

從個案看制度：外籍英語教師背景審查 與教育場域安全的法規反思

徐曼榕

國立臺灣師範大學工業教育學系碩士生

一、前言

在全球化日益加深的今日，跨國人員流動成為常態，然而伴隨而來的安全風險亦日益受到各國關注。特別是在教育場域中，若缺乏完善的外籍工作者背景審查制度，極可能對學生安全構成潛在威脅，對整體教育信任造成動搖。

2024 年 10 月，一則引發社會譁然的新聞事件凸顯此一問題：一名具有性犯罪前科的美國籍男子入境臺灣，並在臺期間被傳曾於多地從事短期工作。根據美國在臺協會提供的資訊，該男子曾於 2001 年因猥褻未成年人而被美國法院定罪。此事件在臺灣家長群體中引發高度警覺，並進一步掀起對教育場域安全與外籍從業人員審查機制的廣泛討論。

此事件在教育部介入後，經由對「短期補習班資訊管理系統」、「全國兒童課後照顧服務中心資訊網」及各教育機構教職員工名冊進行全面清查，確認該名男子未於合法教育機構任職。然而，這一事件仍暴露出臺灣在外籍人士背景審查與教育場域風險控管機制上的潛在漏洞，包括跨國資訊交換的侷限性，以及教育現場安全監管的實務困難。

有鑑於此，本文擬針對以下議題進行探討與反思：探究臺灣現行外籍工作者背景審查制度是否涵蓋足夠的犯罪紀錄查驗範圍，尤其是針對教育場域的從業人員。本文將以此事件為切入點，透過現行相關法規檢視與制度分析，以評估其可行性與潛在改進空間，反思並提出具體建議，提升教育場域之安全保障。

二、外籍英語教師之資格與背景查核制度分析

在臺灣，外籍英語教師依其任職教育場域之不同，聘僱之審查由不同主管機關負責。補習班外籍教師由勞動部審核，學校外籍教師則由教育部主管，兩者在法規依據與實務執行上存在顯著差異，值得進行比較與檢視。

（一）補習班專任外國語文教師之資格規範與問題

外國人應具備下列資格：根據「補習及進修教育法」第 9 條第 4 項規定，補習班在聘用外國語文教師前，需符合以下要求：聘僱之教職員工為外國人者，於「第一次」申請聘僱許可時應檢附外國人「原護照國」最近六個月內所開具之全國性無性侵害、性騷擾、性剝削、性霸凌或損害兒童及少年權益犯罪紀錄之行為良好證明文件。此外，依申請聘僱外國專業人員工作許可應備文件之規定，

教師亦須具備：教授之語文課程為其護照國籍之官方語言、大專以上學校畢業（或具有語文師資訓練合格證書）、年滿 20 歲等資格。短期補習班聘僱外籍人士需依法申請聘僱許可，聘僱許可申請須經由勞動部審核，未經勞動部許可雇主不得僱用。

惟此制度存在明顯管理缺口：外籍教師若日後在臺灣轉換補習班雇主，外籍教師無需提交在臺無犯罪紀錄經勞動部審核。此一做法使得雇主無法掌握外籍教師在臺期間是否涉入犯罪行為，可能危及學生安全，也違背教育場域「持續監督」的風險管理原則。

（二）學校外籍英語教師之資格規範與問題

相較之下，教育部對學校聘僱外籍英語教師的規定略有不同。根據教育部外籍英語教師聘僱契約書的規定，學校在聘用外籍英語教師前，需符合以下要求：學校於申請聘僱許可時應檢附受聘僱外國人「原護照國或現行工作國家或中華民國」最近六個月內所開具之全國性無犯罪紀錄行為良好證明文件。其他應具備資格亦包括：教授之語文課程為其護照國籍之官方語言、大學畢業、具合格官方教師證等。學校聘僱外籍英語教師需依法向教育部申請聘僱許可，未經教育部許可學校不得僱用。

此規定實際上過於寬鬆。若外籍教師僅提供其在臺灣的無犯罪紀錄，即可符合要求，卻可能掩蓋其在原護照國或其他曾居留國的犯罪前科。因此，此制度存在「選擇性文件遞交」的漏洞，使學校難以全面掌握教師可能涉及的風險因素。

（三）規範差異與潛在問題分析

補習班外師由勞動部審核，學校外師由教育部審核，雖制度設計上各自獨立，然在實務執行中卻顯現出針對無犯罪紀錄標準不一致、審查時點不一致等問題。例如，強制要求補習班提供外國人「原護照國」之無犯罪證明，而卻接受學校提供外國人「原護照國或現行工作國家或中華民國」無犯罪證明之三選一彈性作法，導致外師若規避補習班規範，轉往學校就業亦可迴避嚴格審查。

此外，補習班與學校之間缺乏共同資料平台，亦無交叉查核機制，使得教師在不同教育場域間流動時，監管責任無法有效銜接。

三、制度反思與初步建議

本文認為，為提升臺灣教育場域之安全，針對外籍英語教師無犯罪紀錄審查機制之規範，相關機關可從以下幾方面著手：

（一）補習班方面

勞動部除應持續要求外籍人士提供原護照國無犯罪紀錄證明外，亦應納入其在臺期間是否涉及刑事案件之查核機制，例如由臺灣警政單位出具之無刑案紀錄證明，以建立雙軌審查機制。

（二）學校方面

1. 為補強法規不足之處，學校端亦可建立或強化內部的支持與審查機制。例如，學校可主動要求外籍教師提供多國來源的無犯罪紀錄，尤其是其長期居住國家的證明，即使法規未明文強制，亦可作為學校自主管理的一部分。透過制度面與實務面的雙軌補強，學校得以在現行法規未臻完備之前，降低潛在聘僱風險，保障校園安全。

2. 教育部應修正現行「原護照國、現任工作國或中華民國，三擇一」的無犯罪證明查核標準，改為強制要求檢附原護照國所核發之無犯罪紀錄證明，作為聘任審查的重要依據，並輔以其他國家（如現行工作國或中華民國）之輔助證明，確保教師背景完整可查。

（三）跨部會合作方面

建議設立統一之「外籍教職背景審查平台」，由教育部與勞動部共同建立查核資料庫，實現資訊共享與持續監管。

四、結語

本文以 2024 年 10 月一名具性犯罪前科之美籍男子入境臺灣並疑似從事短期工作的新聞事件為切入，揭示臺灣在外籍人士入境管理、犯罪紀錄查核與教育場域安全防範等層面所面臨的諸多挑戰。儘管教育部即時迅速發布密件通知，並聯合相關單位積極查核以防杜風險，此事件仍反映出臺灣現行背景審查制度在制度設計與執行流程上的潛在漏洞。

特別值得注意的是，此案並非個案。過往亦曾發生多起類似情況，例如 2019 年某加拿大籍外籍教師在臺任教期間涉嫌對未成年學生不當行為，遭揭發後方知其於他國亦有相關紀錄；2021 年則有澳洲籍外師涉毒案件，引發社會譁然。這些事件共同指出現行制度在跨國犯罪紀錄查核上仍存資訊不對稱與篩選不全的困境。

此外，未經立案的補習班、個別教學市場等「教育灰色地帶」可能存在監管盲區的風險缺口。若無完善制度與跨部門合作機制，即使正規機構已建立審查流程，仍可能因制度邊陲地帶而破口。

綜上所述，本文建議應從以下三方面強化制度：（一）完整規範聘僱審查程序，並統一補習班與學校之背景查核標準；（二）建構跨部會資訊共享平台，並納入在原護照國、在臺期間犯罪紀錄審查機制；（三）稽查未立案教育機構，建立監督框架彌補法規死角。

透過本文，期望提升政府、學校、補習班與社會大眾對兒童教育環境潛在風險的重視，促進法規優化與制度完善，全面防堵不適任人員進入教育場域，進而實質保障學童所處環境的安全不受威脅，共同打造一個可信賴的教育場域。

參考文獻

- 勞動部（2025）。勞動部勞動力發展署外國人在臺工作服務網。取自 <https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=CA9809B5A6623B21>
- 教育部（2025）。教育部國民及學前教育署。取自 <https://www.k12ea.gov.tw/Tw/News/NewsDetail?filter=35950C34-6713-4B14-AB90-2461920C0386&id=95e160c1-2257-4fb5-805b-b7671e927679>
- 短期補習班設立及管理準則（2021 年 01 月 05 日）。
- 各級學校申請外國教師聘僱許可及管理辦法（2022 年 05 月 16 日）。
- 補習及進修教育法（2017 年 06 月 14 日）。

