項之罪，或兒童及少年性交易防制條例之罪。	經判決確定執行完畢或赦免後未滿五年，或受緩刑宣告尚未期滿。
		四、曾犯肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例或管制藥品管理條例之罪。	經判決確定執行完畢或赦免後未滿五年，或受緩刑宣告尚未期滿。
		五、曾犯毒品危害防制條例之罪，經觀察、勒戒、強制戒治、判決確定。	執行完畢或赦免後未滿五年或受緩刑宣告尚未期滿。
		六、曾經判處有期徒刑五年以上之刑確定。	經執行完畢或赦

			免後未滿五年。
郵政簡易人壽保險監督管理辦法第三十三條	簽證精算人員	一、犯內亂、外患罪，受刑之宣告確定。	
		二、犯偽造文書、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或經執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、犯貪污罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或經執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、違反本法、保險法、銀行法、證券交易法、期貨交易法或管理外匯條例，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或經執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
國民體能指導員授證辦法第五條	國民體能指導員	曾犯妨害性自主罪、殺人罪、傷害罪、煙毒罪或違反麻醉藥品之管理經法院判決確定。但傷害罪屬過失犯者，不在此限。	
登山嚮導員授證辦法第五條	登山嚮導員	曾犯妨害性自主罪、殺人罪、傷害罪、遺棄罪經法院判決確定。但傷害罪屬過失犯者，不在此限。	
民宿管理辦法第十一條	民宿經營者	一、曾犯組織犯罪防制條例、毒品危害防制條例或槍砲彈藥刀械管制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、經依檢肅流氓條例裁處感訓處分確定者。	
		三、曾犯兒童及少年性交易防制條例第二十二條至第三十一條、刑法第十六章妨害性自主罪、第二百三十一條至第二百三十五條、第二百四十條至第二百四十三條或第二百九十八條之罪，經有罪判決確定者。	
		四、曾經判處有期徒刑五年以上之刑確定。	經執行完畢或赦免後未滿五年者。
農會人事管理辦法第十七條	農會員工	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂、外患、貪污罪，經判刑確定。	
		二、受宣告強制工作之保安處分或流氓感訓處分	尚未執行、執行

		之裁判確定。	未畢或執行完畢未滿五年。受其他保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢。
農會信用部業務管理辦法第十二條	農會信用部員工或分部主任	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年者。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		五、違反農會法、漁會法、銀行法、保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告，尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。
漁會信用部業務管理辦法第十二條	漁會信用部員工或分部主任	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年者。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩

			刑期 滿或赦免後尚未 逾五年者。
		五、違反漁會法、農會法、銀行法、保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢， 或執行完畢、緩 刑期滿或赦免後 尚未逾五年者。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告，尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。	尚未執行完畢， 或執行完畢尚未 逾五年者。
郵政儲金 匯兌業務 監督管理 辦法第六 條	儲金 匯兌 業務 之負 責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	尚未執行完畢， 或執行完畢、緩 刑期滿或赦免後 尚未逾十年者。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢， 或執行完畢、緩 刑期滿或赦免後 尚未逾五年者。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢， 或執行完畢、緩 刑期滿或赦免後 尚未逾五年者。
		五、違反銀行法、保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、信託業法、票券金融管理法、洗錢防制法、郵政法、簡易人壽保險法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢， 或執行完畢、緩 刑期滿或赦免後 尚未逾五年者。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢， 或執行完畢尚未 逾五年者。
全國農業 金庫獨立 董事監察 人及授信 審議委員	農業 金庫 之獨 立監 察人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	未執行完畢，或 執行完畢、緩刑

應具備資格條件準則第二條	獲授信審委員		期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		五、違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年。
農田水利會人事管理規則第十條	水利會職員	一、動員勘亂時期終止後，曾犯內亂、外患罪，經判刑確定，或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務、農田水利會職務或其他職務有貪污行為，經判刑確定，或通緝有案尚未結案。	
銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則第三條	銀行負責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。

		五、違反銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年。
保險業簽證精算人員管理辦法第三條	簽證精算人員	一、曾犯內亂、外患罪，受刑之宣告確定或通緝有案尚未結案者。	
		二、曾犯偽造文書、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年者。
		三、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		四、違反本法、銀行法、證券交易法、期貨交易法或管理外匯條例，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
保險業負責人應具備資格條件準則第三條	保險業負責人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十年。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		五、違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、	尚未執行完畢，或執行完畢、緩

		保險法、證券交易法、期貨交易法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	刑期滿或赦免後尚未逾五年。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年。
保險代理人管理規則第七條	保險業代理人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯侵占、詐欺、背信、偽造文書罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年者。
		三、違反保險法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法律，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年者。
保險公證人管理規則第七條	保險公證人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯侵占、詐欺、背信、偽造文書罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年者。
		三、違反保險法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法律，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年者。
保險經紀人管理規則第七條	保險經紀人	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯侵占、詐欺、背信、偽造文書罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚

			未逾三年者。
		三、違反保險法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、票券金融管理法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、洗錢防制法或其他金融管理法律，受刑之宣告確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年者。
票券商負責人及業務人員管理規則第四條	票券商負責人及業務人員	一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯偽造貨幣、偽造有價證券、侵占、詐欺、背信罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定。	執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾十者。
		三、曾犯偽造文書、妨害秘密、重利、損害債權罪或違反稅捐稽徵法、商標法、專利法或其他工商管理法規定，經宣告有期徒刑確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		四、曾犯貪污罪，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		五、違反本法、銀行法、金融控股公司法、信託業法、金融資產證券化條例、不動產證券化條例、保險法、證券交易法、期貨交易法、證券投資信託及顧問法、管理外匯條例、信用合作社法、農業金融法、農會法、漁會法、洗錢防制法或其他金融管理法，受刑之宣告確定。	尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年者。
		六、受感訓處分之裁定確定或因犯竊盜、贓物罪，受強制工作處分之宣告，尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。	尚未執行完畢，或執行完畢尚未逾五年者。
警察機關警光山莊及會館管理辦法第十條	管理人員	一、曾犯故意殺人、搶奪、強盜、竊盜、詐欺、贓物、妨害自由、恐嚇取財、擄人勒贖之罪，經有罪判決確定者。	
		二、曾犯組織犯罪防制條例、懲治走私條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例規定之罪，經有罪判決確定者。	
		三、經依檢肅流氓條例裁處感訓處分確定者。	
		四、曾犯兒童及少年性交易防制條例第二十二條	

		至第三十一條、刑法第十六章妨害性自主罪、第二百三十條至第二百三十六條、第二百四十條至第二百四十三條或第二百九十八條之罪，經有罪判決確定者。	
		五、曾經判處有期徒刑三年以上之刑確定。	經執行完畢或赦免後未滿五年者。
中央警察大學臺灣警察專科學校初試錄取人員身家調查辦法錄取人員身家調查辦法錄取人員身家調查辦法第四條	警察	一、曾有犯罪行為經判刑確定者。	
		二、有犯罪嫌疑經司（軍）法機關起訴，或因情節重大，經司法警察機關移送，尚在偵查、審理中者。	
警察人員人事條例第十條之一	警察	一、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。	
		二、曾服公務有貪污行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。	
		三、判處有期徒刑以上之刑確定，但受緩刑宣告者，不在此限。	尚未執行或執行未畢。