

「外籍勞工權益維護報告書」

勞動部

2001年10月19日發布

(2019年1月修訂)

外籍勞工權益維護措施

壹、前言

由於我國經濟受到產業結構轉型、國民所得增加、服務業急速成長、教育水準提升及工作價值觀念轉變等因素之影響，致使就業市場勞動供需失調、基層勞力短缺。為解決此種問題，本部於1989年10月起，陸續自泰國、菲律賓、印尼、馬來西亞、越南及蒙古等地開放引進外籍勞工，以暫時協助產業及家庭解決勞力不足之問題。

截至2018年12月底止，在臺外籍勞工有70萬6,850人，其中61.12%從事製造業工作，0.58%從事營造業工作，1.79%為漁船船員，36.24%為看護工，0.27%為家庭幫傭。

各國別、開放業別外籍勞工在臺人數統計(截至2018年12月底)

單位：人 Person

業別 \ 國別		印尼	馬來 西亞	菲律賓	泰國	越南	蒙古	其他
		總計	706,850	268,576	1	154,209	60,764	223,300
		38%	0.00%	21.82%	8.6%	31.59%	0.00%	0.00%
製造業	432,014	61,809	1	120,921	57,909	191,374	0	0
	61.12%							
營造業	4,104	556	0	12	2,349	1,187	0	0
	0.58%							
漁工	12,635	9,081	0	1,780	27	1,747	0	0
	1.79%							
看護工	256,173	195,878	0	30,870	468	28,957	0	0
	36.24%							
幫傭	1,924	1,252	0	626	11	35	0	0
	0.27%							

資料來源：本部統計處統計資料。

外籍勞工之引進對我國整體經濟面與社會面產生了相當之助益：

- 一、紓解基層勞力短缺情形，減緩中小企業廠商外移，維護國人就業機會；
- 二、人力資源運用國際化，提昇國家國際競爭力，加速公共建設順利推展；
- 三、提供家庭照護人力，維持家庭生活之正常運作，促進生產人力全力投入就業市場。

外籍勞工因為語言、信仰、文化、生活習慣的不同，在適應臺灣的工作、生活時，仍不免因調適困難，均亟需予以關懷。此種關懷不僅僅是人道尊嚴、公平正義，且可回應外籍勞工對我國經濟、社會的貢獻，亦是我國傳統上人本精神之顯現。

貳、基本原則

臺灣因地狹人稠，缺少接受外來移民的條件，加以外籍勞工之開放，因主、客觀因素考量，為不影響國人就業機會、勞動條件及促進國民經濟發展，故外籍勞工之角色，係以補充性的「客工」(Guest Workers)為定位。雖然如此，對於外籍勞工除了因本地特殊情境需要不得不做之特殊限制外，均以等同國民待之，不因國籍不同而有所歧視，降低勞動條件，而損及外籍勞工權益，或對其生活不予妥善照顧及輔導，令其孤立無援而遭社會排斥。析言之，我國對外籍勞工之權益，有以下幾個基本原則：

一、基本權益上的公平正義原則

外籍勞工離鄉背井，以勞力換取較其母國為優渥之待遇，其應得之利益，自不容剝削。惟外籍勞工在取得工作機會過程中，有諸多外力之介入，其分享利潤是否合理，當以公平正義原則檢驗。

二、工作權益上的國民待遇原則

世界人權宣言第 7 條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平

等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在臺工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外籍勞工而受歧視。

三、生活權益上的一視同仁原則

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之了解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

參、具體作為

一、外籍勞工基本權益之保障

(一) 加強仲介公司管理

1. 為督促國內、外仲介公司善盡招募選任及關懷服務義務，本部訂有「私立就業服務機構許可及管理辦法」，建立定期查核及淘汰機制；又為避免國內仲介公司向外籍勞工收取高額費用，本部業於2001年11月9日修正我國仲介收費標準，明定臺灣仲介公司不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第1年每月不得超過新臺幣（以下同）1,800元、第2年每月不得超過1,700元、第3年每月不得超過1,500元。並於2010年3月2日修正規定，按一般社會「有服務始有收費」之交易習慣，規範仲介公司不得預先收取服務費，避免造成外籍勞工負擔。另配合就業服務法第52條刪除外籍勞工聘僱期滿須出境至少1日規定，本部前於2017年4月6日修正仲介收費標準，仲介向外籍勞工所收取之服務費金額，依外籍勞工當次入國後在臺工作累計期間予以計算，第1年每月不得超過1,800元、第2年每月不得超過1,700元、第3年起每月不得超過1,500元，以維護外籍勞工權益。

2. 本部於 2001 年 11 月採行調降外籍勞工仲介費措施，建議各勞工輸出國之仲介費以不超過勞工 1 個月基本工資為限，並協調其確實查驗外籍勞工於辦理入國簽證時所簽具之「外國人入國工作費用及工資切結書」(以下簡稱：工資切結書)，以查核外籍勞工入國前未遭超收仲介費。於 2002 年 1 月 21 日修正公布之「就業服務法」規定，對收取不正利益仲介公司，加重罰鍰、停業與廢止許可等處分。
3. 為降低外籍勞工負擔高額仲介費用，本部於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」，協助雇主自行招募原聘僱之外籍勞工，無需透過仲介公司，減少支付國內、外仲介公司辦理費用支出外，也縮短外籍勞工再入臺時程及流程，提供各國語言諮詢、查詢、代轉、代寄及以簡訊或 E-mail 提醒雇主外籍勞工入國後辦理相關後續事宜等服務功能。2008 年先以直接聘僱同一外籍看護工為主；自 2009 年起，接續開放其他業別（製造業、漁船、營造業、機構看護工及家庭幫傭）之雇主可採直接聘僱方式，重新招募同一外籍勞工。為擴大直接聘僱服務範圍，2012 年 1 月起啟用「直接聘僱跨國選工管理服務網路系統」，透過網路與各國人力資料庫結合簡化行政程序，提供雇主線上選工機制，2015 年與外勞來源國合作專案選工服務，以直接聘僱聯合服務中心為受理窗口，雇主提供勞工需求後，由來源國客製化招募 3 倍左右勞工，雇主得選擇在臺書面、視訊或親赴海外選工，再由直聘中心及來源國協助辦理勞工入國事宜，便利雇主於指定期間內引進勞工；2017 年推動直接聘僱一案到底服務，由專人協助案件追蹤管理及在臺期間應辦事項主動通知，強化雇主自行聘僱及管理外籍勞工事宜。
4. 為提升雇主使用直接聘僱意願，本部於 2014 年 8 月 5 日建置「外籍勞工小幫手 APP」服務，提供直接聘僱雇主申辦流程、最新消息及申辦進度查詢等相關服務；2014 年底建置「網路填表引導系統」，協助雇主填寫書表，2015 年 7 月 30 日建置「外籍勞工在臺期間管

- 理資訊平臺」，提供雇主多元服務資源，包含機場接送、健檢醫院、居留證、勞健保等資訊，降低外籍勞工管理困難；另自 2014 年至 2018 年，持續優化上開服務系統，新增服務訊息暨調整操作頁面及功能，提升雇主使用便利性。
5. 雇主向人力仲介公司收取不當之回饋金也是助長高額仲介費的原因，本部已修正「就業服務法」及相關法規，規定雇主如收取回饋金，則其申請聘僱外籍勞工作案將不予許可，其已許可者，得廢止其許可，另仲介公司亦將受罰鍰及停業處分。本部並於 2011 年 7 月 14 日核釋「就業服務法」第 40 條第 6 款及第 54 條第 1 項第 10 款規定「不正利益」之內容，係指雇主依法令規定或依契約約定應負擔或支付之費用，或逾越社會禮儀或商業習慣上所認餽贈之相當程度之一切有形或無形利益，期能遏止雇主向仲介公司收取回饋金之情事，以保障外籍勞工權益。
 6. 為落實降低外籍勞工仲介費用，本部已於 2002 年 7 月將仲介收費情形列入各直轄市及縣（市）外籍勞工訪視員例行訪視項目之一，本部並依據勞工所簽署之工資切結書不定期抽訪雇主及外籍勞工，主動查察仲介公司收費情形，如有國內仲介公司超收費用則依法處罰；如為外國仲介公司超收，除請各勞工輸出國處理外，本部將依我國「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定，廢止其認可。
 7. 為遏止仲介公司超收費用，本部於 2012 年 3 月 27 日修正「本部辦理私立就業服務機構及就業服務專業人員違反就業服務法停業及廢止案件裁量基準」，仲介公司超收費用無論有無返還，第 1 次違反者即處停業 3 個月、第 2 次停業 6 個月、第 3 次以上每次停業 9 個月，且每次超收費用於作成停業處分前未返還者，再停業 3 個月，以有效遏止仲介公司超收費用情事。
 8. 為督促國內、外仲介公司善盡招募選任及關懷服務義務，本部於 2014 年 10 月 8 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，建

立定期查核及淘汰機制，針對國內仲介公司接受委任引進之外籍勞工入國 3 個月內發生行蹤不明情事達一定比率者，將處以罰鍰，另其仲介許可證效期屆滿，將不予重新設立許可，以使其退出仲介市場；至辦理引進外籍勞工之國外仲介公司申請重新認可亦不予同意。

9. 為提升仲介公司服務品質及增加雇主選任仲介公司資訊，本部已於 2004 年全面辦理仲介公司之評鑑，並於 2007 年 1 月 3 日修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」，使辦理評鑑及評鑑結果分級有法源依據，每年定期實地評鑑服務品質管理、違規處分、顧客服務等項目，並將評鑑結果分為 A、B、C 等 3 級，評鑑結果並公布於本部勞動力發展署網站（www.wda.gov.tw），提供雇主選擇仲介公司參考，持續促進人力仲介業者良性競爭及提昇服務品質；另限制評鑑為 C 級之仲介公司不得設立分支機構並應於 1 年內確實改善，如次年評鑑未達 B 級即不予重新設立許可，促使劣質仲介公司退出仲介市場，以落實評鑑結果之運用，導正人力仲介市場之發展。
10. 又為使各直轄市及縣（市）政府加強訪查評鑑不佳之仲介公司，本部業於 2007 年 7 月 6 日訂定「直轄市及縣（市）政府訪察從事跨國人力仲介私立就業服務機構執行計畫」，並於 2015 年 8 月 3 日修訂上開執行計畫，依照不同評鑑成績訂定訪查密度，如直轄市及縣（市）政府查有違法事證，即從嚴處分。
11. 為減少非法媒介情事，本部刻修正就業服務法相關規定，對於仲介機構違反就業服務法第 45 條規定，加重罰則為 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，5 年內再違反者，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 240 萬元以下罰金；另將以案計罰改採為以人數計罰，以遏止非法媒介之情事。另為嚇阻並嚴懲非法容留外籍勞工從事工作、非法聘僱外籍勞工工作或非法媒介外籍勞工工作等行為，並使違法惡性程度之罰責相符，本部已擬具本法部分條文修正草案，提高上開

非法行為之罰鍰金額，並經行政院於 2014 年 7 月 11 日函送上開部分條文修正草案送請立法院審議，惟屆期未審退回，本部已於 2017 年 11 月間重新擬具修正條文草案，並於 2018 年 5 月陳報行政院審議。

12. 另為防制勞工遭受剝削，本部將持續透過雙邊勞務合作會議等聯繫管道，促請各外籍勞工來源國檢討仲介費用收費標準，並確實辦理驗證工作，同時加強管理仲介業者超收費用情形。
13. 為獎勵民眾檢舉違反「就業服務法」之雇主及私立就業服務機構或個人，本部已於 2015 年 9 月 11 日訂定「民眾檢舉違反就業服務法相關規定獎勵金支給要點」，針對查獲非法仲介行蹤不明外籍勞工者，依媒介人數多寡核給 2 萬元至 7 萬元之獎勵金。
14. 為保障外國人權益，本部於 2018 年 11 月 28 日修正公布就業服務法增訂第 40 條第 1 項第 18 款及第 19 款，規範私立就業服務機構及其從業人員禁止對求職人或受聘僱外國人有人身侵害行為，及課予私立就業服務機構從業人員主動通報外國人疑似遭受人身傷害責任。

(二) 遏止雇主無故遣返外籍勞工

1. 為解決雇主無正當理由任意遣返外籍勞工問題，本部於「雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法」規定，雇主若於原聘僱外籍勞工聘僱期屆滿提前解約，應前往當地直轄市或縣（市）政府辦理合意終止聘僱關係之驗證程序，以探求雙方解約真意，並由當地直轄市或縣（市）政府發給驗證證明書，後續辦理申請外籍勞工遞補案時，應檢具該驗證證明書，未檢具者，申請遞補將不予許可。
2. 另針對勞資爭議之處理，本部已補助各直轄市及縣（市）政府設立外籍勞工諮詢服務中心，以提供外籍勞工心理輔導、法令諮詢及勞資爭議處理等服務。又外籍勞工於勞資爭議處理期間或雇主因故無法提供食宿時，為避免導致外籍勞工無法妥善照護，本部訂有外籍

勞工安置保護措施，委由社會公益、宗教團體、外籍勞工來源國駐臺機構協助及緊急安置之機制，藉以提供外籍勞工適當之庇護協助。

3. 為使來臺工作之外籍勞工瞭解相關聘僱法令，在臺工作相關資訊及協助外籍勞工離境前，解決在臺各項爭議或糾紛等問題，本部於 2006 年 1 月 16 日在桃園國際機場設置外籍勞工機場服務站及 2008 年 1 月 1 日於高雄國際機場增設高雄外籍勞工機場服務站，提供入境外籍勞工接機指引通關服務，加強對入境外籍勞工法令宣導並設置外籍勞工服務臺及外語申訴專線，受理外籍勞工申訴案件，以建立完整外籍勞工服務網絡，維護外籍勞工權益，另本部於 2012 年 5 月 1 日起，於機場服務站試辦外籍勞工法令宣導講習，並於 2013 年 7 月 1 日起擴大實施，透過入境講習，可使外籍勞工迅速瞭解我國法令、民俗風情及自身權益等，協助其適應在臺生活，降低初期因離鄉背井來臺工作，所產生的不安與焦慮。

(三) 禁止各種形式的強迫及歧視

1. 基於外籍勞工管理之考量，雇主多以扣押外籍勞工證件或強迫儲蓄等方式以防止外籍勞工有發生行蹤不明之情事；惟依「入出國及移民法」規定外籍勞工應隨身攜帶護照、外僑居留證，故雇主倘以代為保管為由強行扣押上開證件，此為法律明文禁止行為。
2. 針對部分團體質疑相關法規規定外籍勞工禁婚、禁孕之歧視部分，本部已於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定取消外籍勞工於受聘僱期間不得結婚之規定，並自 2002 年 11 月 9 日起取消入國後每滿 6 個月健康檢查之「妊娠檢查」項目。目前則依 2004 年 1 月 13 日發布之「受聘僱外籍勞工健康檢查管理辦法」規定，外籍勞工入國後滿 6 個月、18 個月及 30 個月之健康檢查，免辦「妊娠檢查」項目。如此，外籍勞工不致因「妊娠檢查」項目不合格而被遣返。
3. 對於懷孕外籍勞工之工作權益維護，亦受性別工作平等法及「職業

安全衛生法」保障，另外籍勞工如受僱於適用勞動基準法及「職業安全衛生法」之行業，亦有該法母性保護相關規定之適用。

4. 另為保障人權、符合國際趨勢及落實疾病平權，衛生福利部於 2015 年 2 月 6 日公告新修正聘僱外籍勞工健康檢查辦法，外勞入國前及入國後的健康檢查項目，皆刪除愛滋病檢驗項目，不會再要求檢驗或遣返感染者回國。但勞工有感染疑慮，仍可自費檢驗，至於檢查結果，依法醫療機構只能告知當事人，不得通知雇主；若是檢驗出感染者，勞工可自付醫療費用在臺治療。

(四) 人身安全之保障

1. 本部業已整合現行各單位資源，建立外籍勞工遭受人身侵害（包含：性侵害、性騷擾及人身傷害）案件之通報機制及分工處理原則，提供遭受人身侵害外籍勞工驗傷、報案、偵訊、出庭時之翻譯、緊急安置、法律扶助、安排外籍勞工轉換雇主或返國、廢止雇主聘僱許可、協調勞資爭議等各項服務措施。
2. 為加強外籍勞工申訴電話服務，本部於 2009 年 7 月 1 日建置「外籍勞工 24 小時諮詢保護專線」，提供 24 小時全年無休、雙語、免付費之諮詢或申訴服務。又為便利民眾可透過單一號碼詢問勞動法令等相關資訊，已於 2016 年 11 月 7 日以外籍勞工諮詢保護專案客服中心系統為主，整合勞動力發展署外籍勞工諮詢保護專案客服中心、本部客服中心專案及職業安全衛生署勞動條件申訴或申請輔導客服專案，並統一對外稱「1955 勞工諮詢申訴專線」。
3. 為提高外籍勞工自我保護、防範性侵害案件發生、提供申訴求助管道及相關權益保障之說明，本部每年編印並發送「外籍勞工在臺工作須知手冊」，並分別寄送至各國際機場外勞關懷服務站、非政府組織、各直轄市及縣（市）政府暨警察局、移民署、廣播電臺、外籍勞工來源國駐臺機構等機關單位及外籍勞工人潮匯集場所，適時分送予外籍勞工，以利外籍勞工瞭解諮詢申訴管道及自身權益。

4. 為使落實保護外籍勞工人身安全之措施有法源依據，業於 2010 年 12 月 30 日修正「雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法」規定：雇主、被看護者或其他共同生活之親屬，及雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人，對於受聘僱之外籍勞工有刑法規定之妨害性自主情事者，即不得申請聘僱外籍勞工。
5. 為結合民間資源推展各項受聘僱外籍勞工之管理措施，並落實保障外籍勞工在臺工作之權益，本部於 2009 年 9 月 17 日修正「補助辦理外籍勞工管理措施作業要點」。如外籍勞工係遭受人身侵害案件而為刑事案件被害人，或遭受職業災害、傷病無法工作，並依「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之外籍勞工臨時安置作業要點」安置者或外籍勞工係有特殊情事者，經本部勞動力發展署或地方主管機關專案認定有補助之必要，每案每人最高核給 1 萬元，屬特殊情況經專案認定，每案每人最高核給 10 萬元。

(五) 建立外籍勞工諮詢服務網絡

1. 為加強維護外籍勞工合法權益，協助外籍勞工儘速適應在臺工作，本部已補助各直轄市及縣（市）政府設置外籍勞工諮詢服務中心，聘用通曉外籍勞工母語人員提供外籍勞工法令、心理諮商、工作適應、勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助資源。外籍勞工倘有法令諮詢或遭受雇主片面解除契約、不當對待、扣留財物、未支付薪資或性侵害等違法情事，可逕向當地政府或所屬之外籍勞工諮詢服務中心提出申訴及諮詢。
2. 為排除時間及地域性之限制，建置全面性防護管道，提供外籍勞工及民眾方便記憶及撥打之申訴專線，以強化外籍勞工諮詢申訴網絡，積極保護勞工權益，維護我國形象。本部於 2009 年 7 月 1 日建置 1955 勞工諮詢申訴專線，該專線配置具備國語、英語、越南語、印尼語及泰語等 5 國語言專長之雙語人員，開辦初期設置接線

席次為 7 席，並進用 21 名(3 班制)接線服務員，2014 年擴增接線席次至 18 席，接線服務員增至 45 名，提供 24 小時(含假日)雙語免付費電話申訴諮詢服務、法律扶助諮詢資源、轉介保護安置、提供其他政府部門服務資訊，並於受理後，採電子派案方式，派案至地方政府查處及申訴個案追蹤管理，並提供就醫、洽公、工作或生活所需線上即時通譯服務。另自 2011 年 2 月起擴大服務功能，新增以簡訊方式主動提供外籍勞工法令宣導服務。

3. 為利雇主、仲介公司、外籍勞工及一般民眾更瞭解外籍勞工聘僱業務、權益維護及應注意事項，於 2017 年 7 月 27 日已建置完成「跨國勞動力權益維護資訊網站」，並提供具 5 國語言(中文、英文、印尼文、越南文及泰文)之網頁資訊，使雇主及目前在臺工作的外籍勞工透過網站即時獲悉相關聘僱業務、權益維護與法令等資訊；另為使轉換雇主資訊透明化，於 2017 年 12 月於該網站增設「外籍勞工轉換雇主查詢」，提供 4 國語言版外籍勞工最新轉換資訊查詢服務，讓外籍勞工與雇主可即時線上查詢。

(六) 防制外籍勞工遭受人口販運

防制外籍勞工遭受人口販運：外籍勞工如遭受人口販運或疑似人口販運受害者，均秉持先予安置保護之原則，並配合行政院於 2007 年成立之「行政院防制人口販運協調會報」及 2009 年訂定之人口販運防制法，落實推動防制人口販運之預防、查緝起訴以及保護被害人等各項具體措施。各項預防、保護及查緝起訴措施如下：

1. 預防面向
 - (1)本部持續運用多元管道加強對雇主、外籍勞工及仲介公司宣導人口販運及外籍勞工權益保護相關法令，並不定期辦理防制外籍勞工遭受人口販運教育訓練課程及法令宣導活動，編印外籍勞工在臺工作須知手冊、製作職前講習影片，以提醒外籍勞工注意自身權益外，並加強各地方政府外籍勞工諮詢服務中心、

國際機場外勞服務站及 1955 專線服務人員、雇主、仲介從業人員及一般民眾對人口販運防制之認知。

- (2) 為落實推動家庭類外勞之雇主聘前講習、強化雇主對於外籍勞工法規及管理責任之瞭解，配合 2015 年 10 月 7 日修正公布就業服務法第 48 條之 1 規定，明定初次申請聘僱外籍家庭看護工及家庭幫傭之雇主，在申請許可前，應接受一定時數之雇主「聘前講習」，其內容包含雇主聘僱外籍勞工之相關法令、人口販運防制、外籍勞工之本國風俗民情、勞資關係及相關保險規定、勞動契約與薪資給付、聘僱關係終止之處理等相關事項。並自 2016 年 7 月 1 日起開辦，以協助雇主有充分之家庭與心理準備，清楚家庭未來將面對之狀況及相關法令規定，增進勞雇和諧及減少外勞因適應不良致發生行蹤不明情形。另本部為建立單一使用窗口網站，已於 2018 年 6 月 20 日將「雇主聘前講習資訊網站」併入跨國勞動力權益維護資訊網站管理。

2. 保護面向

已整合各地方政府外籍勞工諮詢服務中心及非政府組織資源，建立通譯人員陪同遭受人口販運之外籍勞工接受詢問機制，並協助安置遭受人口販運之外籍勞工，提供生活補助、生理及心理醫療協助及居（停）留延長、補助法律訴訟費用、補助非政府組織團體辦理支持性活動、急難慰問金補助、協助跨區跨業別轉換至新雇主處工作或核發短期工作許可，並協助參加適性之職業訓練或提供就業服務，以保障被害人之工作權並維持經濟上之收入。

3. 查緝面向

結合現有各地方政府外籍勞工諮詢服務中心、1955 勞工諮詢申訴專線及國際機場外籍勞工服務站等雙語諮詢申訴專線，受理外籍勞工諮詢申訴，並協助追返雇主或仲介積欠之薪資或費用，如外籍勞工申訴疑似遭受人口販運案件，各地方政府協助移送司法警

察機關偵辦。另對剝削外籍勞工之雇主與仲介公司依法進行裁處。

4. 其他

除採行上開處理機制外，本部亦持續要求地方政府落實加重非法雇主、非法仲介罰鍰措施、鼓勵民眾檢舉、賡續辦理仲介公司評鑑制度推動獎優汰劣退場機制、加強推動直接聘僱方式引進外籍勞工，增加聘僱外籍勞工管道多元化，減輕外籍勞工國外仲介費用負擔等措施。

(七) 提供通譯陪同外籍勞工協助接受詢問

1. 為協助外籍勞工於接受直轄市及縣（市）政府詢問（談話），能充分陳述意見及主張權益，本部於 2010 年 8 月 6 日訂定發布「直轄市及縣（市）政府辦理非營利組織陪同外籍勞工接受詢問作業要點」運用外籍勞工諮詢中心及非政府組織通譯人才，陪同外籍勞工接受詢問（談話），加強提供被害人法律權利義務資訊。
2. 為訂定合理之通譯報酬，本部已於 2017 年 8 月 11 日修正發布「地方政府辦理非營利組織陪同外國人接受詢問作業要點」相關通譯規定，擴大適用範圍納入外籍勞工在臺涉及相關行政或刑事案件爭訟之翻譯需求；另提供通譯費用補助標準，每案次前 2 小時由 500 元提高到 600 元，第 3 小時起每小時 155 元調高至 300 元，並增加夜間通譯補助金額為日間通譯費用之 2 倍，另為確保通譯人員報酬之合理性，明定通譯時間自約定時間開始計算，並增訂交通費補助。

二、外籍勞工工作權益之保障

(一) 外籍勞工同受國內勞動法令之保障

1. 參酌「世界人權宣言」第 7 條人人在法律上悉屬平等，且應一律享受法律平等保障之規定，我國對於國際社會間之約束自應配合遵

守。在「國民待遇」原則下，外籍勞工在我國當受勞工相關法令保障，外籍勞工若受僱於適用勞動基準法之行業，自有基本工資、工時等勞動條件之適用；另外籍家庭看護工及幫傭等家事服務工作者，目前雖未納入勞動基準法保障範圍，但已於「雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法」中，明定雇主聘僱外籍勞工來臺工作前，應由雇主、外籍勞工、國內仲介、國外仲介四方簽署切結工資切結書，登載來臺後工資及相關費用，並經外籍勞工來源國主管部門驗證，同時需與外籍勞工簽訂書面勞動契約，另規定雇主應直接給付外籍勞工薪資，加以保障其勞動條件。

2. 本、外籍照顧服務員如受僱於適用勞動基準法之行業(如:社會福利機構)，其勞動條件均應依該法規定辦理；如受僱於個人，在家庭內從事看護、照料家庭成員起居或其他與家事服務有關工作，其工作環境、工作型態、工作時間及休息時間均與受僱於事業單位之勞工顯有不同，致適用勞動基準法確有窒礙難行之處，目前受僱於個人之家事勞工不分本、外籍，均不適用勞動基準法。
3. 為保障家事勞工之權益，本部已成立家事勞工保障專案小組，定期邀集專家學者研商家事勞工之權益保障，將配合國內長期照顧制度之推動，並透過家事勞工保障專案小組研商會議之結論，據以推動相關保障措施。
4. 基於外籍家事勞工薪資隨物價逐年成長影響，為維護外籍家事勞工之勞動權益，並考量我國雇主之經濟負擔，本部已於 2015 年 8 月 28 日與印尼、菲律賓、泰國及越南等來源國召開會議進行研商，達成自 2015 年 9 月 1 日起，來源國辦事處對於新申辦外籍家事勞工之勞動契約，薪資自 1 萬 5,840 元調高至 1 萬 7,000 元，並以調高後之薪資進行驗證之共識，且已實施。
5. 為穩定勞雇關係、節省訓練成本及留用優秀的外籍家庭看護工，於 2015 年 11 月 11 日公告生效增列外籍家庭看護工經專業訓練或自

- 立學習，有特殊表現，符合主管機關所定資格，在臺工作年限可延至 14 年。
6. 為避免雇主巧立名目向外籍勞工收取不合理之膳宿及水電等費用，訂有雇主所提供膳宿及水電等費用之作價應公平合理之解釋令。另雇主如有違反規定者，外籍勞工可向本部、當地直轄市或縣（市）政府勞工主管機關申訴。
 7. 依就業服務法第 54 條及 57 條中均有規定雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外籍勞工之護照、居留證件或財物，若雇主或仲介公司有上述違法行為，勞工得向本部、直轄市或縣（市）政府檢舉。目前本部刻正研修就業服務法第 54 條及第 57 條規定，將雇主曾無正當事由留置所聘僱外籍勞工之身分證明文件、工作憑證或其他證明文件，列為不予核發或廢止招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之要件。
 8. 現行聘僱外籍漁工分為境內僱用及境外僱用。境內僱用外籍漁工之許可及管理由「就業服務法」及其子法規範，由本部主管；至境外僱用外籍漁工之許可及管理則由「遠洋漁業條例」及其子法規範，由行政院農業委員會主管。針對境內僱用外籍漁工，本部基於國民待遇原則，本外勞一體適用，一律受勞動基準法等勞動法令及現行外籍勞工保護體系之保障。
 9. 本部自 2016 年 11 月 3 日刪除就業服務法第 52 條有關外籍勞工 3 年聘僱期滿應出國 1 日之規定，針對外籍勞工聘僱期滿經與雇主合意期滿續聘，或與新雇主合意期滿轉換接續聘僱者，得申請聘僱許可，免除原須出國 1 日之作法，保障外籍勞工在臺工作權益。
 10. 為保障外籍勞工返鄉休假權益，本部於 2017 年 4 月 18 日訂定發布「受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工請假返國辦法」，明定外籍勞工請特別休假返國者，其返國期日由外籍勞工排定，雇主應予同意，至於請特別休假以外之

假別返國者，則回歸勞動基準法、性別工作平等法及勞動契約等規定或約定辦理。

11. 為保障外籍勞工來臺工作所生非本國籍無依兒少之權益，本部自 2017 年 6 月 1 日起補助衛生福利部辦理外籍勞工所生非本國籍無依兒少之安置相關費用。
12. 於 2011 年 5 月 1 日工會法修正生效後，已刪除需具中華民國國籍才得被選為工會理事及監事之限制，外籍勞工只要年滿 20 歲，不須具有中華民國國籍，除可擔任工會之發起人外，亦得被選舉為工會理事、監事，以保障外籍勞工工作及相關結盟權利，且與本國籍勞工享有一致之勞動三權（團結權、協商權及爭議保護等）保障。

(二) 確保雇主依勞動契約給付薪資

1. 本部規定雇主不得自外籍勞工工資中代扣仲介費或其他款項，並於 2001 年 11 月 7 日修正相關規定，刪除「雇主徵得外籍勞工同意，得在其工資百分之卅以下範圍內代為儲蓄」的規定。
2. 本部自 2001 年 11 月 9 日起規定，雇主發放外籍勞工薪資須檢附「薪資明細表」，並以外籍勞工母國文字詳列內容交付外籍勞工收存，俾發生雇主有侵占情事時，作為提請訴訟之證明。另如查獲雇主未依規定辦理者，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。
3. 為訪視外籍勞工受僱之情形，保障外籍勞工權益，自 2000 年起共設置 274 名外籍勞工訪視員辦理訪視業務，另為強化地方政府訪查量能，已於 2018 年 10 月 1 日起增額補助 62 名員額(現行共計 336 名)，配合宣導聘僱相關法令及外籍勞工管理事項，並針對僱用外籍勞工之雇主，進行例行性訪視，瞭解外籍勞工受僱情形、管理輔導等，確實要求雇主依「外籍勞工生活照顧服務計畫書」及履行勞動契約，避免有非法使用等逾越法令規定之情事，以維護外籍勞工及雇主權益。

4. 為保障外籍勞工權益，本部於 2008 年 12 月 24 日修正發布「雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法」規定，規範經外勞來源國主管部門驗證之工資切結書不得為不利益於外籍勞工之變更。另當地主管機關於實施工資檢查時，倘發現勞動契約約定之內容與工資切結書約定之內容不一致，應以較有利於外籍勞工之約定，作為工資檢查之準據。另明定外籍勞工薪資明細表應負擔項目，雇主除法定可扣金額外，外籍勞工薪資應全額給付，且規範雇主應保存薪資明細表 5 年備查。

(三) 職業災害預防

1. 依本部規定，雇主須舉辦定期健康檢查及辦理勞工職業安全衛生教育講習，並於工作場所張貼外籍勞工通曉語文之危險警告標示，以提醒外籍勞工減少傷害。
2. 本部已將「外籍勞工職災」納入統計項目，利用職場職災數據之變動情形，做為職場職災警訊之參考，俾加強防患及督導，減少外籍勞工職業災害發生。
3. 為進一步保障外籍勞工權益，本部已於 2003 年 12 月 23 日作成解釋令，對於外籍勞工因工作期間受傷或患病，在職業災害醫療期間如有終止勞動契約並退保之情形者，可以依職業災害勞工保護法第 30 條規定，繼續參加勞工保險普通事故保險，一直到經醫師證明並經本部核准醫療期間屆滿之日。
4. 為克服外籍勞工因語言、環境不熟悉而遭遇到求償困難，並及時提供外籍勞工發生職災時之各項協助，本部於 2009 年 7 月 1 日建置「1955 勞工諮詢申訴專線」，另補助地方政府設置外勞諮詢服務中心，並採電子派案方式，由各地方政府進行查處及個案追蹤管理。除建立完整的外籍勞工職災通報系統及統計外，並整合直轄市及縣（市）政府、外籍勞工來源國駐臺機構、外籍勞工關懷團體等相關資源，提供職災認定責任歸屬、醫療及相關給付之請領、爭議調解

及法律訴訟輔助、職災慰問、生活扶助、外籍勞工家屬聯繫及其他必要之協助，透過全面性保護體系，使發生職災之外籍勞工能獲得最快速、最完整之協助。

5. 本部自 2018 年 11 月 28 日起規定，雇主有違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外籍勞工發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償聘僱外籍勞工，其後續申請案將不予許可，而已許可者將中止引進。

(四) 外籍勞工轉換雇主或工作

1. 為保障外籍勞工在臺工作權益，增加轉換雇主成功率、縮短轉換雇主行政作業時間與程序，並配合「外籍勞工轉換雇主網路作業系統及勞雇轉換資料庫」之建置及達到充分揭露轉換雇主資訊之目的，本部於 2008 年 2 月 27 日修正放寬外籍勞工轉換雇主規定，使原雇主、外籍勞工及新雇主三方合意或經廢止聘僱許可之外籍勞工與新雇主雙方合意時，新雇主得免經公立就業服務機構逕向本部申請轉換雇主，修正外籍勞工轉換次數制度變更為 60 天、放寬雇主持診斷證明書接續聘僱家庭外籍看護工及在不影響外籍勞工在臺人數前提下承接聘僱時，外籍勞工得跨業自由轉換雇主或工作。
2. 另為強化外籍勞工與新舊雇主雙方或三方合意接續聘僱作業規定，本部復於 2011 年 6 月 29 日修正外籍勞工轉換雇主規定，明定雙方或三方合意接續聘外籍勞工應簽署接續聘僱證明文件以茲證明，以保障外籍勞工轉換後工作權益。
3. 又考量有特殊情形而無法於期限內轉換雇主之外籍勞工，若遣送出國對其權益有重大影響，本部於 2009 年 9 月 1 日修正同意外籍勞工得經中央主管機關核准後，延長轉換作業期間為 60 日，並以 1 次為限；但外籍勞工有經雇主或其僱用員工等人身侵害情事者，轉換次數得不受次數限制。
4. 外籍勞工遭受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬或被看護者人

身侵害，或經鑑別為人口販運被害人者，得不限轉換次數，並可跨工作類別轉換雇主或工作。

5. 另配合 2016 年 11 月 3 日修正公布就業服務法第 52 條規定，本部訂定外籍勞工期滿轉換雇主或工作之新制，於聘僱許可期限屆滿，外籍勞工經與原雇主協議不續聘，且願意繼續在臺工作者，原雇主應於聘期屆滿前 2 個月至 4 個月內為外籍勞工向本部申請轉出，並由本部依外籍勞工意願，於資訊系統登錄必要資料，俾便新雇主與其聯繫接洽。

三、外籍勞工生活權益之維護

(一) 改善外籍漁工生活管理

為使境內僱用外籍漁工能獲得更完善之生活照顧，並課予雇主落實外籍漁工管理之義務，藉以改善外籍漁工生活環境，本部已於 2017 年 7 月 6 日修正發布雇主聘僱外籍勞工許可及管理辦法，明定外籍漁工應納入外籍勞工生活照顧服務計畫書裁量基準，以保障漁工生活權益，並於 2018 年 1 月 1 日實施。

(二) 加強生活輔導

1. 本部為加強外籍勞工生活輔導，乃結合外籍勞工輸出國駐臺機構、及我國相關政府行政機關、各直轄市、縣（市）外籍勞工諮詢服務中心、非政府組織、人力仲介公司及雇主，設立輔導據點，建構完善之外籍勞工輔導網路。
2. 本部為確保雇主可適時輔導外籍勞工、注意外籍勞工生活情形及加強勞雇雙邊溝通能力，要求雇主須依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第 40 條及第 41 條之規定，在雇主聘僱外籍勞工時，設置專業管理人員及於外籍勞工中配置具雙語能力人員，上開人數之多寡，仍須取決於雇主聘僱外籍勞工之人數，倘雇主聘僱上開人數不

足，地方主管機關得通知限期改善，以加強雇主聘僱管理能力。

3. 為提高外籍勞工之生活品質及維護其生命安全，本部規定雇主須依「外籍勞工生活照顧服務計畫書」確實辦理，並於 2011 年 8 月 2 日修正發布「外籍勞工生活照顧服務計畫書裁量基準」，規定雇主應尊重外籍勞工宗教信仰之飲食禁忌，倘雇主為外籍勞工住宿地點之安全裝設監視器，致外籍勞工隱私權與宿舍安全相衝突者，仍以保護外籍勞工隱私為先之原則，雇主並應公告 110、113 及 1955 專線等求助管道之資訊。
4. 為保障外籍家庭看護工休假權益，兼顧被看護者之受照顧需求，本部與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」，自 2018 年 12 月 1 日起，聘僱外籍家庭看護工之被照顧者，經縣市長期照顧管理中心評估失能等級為第 7 級或第 8 級，且為獨居或主要照顧者為 70 歲以上的長照需要者，可申請喘息服務，以保障外籍家庭看護工休假權益。

(三) 避免遭不當代扣稅款

1. 為減輕所有低收入外籍勞工受薪階級之租稅負擔，財政部於 2009 年 1 月 16 日修正發布各類所得扣繳率標準，外籍勞工於一課稅年度在中華民國境內居留未滿 183 天，全月薪資給付總額於基本工資之 1.5 倍以下者，自 2009 年 1 月 1 日起改按稅率 6% 扣繳。
2. 本部為避免雇主不當代扣稅款之情形，規定所有聘僱外籍勞工之雇主，應依照我國所得稅法所規定之扣稅標準配合辦理，並利用經常性辦理之仲介座談會向仲介業者宣導，請其代為轉知雇主配合辦理。
3. 另為使外籍勞工瞭解其稅務方面之權利義務，本部已於 2018 年將外籍勞工申報所得稅之各項注意事項納入「外籍勞工在臺工作須知」手冊，以避免勞雇糾紛及稅捐機關無法辦理退稅情形。
4. 本部為防止雇主不當代扣外籍勞工稅款問題，已配合外籍勞工訪視業務，將雇主侵占稅款列為重點訪視項目。並規定雇主應將印有中

文及外籍勞工母國文字之薪資所得及扣繳項目等憑單，交予外籍勞工收存，做為未來辦理退稅及清理帳目之依據。

(四) 納入國內勞工、健康保險體系

1. 勞工保險

外籍勞工受僱來臺工作，其權益與國內勞工相同，受我國勞工等相關法令保障，外籍勞工若屬「勞工保險條例」規定之強制加保對象，於到職之日，雇主即須檢附本部核發之外籍勞工聘僱許可函、外僑居留證或外國護照影本向勞工保險局申報加入保險；若屬非強制加保對象者，亦得準用勞工保險條例參加勞工保險，享有傷病、醫療、殘廢、死亡等給付。

2. 全民健康保險

依「全民健康保險法」第 10 條規定，外籍勞工受僱來臺，在臺灣地區領有居留證明文件，須加入全民健康保險。並依該法第 2 條規定，於保險有效期間內，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給與保險給付。

(五) 辦理休閒娛樂活動

1. 本部為抒解外籍勞工思鄉情緒與工作壓力問題，儘快讓其適應在臺工作及生活，已委託廣播媒體製播外籍勞工外語廣播節目。並於年節或不定期辦理外籍勞工休閒及年節民俗等育樂活動，或由雇主適時安排休閒生活，俾使在臺外籍勞工得以抒發身心壓力。
2. 本部於 2015 年 4 月 2 日修正發布「補助辦理外籍勞工管理措施作業要點」，結合並鼓勵國內非政府組織辦理有關外籍勞工各項支持性課程及活動之依據，增訂具創新性、實驗性或國際性與外籍勞工管理有關之活動或計畫，納入補助範圍，擴大適用補助有關推展各項與聘僱外籍勞工有關之活動與措施。

肆、結語

人權改造工程，涉及國家經濟發展、社會安定之整體的建設，屬於我國國家總體政策的範疇，而外籍勞工人權政策更是其中非常重要的一部分。現今國際化、自由化、平等化之世界潮流，已成為各國遵守人權之主幹，為使我國能在國際上揚名立足，在在應確實遵守國際間之種種人權規範。因此，例如世界人權宣言第1、7、12、13、14、17、18、19、22、23、24 條等，各項所強烈主張之人人生而自由，法律之前人人平等，享有受法律保護之權，在各國境內有尋求和享受庇護之權，任何人的財產不得任意被剝奪，有思想、宗教之自由，人格尊嚴不容忽視，享有合適之工作條件，同工同酬，享有休息和閒暇之權利…等，以上種種人權規範，實已為我國憲法內容及精神所涵蓋，職是之故，茲為加強落實其基本立場之所在，遂藉由推動外籍勞工權益維護之相關措施，亟盼大家共同努力與配合，以期彰顯我國政府維護外籍勞工權益之誠意與決心。