

前科與就業：各國經驗

周 愷 嫻

壹、前言

如何協助更生人進行就業，這個議題最具爭議性的地方有兩個部分。第一，更生人是否需要告知雇主其過去的前科紀錄，以及這個紀錄如何影響其就業機會或就業權利的問題；第二，即使雇主願意僱用有前科紀錄的更生人，雇主如何面對可能因為僱用的疏失，造成自己事業或顧客的損失；另外，國家如何透過查驗受僱員工的前科紀錄來保障弱勢團體的安全，並且兼顧到人民的基本人權，也是重要的議題。換一個角度來思考，如何平衡更生人的就業權、雇主的僱用權、以及保障公共安全利益三者之間的關係，是政府建立與協助更生人就業之前需要釐清的問題。本次講座的内容，為討論更生人就業權、雇主與公共利益三者之間的權力與重要性。並且透過回顧我國、美國、英國、新加坡、法國的作法，來說明與討論有關希望建議一套藉由保險機制來保障雇主因僱用具有前科之更生人所致之財物損失，最後並建議其他協助更生人就業之配套措施。

貳、各國監禁人口數與監禁率

- 一、我國：就我國的監禁率而言，每年約 8、9 萬人。
- 二、新加坡：每年的監禁率約 1 至 2 萬人。
- 三、澳洲：每年約 2 至 3 萬人。
- 四、法國：每年則約為 5 至 6 萬人。
- 五、英國：每年約 7 至 8 萬人。

六、美國：每年約 200 萬人。

比較起來，我國算是監禁率偏高的國家，因此不設法輔導這些為數不少的更生人就業，所造成之社會需付出之成本代價顯然可觀。因此，社會必須嘗試接納這些更生人就業，避免「二度懲罰」，即雇主不能以前科歧視員工的任用與升遷。另外，更生人也常被市場剝削，在更生人的就業率上本來就低於一般人的 10% 至 30%，也有些人被低薪僱用，而成為受剝削的一群人。在這種現狀下，損失在市場中的勞動力也相當的可觀，統計上呈現男性年輕人中有 1/10 至 1/2 有前科，這樣子就業市場就會失去這些勞動力。狀況若持續惡化，變成了社會安全的隱憂，找不到工作的更生人回歸社會碰到阻礙，就成了再犯的藉口，增加社會隱憂、司法成本、也間接懲罰了納稅人，而社會需付出更多的福利資源，更生人無工作，其家庭受到連帶影響，造成更多社會問題。

參、為什麼雇主不願意僱用更生人呢？用研究來說明：

一、前科與再犯可能性？

根據犯罪學的相關研究，前科的確是預測再犯的重要因子之一，但是相對的也有許多研究結果發現就業與不再犯具有顯著關係存在，因此前科與再犯之關連需要很多因素的組合，包含累犯、犯罪類型、觸犯類型比較嚴重、犯罪的年齡等，因此單一因子是無法預測再犯的。

捌、觀護園地



二、所有犯罪類型的再犯率都一樣嗎？

根據法務部統計顯示竊盜犯、煙毒犯、性侵害犯的再犯率比較高，但是雇主在詢問僱用員工前科時，卻比較重視次數，更甚於犯罪類型與犯罪嚴重性。

三、犯罪專精化與犯罪多樣化的爭議！

研究顯示多數屬於犯罪多樣化者遠超過犯罪專精化者，所以多數犯罪人會從事各種不同的類型犯罪，更甚於專門從事特定一種犯罪類型。因此，得知員工具有一項竊盜前科或殺人前科，雇主仍然無法預測其將來是否會再度從事偷竊或殺人犯罪。

四、前科是否可以預測更生必然會對工作上造成損害呢？

研究的顯示造成員工人身傷害的來源通常是陌生人、顧客而非同事。多數的研究也都發現具有前科與不具有前科的員工可能在工作上產生危險或損失的機率其實相當。但是整體而言，雇主還是會呈現擔心，即使是研究呈現出來結果雇主不應該排斥更生人，但是情感上仍無法解決這些問題。

肆、各國的作法

一、美國

面對這些有前科的求職者，美國的雇主往往會將他們視為高危險群，認為他們是比較不可靠的，因此在美國的社會中，前科犯在求職時也會遭遇到阻礙。

美國各州法律對於排除前科犯的規定不盡相同。但是有些州規定不論有哪種前科，均不得從事政府的工作，同時也嚴格限制其申請部分行業的開業證照。根據這些趨勢，美國國會也開始立法規定有些行業僱用前科犯，需要有一段等待期，例如美國聯邦政府交通部在 1993 年的法案中規定，判刑確定的煙毒犯需要停止使用其駕照 6 個月，有些州另外包含計程車、

酒吧、學校的老師、安養院、養老院，州政府要求強制進行調查前科，主要理由為站在保護之立場下，規定所以比較嚴格。而在 1975 年的 Green v. Missouri 案例中，原告 Green 認為因其有前科，告公司歧視黑人與受刑人不僱用 Green，結果原告並未打贏官司，此案例建立了因工作必要性可查證受僱人前科的原則。

而目前美國勞工局提出配套措施為聯邦員工誠實保障保險制度，由勞工局、監獄局成立基金投保保險公司，專門保險有前科的前科犯，誠實保險，保險金由政府負擔，增強雇主的僱用意願。現在此計畫在美國施行後已經獲得各方高度的肯定，也提高了雇主僱用前科犯的意願。

二、英國

英國在成立新的刑事紀錄局後，任何公司或義工組織可以要求應徵者提供基本的資料，包含那些仍未逾塗銷期限的前科紀錄，對於那些需要服務孩童或是弱勢族權的工作，查閱前科紀錄的規定更為嚴格。

在英國 1974 年的更生法中，這些未逾塗銷期限的前科資料屬於公共資訊，只有更生人能從前科紀錄局拿到其前科資料，而他們也可以選擇不提供給雇主，不過雇主可能會以此作為僱用的門檻。

英國更生法相當完整，因此給前科犯規範塗銷期間與就業的相關規定都有相當規範，在刑事紀錄局，可以提供前科資料查詢。

在前科塗銷制度上面，工作要求提供前科資料查詢可以分三等級，可依工作性質、搭配就業類型分類：第三等級為全部揭露，包含移送與投訴和解的前科紀錄，也包含少年前科紀錄；第二等級為有起訴的案件紀錄；第一等級為判決確定的前科紀錄。而在塗銷規定上，不同的案件有不同的塗銷期限，若無再犯重大犯罪可以到法院進行塗銷。

三、新加坡

新加坡的制度與台灣差不多，但其中可以參考的制度為「新加坡工業與服務合作社」。合作社成立的目的是透過他們多樣化的商業公司提供工作機會給更生人，採用會員制度，服務包含職業介紹、外包制度、搬家公司與清潔等。

四、法國

法國的制度中，比較特別是為了降低入獄後與社會脫節的困擾，例如法官可以依據犯罪類型與嚴重程度判決被告「社區服務」，而這些服務包括「自由在外」、「半自由」處分、「請假外出」以及「條件自由等制度」。其中半自由處分是指犯罪情形嚴重需要入監服刑但在入監服刑期間受刑人能找到工作，便能申請「半自由」處分，亦即允許申請者白天外出工作，晚上返回監獄，但若違反規定或再度犯罪就會被處罰或取消半自由的權力。

五、我國

我國法律制度，除性侵害與兒少性交易違法行為外，並無明確法規規定政府相關單位是否可以揭露成年更生人的前科資料。但是在更生人不得從事的行業或工作，分別規定在 82 種不同的法規。

而在執行上，多由僱主主動詢問受僱人是否有前科紀錄或要求受僱人向警察機關申請警察紀錄證明，提出無犯罪之證明。但是警察單位申請個人刑事紀錄上通常會記錄成年後的犯罪史，但是也有許多刑事紀錄是不予記載的，例如受緩刑宣告，未經撤銷者等。

至於僱主若僱用更生人從事法律禁止的行業，目前也沒有明確的罰則。僱用更生人所致之業務損失或傷害，刑事或民事責任的規定也相當的寬鬆，僱主為避免危險或麻煩，不願僱用更生人自然可以理解。

另外即使僱主願意僱用，但是犯罪人本身

條件因素也比較低，產生就業上的限制。在監所部份學習到的就業技能也較無法與現在社會的現實狀況接合，加上社會大環境不景氣，更生人在就業上一定會產生問題。

伍、各國值得參考之處：

一、鼓勵僱用制度：員工誠實保證保險

員工誠實保證保險是在英美行之有年且可以補足其他鼓勵措施不足的作法。未來若可以由政府出資的方式，透過行政院勞工委員會職業訓練局來作為承保機構，提供有意願僱用更生人之公司「提撥更生人員工」誠實保證保險，來減低僱主排斥更生人，並提高更生人的就業機會。一方面可以補償僱主僱用更生人所產生財物部分的損失，另一方面也平衡更生人就業權與僱主僱用權的爭議。

二、制定更生法：前科塗銷制度與相關的罰則

前科塗銷期的法案或規定，在美、英、澳洲等國也行之多年。根據犯罪類型不同給予更生人前科塗銷期限的不同。前科塗銷對更生人申請工作有助益，降低就業市場因前科紀錄歧視犯罪人的機會，也同時減少轉介更生人時的工作倫理困擾，因此利用前科塗銷制度給予更生人一個求職的開始，也是協助就業的好方法。

三、監所單位為受刑人做符合市場的職業準備

目前各監所的作業型態多屬於無技術的手工加工業，這種作業方式可能會限制收容人學習一技之長的機會，故需要以市場為導向，配合社會需求，積極開發新的職業訓練種類，如此收容人即可學習到符合社會脈動與企業需求的工作技能，對於未來的工作也更有保障。

四、更生保護會建立個案管理師角色

目前更生保護會有直接與間接的服務內

容，但是可以再發揮更積極創意的角色來協助更生人就業。例如像新加坡成立事業合作社等方式，在各地成立更生保護生產事業等。另外也可以成立個案管理員制度，成為雇主與更生人中間的一個中介調節者，給就業的更生人更多的輔導與關懷。

陸、結語：兼顧社會的安全與更生的就業

不論是實施保險制度或前述任何一項的配套措施，政府都必須面對民衆會質疑為何獨惠犯罪人，而罔顧雇主或公眾安全的質疑。因此在進行相關立法方案的時候，都需要以協助更生人就業來保障社會安全的觀點切入，因此在比較的考量下，協助更生人就業對社會安全的效益最大。

釋字 584 號大法官不同意見書中說：「有犯罪前科的人，比帶有病菌的人下場往往更悲慘，帶有病菌的人可以透過生理的復原再度獲得清白，要不然，醫師也還能證明他們的清白，曾經犯罪的人，沒有一所監獄有能力讓他們重新清白，反而只可能加深他們的不清白。有犯罪前科的人重返社會的路可以說都很艱辛，因為社會上少不了向他們丟石頭的人」。因為犯罪人無法澄清自己變成清白，因此更造成就業上的困難。

總之，由於更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡，涉及公共利益與民衆、雇主人觀感受，未來應該擬定兼顧三者平衡之適當政策。✿

（本文作者現為台北大學犯罪學研究所教授，美國紐約州立大學社會學博士）



何清吟 油彩/畫布 秋陽 72.5*91cm 1989年