

(台 61 線) 162K 下方烏溪沿岸高灘地遭棄置事業廢棄物，過去經濟部水利署第三河川局就主要分布區 0.99 公頃可目視的爐渣與集塵灰曾進行緊急處理，卻仍留下 9.6 公頃的污染範圍，暫不處理。行政院環境保護署土壤及地下水污染整治基金管理會報告亦指出，此 9.6 公頃範圍，集塵灰與有害事業廢棄物體積約 1 萬 2,000 立方公尺，爐渣與熔渣體積約 1 萬 3,000 立方公尺，其他廢棄物體積加總更高達 14 萬立方公尺，初估清理經費約 3.67 億元，也未處理。為促進環境保護與改善，爰要求行政院環境保護署應儘速邀集經濟部水利署、交通部公路總局召開協調會，就所管區域估算清理經費，並訂出廢棄物清理時間表，於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。

提案人：吳育仁

連署人：蘇清泉 江惠貞

(四)鑒於齊柏林拍攝的『看見台灣』揭露國土風貌的真相，檢視我國河川污染問題卻改善牛步，如招潮蟹喜愛的大肚溪口現已成為污染物棄置場，就過去台南社大環境行動小組現場採樣送驗結果發現盡是集塵灰。美麗的台灣寶島不應成為污染之島，爰要求行政院環境保護署應協調移除大肚溪出海口沿岸的有害廢棄物，並於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告。

提案人：吳育仁

連署人：蘇清泉 江惠貞

(五)鑒於環境教育法第 19 條規定，機關、公營事業機構、高級中等以下學校及政府捐助基金累計超過百分之五十之財團法人，應每年訂定環境教育計畫，推展環境教育，所有員工、教師、學生均應參加四小時以上環境教育。爰建請各行政部會，為達良好示範，每年應接受 4 小時以上環境教育，善用各部會包括行政院環境保護署、內政部、行政院農業委員會…等，委託拍攝紀錄片以資觀看，並提報當年度環境教育執行成果，促進瞭解個人、社會與環境的相互依存關係，增進環境倫理與責任，以達到永續發展。

提案人：江惠貞

連署人：劉建國 葉津鈴 吳育仁

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。進行討論事項。

討 論 事 項

一、併案審查本院委員徐少萍等 18 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」、本院委員江啟臣等 28 人、委員黃偉哲等 18 人、委員何欣純等 21 人、委員楊玉欣等 24 人分別擬具「就業服務法第五十八條條文修正草案」、委員蔣乃辛等 25 人擬具「就業服務法第四十條、第五十八條及第六十九條條文修正草案」、委員黃昭順等 33 人擬具「就業服務法第

四十條及第五十八條條文修正草案」、委員楊麗環等 30 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、委員王育敏等 28 人擬具「就業服務法第四十六條及第五十八條條文修正草案」等 9 案。

二、繼續併案審查行政院函請審議「職業災害勞工保護法修正草案」、本院委員田秋堃等 20 人、委員林淑芬等 27 人、委員吳宜臻等 48 人分別擬具「職業災害勞工保護法修正草案」、委員李昆澤等 28 人、委員黃昭順等 21 人分別擬具「職業災害勞工保護法部分條文修正草案」、委員蔣乃辛等 29 人擬具「職業災害勞工保護法第六條條文修正草案」、委員蔣乃辛等 25 人、委員尤美女等 27 人分別擬具「職業災害勞工保護法第七條條文修正草案」、委員蔣乃辛等 35 人擬具「職業災害勞工保護法增訂第七條之一條文修正草案」、委員蔣乃辛等 27 人擬具「職業災害勞工保護法增訂第三十二條之一條文草案」等 11 案。

三、審查人民請願案 3 案。

(一)中華民國全國工業總會為該會等六大工商團體建請修正「就業服務法」第四十六條，延長外籍勞工在台工作年限至 12 年，以利產業永續發展請願文書乙份。

(二)詹士鋒先生等為建請修法，將以職災身份加保於勞保局之勞工退休年齡提高至 65 歲請願文書乙份。

(三)中華民國全國工業總會有關「職業安全衛生法修正草案」及「職業災害勞工保護法修正草案」建議，請卓參請願文書乙份。

主席：我們現在先進行討論事項第三案，審查人民請願案 3 案。

上述 3 案人民請願案，是針對修正就業服務法、職業安全衛生法及職業災害勞工保護法所提的請願建議，行政單位已經函覆請願人，請願書可留供審查相關法案之參考。本 3 案請願案不成議案。請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

依立法院職權行使法第六十七條第二項規定，送由程序委員會報請院會存查，並通知請願人。

現在進行討論事項第一案，審查「就業服務法部分條文修正草案」，請相關提案委員分別就所提修正條文說明提案旨趣。

首先請提案人徐委員少萍說明提案旨趣。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。本院委員徐少萍、吳育仁等 18 人，基於勞工保險失業給付實施辦法已公告廢止，且內政部入出國及移民署已成立，然而就業服務法相關條文卻並未修正，對於家庭看護逃跑事件僅課責雇主單方，不僅不合公平正義，且對於需要照顧的家庭也還有 6 個月的空窗等待期。針對此等不合理的現象，所以本席等擬具「就業服務法部分條

文修正草案」，以符合現行法制體系，並維護民眾之權益。是否有當，敬請公決。

主席：接下來的提案人江委員啟臣、黃委員偉哲、何委員欣純、楊委員玉欣、黃委員昭順、蔣委員乃辛等均不在場。

請提案人王委員育敏說明提案旨趣。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天本席所提之法律修正案為就業服務法第四十六條與第五十八條。針對第四十六條部分，有鑑於當前外籍看護工人數有上升之趨勢，而勞委會在「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」中，對「機構看護工作」及「家庭看護工作」都訂有工作上的相關規定。然而，上述規定並未規範於母法中，故本席擬於就業服務法第四十六條中，針對外籍勞工可以從事的工作項目中正式列入「看護工作」，以祈將來的法制能更為健全。

至於就業服務法第五十八條第二項規定，目前外籍家庭看護工若有逃跑情況，家庭雇主於 6 個月之後有可遞補的規定；然而在養護機構的部分，若養護機構所聘僱之外勞逃跑後，依現行的規定是遞減其名額，就是不予遞補。然而就目前的長照體系而言，不只仰賴於家庭這一塊，機構也是其中一個重要的部分。目前機構進用外勞的人數也有一定的數量，若都不允許相關機構可在外勞逃跑後的一定時間內遞補到人力，將會影響到整個養護機構實質的運作與照護，而最後受到影響的，反而變成是這些需要被照顧的失能長者。故本席希望在就業服務法第五十八條中，除了可遞補家庭看護工外，機構看護工的相關規定也應入法，讓養護機構在一定的時間內也可遞補人力，以使機構運作更為健全，讓機構中失能長者所獲得的照顧不會因為外勞員額的減少而受到一定程度的影響。謝謝！

主席：請提案人黃委員昭順說明提案旨趣。

黃委員昭順：主席、各位列席官員、各位同仁。今天本席有二項提案，其一是就業服務法，另一是職業災害勞工保護法。首先針對就業服務法第四十條、第五十八條與第六十九條，我們有 33 位委員共同提案。當外籍看護工脫逃時，須經警察機關處理 6 個月結束後，才能再申請遞補，然而這對所有失智的長者、長照團體以及有長照需求的家庭而言，是一個十分沈重的負擔，而這 6 個月的過程，對很多家庭而言更是無法承受的痛。有鑑於此，本席提案擬修正就業服務法第四十條、第五十八條與第六十九條。

首先，我們要求所有人力仲介公司，也必須承擔一部分責任。多數的人力仲介公司只顧是否有人員的供給，對人員素質的篩選、職前的訓練與一般的管理幾乎無所著墨。因此提案於第四十條與第五十八條中加入要求所有人力仲介公司在人員引進之前給予職前訓練等規範，希望勞委會能針對此部分加以處理。

其次，針對有外勞逃跑的雇主，需再等 6 個月方可申請外勞遞補部分。其實這 6 個月對許多家庭與長照機構而言是無比沈重的痛，故希望將 6 個月縮短為 1 到 2 個月，讓有長照需求的對象能得到適當的照顧。

另外，在職業災害勞工保護法部分，許多勞工朋友在發生職災後，時常會面臨到生計困難無以為繼的問題，使得整個家庭的狀況也因此陷入困境。因此我們希望在條文中加入對發生職災

的勞工給予應有的慰問金，讓勞工能用慰問金支付生活所需。

其實在勞保條文中，仍有許多空間與當初投保的內涵有一定的差距，以致在職災發生時，勞工所得到的補償與保障是不同的，所以我們希望能針對此一部分做出修正，讓勞工朋友在遭受職災後也能得到一定程度的保障。

主席：請提案人楊委員麗環說明提案旨趣。（不在場）楊委員不在場。

請行政院勞工委員會潘主任委員報告。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。今天 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，審查委員所提「就業服務法部分條文修正草案」、「就業服務法第五十八條條文修正草案」、「就業服務法第四十條及第五十八條條文修正草案」、「就業服務法第四十條、第五十八條及第六十九條條文修正草案」、「就業服務法第四十六條及第五十八條條文修正草案」及「就業服務法第四十六條條文修正草案」，本會能有機會應邀列席作口頭報告，並得親聆各位委員之指教，深感榮幸。

就業服務法自 81 年 5 月 8 日公布施行迄今，其間歷經 12 次修正，以促進國民就業，增進社會與經濟發展。感謝各位委員對於本會就業服務法業務的關心，並為周延就業服務業務及外國人聘僱之管理提供建言，以維護民眾權益，本會至感欽佩。茲就委員所提就業服務法修正草案內容，本會謹重點報告如下：

壹、徐少萍、吳育仁委員等 18 人提案修正就業服務法第 20 條、第 22 條第 40 條、第 54 條、第 56 條、第 58 條、第 60 條、第 62 條及第 68 條條文

一、有關就業服務法第 20 條及第 22 條修正：鑑於勞工保險失業給付相關規定已改由就業保險法規範，關於建議配合修正部分，本會敬表支持。

二、有關就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款修正：為防止私立就業服務機構或就業服務專業人員租借許可證或證書，擾亂國內仲介市場及影響雇主權益，關於建議明確規範許可證或證書不得租借之規定，俾使仲介管理更臻完備，本會敬表支持。

三、有關就業服務法第 54 條修正：依現行實務，雇主違反就業服務法第 54 條第 1 項各款情事之一者，中央主管機關將衡量情節輕重，並依比例原則不予核發雇主招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部，關於建議配合修正以符實際部分，本會敬表支持。

四、有關就業服務法第 56 條、第 58 條、第 60 條、第 62 條及第 68 條修正：為配合內政部入出國及移民署成立後，相關警察機關工作之移轉，關於建議配合修正部分，本會敬表支持。

五、有關就業服務法第 62 條修正：為落實外國人工作場所或可疑有外國人違法工作場所之檢查，關於建議參照勞動檢查法第 14 條增列雇主以外有配合檢查義務之人，本會敬表支持。

貳、黃昭順、楊瓊璿、江惠貞、吳育仁、王廷升、丁守中、林明濤、林國正、徐欣瑩、馬文君、潘維剛委員等 33 人；蔣乃辛、謝國樑、王廷升、江惠貞、吳育仁、楊玉欣、陳超明、孔文吉委員等 25 人；徐少萍、吳育仁委員等 18 人，分別提案修正就業服務法第 40 條、第 67 條及第 69 條條文，增訂仲介業者所引進外勞行蹤不明達一定比率，主管機關得裁處停業或罰鍰

基於私立就業服務機構未善盡招募選任及關懷服務義務，將易導致所招募選任、引進或服務

之外勞於入國工作後發生行蹤不明情事，本會業於 102 年 1 月 4 日修正私立就業服務機構許可及管理辦法，規範私立就業服務機構於申請許可之日前 2 年內，接受雇主委任辦理聘僱許可申請事項，外國人於入國後 3 個月內發生行蹤不明情事達一定人數及比率者，將不予許可設立分支機構，許可證效期屆滿者，亦不予重新申請設立許可，俾降低外勞行蹤不明情事，並督促私立就業服務機構善盡招募選任及關懷服務外勞之責任。關於建議修正部分，宜審慎評估。

參、王育敏、江惠貞、楊玉欣、楊應雄、楊瓊瓔、丁守中、王廷升委員等 28 人；楊麗環、江惠貞委員等 30 人提案修正就業服務法第 46 條條文增訂看護或家庭看護工作

鑑於就業服務法第 58 條第 2 項已明定家庭看護工作之規定，惟本條並未明列家庭看護工作之類別，基於立法體例一致性及考量家庭看護工及家庭幫傭同屬家事工作，有關建議就業服務法第 46 條第 1 項第 9 款條文修正為「家庭看護工作及家庭幫傭」，本會敬表支持。

肆、徐少萍、吳育仁委員等 18 人；江啟臣、蔣乃辛、李貴敏、蔡錦隆、吳育仁、江惠貞、林國正、楊瓊瓔委員等 28 人；黃偉哲委員等 18 人；何欣純、趙天麟、潘孟安、吳秉叡委員等 21 人；楊玉欣、江惠貞、潘維剛、盧秀燕、盧嘉辰、吳育仁、羅明才委員等 24 人；黃昭順、楊瓊瓔、江惠貞、吳育仁、王廷升、丁守中、林明濤、林國正、徐欣瑩、馬文君、潘維剛委員等 33 人；蔣乃辛、謝國樑、王廷升、江惠貞、吳育仁、楊玉欣、陳超明、孔文吉委員等 25 人分別提案修正就業服務法第 58 條條文縮短或刪除外勞行蹤不明遞補等待期

為落實雇主之管理責任，並減低雇主容任外勞發生行蹤不明道德風險，以避免外勞人數快速增加，產生影響國人就業權益、防疫安全及社會安定等負面效應，故維持一定等待期有其必要。另因目前除家庭看護工基於人道考量，於行蹤不明一定期間內得遞補外，其餘各類外籍勞工均不得申請遞補，故實務上其餘各類雇主均要求比照家庭看護工模式辦理，如等待期過短，恐造成其他業別雇主更期待援引辦理，將衝擊整體外籍勞工政策。且為因應民眾照顧服務需求及建構我國長期照顧體系，行政院已施行「我國長期照顧十年計畫」，提供相關居家照顧服務資源、設置長期照顧保險推動小組、研擬長期照護服務法草案，相關單位並已結合社會福利團體，培訓國內家事服務員，家事服務業發展亦日漸成熟，爰於未能申請遞補外籍家庭看護工前，為協助被看護者獲得所需照顧，舒緩家庭照顧者之壓力，可透過各直轄市、縣（市）長期照顧管理中心等管道，推介適當之國內照顧服務資源、安排照顧及申請相關補助。準此，關於建議修正部分，宜審慎評估。

伍、王育敏、江惠貞、楊玉欣、楊應雄、楊瓊瓔、丁守中、王廷升委員等 28 人；楊玉欣、江惠貞、潘維剛、盧秀燕、盧嘉辰、吳育仁、羅明才委員等 24 人分別提案修正就業服務法第 58 條條文，使機構看護工行蹤不明之遞補規定得比照家庭看護工

本會前於 99 年 11 月 19 日將機構看護工發生行蹤不明於一定期間仍未查獲，是否得比照家庭看護工申請遞補乙案，提送由全國性勞工團體、資方團體、專家學者及政府機關所組成之跨國勞動力政策協商諮詢小組第 11 次會議進行討論，經會議決議事業單位雇主應善盡外籍勞工管理義務及提升勞動條件，以降低外籍勞工發生行蹤不明，其聘僱外籍勞工發生行蹤不明未查獲出境前，仍應依現行規定辦理。另事業單位因內部人力結構，已包含國內勞工及外籍勞工，故事

業單位外籍勞工行蹤不明期間之人力需求，可由現有國內勞工及其他外籍勞工互為調配，又如互為調配仍有人力不足情形，可透過公立就業服務機構推介本國勞工，予以補充所需人力。準此，關於建議修正部分，宜審慎評估。

陸、黃昭順、楊瓊瓔、江惠貞、吳育仁、王廷升、丁守中、林明濤、林國正、徐欣瑩、馬文君、潘維剛委員等 33 人；楊玉欣、江惠貞、潘維剛、盧秀燕、盧嘉辰、吳育仁、羅明才委員等 24 人提案修正就業服務法第 58 條條文，縮短外國人剩餘聘僱許可期間不足 6 個月不予遞補

雇主應於所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿前，為其辦理手續並使其出國。故若雇主原聘僱許可所餘期間不足 6 個月，即准許雇主遞補，則雇主所遞補之外國人入境工作未滿 6 個月即因聘僱許可期限屆滿，必須出國，而雇主投入訓練成本，與所聘僱外國人勞雇關係穩定後，亦因聘僱許可期間屆滿外國人必須出國，而應重新招募外國人，即雇主應於 6 個月內申請遞補及重新招募許可等 2 次許可，且實務上因聘僱期間過短，雇主恐面臨無法順利招募新外國人之情事，故雇主原聘僱許可所餘期間不足 6 個月不予遞補仍宜維持，且雇主可改以申請重新招募許可後，即可繼續聘僱外國人，對雇主權益尚無影響之虞。關於建議修正部分，宜審慎評估。

柒、黃昭順、楊瓊瓔、江惠貞、吳育仁、王廷升、丁守中、林明濤、林國正、徐欣瑩、馬文君、潘維剛委員等 33 人提案修正就業服務法第 58 條條文，雇主若為低收入戶、中低收入戶，或為避免緊急危難所需者，得不受聘僱許可所餘時間之限制，逕以遞補，並重新起算聘僱許可期間

雇主聘僱外勞許可期間最長為 3 年，係為每 3 年須重新認定被看護者是否符合申請聘僱外籍家庭看護工資資格及踐行先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足需要，始得提出申請。另雇主遞補外籍家庭看護工之聘僱期限，係以扣除原聘僱外勞剩餘工作期限作為計算標準，若重新起算聘僱許可期間，已不符合遞補之意涵，且對於被看護者之照顧需求，亦不因身分別而有所差異，若對於特定人員採不同之管理方式，將無法達到公平、公正之立法目標。準此，關於建議修正部分，宜審慎評估。

以上報告，敬請

指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：接下來開始進行詢答，每位委員發言時間為 6 分鐘，得延長 2 分鐘，10 時 30 分截止發言登記，若有委員提案，則於中午 12 時左右進行處理。

首先請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。勞工遇到職災後的相關權益散見於各個勞動法令中，使得遇害勞工權益無以保障，也因而難以建立一完整的職業安全衛生制度。如今職災的發生有三低：發生量低、補償低以及費率低這三種荒謬的現象。主委，大家都希望勞委會能儘快針對職災保險單獨立法，在行政院報告中也說要單獨立職災保險法，而 103 年行政院施政方針也有寫到這點，連你們勞委會自己的業務概況報告也提到有立法計畫，請問你們何時要提出職災保險法？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。其實我們在上次委員會的詢答中，已做出會在明年 4 月份將草案提至行政院報告。

陳委員節如：確定嗎？

潘主任委員世偉：是的。因為這是委員會的要求。

陳委員節如：沒錯，委員會曾在 4 月中，也就是第 3 會期第 11 次會議通過相關決議，去年 5 月的第 15 次會議也有提出來討論，然而，你們到現在還說要等到明年 4 月才提出來。

潘主任委員世偉：我們現在已經在研擬單獨立法的相關規劃……

陳委員節如：這個部分如果沒有趕快整合單獨立法的話，很多勞工都會受害。請問主委知道在職業工會投保的勞工發生職災後，所面臨的是什麼情況嗎？

潘主任委員世偉：職業勞工發生職災的時候……

陳委員節如：是向職業工會投保的勞工發生職災的時候。

潘主任委員世偉：一樣也會有職災給付呀！

陳委員節如：本席接過相關的陳情，勞工在面臨需要給付的時候，給付單位通常是依自己的定義決定是否給付，比如勞工當初是用縫紉業去加保的，可是後來改行當攤販，給付單位就不予補償了。

另外，員工數在 4 人以下的雇主若不替員工加保勞保，員工發生職災後一樣求償無門。更荒謬的是，就算雇主一開始有幫員工加保，之後若未繼續繳交員工的保費，一旦員工遇上職災了，是誰要出職災補償費呢？是由公務預算支付的。那這樣是一國幾制啊？

潘主任委員世偉：這個問題請勞工保險處石處長向委員報告。

主席：請勞委會勞保處石處長說明。

石處長發基：主席、各位委員。勞工在非從事本業的職業工會加保，當工作中發生事故時，政府依然會給予職災給付，這是曾經發生過的個案。

陳委員節如：是呀！你們是編列公務預算支應的啊！

石處長發基：那個部分不是公務預算，而是直接由勞保的職災基金給付。針對這個部分，我們有發過明確的函示。

陳委員節如：怎麼不是公務預算呢？

石處長發基：在勞工沒有加保的情況下，才是由公務預算支付的。

陳委員節如：是呀！的確沒有加保哇！

石處長發基：沒有加保的部分就是按照職保法的規定。

陳委員節如：對呀！所以就會發生這種現象嘛！因此本席才一再呼籲將職災保險單獨立法，以處理這樣的狀況，防止雇主逃避責任，而申請職災給付的量也會增加。現量的量之所以那麼少，問題就出在雇主逃避投保的責任。

潘主任委員世偉：報告委員，就算勞工的職災保險單獨立法，只要雇主不幫員工加保，他一樣也……

陳委員節如：這樣的話，那費用是由誰來出呢？

潘主任委員世偉：只要是沒加保的勞工，其給付費用就由公務預算支應。

陳委員節如：對嘛！所以本席才說一國兩制嘛！為什麼這個樣子？

潘主任委員世偉：不是！那是因為勞工沒有加保。

陳委員節如：這樣的話，所有的雇主都故意不幫勞工保啊！

潘主任委員世偉：那不行，雇主本身一定要加保。

陳委員節如：發生職災時就用行政單位的公務預算出啊！

潘主任委員世偉：不是這樣子！

陳委員節如：勞委會要想遠一點，如果要保障全國勞工的權益，職災這一塊要全部保障的話，應該要讓職災保險單獨立法，4 月份才送到行政院嗎？

潘主任委員世偉：是。

陳委員節如：那就是下個會期才送過來？

潘主任委員世偉：送到行政院之後，就要看行政院的時間，我們會在行政院裡面盡力爭取。

陳委員節如：另外，對於大統退休金提撥不足的問題，你們打算怎麼辦？

潘主任委員世偉：大統退休金提撥不夠……

陳委員節如：應該要提撥 2,000 萬元，現在放在銀行裡面只有 3 萬元，這太離譜了，你們平常都沒有監督嗎？

潘主任委員世偉：本來臺灣銀行保管勞退舊制退休金，都會通知地方政府。

陳委員節如：我知道啦，因為它移到台中，地方政府就推拖，對不對？

潘主任委員世偉：沒有處理。

陳委員節如：他們就不管，台中市難道沒有勞工局嗎？

潘主任委員世偉：有。

陳委員節如：有嘛！那這些勞工要怎麼辦？

潘主任委員世偉：現在幾個方式正在處理，一方面行政院大概今天會召開相關的會議來討論，除了消費者權益的保障之外……

陳委員節如：你們要趕快處理，當初發生這個問題時，我們就意識到糟糕了，這三、四百位的員工將來一定會出問題，結果查出來竟然是這樣子。

潘主任委員世偉：我們要事先提出來的原因，是因為它現在還沒有關廠歇業，還沒有發生公司實際上關閉，在此之前它需要提撥的部分，我們現在已經責成……

陳委員節如：你們要怎麼處理？它現在已經被罰了，錢要怎麼拿到呢？

潘主任委員世偉：包含它在法院所提存的這些錢，只要雇主提出申請，屬於一般平常支出的費用，法院都會同意拿出來提存到裡面去，所以我們要想辦法協調……

陳委員節如：這部分你們要把關。

潘主任委員世偉：我們會非常謹慎處理這個事情。

陳委員節如：你們現在就是到法院去，把廠商存進去的錢拿過來。

潘主任委員世偉：要廠商本身申請才行。

陳委員節如：如果它不申請呢？

潘主任委員世偉：這就是我們現在要盡力爭取的地方。

陳委員節如：它不申請，你們有什麼尚方寶劍？

潘主任委員世偉：行政院今天早上會召開一個會，是有關消費者權益協助的經費，將來如果需要對勞工權益保障部分的費用，也要放到裡面一起考量。

陳委員節如：有沒有保證？你看它現在還在欺詐外勞，你們有再去調查這部分嗎？現在放一大堆無薪假，只剩下外勞在工作。

潘主任委員世偉：我們現在沒有同意無薪假。

陳委員節如：本來應該要提撥 2,000 萬，結果只有 3 萬元，你們對這部分一定要嚴加把關。

潘主任委員世偉：不需要提那麼多啦！

陳委員節如：不管多不多，3 萬元夠嗎？

潘主任委員世偉：3 萬元不夠。

陳委員節如：繼續請教勞保局羅總經理，你們勞保局要加強員工的訓練，每次人家打電話去，從語音一直轉到承辦人員，答案還是講不清楚，這是什麼道理？身心障礙國保的部分議題，你們發了 600 個通知，對不對？

主席：請勞委會勞保局羅總經理說明。

羅總經理五湖：主席、各位委員。對。

陳委員節如：其實我兒子的個案，根本不用到你們那邊去，你們那些員工要陷我不義，把我的案子放在你的桌子上，其實我們都照你們的規定，已經檢查完畢，也送到你們那邊去了，本席沒有那麼偉大啦，我不會去要求你們為了這一個個案。現在問題是這 600 人，所謂無工作能力是什麼？是醫生可以決定的嗎？這當然不是你們的領域，你們要清楚這一點，現在經過本席協調之後，雖然是放寬了，可是還是有很多。我跟你講，有些輕度的、中度的，沒有經過無工作能力評估的話，還是沒有能力工作，你們現在對於重度、極重度全部都要求重新做檢查，發了 600 份的通知，而且還打電話去家裡威脅，說如果不趕快去做的話，下個月就領不到錢了。這些身心障礙者就是以這些錢來維持最基本的生活，你們怎麼可以用威脅的口吻？我們家就接到了，我當然不懼怕受到威脅，那其他的人呢？勞保局是這樣訓練人員的嗎？你們還不承認有打電話，你們的員工真的是太離譜了！

羅總經理五湖：重新評估的部分，我們會跟內政部再研究，因為照規定是 5 年要重新評估，但是我們目前已經排除一半以上不用做……

陳委員節如：是經過我協調之後才排除。

羅總經理五湖：本來就是一半以上，就只通知將近一半的人，可以認定的我們就不通知了。但是我覺得委員的質詢很有道理，所以我現在要求他們重新再考量。

陳委員節如：要求全部做無工作能力的評估。

羅總經理五湖：不能全部做啊，全部做就要……

陳委員節如：上面是寫重度、極重度及無工作能力，對於無工作能力，像台大醫院能夠測得出來嗎

？孫處長在這裡，他很清楚，什麼叫無工作能力？要怎麼評估？這要經過心理師諮詢和職能治療師等等，還要做相關工具評估，一套工具都是上百萬，你們就憑醫生看一下就知道他沒有工作能力嗎？

羅總經理五湖：用意是要讓他繼續領錢，評估過才能繼續領錢。

陳委員節如：總歸就是一句話，發錢的部分不能停，一旦停止，像視障、聽障、重度、極重度等那些找不到工作的人，他們的生活馬上就發生問題了。

羅總經理五湖：我們會跟衛福部協商，他們是主管機關。

陳委員節如：你們經常說，這部分領不到就去申請低收入，你以為低收入那麼好申請嗎？那個門檻有多高！

請你們回去要加強員工訓練，每次問什麼都不知道，我已經透過好幾個人去問了，都講得顛三倒四！

主席：這涉及到事務性工作，不應該有訓練不足的情形，請多加強。

繼續請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。今天一個比較大的重點是有關家庭監護工、家庭幫傭在僱用之後逃跑，過去是規定要 6 個月才能遞補，引起非常大的反彈，因為造成極大的不便，本席不知道我們委員提出那麼多的修正意見之後，職訓局或是勞委會對此有什麼看法？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。針對這些逃跑的外勞，在遞補過程的等待時間上面，當然是存在著原有政策的考量，但是我們也考量如果真的有必要做若干調整，我們願意做適當的調整。

吳委員育仁：你們調整的底線到底在哪裡呢？行蹤不明之後，馬上提出遞補嗎？還是要多久的時間？

潘主任委員世偉：不太可能這樣子，因為這有一些相關的因素存在，是否可以請副局長說明？

吳委員育仁：好。請說明一下。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。有關外籍看護工或是外籍勞工發生行蹤不明的比例，我們以過去的案例而言，發生最多的期間大概是在上半年，還有就是後半年的期間，上半年大概都是適應上的問題，目前我們還是會從雇主的管理和外勞的適應上來加強，當然外勞剛進來時和雇主之間會有一段磨合的期間。

吳委員育仁：你覺得磨合的時間要多久才夠？

廖副局長為仁：大概 6 個月的時間算是適當的，如果一發現外勞行蹤不明就馬上遞補的話，這可能會讓雇主和外勞之間喪失掉這樣的努力。另外一個考慮是，外籍勞工和雇主之間在目前的機制裡面是可以有合議解約的情況，但即便有合議解約的情況，我想還是必須要有一段期間。

吳委員育仁：重點是怕不告而別，這是比較困難，當然是雙方合議找工作，這是比較簡單，問題是在逃跑之後，沒有辦法遞補，我相信會有很多委員提出質疑，就是多少的時間夠？一個月、兩個月還是三個月的時間才夠？這會讓需要看護工的家庭有非常大的負擔，當然在政策上的鬆綁

，或是考慮到雇主本身的需求，為了取得一個平衡，應該要努力來思考，有委員提出兩個月、三個月，你們真的要有一個思考點。

另外，本席看到你們的報告提到外勞行蹤不明會有防疫安全的負面效應。外勞行蹤不明跟防疫安全有關連嗎？

廖副局長為仁：因為我們有做定期健康檢查，如果外勞行蹤不明的話，基本上就已經脫離了這樣的體制。

吳委員育仁：外籍勞工進到台灣的國土，那一道檢查是非常重要的，進來之後他的身體狀況和台灣人民有相互的影響，不過，你們用防疫安全這樣的字眼，像是針對幼獾或是狂犬病，我覺得很歧視。

廖副局長為仁：有些疾病在衛生單位認為還是有空窗期或是潛伏期，所以為什麼現在規定入境 6 個月，每一年半還要再做一次檢查，檢查的項目都已經考慮到會發生的狀況，目前的檢查項目已經簡化很多了。

吳委員育仁：外籍勞工進到台灣已經取得聘僱許可，也就是招募外籍勞工進來之後，因為身體健康檢查被淘汰，比如檢查到有法定傳染疾病或是愛滋病，這種淘汰率大概是多少？以今年來講，發現幾例因為這樣而被遣送？

廖副局長為仁：應該是有，衛生機關那邊都有統計數字。

吳委員育仁：勞委會應該要掌握這個資訊啊！外籍勞工進來之後，因為身體健康檢查因素而被剔除掉，你們應該有掌握數字吧，今年有幾例？

廖副局長為仁：大概 5% 以下。

吳委員育仁：5% 以下大概是幾例？

廖副局長為仁：一年大概有 10 萬件，就是這個數字的 5%。

吳委員育仁：是 5,000 件嗎？那麼多，嚇死人了！

廖副局長為仁：是人次。

主席：5,000 人次也很可觀呢！

廖副局長為仁：我們再詳細的查那個數字。

吳委員育仁：這個很恐怖喔！因為你們有寫到防疫安全，引起我高度的興趣，到底你們有沒有歧視外籍勞工？還是他真正有可能導致台灣防疫安全的潛在危機？衛福部有沒有人列席？請加以說明。

主席：請衛福部照護司蔡副司長說明。

蔡副司長閻閻：主席、各位委員。防疫安全是對整個部分，就是對所有在台灣的，像狂犬病是對全民的，可能是我們對逃逸外勞無法獲知行蹤，因此會擔心……

吳委員育仁：本席現在要問的是，外籍勞工進來時，查到有法定傳染病而被取消聘僱，直接遣送的有幾件？你們既然敢大膽寫防疫安全，我不知道你們查了幾件？勞委會或是衛福部有資料嗎？

廖副局長為仁：我們的資料是不合格率大概介於 2.39% 到 2.65%，其中都是以寄生蟲最多，而且目前好像有增加的趨勢。

吳委員育仁：你的母數是多少？

廖副局長為仁：母數就是申請聘僱許可……

吳委員育仁：我還沒有就教身體健康檢查裡面很多的項目，藍領外勞的部分有檢查糞便，白領外勞沒有檢查糞便，已經取消了。在檢查糞便的過程，很多的外籍勞工怨聲載道，並不是你要檢查糞便就有糞便可以檢查，而且這似乎是到醫院被要求解便，不是事先準備，是不是有這樣的情況？

廖副局長為仁：這可能要問衛福部。

吳委員育仁：外籍勞工檢查糞便是當場解便，還是像國人做身體健康檢查可以事先準備？

蔡副司長閻閻：一般糞便檢查的部分是請他取糞便……

吳委員育仁：是當場嗎？

蔡副司長閻閻：通常是要去繳交的部分，因為……

吳委員育仁：當場解便有時是很困難的，需要時間。

主委，還沒有查到防疫安全到底有幾例嗎？

潘主任委員世偉：我手上的資料是 96 年的數據，所有 40 萬外勞裡面，愛滋病有 25 例、梅毒有 38 例、B 型肝炎有 60 例，腸內寄生蟲有二萬五千多例，這是比較早期的資料，當然人數越來越多，相對的這個比例也會……

吳委員育仁：你們既然寫到防疫安全，是不是可以把近年來你們所查到的有什麼樣的防疫問題，包括愛滋病、寄生蟲或是何種不合格的情況，請把個案數字提供給本委員會，好不好？

潘主任委員世偉：好。

主席：主委，你們應該要建置新的資料，剛才講 96 年的資料，這有點「落漆」喔！

蔡副司長閻閻：疾管署應該有相關的資料。

主席：今天上午就儘快把資料提供給本委員會，委員都很關心這個議題。

繼續請蘇委員清泉發言。

蘇委員清泉：主席、各位列席官員、各位同仁。請問主委現在台灣的外勞總數有多少？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。現在有 47 萬。

蘇委員清泉：47 萬有包含看護嗎？

潘主任委員世偉：看護大約有 20 萬人。

蘇委員清泉：所以我們現在工地和工廠的外籍勞工……

潘主任委員世偉：大概二十六萬多，總共有四十七萬多人。

蘇委員清泉：今天的修法方向是企業如果有逃跑的外勞，遞補的時間是 6 個月？

潘主任委員世偉：對，委員有這樣的建議。

蘇委員清泉：現在都是 6 個月嗎？

潘主任委員世偉：現在沒有，企業的話要等到找到外勞，看護工則是要 6 個月，看護工的部分有人提到要縮短時間，企業也要縮短。

蘇委員清泉：漁工也是找到才能補嗎？

潘主任委員世偉：都一樣，都是要等找到。

蘇委員清泉：所以如果有一艘船請了 5 位外籍漁工，跑掉 1 個不能補，跑掉 2 個也不能補，到最後這艘船就只能綁在碼頭坐以待斃嗎？

潘主任委員世偉：外勞政策有時候就是有這種兩難的局面，一方面我們要顧慮外勞逃跑可能有很多不同的因素存在，也希望避免不是因為雇主或其他相關風險性因素所造成的結果，另一方面我們也要顧慮使用者的需求，所以這是兩方面要取得平衡的問題。

蘇委員清泉：所以漁工如果跑掉要等到找到才能補？

潘主任委員世偉：現在是這樣。

蘇委員清泉：遇缺不補對嗎？

潘主任委員世偉：要等找到。

蘇委員清泉：可是本國人又沒有人要當船員，導致找不到人，這個問題他們一再反映，所以這次有要一起修改嗎？

潘主任委員世偉：有委員有這樣的提案。

蘇委員清泉：你們的看法也是希望能縮短到 6 個月嗎？

潘主任委員世偉：可以一起來考量。

蘇委員清泉：看護的話有人提議縮短到 2 個月、3 個月或馬上就可以補。

潘主任委員世偉：看護基本上不太可能馬上遞補，因為還是會有一些考量，比如中間要怎麼取得平衡，因為現在是 6 個月，以社會的反應來看時間的確是長了點，所以我們必須採取一個比較適當的時間，比如 3 個月、4 個月或其他時間的安排。

蘇委員清泉：到目前為止，逃跑的外勞有幾個？

潘主任委員世偉：現在逃跑的外勞大概有 3 萬多到 4 萬人。

蘇委員清泉：這是累積而來的數字嗎？

潘主任委員世偉：對，累積來的。

蘇委員清泉：一年差不多有幾個人？

潘主任委員世偉：一年大概在 1 萬人附近。

蘇委員清泉：1 萬人中是看護的比較多還是工廠……

潘主任委員世偉：一半一半。

蘇委員清泉：所以看護的逃跑率也是很高？

潘主任委員世偉：看護其實相對來說逃跑的機率比較高，因為他都在都市中，而且個別在家庭裡面，所以勞動關係比較不穩定。

蘇委員清泉：這些逃跑的外勞，我們現在是怎麼找？怎麼抓？

潘主任委員世偉：基本上是由警察及移民署的「祥安專案」來負責。

蘇委員清泉：請問抓回來的比率有多少？因為你說每年會跑掉 1 萬人。

潘主任委員世偉：去年到今年有提升，去年是 1 萬 3,000，今年好像到 1 萬 5,000 了。

蘇委員清泉：是逃跑的人有 1 萬 5,000 人嗎？

潘主任委員世偉：是抓回來的人，去年是抓到 1 萬 3,000 人，今年已經抓一萬多人了。

蘇委員清泉：以最近 10 年為例，如果每年跑掉一萬出頭，那就跑掉 10 幾萬人，然後又陸陸續續抓……

潘主任委員世偉：一直在抓……

蘇委員清泉：抓回來後你們又如何處置？是送到原雇主那邊嗎？

主席：請勞委會勞保處石處長說明。

石處長發基：主席、各位委員。尋獲以後就是遣送出境。

蘇委員清泉：如果有尋獲外籍漁工，漁船就可以補人嗎？

石處長發基：對。

蘇委員清泉：我完全沒有貶低任何國家外勞的意思，但在外勞之中，比如菲律賓到現在是連身分證都沒有的國家，他們投票是拿出生證明，除非這個人有出國有申請護照，或者他有社會安全卡，菲律賓現在全國到底有多少人他們也搞不清楚，印尼也是一樣，聯合國統計印尼有 2 億 6,000 萬人口，他們自己統計則是 2 億 3,000 萬，落差達 3,000 萬人，比台灣人口還多，所以他們的戶籍制度是很散亂的，連名字都沒有、也隨時可以更改，時常都可以看到他們回去以後改個名字再過來，現在你們對於這部分是怎麼管理？

石處長發基：跟委員報告，這部分現在是國外的外館在發簽證的同時就按捺指紋，到國內以後因為還要申請居留證，居留證的部分也要按捺指紋，基本上外勞只要建立指紋的資料，以後到台灣都是用同一個證號來做查證的動作。

至於菲律賓的部分，在上次我們凍結的時候已經有做了一些防範的措施，就是剛剛委員所講的，所以在相關查證的部分增加很多文件。最近很多雇主也在反映既然凍結已經解凍了，為什麼引進菲律賓外勞還這麼困難？外交部給我們的說法是他們認為還是需要存在這樣的查證制度，所以我們大概會從這方面做努力。

蘇委員清泉：剛才吳育仁委員有講身體檢查，我以醫師的立場也認為身體檢查是很重要的，像剛剛講的 HIV 或一些法定傳染病，最多的是寄生蟲，而寄生蟲真的是需要管理，請問針對寄生蟲的部分你們現在的作法為何？是驗到寄生蟲就遣送回國嗎？

石處長發基：寄生蟲現在是可以治療，治療過後複驗，複驗如果通過就可以繼續留在台灣，否則當然要送出境。

蘇委員清泉：寄生蟲如果是蟯蟲、血絲蟲、沙門氏菌等是會經糞、口傳染，那是很可怕的，如果外勞是在工廠工作或是做麵包的那還得了，所以嚴格的體檢制度我們是百分之百贊成，現在很多寄生蟲都可以治療，一般投藥治療的話是四個禮拜，差不多 90 幾趴都可以治癒，所以你們是定個時間給他複驗，因此治療期間他不用回國是嗎？

石處長發基：不用。

蘇委員清泉：治療期間有沒有工作？

石處長發基：治療期間有工作，但衛生單位在此期間會加強衛生管理。

蘇委員清泉：好，再來我想請問勞退基金的管理問題，明年的社福預算大幅增加四千多億，政府錢都不夠，現在我們的社福支出比國防預算還多，大家一直加碼，國家的經濟又沒有進步，稅收也沒有增加，現在我們政府打算賣中鋼、台積電、臺肥等等的股票，然後叫你們郵政儲金、勞退基金、勞保基金去承接，請問黃主委的看法為何？

主席：請勞委會勞退基金監理會黃主任委員說明。

黃主任委員肇熙：主席、各位委員。我們所承接的股票，都是經過我們基金依照專業去挑選過的，認為值得投資我們才……

蘇委員清泉：不是政府全部倒給你們嗎？

黃主任委員肇熙：不是，我們有拒絕別的股票。

蘇委員清泉：所以政府持有的股票裡面也有不好的？

黃主任委員肇熙：我們認為至少在我們的專業上，比如我們已經有持股的還是說我們……

蘇委員清泉：你手上有兩個基金對嗎？

黃主任委員肇熙：只有勞退基金，包括新、舊制。

蘇委員清泉：那你打算買哪幾支股票？這不會有內線交易的問題，因為完全沒有在股票市場買，他們是用盤後議價的，完全沒有影響到股市。

黃主任委員肇熙：對。

蘇委員清泉：所以你就在我剛所講的那幾股裡面挑幾個股就好啦。

黃主任委員肇熙：我們有 5 檔基金，挑 5 檔基金。

蘇委員清泉：總共有多少錢？

黃主任委員肇熙：舊制基金是 213 億。

蘇委員清泉：有賺錢嗎？

黃主任委員肇熙：我們評估過，台銀評估也認為是相當好的股票，我們才會買。

蘇委員清泉：我們提撥這麼多錢在你手上，總共有……

黃主任委員肇熙：一兆六千多億。

蘇委員清泉：所以你今年的獲利有幾趴？

黃主任委員肇熙：到 9 月的時候我們是賺 519 億，但是到這幾天為止大概賺超過 700 億。

蘇委員清泉：那就有 3%或 4%以上了？

黃主任委員肇熙：毛利率是 4%以上。

蘇委員清泉：那績效還不錯。

黃主任委員肇熙：我們會努力。

主席：請蔡委員錦隆發言。

蔡委員錦隆：主席、各位列席官員、各位同仁。根據勞委會的調查，大統 209 名勞工之中有 42 位適用勞退舊制，其中 6 位已經可以退休，初步需要退休金達 600 萬，所有舊制準備金應該要備足 2,000 萬以上，但是現在只剩下三萬多，嚴重的不足。我有拿到一份勞委會處理大統勞動條件罰鍰處分的情形，總共處分了 4 次，但是卻沒有看到對大統繳交不足的部分做開罰。為什麼？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。這是地方政府要罰的。

蔡委員錦隆：這是地方政府開罰的嗎？

潘主任委員世偉：對。

蔡委員錦隆：但檢查勞退的金額……

潘主任委員世偉：我們檢查之後會交給地方政府，由地方政府去開罰。

蔡委員錦隆：那你檢查後的報告有送給地方政府嗎？有把這份報告給彰化縣政府嗎？

主席：請勞委會勞動條件處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。跟委員報告，有關勞退金檢查、勞動條件檢查，事實上不管中央去做檢查或是地方做檢查……

蔡委員錦隆：你們勞委會在檢查的時候，有沒有檢查到他的勞退準備金不足並移送彰化縣政府查辦？請問有或沒有？

主席：請勞委會勞保局羅總經理說明。

羅總經理五湖：主席、各位委員。我們勞委會檢查的部分就是在……

蔡委員錦隆：你在拖延我的時間嘛！你就告訴我你有沒有針對大統公司退休金準備不足的部分，用正式公文給彰化縣政府據以查辦，有沒有？

羅總經理五湖：還沒有。

蔡委員錦隆：還沒有嘛！那你就是放任囉？或者是疏失？或者是包庇？兩百多個員工的大廠耶！本席在兩個禮拜前還質問有關企業勞退金準備不足的問題，尤其是我們的中小企業有超過 4 成到現在還沒有勞退準備，所以主委把我們勞工的權益擺在哪裡？

潘主任委員世偉：跟委員報告，這就是為什麼我們要提前找到這樣的問題，然後儘快處理，因為現在每個月舊制勞退金的部分是放在台灣銀行裡面，台灣銀行其實每個月都會把這些資料傳送給地方政府，地方政府可以據以處理……

蔡委員錦隆：我不曉得主委是疏忽還是故意視而不見，但是我們全國這麼多的勞工，幾乎只要企業發生問題，勞工問題就會跟著呈現，這就表示法令周延，但是我們執行不力。

潘主任委員世偉：如果純粹靠勞檢去解決這件事情，當然力道是有限的。

蔡委員錦隆：沒有叫你用勞檢啊！像這種你應該是分等級，比如 50 名員工以上的全部去清查，或者配合我們銀行提存的數量，就可以很清楚的瞭解啊！現在已經發生問題了，你還說我們銀行沒有通報。請問這個問題誰該負責？

潘主任委員世偉：企業內本身就有勞退基金管理委員會，企業內的勞資雙方就有契約管理，這本來就是法令規定要做的事情，所以我們現在能夠在法令規定下儘可能……

蔡委員錦隆：所以現在勞委會沒有責任，這是屬於工廠勞工自治的一部分，自己應該檢舉，但是主委這樣是對的嗎？你們已經查了 4 次，有勞動爭議或是不符勞動条件的部分應該一併查處，如果有就要請他們一併改進，而不是工時有問題你就檢查工時，但面對這麼大的金額卻視而不見。

潘主任委員世偉：勞動條件的檢查包含勞退金在內，這本來就是地方政府平時要做的事情，因為對勞委會來講只能在專案檢查後才能看到……

蔡委員錦隆：對，平常是地方政府要做，但勞委會檢查出來後，要正式行文給彰化縣政府，可是到今天卻都沒有！就是大統沒有嘛！對不對？

劉處長傳名：跟委員報告，其實勞動條件檢查剛剛有跟委員報告過，中央主管機關有檢查機構去檢查，但是主管機關平時基於他的權責也要去檢查，我們現在關於勞退基金……

蔡委員錦隆：依照勞基法第七十九條規定，本來就應該由勞委會去檢查，然後依第七十九條處 2 萬以上 30 萬以下罰鍰，對不對？你要行文給彰化縣政府嘛！你們到今天都沒有行文過去。

劉處長傳名：現在有關退休金的……

潘主任委員世偉：委員說的沒有錯，剛剛我問過檢查處也瞭解了，基本上我們承認過去他們的檢查是不夠的，他們做勞動條件檢查時，並沒有注意勞退金提撥的部分，他只檢查有沒有設立專戶，但專戶裡面錢到底夠不夠則沒有檢查。

蔡委員錦隆：如果主委你承認疏失我就不再追究，但是我希望不要再辯。

潘主任委員世偉：事實上這兩天我們也請檢查單位繼續再去查這件事情……

蔡委員錦隆：現在裡面的錢有一億多，也被銀行搶光了，真的是搶！對不對？但我的重點是勞工保障在哪裡？我們應該維護所有勞工的權益，這件事勞委會責無旁貸，你們應該更重視全國勞工的權益和薪資問題。

潘主任委員世偉：現在是因為他的錢整個被扣押……

蔡委員錦隆：現在有兩方面的錢，一個是銀行要拿走的錢，一個是罰款的錢。我們看到他的資產，第一次說 10 億，第二次說 5 億，但現在罰款是十八億多，等於你罰的錢比他的資產還多很多，錢就統統歸國庫了，那員工的權益保障何在？你們說大統只要提出申請，法院就可以趕快提撥，但是他如果不申請呢？是否又跟勞委會無關呢？

主席：請勞委會勞資關係處王代理處長說明。

王代理處長厚偉：主席、各位委員。因為我們也跟法務部……

蔡委員錦隆：這種公司……

王代理處長厚偉：這筆錢他們會提……

蔡委員錦隆：他本來應該提撥都不提撥了，你還奢望他自己去向法院申請並保障勞工權益。

王代理處長厚偉：這一點我們會努力，我也相信負責人……

蔡委員錦隆：我希望我們是主動的。

王代理處長厚偉：是。

蔡委員錦隆：這是兩百多位員工的大廠耶！

潘主任委員世偉：事實上我們是主動在做這件事情，現在就在做這件事情。

蔡委員錦隆：主委，這個是大廠耶！我希望我們是主動，而不要把責任推給大統要向法院申請，他不不會去申請的啦！他如果能保障勞工權益，就不會被檢舉，就不會做這種虧心事了啦！

潘主任委員世偉：我們這禮拜一直都在跟彰化縣政府拿資料，在做這件事情……

蔡委員錦隆：我認為錯了沒關係，爾後我們檢查的時候，應該把規範做出來、把重點列出來，看看其他部分我們是不是也檢查到了，檢查完整一點。再來是你們要趕快行文給周遭的銀行或地方政府做處置，不然像這種出了事以後，為什麼主委還要在這裡備詢？坦白講這件事不需要主委出面，也不用你承擔責任，但因為你是主管全國勞工事務的最高單位，現在出了問題我們看不到勞工的保障在哪裡？現在員工還有強制簽約減半工時，該怎麼辦呢？

潘主任委員世偉：我們現在沒有同意。

蔡委員錦隆：你沒有同意他也沒有錢發啊！因為他沒有生意可做，你同意不同意那是你的事，你告訴我如果要做的話該怎麼辦？你能怎麼辦？

劉處長傳名：跟委員報告，他現在要簽無薪假，我們不會同意，因為他不是因為景氣原因簽無薪假，所以我們現在告訴彰化縣政府如果有簽無薪假的情況，就要跟員工說明清楚，因為不論是簽無薪假或是變更勞動契約，都會讓以後的權益產生受損的狀況，我們有請彰化縣政府本於主管機關的立場去跟勞工說明清楚，不然會影響勞工以後的權益。

蔡委員錦隆：理想是對的，但實務不可能，因為大統生意幾乎沒有了，哪裡有工作給員工做，你不讓他放無薪假，難道每天叫全部人到工廠領便當吃、領薪水，但薪水又發不出來，又要被坑一次，那不就是惡性循環，根本是不可能的天方夜譚嘛！

潘主任委員世偉：我可以了解委員的想法，事實上我們在內部討論的時候，我也是擔心會有這樣的問題，我們是希望未來這家公司不會因為如此而關閉，因為所造成的影響會更大，如果能持續經營下去當然是最好，但問題是在這過程中，要讓他們能夠……

蔡委員錦隆：很明顯現在幾乎是不可能啊！錢被拿走了，罰款把所有的財產都沒收光了，現在生意也沒了……

潘主任委員世偉：跟委員報告，行政院今天早上會召開相關的會議討論這樣的課題。

蔡委員錦隆：這些將來又會有失業勞工的問題。

潘主任委員世偉：我瞭解。

蔡委員錦隆：所以主委要站在員工的角度去想這件事，以後勞委會就不會有那麼多關廠勞工的問題了，從現在開始就應該趕快介入……

潘主任委員世偉：我們有介入進去了。

蔡委員錦隆：如果只是要求他不要這樣做，那是不可能的事情啦！

主席：謝謝蔡錦隆委員的質詢。我們在法令及執行面上是否有疏漏部分？如果能夠藉由這個事件一併處理好的話，本席相信未來整個制度 SOP 的流程會更完整。

請葉委員津鈴質詢。

葉委員津鈴：主席、各位列席官員、各位同仁。請教潘主委，我們的勞工保險實施已經有幾十年了吧？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。勞工保險有六十多年了。

葉委員津鈴：為什麼到現在還經常發生不良廠商退休金提撥不足的問題，究竟問題出在哪裡？

潘主任委員世偉：跟委員報告，您所提的是有關於企業退休金的那一塊，勞保這一塊比較不一樣，兩者並不一樣。

葉委員津鈴：不管是哪一部分，發生問題時，都是勞工吃虧，像大統公司已經有六名員工即將要退休，但是他的提撥……

潘主任委員世偉：那是舊制退休金的部分，新制部分沒有問題。

葉委員津鈴：針對新制，如果現在這些公司、企業、廠商沒有提撥，我們有什麼……

潘主任委員世偉：新制部分我們會馬上查處，我請勞保局羅總經理來說明新制如果沒有提撥的問題。

葉委員津鈴：現在還有積欠的公司大概有多少？

主席：請勞委會勞保局羅總經理說明。

羅總經理五湖：主席、各位委員。該公司該繳的勞保費跟勞退該繳的錢，都沒有欠款，到目前為止該繳的都有繳……

葉委員津鈴：這家公司很惡劣，光是這些舊制的老員工，就顯示他根本就沒有繳，今天有周刊報導，他甚至逼迫員工交什麼誠實保險費，來當作他們的退休金。為什麼他可以用這種方法？我們的勞委會都沒有發現這種很高招的退休制度嗎？

羅總經理五湖：報告委員，他的勞保對象有二百一十多個人，他的勞退新制……

葉委員津鈴：本席現在是說你們管轄全國勞工的福利，有這樣的公司用如此變相的保險制度，來苛刻員工，你們知道嗎？你們知道什麼叫做誠實保險？今天出爐的週刊已經有報導。

潘主任委員世偉：委員，因為我還沒看到那份資料，請容我們了解一下狀況……

葉委員津鈴：下次開會時，你們就針對這部分提出專案報告，為什麼會出現這種誠實保險的變相制度？為了保險，怕他的員工有偷竊或不法的行為……

潘主任委員世偉：跟委員報告，誠實保險到底是什麼問題，請容我們進行瞭解之後，再跟委員特別報告。

葉委員津鈴：本席先跟你講一下，他採取所謂的誠實保險，本來是用於金融業管帳這方面，老闆怕員工捲款潛逃，或是防範員工不老實的一種保險制度。

潘主任委員世偉：那是否只有針對他的……

葉委員津鈴：如果有作這樣的保險，一旦發生問題，他就可以從該名員工的退休金中扣除老闆所遭受的損失。

潘主任委員世偉：不可以這樣做，這樣是違法的。

葉委員津鈴：大統就是用這種方法，要求他全部的員工保這種誠實保險。

潘主任委員世偉：他不可以這樣做，如果他這樣做有違法的話，我們還是會處理。

葉委員津鈴：潘主委，你們去查查看，如果違法屬實的話，勞委會會給予他什麼樣的處罰？

潘主任委員世偉：請勞動條件處劉處長跟您說明。

主席：請勞委會勞動條件處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。跟委員報告，因為我們還沒看到那份資料，如果誠實保險的保費要

從他的退休金扣的話，因為他退休成就要件還不夠……

葉委員津鈴：他逃避我們國家正常的保險制度，要求員工保誠實保險，同時誠實保險也強迫員工簽訂一個契約，等到投保員工要退休時，如果員工在職務上有不清楚且需要賠償的地方，公司就從員工該拿到的保費中扣除……

劉處長傳名：這可能跟退休制度不一樣，那可能是另外一種保險方式……

葉委員津鈴：如果這樣的話，是一種變相給付員工退休金的方法，就此，我們有法可管嗎？我們中華民國有這麼高招的生意人，實在太厲害了。

劉處長傳名：委員，因為我們對裡面的規定，不是很詳細，等一下我們跟委員拿資料來看看，到底其間是否有觸法……

葉委員津鈴：你們應該要去查。

劉處長傳名：是，我們會去了解。

葉委員津鈴：還有我們最高學府一些研究助理保險的部分，我想你們應該很清楚，為什麼這部分已經講這麼久了，還會存在呢？這樣對那些博士生、碩士生實在不應該，這也是一種勞僱關係，對不對？

潘主任委員世偉：我們勞委會認為那是一種僱傭關係。

葉委員津鈴：為什麼到現在還留著那種……

潘主任委員世偉：這個問題基本上是牽涉到一些臺大的研究助理，因為他們還兼任國科會的研究助理，而專案助理本來就沒有問題，但教育單位認為這些兼任助理，基本上都是學生。

葉委員津鈴：但是他們也有在幫教授工作、幫學校工作。

潘主任委員世偉：因為國科會給予的這些研究計畫經費，並沒有把這些細節作非常明確的處理，所以我們也在跟國科會、教育部洽談這件事，而且我們勞委會在訴願會已經裁定，這是屬於僱傭關係，但是臺大現在還在行政法庭進行控訴，他們不承認這個僱傭關係的存在，所以這裡面還存有一些法律上的爭議。

葉委員津鈴：為什麼我們勞工的保險制度不能高於一切條約？為什麼我們不能這樣做？連退休金欠薪的部分都沒辦法優於一般的債權，為什麼我們國家勞工的最高管理單位，沒有權力做這種處分呢？

潘主任委員世偉：有關積欠退休金、資遣費的問題，那是屬於舊制的部分，基本上這在當初的法令都規範得非常清楚，亦即規範在勞基法第二十八條，那是當時立法院所規範的結果，當然這裡面有很多是因為時間遷移及整個時代不一樣所導致，所以我們也在積極尋求看有什麼方法，能把這些可能產生的問題加以適當的處理。

葉委員津鈴：博士生、碩士生這部分，我們什麼時候可以……

潘主任委員世偉：我們認為他們應該要投保勞保才對。

葉委員津鈴：對，要投勞保，我們有什麼辦法能讓他們早日獲得保障？我們都是這樣拖、拖、拖……

羅總經理五湖：我想既然大家已經認定要保險，那就已經認定他們是僱傭關係，我想我們會發文給

國科會，請他轉知所有的學校，要為這些人投保。

葉委員津鈴：這會是公文走路，公文走路一走就要走好幾年。

羅總經理五湖：因為這要國科會同意這些人投保，他們投保的費用，國科會同意包含在裡面，那學校就會願意幫他們投保。

葉委員津鈴：國科會每年的費用都沒有包含這部分嗎？

羅總經理五湖：國科會原來是要他們從業務費中勻支，如果真的是依法要支應的，他就應該在業務費支應……

葉委員津鈴：這是屬於人事費用的一部分。

羅總經理五湖：所以如果國科會同意，這些問題就可以獲得解決；如果國科會不同意，學校會覺得他們還要另外再拿錢出來，當然就不願意，所以我還要再去跟國科會協調。

葉委員津鈴：你們勞委會為什麼這麼弱勢？

潘主任委員世偉：其實過去這類問題，並沒有被提出來認定這是一個問題，因為當時國科會是因為教育部的關係，所以提供一些研究計畫經費，給在教育單位裡面的教授、老師做研究，所以他們才請這些兼任的研究助理，在過去因為他們一直認為這些研究助理都是學生，所以這本來就是一個學習的過程，所以並沒有把他當作是一個僱傭關係，一直到最近因為有人認為，這種應該屬於僱傭關係，所以請求我們在訴願會時，前去作解釋，而我們訴願會的確認為這是屬於僱傭關係，所以這件事情發生之後，依照我們勞委會的立場，我們認定他是僱用關係，所以就會通知國科會，告知縱使這些人是兼任研究助理，他們也是學生，但因為實際上他也在幫他的老師做研究，所以也算是一個工作，具有僱傭關係，所以應該為他們投保勞保，但是……

葉委員津鈴：他本來就是一份工作，往往問題就發生在工作期間，所以才需要這份保障。

潘主任委員世偉：沒有錯。委員說的沒有錯，但因為到現在為止，教育單位並不認為如此，所以還處在法院並無僱傭關係的抗告過程中，所以這中間還有一些必須要處理的過程。

葉委員津鈴：好，謝謝。

主席（蘇委員清泉代）：請江委員惠貞發言。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。主委，剛才我一路聽下來幾個委員的問題，覺得你沒有回答得很澈底，所以現在我要延續方才葉津鈴委員的問題，如果你們在訴願會當中明確理解國科會聘請的這些學生是有勞僱關係的話，那基本上就不是「協調」了，你們要有公文去給他啊！不論你們是從業務費勻支或者由學校編列預算，又或者去貼補委託單位，你們都是要做的。對嗎？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。我們現在就是要做這件事情啊！

江委員惠貞：難道像葉委員講的，他們比較「細漢」嗎？既然你們已經確認這樣的條件是有僱傭關係，跟過去的認定說他純粹只是學生，不是勞工，所以如何云云是不一樣的。但真的很多問題就是在做實驗時發生的……

潘主任委員世偉：沒有錯。

江委員惠貞：我只是就這部分提醒你們。

另外，有關吳委員今天特別提到的防疫安全這部分，也是真的要做，可是你們的一些數字怎麼會……

潘主任委員世偉：剛才唸的是在網路上找到的資料，因為要馬上回應所以上網去查，現在最新的資料應該是……

江委員惠貞：所以網路上的那些資料早就應該更換了啊！你們要隨時更換啊！

潘主任委員世偉：最新的資料在這裡，我向委員報告一下……

江委員惠貞：難道你們不必隨時更新網路上公開的資料？

潘主任委員世偉：有，這是在 101 年勞工情勢統計要覽裡面就有的。像 101 年受檢人數有 51 萬 7,000 人次，其中有 0.8% 是不合格的……

江委員惠貞：就是有四萬多人不合格？

潘主任委員世偉：是 4,430 人次，其中 HIV 有 71 人次、梅毒有 33 人次、寄生蟲有 3,445 人次，所以還是以寄生蟲的部分最多。

江委員惠貞：這些人不需要每年重複檢查或複檢嗎？

潘主任委員世偉：這點是不是請衛福部人員來說明？

主席：請衛福部照護司蔡副司長說明。

蔡副司長閻閻：主席、各位委員。這是人次的部分，因為每年都需要去做健康檢查，可是其中會有複檢的部分……

江委員惠貞：如果他進來台灣時已經有健康證明，以後是否就不用檢查？

蔡副司長閻閻：沒有，還是每年要有定期檢查。

江委員惠貞：本席曾經遇到一個案例，就是有個家庭請了外傭來照顧家裡，後來他們有個小孩生病一直不好，原來是這名外傭感染寄生蟲，聽說這個小孩因為這樣一輩子……好像是血絲蟲……這個小孩一輩子都要做監控。像這樣一個剛出生的小嬰兒，如果照顧者在寄生蟲的部分沒有做好處理的話，可能會毀掉這個小孩一輩子的健康！

另外，主委剛才回應委員質詢時表示，你們針對大統油品公司曾經派員去做過勞檢，也看到他開戶。可是你們居然沒有去看他開戶裡面的內容，所以對於勞退舊制應予提撥以及勞退新制應有作為等等，你們都沒有做處理。是嗎？

潘主任委員世偉：主要是因為舊制本身並不是一個足額提撥的狀況。

江委員惠貞：他不必足額提撥，那要到什麼時候才需要足額提撥？

潘主任委員世偉：依照法令規範，只有 2% 到 15% 要根據薪資以及人數的狀況……

江委員惠貞：可是照你們目前的資料來看，大統裡面至少有 6 個適用勞退舊制，所以他應該提撥的部分有多少？

主席：請勞委會勞動條件處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。現在如果要支付這 6 個人的話，大概要六百多萬。

江委員惠貞：也就是說，他的帳戶裡面應該要有六百多萬？

潘主任委員世偉：就準備概念來講，不一定要……

江委員惠貞：可是你剛才說，至少要準備 2%到 15%嘛！

潘主任委員世偉：最高到 15%。

江委員惠貞：所以他就可能採取 2%啊！

潘主任委員世偉：對，通常企業大概都是準備 2%。

江委員惠貞：那應該也有 12 萬吧？

劉處長傳名：他有一段時間長期都沒有提撥，但是在 7 月份時，因為有一名員工要退休，所以他就存入 200 萬，而這個員工當時就拿了兩百多萬……

江委員惠貞：我現在只是請教你，如果以這 6 個人所需的 600 萬來看，乘以 2%是多少？至少 12 萬嘛！可是現在他的戶頭裡面只剩 3 萬。你們的勞檢就這一部分應該要注意。以前其他委員和本席都曾質詢過，一般來說，資方大概都會提撥最低的百分比，可是那時候你們講說因為大廠比較有制度，所以比較沒有問題，有問題的部分可能都是一些規模比較小的公司。但是今天呈現出來的卻是一個非常極端的個案，因為大統不是小規模的公司。我想現在一個公司裡面，如果有兩、三百名員工，那就不算小規模了，相較於以前台灣加工時代，那當然是小規模，可能連中規模都算不上。可是大統這兩、三百名員工可能都是在地人，而且論其年紀，大概也無法轉行、轉業了，在此情形下，你們還是讓大統負責人只提撥 2%，同時在勞檢的過程中，他連 2%都沒有達到！

潘主任委員世偉：其實我們必須承認，過去的檢查是不夠的，因為他們只看……

江委員惠貞：也有委員提到，你們現在有一個計畫，就是要用四、五年的時間來讓八萬多家沒有開戶的……

潘主任委員世偉：這是還沒開戶的，但大統是已經開戶，但提撥不夠……

江委員惠貞：沒有開戶的有八萬多家，那已開戶的可能有幾十萬家提撥不夠，這要怎麼辦？你們要不要做全面性的檢查？

潘主任委員世偉：我們現在就是在做專案檢查，針對還沒有開戶……

江委員惠貞：你們上次提的是指沒有開戶的部分，對不對？

潘主任委員世偉：對。

江委員惠貞：你們預計大概四、五年內就可以完成讓他們開戶的工作？你們是否提撥了足夠的人力給地方政府？

劉處長傳名：其實主委最近已指示我們，針對已開戶的……

江委員惠貞：因為大統這件事嗎？

劉處長傳名：其實囿於人力上的問題，我們之前就有一個計畫，而在大統事件發生以後，臺灣銀行每個月 20 號都會把相關資料送給地方政府，所以我們現在要求地方政府針對這個資料去檢查各公司行號開戶以後提撥的狀況。

江委員惠貞：你們有沒有認真監督各個縣市政府勞工單位？這方面他們會送來銀行直接的資料讓你們勾稽嗎？

劉處長傳名：這部分我們會跟臺灣銀行再去做……

江委員惠貞：你們過去有沒有把這些資料存檔？

劉處長傳名：沒有，都是直接……

江委員惠貞：銀行是直接給縣市政府的勞工單位？

劉處長傳名：對。

江委員惠貞：所以你們沒有辦法知道嘛！現在這個問題不是只有發生在彰化，也不是只有在台中，他們的帳戶是可以移來移去的，像大統今天呈現的都是負面的東西，如果你們沒有利用這些資料，會知道他們的帳戶一會兒移到台中，一會兒又回來彰化嗎？他是在規避你們的勾稽嘛！

另外，你們天天要來這裡備詢，所以手中完全沒有任何資料可以隨時去做勾稽，這就是我常講的，你們想要把權力放給地方，又有點捨不得，而且也不敢，因為怕他們做不好；可是權力在你們手上，你們又沒有東西可以來做隨時的、機動性的、例行性的勾稽，所以問題就不斷爆發出來嘛！

劉處長傳名：有關勾稽的部分，我們現在是委託臺灣銀行，他們每個月 20 日號都會勾稽出來告訴我們哪個地方沒有做好……

江委員惠貞：問題是他們不會要求企業主趕快提存啊！他們有這個權力嗎？有這個工作能力嗎？他們有必要為你們做這件事嗎？

劉處長傳名：我們都已經跟地方政府講了，如果這個部分發覺……

江委員惠貞：我問的是難道你們處裡面不需要有這樣的動作嗎？隨時做調查、隨時做抽查的動作嗎？現在縣市政府所發生的事情，到最後都要由勞委會概括承受。

劉處長傳名：是，這個我們會加強，但是……

江委員惠貞：我現在問的是過去沒有做的，未來要怎麼做？就像今天在海關，外國人採買的資料，一份給財政部，一份就給哪個單位，你們就隨時做抽查嘛！綿密的去抽查嘛！起碼在這一年當中……

潘主任委員世偉：沒問題。我跟委員做一個非常重要的承諾，因為像這樣……

江委員惠貞：我就覺得很奇怪，你們勞委會一件事情要講好幾遍，好多委員講好幾遍才終於聽懂，其實這就是很簡單的事務性工作而已。

潘主任委員世偉：委員說的沒錯，基本上我們希望在這件事情發生後，我們要檢視這些提撥不足的，有沒有到達……

江委員惠貞：已經開戶的。

潘主任委員世偉：對，針對已經開戶的，比如從明年度開始，我們做一個專案檢查先去瞭解……

江委員惠貞：你們今年沒辦法馬上做嗎？

潘主任委員世偉：現在沒辦法，人力不夠，地方政府也沒有人力，我們都還撥錢與人力給地方政府。

江委員惠貞：你們起碼現在就對此行文給各縣市政府，現在臺灣銀行每個月的帳應該可以先過來你們這邊，你們現在先抽查幾個，讓他先報幾個這樣的單位來引起社會的注意，這些企業主才會

注意到，我已經只讓你提撥最低的 2% 了，你還做不到！

潘主任委員世偉：好，我們來研議這樣的做法。

江委員惠貞：等到發生大事情後，你叫他拿幾千萬出來是沒辦法的，一定會落跑！

潘主任委員世偉：事先就要做了。

江委員惠貞：是的。

主席：請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。我今天先就教幾個我們下午要討論的法條。星期一我們有很簡短的討論，當天晚上廖副局長還有林組長也到我們辦公室討論過。今天我想就教主委兩條可能比較大一點的部分，首先是就服法第四十條，課以仲介合理的管理責任，我想這是有共識的，沒有什麼問題。至於第四十六條雇主聘僱外國人在中華民國境內從事家庭工作的第九款，現行法條只規定家庭幫傭，我們能否以社福外來的概念，把子法裡面的家庭看護跟機構看護全部歸納到母法做規範？關於這點我們有提出修正動議，請問主委有什麼看法？

主席（江委員惠貞）：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。這部分我們同意。

楊委員玉欣：同時針對第四十六條，我們提出 3 項附帶決議，主要就是「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」中，第十條跟第二十二條第三項，也就是附表一是針對累積點數的部分，附表五則是針對特定身心障礙項目，這樣的標準說起來很長，簡單說就是家庭裡就算有兩位 90 歲以上的老人，都還沒有資格聘僱外傭，因為點數達不到標準，所以過度嚴苛的點數制度造成一個家庭要同時生三胞胎，才有資格聘請家庭幫傭，有關這部分要請你們檢討一下，因為實在是太過於嚴苛，對於家庭的負荷很重。

再來是附表五特定身心障礙項目的部分，我想這些障礙者已經非常辛苦了，如果可以適用這個身心障礙項目的話，就不需要再走其他路徑來取得資格，不知主委對以上兩點有何看法？

潘主任委員世偉：因為這牽涉到專業資格認定的相關基準，我們職訓局同仁會再跟衛福部商量相關的規範，看看是否要調整？

楊委員玉欣：好，這部分我們也會跟衛福部討論，不過最重要的是，請容我今天站在失能家庭的角度提出意見，因為我們這個法主要的服務對象就是有重度照顧需求的人，在我們今天所修的這幾個法條裡，讓我可以多為這些失能家庭表達他們的需要，同時一個家庭如果有好幾位重度殘障的朋友，也應該能適用此辦法，我們都有提出附帶決議，希望主委能思考看看。

潘主任委員世偉：好。

楊委員玉欣：至於第五十六條也是我們討論很久的條文，最主要是外勞行蹤不明的時候，我們希望讓雇主可以在第一時間通報及委託，而且通報是單一窗口就好，我想請教主委，如果一個家庭的外勞行蹤不明時，以現況來說這個家庭會做什麼動作呢？

潘主任委員世偉：很麻煩，這是很麻煩的事。

楊委員玉欣：非常麻煩，而且一個家庭當有外勞行蹤不明的時候是求助無門的，因為我們入出國管理機關不受理，可是抓緝外勞及遣送外勞的工作不就是入出國管理機關的業務嗎？主管機關的

勞委會事實上是做許多行政的工作，而警察機關也不是抓外勞的，他們主要是看你們家裡的東西有沒有失竊。至於私立就業服務機構的這些仲介，他們更是完全沒有辦法做什麼事，所以我要說的是，當一個家庭發生外勞行蹤不明時，我們的行政單位是 3 日內不受理，可是等待 3 天就會錯失黃金時間，而且此時已經完全兵荒馬亂了，因為一旦外勞離開這個家庭，這個人是會死的，不只是排泄物會拉在床上，還沒有人餵飯，更別說每兩個小時要抽痰、拍背了，因此只要外勞一離開，就馬上會造成空窗，沒有人遞補，但我先不談遞補，先談通報的問題。第五十六條談的就是通報的問題，我們希望能讓雇主在第一時間就通報，請問主委的看法為何？

潘主任委員世偉：我請職訓局副局長說明。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。我想第五十六條的部分是涉及連續曠職 3 天以後，雇主就可以跟外勞解約，這是參照勞基法的規定，至於主管機關要做的是廢止這個聘僱許可，這部分我們就在就服法中有相關的規定跟作法。

委員剛剛所講的內容，認為外勞發生逃跑或行蹤不明的情況時，如果在第一時間能讓移民署或警察機關協助找尋，可能效果會更好，這部分基本上應該是可以處理，我想移民單位在他們的職權中應該本來就有這樣的工作，至於就服法的部分，因為涉及外勞工作權的問題，所以我們還是必須要慎重且有具體的依據或認定，條文 3 天的規定我們還是認為應該是比較恰當的。

楊委員玉欣：我回去有仔細思考這兩個問題，因為 3 天才能通報是依據勞基法第十二條第一項第六款的規定，也就是勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。其中第六款就是無正當理由連續曠工三日。但其實勞基法第十二條談的是雇主得不經預告終止契約，而就服法第五十六條談的是第一時間要通報，所以邏輯上勞基法第十二條不適合作為就服法第五十六條的前提。

再來是就服法第七十三條第三款，雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可，也有連續 3 天失去聯繫之規定，因此就服法第七十三條是廢止聘僱許可，也就是廢止外勞在台灣工作的資格，但廢止資格不應該做為我們通報的前提，然後前面勞基法第十二條是不經預告終止契約，這個終止契約也不是我們所談通報的問題，所以第五十六條我們要談的是要讓有外勞行蹤不明的家庭，能夠在第一時間向相關單位求助並通報，我要再提醒一點，通報的意義是非常豐富的，我們也有討論過關於通報的問題，譬如應該由哪個單位負責，應該向誰通報，因為人民怎麼會知道要向勞委會、入出國管理機關、警察機關或是海巡通報？有這麼多單位，勢必造成人民的混亂，但我們可以委託給仲介，這是第一點。第二點是主管機關要協調、會辦其他機關，就是讓人民可以通報任何機關，而受理的任何機關就要通報主管機關。

除了主管機關與入出國管理機關外，還有一個很重要的單位就是照管中心，試問照管中心平常都在做什麼？雖然照管中心是聘請本國人，但大家都知道，這根本都是假動作，照管中心的工作在國內是三萬塊薪資，可是沒有人要做，但他們仍然登報徵才，所以這些動作都只是假動作。然後他們又要擾民，進行探訪的工作，但真正應該要探訪的無法探訪，不該探的根本也沒辦法探，借問照管中心什麼時候才真正具有價值？就是當外勞行蹤不明的這個時刻，中心要銜

接所有資源以及協助通報。本席認為通報主管機關這個關鍵是非常重要的，當主管機關也就是勞委會接到通報時，無論通報是來自於警察機關、入出國管理機關或是照管中心，你們都要積極介入。另外還有你們剛剛所說的三天要發廢止聘僱許可及遞補等等，這都是通報所含括的豐富內涵，因此，本席要再次呼籲主委，應該仔細思考本委員會所提出的這個附帶決議。因為時間的緣故，其他的問題，我們下午再和主委討論。謝謝！

潘主任委員世偉：謝謝委員指教。

主席：現在休息 10 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。請鄭委員汝芬發言。

鄭委員汝芬：主席、各位列席官員、各位同仁。今天委員所提的修正案，主要是針對看護工或監護工的部分。有關就業服務法第四十條第一項增訂第十六款部分，明訂私人仲介公司不得把設立許可證借給他人使用，這是沒有問題的，因為本來就不應該把經營許可證借給其他人使用，但如果我們在其中又增加了就業服務專業人員證書不得借給他人使用，會不會與第三十七條禁止假藉別人名義仲介外勞的規定有所重複？上述問題，請廖副局長說明。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。這兩個行為是不相同的。

鄭委員汝芬：一個是公司嗎？

廖副局長為仁：兩個都是處罰公司，但是一個是未經許可而向他人借來，另一個則是借出去，所以行為不太相同，樣態也不太相同。另外，第二個部分是關於私立就服機構專業人員的部分，這兩者不太相同。

鄭委員汝芬：既然不太相同，本席要請教潘主委，目前台灣家庭看護工、家庭幫傭有 2,000 多名，這部分我們是有立法的，是不是？

主席：請勞委會潘主任委員說明

潘主任委員世偉：主席、各位委員。你說幫傭的部分嗎？

鄭委員汝芬：針對幫傭的部分，我們是有立法的，對不對？

潘主任委員世偉：有，在就服法第四十六條第九款裡有規定家庭幫傭的部分。

鄭委員汝芬：好，這就表示家庭幫傭是有立法的。另外，目前一般看護人數增加到 19 萬 6,071 人，而機構的看護工人數就有 1 萬 1,604 人，是不是有這麼多？

潘主任委員世偉：是，看護工這部分是這樣沒錯。

鄭委員汝芬：那看護工的部分我們都是用行政命令公告指定嗎？

潘主任委員世偉：不是，這在就服法第四十六條第十款裡有相關規定。

鄭委員汝芬：有嗎？我們在法條裡也有明確指定這部分嗎？

廖副局長為仁：我們是依第四十六條第十款規定「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要」，我們以公告的方式去指定……

鄭委員汝芬：所以就是用公告指定，那麼就只是行政命令而已。

潘主任委員世偉：那是第十款的授權。

鄭委員汝芬：好，那今天我們就來討論這件事情。許多民眾不斷陳情這樣的事情，因為外勞逃跑了，真的也不是我們雇主所造成的，但又因為是以公告指定的行政命令做規範，變成好像是處罰業者以及需要看護幫傭的家庭，因為家庭是委託仲介作為媒介，所以才有幫傭協助，但人與人之間的相處，本來就可能出現問題，一旦出現問題，幫傭可能就會離開。你們六個月磨合期的規定，是不是為了要避免這樣的情形發生？否則為什麼幫傭逃跑後，還要設定六個月的期限？這六個月的規定用意為何？

潘主任委員世偉：容我請職訓局廖副局長向委員說明。

廖副局長為仁：因為當時考量外勞總量與管制的問題，所以原來在就服法裡規定，外勞只有在離境與死亡時才能遞補，也是因為配合當時人數的問題，因此只有在這兩種情形下才能遞補，否則都無法遞補。後來修法時，考慮到看護工的部分，必須等到查獲外勞才能遞補，等待遞補期的時間太長，因此後來就服法在家庭看護工的部分，修正成等待六個月以後才能遞補。

鄭委員汝芬：都是哪個單位負責查緝工作？都是移民署負責嗎？

廖副局長為仁：目前查緝工作是由移民署及警察單位，去年的祥安專案還包含調查局及海巡單位…

鄭委員汝芬：移民署有進駐各轄區分局嗎？

廖副局長為仁：移民署有專勤大隊。

鄭委員汝芬：每個分局裡面都有檢查大隊嗎？

廖副局長為仁：那是警察單位。

鄭委員汝芬：警察單位裡有移民署的單位？

廖副局長為仁：不是。

鄭委員汝芬：是單獨的單位嗎？

廖副局長為仁：移民署是三級單位，其設有專勤大隊負責處理，而警察機關與移民署則是平行單位，另外有派出所的體系。

鄭委員汝芬：所以我就認為這樣的過程也是滿繁複的，剛才楊玉欣委員也提出，就是因為家庭有急迫性需求，才會僱請看護工協助。雖然勞委會在長照十年計畫中，也訓練了 5 萬多名專業技術人員，但從資料中顯示，雖然有 5 萬多名專業人員，但實際從事長照行業的卻僅有 1 萬多人，顯示僅有 1/4 的人力投入照顧工作，那你們要怎麼解決這樣的問題？主辦單位辦理專業訓練，難道不能邀請這些人員加入長照行業嗎？

考量到經濟因素，一般家庭還是會選擇僱請外籍看護工，才符合家庭經濟需要。是不是能夠與這些專業人員溝通協調，在合理範圍內，當民眾需要看護人力時，能夠有專業人才可以支援。本席認為，一方面考慮到國人的就業機會，一方面已經有這麼多名的專業人才受過相關訓練，如果這些人才都能投入照顧者的行業，當然是最佳的情況，是不是？

廖副局長為仁：是。

鄭委員汝芬：面對人力不足的問題，本席想請問，目前各縣市政府都推動鐘點式的服務，而這 1 萬多名專業人才是不是幾乎都從事鐘點式的服務工作？

潘主任委員世偉：跟委員報告，那個訓練的部分，是我們跟衛福部，也就是當時的衛生署要求，我們幫忙做這些訓練，那些訓練裡面如果現在從事的，基本上還是從事，但是有一大部分沒有從事，根本的原因還是因為市場的價格……

鄭委員汝芬：這樣你也分開了，衛福部也參加一個……

潘主任委員世偉：目前的長照體系是衛福部的職掌。

鄭委員汝芬：是衛福部的工作沒有錯，但是這個部分有這麼多人員，你是勞工主管機關，我希望你在這個部分也來關照一下。

潘主任委員世偉：這就是為什麼我們在很多制度設計上並沒有鼓勵國民一下子馬上去使用外勞，還有等待期，包含外勞逃逸時，因為這是跟整個國民的就業政策有關。但是很多人在使用外勞的時候，基本上只考量到使用成本的部分，今天使用外勞大概要花 2 萬到 3 萬元之間的看護費，如果使用本勞，可能要花 6 萬元以上。

鄭委員汝芬：在這個部分你有委託弘道財團法人評估比例的問題，我不曉得這個計畫目前進行得怎麼樣？

廖副局長為仁：目前外籍看護工部分，弘道已經訓練好而且引進，他們在臺北部分也開發了一些案源，只要有 30 個案源，就用 6 個本勞跟 6 個外勞來照顧。臺北市這邊已經開始在……

鄭委員汝芬：就是一半一半就對了？

廖副局長為仁：對，對。

鄭委員汝芬：大部分是一半一半？

廖副局長為仁：對。

鄭委員汝芬：請主席再給我一分鐘的時間。再來就是家庭看護工安全的問題，因為看護工一進來直接進入人家的家庭，看護工的健檢在當地就有檢查，還是來到我們臺灣才接受這樣的檢查？

廖副局長為仁：在國外的時候就做檢查，檢查合格時我們的外館看到合格證明才會發簽證，進來以後 3 天內也必須做檢查，檢查合格……

鄭委員汝芬：檢查合格外館才發簽證，類似有寄生蟲的問題，他怎麼可以進來工作呢？

廖副局長為仁：他在國外那一部分檢查都是合格的，問題是，有些疾病當時檢查再到入境期間也有可能發生，所以入境 3 天內還必須再做一次檢查。

鄭委員汝芬：你說進來 3 天內再檢查，他一進來仲介就已經分送到各個家庭去工作了，如果有瘧疾或結核病的呢？

廖副局長為仁：這個部分衛福部那邊都有相關的管制，有些疾病像……

鄭委員汝芬：你們跟衛福部都有管，你們都是相關單位，這個部分希望你們要積極為國人健康把關。

廖副局長為仁：是。

鄭委員汝芬：要儘快把你們這樣的勾稽做好，好不好？

廖副局長為仁：是。

鄭委員汝芬：謝謝！

潘主任委員世偉：謝謝委員指教！

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要請教潘主委，到目前為止我們對派遣工一直沒有立法？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。我們現在正在立法中。

尤委員美女：人事行政總處一直告訴大家，政府機關儘量少用派遣工，事實上，勞委會的派遣勞力占最大宗，是不是？

潘主任委員世偉：沒有，現在不是，這幾年一直在減少。

尤委員美女：現在換哪一個部會派遣勞力占最大宗？

潘主任委員世偉：報紙上刊登的好像是農委會的樣子。

尤委員美女：現在是農委會派遣人力占最大宗？

潘主任委員世偉：教育部的樣子。

尤委員美女：這些派遣人力不是公務人員，所以不應該執行公權力，但是你們的派遣工，尤其在職訓局經常在執行的就是公權力。

潘主任委員世偉：現在我們儘可能用自僱的，不用派遣的去執行公權力。

尤委員美女：儘可能，所以還是有？

潘主任委員世偉：因為沒有這樣的人事經費與人員配合。

尤委員美女：這裡牽涉到我們有總員額法的管制，但是事實上，有很多新興業務沒有人，所謂汰換機制到底怎麼做？當然人事行政總處一直講，我就授權給各個部會，你們部會自己要從考績裡去汰換，把不適任的去掉，留下適任的人員。

潘主任委員世偉：已經不牽涉所謂汰換，因為實際上整個就是不足人力了，汰換還是一樣，人力還是不夠。

尤委員美女：不足人力，所以你們現在就把人事費編到業務費裡面去？

潘主任委員世偉：不是，那是兩個不同的費用。

尤委員美女：但是你們派遣人力是放在業務費，對不對？

潘主任委員世偉：人事費用是一條鞭下來的，多少員額編列多少預算，我們沒有辦法去動它。

尤委員美女：我知道，這些是員額法裡面的。

潘主任委員世偉：業務費有可能使用在派遣人力上，其中再從業務費……

尤委員美女：你們用派遣人力在做政府該做的事情，但相關費用你們又把它編列在業務費裡面，所以從整個預算來看，你們的人事成本雖然沒有增加，但是卻灌到業務費裡面去，對不對？這種情況怎麼去改善？

潘主任委員世偉：這就是為什麼我們現在一直積極把勞動派遣保護法的立法過程……

尤委員美女：就是讓它合法化？

潘主任委員世偉：不是。我們希望讓今天僱用派遣的單位不論民營或公立的都一樣，也要負擔跟一般雇主同樣的責任與成本。這樣相對來講，如果是政府部門要考慮清楚，你使用這樣的派遣人力，其實成本是划不來的，沒有必要用這樣的處理方式。

尤委員美女：所以應該算在人事費裡面？

潘主任委員世偉：如果去檢視那樣的工作類型，的確需要回到員額去，應該回到員額去；但若確實是臨時性僱用性質的，可不可以用臨時僱用人員？針對這點，我們也希望跟人事行政總處交流意見，希望能夠朝這個方向去處理，不要第一個想到就是去使用派遣，我們非常不贊成這樣的作法，制度面其實可以做調整。我們勞委會本身就在做這件事，逐年在做檢討，把原來的派遣人力慢慢收回，自僱或用其他方式，儘量減少派遣人力，但是我不能講完全都不使用，因為有時候可能會有必要性，還是要存在。

尤委員美女：現在是不是所有的派遣人力全部都有參加勞、健保？

潘主任委員世偉：都要有。

尤委員美女：這個會列入你們的檢查項目嗎？

潘主任委員世偉：這個部分都有，沒有問題，因為他是仲介公司的員工。

尤委員美女：所以這些派遣公司必須幫他們投勞、健保？

潘主任委員世偉：還有勞退都要有。

尤委員美女：職業災害保險是不是也有？

潘主任委員世偉：都要有。

尤委員美女：職業災害保險是由要聘的單位或派遣公司投保？

潘主任委員世偉：現在是派遣公司，但是我們認為這樣是不夠，未來在派遣勞工的保護法裡面，要派公司應該也要負擔這個部分才對，因為很多職災可能在要派公司發生的，雖然要派公司不是雇主，但是有雇主的責任，應該負擔起來。

尤委員美女：現在在實務上就會發生，今天我是派公司，你不是我的受僱人，這裡面就變成整個工作場所衛生的問題。

潘主任委員世偉：對，沒有錯。

尤委員美女：包括在生產線，公司是不是要提供安全手套或鞋子等等……

潘主任委員世偉：都應該負擔。

尤委員美女：如果要派公司不做的話，我們也無可奈何！

潘主任委員世偉：現在因為沒有這樣的法令，所以我們在立法就是要把這個事情放進去，他的雇主責任也要擔負才行。

尤委員美女：在你們的派遣勞動法……

潘主任委員世偉：派遣勞工保護法。

尤委員美女：派遣勞工保護法還沒有通過之前，我們現在有所謂職業災害保護法，職災保護法規定，前項勞工因為職業災害所致的損害，雇主應該負賠償責任，是不是可以增訂第二項規定，前

項勞工如屬於派遣，要派單位與派遣單位應負連帶責任？

潘主任委員世偉：主要還是在定義上的問題，因為我們在派遣勞工保護法裡面不光是規範要派單位雇主的責任，而且牽涉整個定義，包含三方關係的規範都要在裡面定清楚。所以如果只有單純的像委員剛剛建議訂定在職災法，會不清楚，不清楚的情況下反而後面會造成更多的爭議，我們希望在今年年底以前就可以送到行政院去，社會上比較能夠瞭解立法的內容，委員剛剛所提到的內容都會放進去。

尤委員美女：那在這段期間，你們有沒有可能透過解釋的方式處理？就是如果今天他發生職災，雖然他是派遣公司派來的，但事實上他是在這家要派公司裡面工作，所以這個雇主還是有所謂的責任，不管是附隨義務或是法定義務……

潘主任委員世偉：因為現在他的職災義務還是存在自己本身由來的派遣公司雇主，這部分還是有，並不是沒有。

尤委員美女：但事實上派遣公司其實是沒有管控的，因為今天把你派到甲公司去，甲公司的工作環境如何，說實在的，派遣公司根本不清楚，所以你要派遣公司到那裡控管整個安全衛生，包括是不是能夠給他安全的保障等等，這個部分派遣公司是無能為力的，所以這個部分有沒有可能……

潘主任委員世偉：這是屬於職安法的部分，是安衛處的業務，關於工作場域，我們是有這方面的規範，而且職安法是剛剛才通過的，請傅處長說明一下職安法的部分。

尤委員美女：你是說在職業安全法裡面規範嗎？

主席：請勞委會勞工安全衛生處傅處長說明。

傅處長還然：主席、各位委員。對，現在就是在職業安全法裡面規範，這是剛通過的，如果要派單位有一些派遣工在裡面接受他們指揮、監督，就要比照他們的正式員工辦理。

尤委員美女：所以如果這時候發生職災，他們要不要負連帶責任？

傅處長還然：依照勞工安全衛生法，他們還是要負雇主的責任。

尤委員美女：所以你的意思是說他們要單獨負擔雇主的責任，相關的損害就是依照民法的……

傅處長還然：我們現在通過的職安法，原來雇主的責任，因為他還是雇主，所以他也適用職安法。但是現在加上一個條文，如果你是要派單位，因為你有指揮、監督權，而且指揮、監督的部分你也比較懂，所以我的看法是職安法的部分是兩邊都有，但是負責指揮監督的人還關係到行為的部分，就是有業務過失的責任，因為他要負擔實際行為人的責任。

尤委員美女：所以你是說他還是可以適用民法，因為他也是雇主，對於員工所受到的損害，他也要負損害賠償責任？

傅處長還然：也要賠償員工，我認為是可以的，包括損害賠償都沒問題。

尤委員美女：所以你的意思是說，就是用職業安全法為懲罰的依據？

傅處長還然：對，這是現在通過的法案。

主席：請楊委員曜發言。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。今天大概有很多委員都會聚焦在就服法第五十八條的

修正案，所以本席要先請教潘主委，現在臺灣大概有 47 萬名外籍勞工，可能有一成脫逸，大概是 3、4 萬人，為什麼外勞會選擇逃逸？最重要的原因是什麼？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。其實外勞逃逸的原因很多，包含雇主的理由、外勞個人的理由，甚至可能和原來仲介的費用過高有關，其實理由非常多，也很多元化。

楊委員曜：如果是關係到雇主的部分，可能就是受到委屈。

潘主任委員世偉：也有可能是因為沒辦法適應和雇主之間的關係，所以才會這樣。

楊委員曜：對，就是這一類，另外一類就是從事非法途徑的打工，這是屬於經濟誘因。

潘主任委員世偉：對，有可能。

楊委員曜：這兩類可能是他們選擇逃逸的最主要原因，因為外勞入境以後，政府官員都會在機場進行講座，也會給他們申訴管道，3 個月以後還會再到家裡或是到職場訪視，為什麼這樣做之後還會出問題？你們有沒有思考過，為什麼外勞會放棄那麼多的申訴管道，寧願選擇逃逸？

潘主任委員世偉：其實為什麼外勞會選擇逃逸，我們認為其中有很多理由，可能每個人的理由都不同，或許在當時的狀況下，他認為就是要採取這樣的方式去處理，我們認為這樣並不恰當，但是對他來說可能是唯一的途徑。

楊委員曜：所以這表示在申訴和輔導的部分，你們可能還要再做一些努力。

潘主任委員世偉：我應該這樣說，它是隨時都可以再改善的，但是很多時候其實是來自於個人的因素，不一定能夠用這種方式處理。

楊委員曜：第二個比較可能的理由，就是非法打工的收入可能比正常管道還多。

潘主任委員世偉：是，有可能。

楊委員曜：這就更是政府的責任了，其實臺灣對外勞的待遇已經算很好，因為本、外勞一視同仁，所以照道理說，提供給外勞的工作環境和薪資等等，應該也算不錯，可是他們還是寧願逃逸去非法打工，這就純粹是政府的責任了。

潘主任委員世偉：所以對於這些收容非法打工外勞的雇主，其實我們也有做相關的規範。

楊委員曜：我們再看一項數據，就是外勞逃逸以後，在 1 年之內公部門可以找到人的案子，大概只有 38%，也就是說，有六、七成的人是 1 年之內找不到的。所以當外勞逃逸以後，我們要求雇主自己要把人找回來，這點其實是非常困難的，最後大概會全部變成是公部門的責任。

潘主任委員世偉：其實那是屬於產業的部分，關於產業勞工的部分，雇主的確是要花一點心思，其實產業的外勞通常比較不會跑才對。

楊委員曜：我們現在不是說雇主完全沒有責任，可是我們從外勞逃逸的原因以及逃逸後的尋找來看，我們都看得出來公部門有責任，而且公部門做得不夠好。在這樣的前提之下，我們在第五十八條本來就已經針對看護工的部分做了除外規定，因為一般的外籍勞工……

潘主任委員世偉：我知道，看護工遞補的等待期是六個月。

楊委員曜：現在是要求縮短或者直接取消等待期，但是本席剛剛聽到主委的報告，你們是反對的。

潘主任委員世偉：我們應該這樣說，那是一個需要評估兩方面影響的問題，因為現在考量的，其實

還是在一般國民使用看護工外勞的部分，通常是因為家裡需要有人照顧，所以就人道立場而言，我們是可以審慎考量這件事情。

楊委員曜：因為人道考量，所以我們已經有除外規定，現在就是針對這個除外規定，我們還要再加碼，從六個月縮短為兩個月，有委員這樣子主張，也有委員主張直接取消等待期，但是本席早上聽了主委的報告，你們是反對的。

潘主任委員世偉：對，取消等待期大概是不太可能，因為這樣的做法其實會有很多後遺症。

楊委員曜：什麼後遺症？

潘主任委員世偉：基本上我們認為這些外勞出境之後，說不定他會再回來，因為他們有時候的確會再回來，這中間存在很多因素。

楊委員曜：假如他出境之後要再回來，這樣不就可以當成懲戒的理由嗎？應該是這樣才對。

潘主任委員世偉：因為這也關係到外勞的權益問題。

楊委員曜：早上主委是說怕其他行業會要求比照辦理，事實上如果要要求比照辦理，現在本來就有除外規定，那他們早就該做這樣的要求，不會因為你們要再縮短等待期，他們才要求比照辦理，現在的等待期是六個月，他們並沒有要求比照辦理。本席從進本委員會到現在，一直要求澎湖的外籍漁工部分……

潘主任委員世偉：這個聲音其實一直都存在。

楊委員曜：所以本席認為基於人道考量，以及受看護者的急迫需要，行政部門應該要尊重委員的提案，把等待期縮短或取消。

潘主任委員世偉：我們可以考慮這件事情。

楊委員曜：這應該是合理的。另外本席要說一下，因為本席還是希望這部分也能比照辦理，早上本席有聽到蘇清泉委員提到，針對外籍漁工，事實上他的船主在管理上是一點力道都沒有，並不是他沒有能力，而是他根本就無從管起，所以蘇清泉委員早上也有提到，當外籍漁工脫逃以後，漁船連要出海作業都有困難。

你們現在針對這部分並沒有訂除外規定，而是直接把所有責任全部轉嫁給船主，特別是在離島，離島地區會發生一個問題，就是外籍漁工是可以自由上岸的，他拿著居留證就可以自行搭飛機，等到他搭飛機離開澎湖以後，雇主去哪裡找人？

潘主任委員世偉：了解。

楊委員曜：所以本席要求外籍漁工的部分，應該比照看護工的方式處理，這是本席的修法建議。最後本席有個現存的問題要請教法務部和移民署，因為本席不知道這樣有沒有侵犯到人權，假如我們要求外籍漁工在澎湖搭機的時候，除了居留證以外，必須附帶船主的同意書，這樣有沒有侵犯到人權？

主席：請法務部劉參事說明。

劉參事成焜：主席、各位委員。這個和人權應該沒有直接的關連。

楊委員曜：有沒有侵犯到人權？

劉參事成焜：沒有。

楊委員曜：這個可能會限制到他的行動自由。

劉參事成焜：這是管制的問題，沒有人權的問題。

楊委員曜：所以可以做這樣的管制？

劉參事成焜：法務部沒有管制人員進出的權限。

楊委員曜：本席知道，本席是問你法律見解，這樣會不會有侵犯人權的問題？

劉參事成焜：不會有侵犯人權的問題。

楊委員曜：所以這只關係到管制的問題嗎？

劉參事成焜：是的。

楊委員曜：請教入出國及移民署徐專門委員，本席剛才的問題你有聽清楚嗎？假如外籍漁工要搭飛機，除了他的在臺居留證以外，我們還要求他必須同時出具船主的同意書，這樣會不會侵犯到人權？

主席：請內政部入出國及移民署徐專門委員說明。

徐專門委員志權：主席、各位委員。是否要出具船主的同意書，這個部分並不是我們移民署的業務。

楊委員曜：不在你們的業務範圍？

徐專門委員志權：對。

楊委員曜：本席簡單做個結論，既然法務部的意見是沒有侵犯人權，那麼關於管制措施的部分，本席再找相關單位討論。這個問題在澎湖確實造成很多漁船主的困擾，因為漁工跑掉的話，漁船就不能動了，謝謝。

潘主任委員世偉：是，謝謝委員。

主席：這到底是哪個單位的事？因為不是移民署，也不是法務部。

潘主任委員世偉：他的意思是說，因為現在外島的漁工只要有居留證就可以搭飛機，一到本島之後……

主席：他就不回去了。

潘主任委員世偉：這樣船主就沒辦法找他，所以他的意思是說，如果加上一個雇主的同意書才可以上飛機，這樣會不會違反相關的人權。

主席：司法院不是有法官列席嗎？是不是可以協助提供法律上的見解？只是提供你個人的見解而已，和你的職務無關。我們再給楊委員一些發言時間，因為這個問題是離島特有的事件。

請司法院石法官說明。

石法官有為：主席、各位委員。關於這個問題，這個真的不是我的權責。

主席：本席知道，只是請你就法律見解說明。

石法官有為：我覺得這其實是對遷徙自由的限制，至於是不是絕對和人權無關，我是持保留態度。

主席：所以你是認為可行嘛！如果有船東簽名的同意書，其實並不會侵犯人權，你的意思是這樣？

楊委員曜：有沒有侵犯人權？

石法官有為：因為這個部分如果本來沒有做這樣的限制，現在要加上船主的同意書，對他而言就是

多一道審核手續，這就是對遷徙自由的限制，所以我會比較傾向保留。

楊委員曜：你的意思是有疑慮，對不對？

石法官有為：有疑慮，真的是有疑慮。

主席：所以最好不要這樣做？

楊委員曜：本席也覺得這樣做可能不對。

主席：是不是怕引起國際注目？

石法官有為：我覺得那要看國際上對外籍勞工的管制是否有做到這個程度，可能要參考一下國際慣例，然後再確定是否要這樣做。

楊委員曜：因為本席也覺得可能會有問題，所以才提出來詢問。

石法官有為：我可以理解委員的考量。

楊委員曜：因為本席是站在民意代表的立場，所以必須提出各種可能性，尤其是修法的部分，因為勞委會非常堅持，所以這個問題從本席就職後一直討論到現在，本席只好不斷嘗試不同的途徑。所以你的意思是這個方法有疑慮，但是不一定會侵犯人權。

石法官有為：對。

主席：請徐委員少萍發言。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。潘主委，今天討論的法案中，不管是就服法或是職災法，你有沒有注意到一件事，就服法有 9 個人提案修法，總共有 215 位委員連署，當然這裡面有重複的，不過有這麼多委員連署，表示有這麼多委員關心這些問題。職災法則是有 10 個人提案修法，總共 287 位委員連署，也表示有這麼多委員關心，所以這兩個修正案是非常重要的，本席希望主委好好考慮委員的建議。

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。是。

徐委員少萍：主委，當初政府雖然決定引進外勞，但是為了維護我們自己產業的健全發展以及勞工的就業權益，所以在我們執行引進外勞的政策時，當時我們有沒有設定一些前提，例如要符合什麼條件才可以引進外勞？

潘主任委員世偉：引進外勞最重要的目的，其實還是以增加本國勞工的就業機會為主。

徐委員少萍：所以引進外勞是為了增加本國勞工的就業機會？

潘主任委員世偉：對。

徐委員少萍：增加外勞就可以提高就業機會嗎？

潘主任委員世偉：因為相對來說，有些產業或是有些企業的製造過程或是生產流程中，可能不是全部的工作都能找到本國勞工願意去做，有些工作可能需要由一些外勞來幫忙、支持，使得其他大部分的本國勞工可以有機會就業，否則相關的產業可能就不會留在臺灣，所以相對來說，這裡面還是有一個增加就業機會的功能。

徐委員少萍：你覺得成效怎麼樣？的確有這個功能嗎

潘主任委員世偉：我們現在看到的是……

徐委員少萍：真的引進外勞就能促進本勞的就業機會嗎？

潘主任委員世偉：事實上現在我們職訓局有做統計，雖然製造業的外勞，102 年 8 月比 99 年底增加 66,000 人，但是同時僱用外勞的製造業廠商，僱用本國就業人數也增加 26 萬 2,000 人，所以簡單來說，雖然僱用外籍勞工的部分是有增加沒有錯，但是本國勞工的部分也是增加的。

徐委員少萍：如果是這樣的話，我們引進外勞的政策就是正確的。

潘主任委員世偉：希望能夠增加本勞就業機會。

徐委員少萍：再請教主委，關於我們今天的修法，不管是第四十條、第六十七條或第六十九條，這些都是我們針對仲介業者引進外勞行蹤不明達一定比例的話，主管機關得予以裁處停業和罰鍰，對這個有很多立委連署的提案，你們不贊同嗎？

潘主任委員世偉：不是，我們現在已經處理了。

徐委員少萍：本席知道，你們已經有一個私立就業服務機構許可及管理辦法。

潘主任委員世偉：對，在這個管理辦法裡面已經訂了。

徐委員少萍：你們這個部分要規定的很詳細，只要達一定比例、一定人數，將不予許可設立分支機構，許可證效期屆滿者，也不得重新申請，就是時間屆滿就不發許可證了，是不是這樣？

潘主任委員世偉：對，沒錯。

徐委員少萍：就是假如他們仲介的外勞逃跑人數達到一定人數和比例，你們是……

潘主任委員世偉：就是後續會停掉他們很多事項。

徐委員少萍：你們這個辦法實施多久了？

潘主任委員世偉：這個部分是從今年 1 月 4 日實施到現在。

徐委員少萍：今年 1 月份就修了？所以現在已經實施快 10 個月了，對不對？效果怎麼樣？有沒有降低逃跑的比例？因為你們設這個管理辦法就是要降低……

潘主任委員世偉：現在已經有三家受到處罰了。

徐委員少萍：有沒有降低外勞逃跑的人數？1 月份逃跑多少人？現在 10 月份逃跑多少人？

潘主任委員世偉：基本上它會有一部分的效果，但不會是全部，因為外勞逃跑的因素很多，不會光只有這個因素而已，但是……

徐委員少萍：所以效果還是不彰，對不對？

潘主任委員世偉：不是，因為它可能還要一點時間，不是只解決這個因素就能夠完全解決外勞逃跑的問題。

徐委員少萍：現在我們有很多委員針對這個部分提案，因為我們覺得仲介公司本來就是要負責培訓，而且有關懷的義務，他要去關心他們仲介過來的這些外勞，但是現在卻讓這些外勞跑掉，所以我們認為對這些仲介公司應該要嚴懲，要予以停業和罰鍰，在你們的管理辦法裡面可能還有規範到停業的部分，對不對？只要達到一定人數和比例就停業，但是並沒有罰鍰的部分，你們有沒有關於罰鍰的處分規定？本席覺得委員提的案子可以併行，納入你們的管理辦法，假設你們覺得我們再修法……

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。報告委員，罰鍰的規定一定要在母法裡面，我們的管理辦法裡面沒有。

徐委員少萍：那就在母法規定。

廖副局長為仁：但是我要向……

徐委員少萍：我們可不可以修正法條？就是第四十條、第六十七條或是第六十九條，你們認為可以在哪個條文增列罰鍰，那我們就予以修法，因為在你們的管理辦法，本席看得很清楚……

廖副局長為仁：向委員報告，關於是不是要再加重處分，今天以我們的立場來說的話，當仲介公司有這樣的情況時，我們已經不允許他們之後再繼續營業，然後所謂的分公司也不允許設立，這部分……

徐委員少萍：對，本席是怕會發生幾件事，因為他們還是會再經營一段時間，一直經營到他的屆期滿了，並不是馬上就讓他們關門。

廖副局長為仁：對，沒有錯。我們現在也了解到外籍勞工所謂的行蹤不明，仲介公司應該負一定的責任，但是要他負完全的責任，可能也是過多。

徐委員少萍：我們只是予以罰鍰，並不是完全責任，只是要他們負部分責任。

廖副局長為仁：沒有錯，至於要不要再這樣做，因為……

徐委員少萍：我們委員的意思是，因為他們還是會怕處罰，你們罰他們錢，他們是會怕的。

廖副局長為仁：這是委員的指教，我沒有特別的意見，我只是提供一點意見供委員參考，其實處罰額度如果太高，有時候我們也會怕仲介公司對外勞更加不利，因為基本上他們對外勞有某種程度的管制，所以他會不會因為處罰金額太高，就對外勞提高管制程度，這樣也會影響到外勞的權益。

徐委員少萍：現在外面有很多傳聞，有人說外勞會跑掉，就是因為有某些公司把外勞隱藏起來，然後再轉介出去，但是我們都抓不到，我們在外面聽到很多這類的問題，經常有朋友說他請的外勞就是逃跑的外勞，當然如果你用逃跑的外勞其實也不是很好，因為他可能還會再跑，所以真的不好用，本席也奉勸我們所有的老百姓，真的不能用那種逃跑的外勞，因為他會再跑，他有那種習慣。

另外我們要談的問題就是遞補，大家希望能縮短逃逸外勞的遞補等待期，不管是機構也好、家庭也好，假設他已經正式申請外勞進來，但是人跑掉了，本席認為把等待期的時間縮短是有必要的，你可以縮短一半，從六個月變成三個月，這部分你們可以考慮一下，好不好？

潘主任委員世偉：可以考慮。

徐委員少萍：本席覺得這是你們可以做到的事情，對不對？再來，本席要請教主委，你們有一項叫做名師高徒的計畫，對不對？

潘主任委員世偉：是，名師出高徒。

徐委員少萍：就是由師父帶弟子，對不對？

潘主任委員世偉：對，沒錯。

徐委員少萍：這個計畫是去年 10 月 14 日舉辦的。

潘主任委員世偉：不是的，是今年的計畫，才剛開始而已。

徐委員少萍：今年 10 月 14 日才舉辦，是不是？你們說已經有 172 位師父願意參加。

潘主任委員世偉：有，現在已經有人參加了。

徐委員少萍：只要是沒有上班、也沒有上學的年輕人就可以報名，對不對？

潘主任委員世偉：對。

徐委員少萍：目前有 83 位報名，你們準備招收 500 位高徒，對不對？

潘主任委員世偉：最多 500 位。

徐委員少萍：本席覺得這個計畫很好，因為這個計畫就是以前的師徒制，這樣真的可以學的很快，本席去洗頭髮時，那個美髮師就說有人來向他學習，我們都認為這樣學習的話，很快就可以學會。

潘主任委員世偉：是，那樣最快。

徐委員少萍：說不定半年就可以出師了，有的比較聰明，三個月就可以了，因為光是學洗頭而已，這是很快的。但是你到學校受養成教育可能就要 2、3 年，所以本席覺得這是很好的。在參加計畫的期間你們是補助 1 萬元，時間是 1 年，對不對？

潘主任委員世偉：對，1 年。

徐委員少萍：為什麼是 1 萬元這個數字呢？為什麼不是 2 萬元或是更多呢？

主席：請勞委會職訓局賴副局長說明。

賴副局長樹立：主席、各位委員。向委員報告，因為這些都是失業的年輕人，為了維持他的生計，希望他可以安心在那邊受訓，所以給他一點點津貼。

徐委員少萍：因為他們正在學習中，所以給 1 萬元津貼是可以的，但是因為他們有不到勞基法的規範，所以主委要注意一下，假如這個計畫是長期實施，也要注意他們會不會受到師父不當的對待，把來學習的人當成員工一樣，剝削他的工作時間或是勞動條件。

潘主任委員世偉：不會的，因為我們的規定非常嚴格，師父和徒弟都有和我們職訓中心簽約，而且都有一定的階段。

徐委員少萍：要合乎我們簽約的內容。

潘主任委員世偉：之後我們還會去追蹤他整個訓練的過程，這都是要做的。

徐委員少萍：這個計畫很好。

主席：請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。請教潘主委，我們今天討論就服法的修法，其中委員們都很關切的，就是關於外勞逃跑之後，幾個月後可以再進用、遞補的問題。本席這邊關心的，就是外籍勞工可能在機構裡面擔任看護工，過去為什麼你們不讓機構的看護工可以有遞補的原則，家庭的看護工可以，但是為什麼機構不行？你們之前的理由是什麼？因為現在有很多外籍勞工是在養護機構擔任看護工，他們照顧的一樣是失能、失智的老人，那邊其實也需要這樣的人手，過去你們禁止他們遞補，一旦外勞逃跑就不能再進用，你們這樣做的理由是什麼？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。請職訓局廖副局長說明。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。報告委員，那主要還是總量的考量，後來是因為家庭類的大部分都只有一個看護工，如果這個外勞行蹤不明的話，基本上家裡面的照顧人力就會非常困乏。可是在機構裡面的話，因為他們實際上還有一些本國勞工，也有其他的外籍看護工，不是只有單一人力，所以他的替代性相對是比較高的，所以當時在做整個政策考量時，就只針對有非常迫切需要的家庭看護工這部分做除外規定。

王委員育敏：現在我們養護機構收容這些失能老人的人數越來越多，整個社會也邁向高齡化，將來這些機構進用的量可能會變大。另外就是機構也有他們的困難，因為他們收容這些老人之後，不能因為今天有外勞逃跑了，所以就要把你遣送回去，請你們自己帶回家照顧，他們也有照顧的壓力。所以本席今天提出這個問題，希望你們可以鬆綁，讓這些機構裡面的看護工一旦有逃跑的情況時，一樣可以在一定時間內遞補，其實這是為了因應我們將來整個長照制度，這是我們現在看到的問題，現在就是有這樣的人力需求。

過去你們在分析外籍勞工行蹤不明的原因時，你們可能會很在意雇主是不是有惡意對待的行為，才會導致勞工逃跑，所以你們會以比較嚴謹的態度來看待這件事情。但是像本席去年就接獲一個案子，那個養護機構申請的外籍勞工，進來不到 3 天就逃跑了，你說這可能是和雇主溝通不良，問題是他們可能還沒開始溝通外勞就跑了，雖然之後移民署開始找人，但是卻找不到人，在這麼快的時間內外勞就逃跑，顯然就是有人在接應，類似這種的狀況，你們不應該歸責是機構造成的因素。

潘主任委員世偉：當然。

王委員育敏：所以本席覺得我們立法其實要取得一個衡平性，就是你們要從總量去管制，擔心外勞過多會影響本勞的工作，做為勞工的主管機關，你們要有適度的把關責任，這個本席也贊成。但是另外一方面，你們也應該要務實的看待這件事情，這些養護機構也需要人力、人手來協助照顧，之後才能加入我們整個長照體系，因為我們現在也允許家庭類的可以遞補，既然如此，當養護機構出現人力困難的時候，你們卻讓他們永遠無法遞補，本席覺得這樣其實是太過於嚴苛了。

潘主任委員世偉：了解。

王委員育敏：所以關於今天這部分的修法意見，勞委會的看法如何？

潘主任委員世偉：我們今天下午會一起做考量。

王委員育敏：本席希望透過今天的修法，可以讓機構看護工一樣比照家庭看護工，讓他們也可以遞補，把這樣的原則列入第五十八條。另外一個本席要問你的問題，就是關於舊制退休金提撥的問題，這一次的大統事件更是凸顯出這個問題，現在全臺灣有 169 萬名勞工適用勞退舊制，其中 50 萬名是純舊制，110 萬人是混合新舊制。

潘主任委員世偉：對，他是保留年資。

王委員育敏：對，所以對於這些廣大的勞工權益，我們都很擔心他們會成為下一波的關廠工人，會

不會因為雇主的惡意對待、惡意倒閉，導致他們辛苦一輩子的心血都得不到保障。現行的勞工退休準備金提撥及管理辦法裡面提到，各事業依每月薪資總和 2%至 15%按月提撥，這個 2%的門檻是在民國 74 年定的，一直實施到現在，而 93 年開始實施新制，你們則是要求雇主要提撥 6%。對於舊制的 2%下限，你們會不會覺得過低？其實本席有稍微算過，如果一個企業老老實實的提撥最低下限的 2%，等員工工作滿 25 年的時候，他所提撥的金額，占整個退休金的比例可能還不到三成。

潘主任委員世偉：我們覺得是太低了。

王委員育敏：這樣的比例實在是太低了，對不對？本席也覺得太低，至少應該和現在的新制一樣，現在新制的提撥比例是 6%，本席算過，如果你讓這些舊制的年資也提撥 6%，現在很多舊制的年資其實都只剩下十幾年，也不到 25 年，如果以 25 年、6%去計算，退休金大概可以準備到七成，但是現在的提撥比例只有 2%，退休金真的準備不到三成，即使你們現在努力去查核，他們還是連三成都達不到，後面如果付不出來，雇主可能就落跑了。

潘主任委員世偉：事實上現在大多數舊制的雇主不願意把錢放到裡面，其實最重要的原因就是他們認為那就是一筆死錢，如果放在政府的帳戶裡面，他們就沒有辦法有效運用。

王委員育敏：是，但是我們已經有新制可以對照。

潘主任委員世偉：新制的部分沒有問題，但是舊制的部分……

王委員育敏：新制的部分他們可以提撥 6%，所以針對舊制這個部分，你們負責的層級會不會過低？

潘主任委員世偉：我們現在就在研議，勞基法第五十六條足額提撥的部分應該要做到什麼程度，就是至少要做到某個程度的保障，這是一定需要的，所以那個部分就需要修訂，我們現在正在擬定這個條文。

王委員育敏：是，本席覺得這個部分你們一定要強制入法，因為這個部分從大統的事件就可以看出影響，如果沒有爆發這個事件，可能大家會覺得那是一家不會倒的公司。

潘主任委員世偉：對，沒有錯。

王委員育敏：沒想到實際上他們在退休金提撥的部分，竟然也沒辦法做到百分之百。

潘主任委員世偉：一般的中小企業，就是類似大統這樣的案子，大概都是有員工要退休前……

王委員育敏：他們才大量提撥嗎？

潘主任委員世偉：他們就會把錢放到帳戶裡面，讓員工把錢提走，大概都是這樣子。

王委員育敏：這樣是不對的，這和我們現行的新制精神是不同的，我們的精神就是應該要按月提撥，他們這樣根本就是照規矩來做。所以本席覺得將來勞委會這邊一定要重修新法，要去研議怎麼樣強制提撥，因為還有很多人適用舊制的部分，不要到時候又爆發這樣的事情讓他們求償無門。

潘主任委員世偉：我們現在非常重視這件事情。

王委員育敏：本席覺得新制的部分都能做到提撥 6%了，那適用舊制的這些公司老闆……

潘主任委員世偉：光是提撥到 6%也不夠，現在我們是想從前端直接處理，例如每一年都要檢視裡

面到底有多少錢，就是當他們到某個程度時就要有多少錢，因為他的員工不會馬上就退休。

王委員育敏：那更好，就是等於要去查核準備金是否足量，對不對？

潘主任委員世偉：對，就是要達到某一個程度，例如預估下一年要退休多少人，準備金大概要到達什麼程度，是用這種方式處理。

王委員育敏：這是更好的監控模式，本席非常支持，所以你們修法的進度其實要加快，因為這些會選擇舊制的勞工，說坦白的，他們對公司比較忠心耿耿，因為他覺得他不會輕易離開這家公司，他願意跟著這家公司直到退休為止。

潘主任委員世偉：對，沒錯。

王委員育敏：對於這種對公司有向心力又忠誠的員工，其實我們應該運用勞委會的法令機制，要求業者也要負起相對的責任，對不對？

潘主任委員世偉：是。

王委員育敏：而且公司只要按規定逐年提撥，這樣也不會讓這些企業主一下子面臨那麼龐大的支付壓力，這就是一種儲蓄和準備金的概念，所以本席要求你們對這個部分，就是關於第五十六條的修正案要儘速提出來，好不好？

潘主任委員世偉：好，謝謝。

主席：接下來輪到發言的吳委員秉叡、李委員昆澤皆不在場。

請江委員啟臣發言。

江委員啟臣：主席、各位列席官員、各位同仁。潘主委，今天我們討論的法案，其中有一條就是就業服務法第五十八條，這部分本席有提案，相信主委應該很清楚我們提案的內容，所以本席就不再贅述。但本席還是要再重新表達一下重點，第一個，負責家庭看護的外勞和一般在工廠工作的外勞是不一樣的，你們的理由是說其他行業會期待援引，本席覺得這個理由基本上說不過去。因為工廠的外勞員工數以及家庭看護的員工數，這兩者的數量是差很多的，一般來說，家庭看護通常只是一個而已，在那個空窗期幾乎是沒有辦法被替代的，有一些家庭是一個月就受不了了，本席常常接到這樣的案例，就算不是外勞逃跑，可能只是回國休假一個月而已，他們就已經哇哇叫了，請我們看看可以怎麼解決，主委，現在這部分你們的立場到底有沒有鬆動？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。原則上我們會去考量，因為今天下午會整個討論，基本上我們會考量。

江委員啟臣：本席還是希望你們慎重考量，因為這個部分的確帶給大家很多不便。你們要想清楚，特別是家裡有外籍看護工的，就會比較能夠體會這種心情，遇到這種狀況時，除非大家都不要上班才有辦法處理，對不對？

潘主任委員世偉：是，了解。

江委員啟臣：另外就是你們提到的國內看護這部分，如果這部分真的做得很好，本席相信也不會有那麼多家庭願意找外籍看護工。

潘主任委員世偉：現在就是居家照護的人力不夠。

江委員啟臣：這表示基本上你們做的還不夠，不過沒有關係，你們還是繼續把這部分做好，可是在這個部分做好之前，你們還是必須讓外籍看護工這部分能夠真正貼近民眾的需要，不然等於沒有辦法達到你們當初開放這一塊的美意，主委，這部分要請你們做彈性的思考。

潘主任委員世偉：了解，我們會考量。

江委員啟臣：第二個就是直聘的問題，我們願意開放讓民眾自己直接聘僱外勞，就代表你們也鼓勵民眾這樣做，你們認為這也是一個選擇，可是本席接到很多關於直聘的抱怨，主委，這些問題你大概都知道吧？你們有沒有聽說過？

潘主任委員世偉：我們職訓局的同仁大概會比較清楚。

江委員啟臣：你們應該有聽過很多抱怨，第一個是程序不清楚，第二個是程序繁瑣、文件眾多，通常第一次不會用直聘的方式，據本席的了解，大部分聘用外勞的人，第一次他們可能會經由仲介處理，通常會選擇直聘的，可能都是因為這些外籍看護工和雇主之間，在平時工作時產生默契和感情，所以雇主體諒這些外籍勞工的辛苦，也希望中間可不可以不要花那麼多成本，我們不要說剝削，他們是因為這樣的原因，才願意選擇用直接聘僱的方式聘用這個外勞，可是等他自己去申請直接聘僱時，他發覺那是災難的開始、痛苦的開始，為什麼？光是要提供的文件起碼就有十幾種，我們的規定列出來的起碼就有十三種，期滿前四個月要備齊相關文件提出申請，這時候至少就要準備十三種以上。

這十三種文件對於很多民眾來說，他也要跑不同的單位申請，不是只到一個窗口就可以整個處理完畢，不是把資料全部帶到一個窗口就可以處理，他可能還要跑到不同的地方辦理。這中間所耗費的時間成本，還有公文的往返，或是遇到問題回來再改，然後再送過去，結果到最後時間都快過期了，甚至是來不及，等於他自己又造就了一個空窗期。

本席要說的是，四個月前要做的工作有哪些？怎麼樣可以簡化那個行政流程？還有如何讓這些想要用直接聘僱的方式來聘用外籍勞工的人，能夠很清楚的知道要到哪裡辦、要準備哪些資料？這樣他就不用跑兩次，只要去一次就好了，這部分能不能改善？

潘主任委員世偉：委員提的這個意見非常中肯，我會請職訓局同仁把這件事情審慎的再研議一下。

江委員啟臣：能不能給大家一個期限？例如一個月內做改善，告訴大家到底怎麼做比較好。

潘主任委員世偉：請職訓局廖副局長說明。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。報告委員，剛剛委員所說的，大概是兩個問題，一個就是程序不清楚的問題，其實我們現在在網站都有列出來，這部分我們去年修過一次，因為原來的網站大概沒有考慮到要以使用者的角度來看，所以之前我們也用使用者的角度思考，找了幾個外面的人來看我們的網站該怎麼改善，這個改善的部分……

江委員啟臣：請教副局長，通常一件直聘案的正常作業，你們需要花多少天來審核這些文件？

廖副局長為仁：要看是哪一類的案子，因為它有好幾種不同程序的文件……

江委員啟臣：本席舉個例子，當你向直聘中心提出這些文件之後，直聘中心代轉到勞委會職訓局審核，然後再回給雇主，這樣就要三個工作天，這還不含郵寄的時間。所以光是不含郵寄就要三

個工作天，等取得重新招募的許可函之後，雇主應該在原聘僱的外籍勞工出國後六個月內，或現聘外籍勞工預定離境的 60 天內，備齊相關文件透過直聘中心代申請入國許可，這個程序要準備的文件又是一堆，等取得入國許可之後，相關的資料還要再送到外國駐臺單位驗證，所以一個月又過去了。在外勞離境前 15 天，雇主才可以透過直聘中心代外勞向駐外單位申請入國簽證，本席光是看這個規定就覺得很繁瑣，要是本席自己要聘用，真的也不知道該如何著手。

廖副局長為仁：向委員報告，這裡面其實牽涉兩個問題，因為有些文件是屬於國外政府的規定，那部分我們也修正過好幾次，最早的時候曾經需要三十幾種文件，現在一直減少到大概剩十幾種，目前這十幾種文件裡面，有些是屬於我們自己的部分，我們現在也在進行 web 化的管理，預計在明年初時，我們的文件還可以再減少，我想這部分我們會繼續處理。

江委員啟臣：如果有一些事情可以透過 e 化辦理，就盡量 e 化辦理，不要讓民眾舟車勞頓，有時候可能帶錯一項資料就還要再回去更正。

廖副局長為仁：對，沒有錯，這就是現在正在進行的工作，謝謝。

江委員啟臣：第二個，關於宣傳的成效這部分，你們現在做的怎麼樣？在這方面的宣傳，你們是用什麼方式？

廖副局長為仁：關於每年的直聘案件，其實我們都有透過廣播，也有平面媒體的宣導，這些方面都有做，還有我們自己的廣播節目裡面也有。

江委員啟臣：你們有沒有針對這些直聘的案件做過問卷調查，去了解到底他們遇到什麼困難，本席覺得這部分你們可以從使用者的角度去做，好不好？

廖副局長為仁：我們曾經做過，我們可以再繼續了解。

江委員啟臣：因為可能每一個使用者遇到的困難不一樣，你們去做一下統計，到底哪一個文件在取得上是最困難、耗時最久的。

廖副局長為仁：好的，我們會再來了解。

江委員啟臣：他們有沒有建議如何改善，既不會影響到你們的審查，又可以讓過程加速、便民，這個部分你們要趕快提出解決的辦法，在一個月內改善。

廖副局長為仁：只要到我們直聘中心，我們也會讓他做一些問卷來了解狀況。

潘主任委員世偉：謝謝委員。

主席：請李委員貴敏發言。（不在場）李委員不在場。

請許委員添財發言。

請各黨團助理趕快請委員回會議室，這樣我們才能處理臨時提案。如果真的時間上沒有辦法配合的話，我們就下午 2 時 30 分以後再處理臨時提案，好不好？請各黨團加油。

許委員添財：主席、各位列席官員、各位同仁。潘主委，本席過去比較關注總體面的部分，但是現在要來關注一個非常細小的問題，因為本席接到一件陳情案，有一位勞工朋友說他老闆聘用的臨時工、派遣工越來越多，他們雖然在那邊工作十幾年了，但是現在老闆用各種技術性的方式逼他們走，第一個就是加工作，工作時間一樣長，他怎麼加工作？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。增加工作量。

許委員添財：他在現有的工作上，忽然間要他去那邊支援，那邊的工作他又不熟，就變得很累。他說：「我原來的工作做得好好的，為什麼現在要加新的工作？」老板說：「你在上班時間，就應該接受老板的指揮，這邊沒事，就去那邊支援。」聽起來好像很有道理；可是工作十幾年來都沒有這樣的事，最近忽然被派到這邊，忽然又被派到那邊，他的個子比較瘦小，舉重、爬高都比較困難，不得不拿梯子，戰戰兢兢的，把他弄得非常累！以種種刁難的方式要逼他走路，一離開，派遣工馬上補進來。他說他們的同事已經被逼走了好多，他們不甘心，只能到處陳情。主委，你說陳情有沒有用？

潘主任委員世偉：按照法令規定，調動有調動的原則；如果他真的陳情的話，地方政府的勞工主管機關可以進來調解。

許委員添財：調解沒有用啊！

潘主任委員世偉：如果有這樣的案例，可以去查……

許委員添財：因為沒有用，所以才會找到本席這邊來。像這種惡意的、利用技術性的方式逼走勞工，我們要如何保障勞工的權益？

潘主任委員世偉：如果最後調解不成，而遭解僱的話……

許委員添財：他不是來一、兩天，他在那邊工作十幾年了。

潘主任委員世偉：他如果違反調動原則的話，勞工局本身就可以做處理。

許委員添財：違反調動原則，如果協調成功或是給予應有的……

潘主任委員世偉：地方政府可以處理的。我請勞資關係處王代理處長說明。

主席：請勞委會勞資關係處王代理處長說明。

王代理處長厚偉：主席、各位委員。按照勞基法第十四條的規定，如果勞工的勞動契約片面被變更，也違反勞工調動原則的話……

許委員添財：契約沒有被變更啊！薪水多少、工作多少都沒有被變更啊！而且你剛才也說了，工作沒有不能調度啊！

王代理處長厚偉：所以我們的調度原則裡面有一點就是他的體力、能力、技術要能夠勝任，我們都有相當判斷的累積，就像委員剛剛提到的，他不能從事那個高度工作……

許委員添財：別人可以做，你為什麼不能做？

王代理處長厚偉：那就是舉證的問題，像夜間輪班，如果能舉證說明他晚上不能輪班……

許委員添財：他甚至到醫院去拿他的健康檢查證明，也沒有用啊！

王代理處長厚偉：對於這個部分，勞工可以根據勞基法第十四條終止契約，要求拿資遣費，因為勞基法……

許委員添財：他就逼他走路，資遣費算什麼！以後來的都是可以省錢的。

王代理處長厚偉：一般來講，勞工行政機關碰到這種案件會去做判斷。

許委員添財：現在不是去判斷的時候，我們現在要來想想看，有什麼更周延有效的方法，可以防範這些惡質的資方，很多勞工苦不堪言，求助無門……

王代理處長厚偉：一般來說，地方政府會受理，受理之後會去調解，調解時若發現雇主是惡意的行為，可能就會片面變更或是降低他的勞動條件。因為勞動條件是抽象的，不止是薪水，你可能加重他的工作量，讓他的工作時間拉長……

許委員添財：而且現在資方比較有 power，你說到地方的勞政單位，請問議員會替勞工還是老板說話？

王代理處長厚偉：這種情形我們的調解人也跟我們說過，常常有議員在後面，但是我們的調解人也說了，因為勞資雙方都在，通常在那種場合，民意代表也很尊重整個調解的進行，畢竟是勞資和諧解決問題的場合，透過勞資爭議的調解，其實某種程度不會有這麼強的外力介入。

許委員添財：現在能不能在一致性的作業標準上，或是可參考的準則上，去做一些比較細膩的、進一步的規範？

潘主任委員世偉：跟委員報告，因為在職場管理過程中，所發生的很多行為，它的態樣非常非常繁雜……

許委員添財：這是因為時代、環境的關係。以前資方怕員工跳槽，現在他們都不怕，因為政府准他們成立派遣公司，他們不怕找不到人，加上公司經營愈來愈不善，他們怕以後還要支出許多退休金等等，所以就以本席剛剛所提到的這種方式，趕走這些長期奉獻給這家公司的勞工。這些勞工真的很可憐，這類問題也層出不窮，你們卻在這裡唱高調……

潘主任委員世偉：委員，本來就有這些調解機制存在，今天勞工有問題，本來就可以到地方勞工行政主管機關去申訴，地方勞工主管機關依法就必須要進行調解……

許委員添財：雖然有這個平台，但是這個機制被扭曲了，徒法不足以自行……

潘主任委員世偉：其實我們每年都做很多的調解。

許委員添財：還是會因人而異，勞方在這個時候是弱勢，我們在制度上的設計，准許派遣公司的存在。所以在這部分可否研究一下，派遣公司什麼樣的人員可以派遣，什麼樣的工作性質才能派遣……

潘主任委員世偉：那個部分我們正在派遣勞工保護法裡面做規範，今年年底以前會送到行政院。

許委員添財：派遣公司都已經成立那麼多了，多少勞工已經被派遣制度所綁架，現在才要重新修法，是不是太慢了？

潘主任委員世偉：因為現在沒有這個法令規範，很多國家也都沒有這個法令規範，我們現在就專門為這部分立法。

許委員添財：在這種情況下，不規範也不行。

潘主任委員世偉：所以我們要規範啊！

許委員添財：還要等到年底嗎？有沒有草稿可以先送給我？

潘主任委員世偉：等我們送行政院的時候，也會送到委員會來。

許委員添財：你可以先將草案送給我，因為我貼近基層，對很多實務細節，我有一些感想，所以請你給我草案。

潘主任委員世偉：好的，沒有問題。

主席：現在處理臨時提案。進行第一案。

一、

有鑑於身心障礙者的失業率是一般人的三倍，且近五成失業的身心障礙者，認為政府提供的就業資訊不足，另查勞委會現行的身心障礙者就業媒合服務，僅以「e-job 就業 e 網」登錄的求才資訊為主，惟其職缺數相較於民間人力銀行，明顯偏低，不利身心障礙者求職。爰建請勞委會研議與民間人力銀行合作，針對身心障礙者之求才資訊加以整合，擴充職訓局的就業媒合資料庫，提供身心障礙者更多求職選擇，以有效促進其就業。並將研議結果於三個月內送交本院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：王育敏

連署人：蘇清泉 江惠貞

主席：請問各位，對第一案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第二案。

二、

有鑑於現行「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，僅規定雇主應提撥勞工薪資 2% 作為退休準備金，相較於新制規定的 6% 下限，現行舊制提撥比率實在過低，對勞工保障不足。爰建請勞工委員會研議修正「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，提高勞工退休準備金提撥比率；並明定事業單位之退休準備金帳戶，應保留相當比例金額為屆退勞工預作準備，以保障舊制勞工之退休金債權。

提案人：王育敏

連署人：蘇清泉 江惠貞

主席：請問各位，對第二案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第三案。

三、

本院江惠貞委員，鑑於我國非法外籍勞工人數已高達兩萬人以上，不僅侵害合法勞工工作權益，對於社會也形成安全方面隱憂。惟勞工委員會至今並未針對非法外籍勞工進行深入的研究統計、針對特定群體進行預防管理，對非法外勞情況掌握程度不禁令人質疑。本席建請勞工委員會，於一個月內提出非法外籍勞工之完整統計資料，內容應該包括：非法外籍勞工人數、國籍、性別、工作種類、工作縣市、剩餘工作年限，如此才能讓政府及學界共同研究出最適合之解決辦法，並針對重點群體進行加強預防及管理，讓社會免於耗費龐大社會資源。是否有當，敬請公決！

提案人：江惠貞 楊玉欣

連署人：蘇清泉 吳育仁

主席：請問各位，對第三案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第四案。

四、

根據行政院勞工委員會調查，大統長基 209 名勞工中有 42 名本勞適用勞退舊制，其中 6 人已可退休，初估退休金需 600 萬元，所有舊制勞工退休所需準備金則要 2,000 萬元以上，大統舊制退休準備金卻只剩 3 萬多元，嚴重提繳不足；若惡性倒閉，則數十名員工一輩子心血恐在一夕化為烏有。由於此案造成爭議甚大，且勞委會作為全國勞工最高機關，保障此 42 名員工權益責無旁貸，勞委會應儘速協調，優先從現今大統長基「行政罰鍰與」遭扣押財產中，提撥足夠金額，補足舊制勞工退休所需準備金，以確切保障此 42 名勞工權益。

提案人：蔡錦隆 蘇清泉

連署人：楊玉欣 江惠貞 葉津鈴

主席：請勞委會勞動條件處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。對於蔡委員等人提案，我們非常同意，不過有幾個文字需要修正，因為行政罰鍰的處理必須有法律依據，目前法律上沒有這樣的規定，執行上會有困難，建議將倒數第三行「行政罰鍰與」5 字刪除。

主席：請問各位，第四案將倒數第三行「行政罰鍰與」5 字刪除，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第五案。

五、

根據統計，目前全國有 8 萬多家企業雇主未替適用舊制勞退的勞工依法提撥退休準備金。但以 2012 年為例，這些企業雇主中只有 11 家受到處罰，表示勞委會在稽查方面的積極度有待加強，也讓企業主視公權力為無物。除了思考提高《勞工退休金條例》中雇主未按規定提撥勞退準備金者的罰則外，勞委會應以更積極的態度加強稽查，若人力有限則可授權地方政府進行查核，務必讓這 8 萬多家企業能依法提撥退休準備金，保障勞工權益。是否有當？敬請公決！

提案人：江惠貞

連署人：楊玉欣 蘇清泉

主席：請問各位，對第五案有無異議？（無）無異議，通過。我們剛剛已經講了，包括已開戶的都應該要檢查，看看是不是有安全量。

臨時提案均已處理完畢。

繼續請林委員德福發言。（不在場）林委員不在場。

請許委員忠信發言。

許委員忠信：主席、各位列席官員、各位同仁。現在的勞動參與力一直下降。

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。其實還好，慢慢上升中，不夠高啦！

許委員忠信：上升的情況如何？

潘主任委員世偉：我們的勞動參與率，現在是 58.47%，每個月都會上升一點。

許委員忠信：很多企業都在抱怨勞動成本過高，希望引進外勞的比例能夠增加，這當然會對本地勞工產生排擠作用。因為草案仍在行政院，本席有幾個問題要提出來討論。第一、自由經濟示範區第一類產業及第二類產業，他們希望使用外勞的比例有沒有做特別的要求？

潘主任委員世偉：並沒有特別的要求，仍按照現行的規定。

許委員忠信：希望主委一定要替大家把關。

潘主任委員世偉：這部分我們非常堅持，所以到現在為止，都沒有談到這一塊，都和以前一樣。

許委員忠信：這樣很好。第二、有些年輕人開始回農村創業，年邁的父母除了做經驗的傳授外，也沒有辦法耕種，對於農業外勞政策，政府現在是持什麼樣的態度？

潘主任委員世偉：這部分是農委會主管，他們有提到打工渡假的方式，但是並沒有正式提出農業外勞這回事。

許委員忠信：主委個人是贊成還是反對。

潘主任委員世偉：個人認為在這個階段還不能贊成。

許委員忠信：現在還不能贊成引進農業外勞？

潘主任委員世偉：對。

許委員忠信：所以我們對農業方面所需要的勞動力，可能要……

潘主任委員世偉：我們認為農委會可能要去更精密的評估，因為現在很多的農業技術都已經提升，是不是一定要使用這種方式，還可以再研究。

許委員忠信：根據經濟部的說法，大概有八千多項工業產品要跟中國談判，變成零關稅進來台灣。本席要跟國人報告，馬英九要怎麼做，就算本席把教授的名譽全部賠掉，在立法院怎麼作怪，擋不住就是擋不住，所以中國商品鐵定進來，我們的製造業鐵定又有失業潮！這個趨勢是擋不住的，所以主委要做預先規劃。

潘主任委員世偉：跟委員報告，在 ECFA 那個時候，我們就已經將一些相關措施準備好，它有幾個階段……

許委員忠信：你總不能讓製造業失業的勞工回家吃自己或去撿垃圾吧！

潘主任委員世偉：其實我們更重要的是如何強化製造業勞工的競爭能力，就是職訓中心……

許委員忠信：主委有沒有看到街頭上在翻垃圾桶的人有年輕化的傾向，已經不是歐吉桑、歐巴桑在翻垃圾桶做回收。我時常在馬路上看到我這個年紀的人，有的看起來比我還斯文，在做回收工作。主委看到他，會覺得這個人一定受過好的教育，當初一定也有很多的知識經驗，但是現在企業關廠了。請問主委，在中國正式登記的臺灣企業現在有幾家？

潘主任委員世偉：這我不瞭解。

許委員忠信：我告訴你，將近 9 萬家。我們多少人在臺灣找不到工作啊！

潘主任委員世偉：有的可能不是從臺灣過去，而是直接在那邊設立的。

許委員忠信：不管是不是直接在那邊設立，都一樣會造成臺灣工作機會減少；沒有在這裡新創和在中國再創都一樣。

身為勞委會主委，你應該會看到一個趨勢，就是八千多項工業產品進來，勢必會造成國內的關廠潮，如果擋不住這個關廠潮，勞委會總是要善後。請問你現在的構想為何？你要讓他們去拾荒嗎？

潘主任委員世偉：當然不會。事實上我們簽 ECFA 的時候，就有 360 億的相關經費分 10 年配置，包含在職訓方面做強化，針對可能受到損害之相關產業的勞工，我們會增加他們就業職訓的機會。其實這個經濟結構的改變，其他國家也都會受到影響。

許委員忠信：我個人認為，既然罷免不了馬英九，接下來這兩、三年他一定會像這樣蠻幹，所以勞工勢必會失業。現在農業缺人，製造業則會有人失業，所以你應該想辦法媒合。也就是說，我反對引進農業外勞，但是一定要替農村找人力。

潘主任委員世偉：就業媒合的部分我們一定會加強，這點沒有問題。

許委員忠信：你對這部分的媒合有何構想？

潘主任委員世偉：我們最近剛剛設計了「跨域津貼」的新制度，目的是針對不同地區，因為有些地方的工作機會比較多，有些地方則沒有工作機會，在沒有工作機會的地區，失業的勞工或年輕人可以獲得搬家、去新的地方租屋，以及交通費用的補貼。

許委員忠信：金額大概有多少？

潘主任委員世偉：我請職訓局副局長來說明。

許委員忠信：好。

主席：請勞委會職訓局賴副局長說明。

賴副局長樹立：主席、各位委員。交通津貼的部分有兩種，一種是視遠近而定，給予 1,000 元至 3,000 元的交通津貼，……

許委員忠信：一個月？

賴副局長樹立：對。搬家的話就是 3 萬元。租金的部分則是，譬如他要到比較遠的地方去租屋，一年就給他 5,000 元的租屋津貼。

許委員忠信：除了給錢之外，有沒有可能培養一些農業方面的基本知識？

潘主任委員世偉：基本上農委會就有在做這方面的訓練。

許委員忠信：你不能靠陳保基啦！我就是對他失望，才會跑來這裡質詢。

潘主任委員世偉：如果能做，我們當然都會做，沒有問題。因為我們並不反對任何行業……

許委員忠信：要跨部會！

潘主任委員世偉：其實任何技能訓練我們都可以做。

許委員忠信：要行政院副院長做跨部會協調。你把你的構想提出來，丟給行政院，說你們覺得這樣才是保護勞工之道；農委會有這個需求，勞委會有這個供給，由行政院來媒合。不然行政院長那麼好做啊！

潘主任委員世偉：是，瞭解。

許委員忠信：行政院長就是太閒，才會去監聽、胡亂來啦！如果你們把這些問題都呈現給他，行政院長真的會很忙。在製造業即將空洞化的當下，請研究如何把勞工的需求導進農業，讓他們既

能健身，又能繼續謀職，而不要在都市裡面拾荒。

主席：謝謝許委員，事涉民眾的工作權，你也不能硬叫他去做什麼，還是要尊重他。雖然你可以給他很多工作機會，但他願不願意去，還是要予以尊重。

請陳委員淑慧發言。（不在場）陳委員不在場。

請李委員桐豪發言。

李委員桐豪：主席、各位列席官員、各位同仁。我們到大陸投資的廠商會聘僱臺籍勞工到大陸去，請問主委，相關數量你們有沒有統計？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。這部分我們現在並沒有統計。

李委員桐豪：那他們的勞、健保是如何處理的？

潘主任委員世偉：基本上，如果他們是臺灣企業僱用的勞工，只是被派到大陸去，事實上他還是這邊的員工，本來就都會有這邊的勞、健保，但是我們沒有辦法掌握他到底是不是被派到大陸去。

李委員桐豪：我們有看到臺籍勞工去大陸之前簽了放棄勞、健保的聲明，後來過勞死，雖然還有其他的救濟管道，但畢竟不如勞、健保應有的體制來得正常，這部分勞委會要如何管理？服貿協議生效以後，可以預想會有更多年輕人到大陸去發展，如果是從臺灣派過去的話，勞委會要如何保障他們的權益？

潘主任委員世偉：我們第一步要瞭解到底有多少臺灣勞工受僱在中國大陸工作，他是不是臺灣企業直接僱用之後派過去，還是他其實已經放棄這個企業在臺灣的員工身分，變成中國大陸那個企業本身在當地設的廠，或其他相關分支機構的員工，因為這牽涉到他的權利義務關係，這部分我們現在正在想辦法擴大瞭解整個相關的統計狀況。接下來可能就是一些制度面的考量，我們現在的社會保險，包含勞保、健保如何去 cover 這個部分，或者是說中國大陸那邊有所謂「五保」或「五險一金」的社保部分，兩邊如何去取得……

李委員桐豪：還在運作中？

潘主任委員世偉：對，這非常複雜。

李委員桐豪：這裡面還涉及一個問題，就是有些臺籍人士離開國境一段時間以後，他的健保是不是就沒有了？

潘主任委員世偉：不會吧？如果他本身還是中華民國國民的話，應該是還有。

李委員桐豪：中華民國國民出國一段時間……

潘主任委員世偉：但他回來就可以……

李委員桐豪：會不會有？

潘主任委員世偉：健保不是我們……

李委員桐豪：健保的部分你不曉得，是不是？

主席：請勞委會勞保局羅總經理說明。

羅總經理五湖：主席、各位委員。健保的規定好像是出境 6 個月，你可以把它停掉。

李委員桐豪：不是你把它停掉，是他會把你停掉！

羅總經理五湖：對，但是他回來就可以再參加。

李委員桐豪：所以我現在擔心這些臺籍勞工出國以後，他的相關權益要如何維持，這變成一個我們要考慮的問題，包括勞保和健保。當然，健保不在你們的考量範圍，而且這和移民單位也有一些關係，不過我還是要在這邊呼籲勞委會來處理這件事情，好不好？

潘主任委員世偉：我們現在正在處理這件事情。

李委員桐豪：第二件事情剛剛許忠信委員也有提到。說實話，勞委會手上的工具有限，但是關心勞工的就業、失業問題是勞委會責無旁貸的工作。我觀察到兩個問題，第一，臺灣的就業和失業問題都出現在兩端一年輕的一端和年紀大的一端。先談年紀大的這一端，60 至 64 歲的勞動參與率民國 67（1978）年是 43.53%；民國 89 年，也就是 2000 年似乎是一個分水嶺，不知道是什麼原因，到了民國 89 年，它就降到 35.68%；現在已經又急遽降到 33.06%。

我們從歐債危機看到，他們債務嚴重是因為受到很多福利的拖累，而他們解決的方案之一就是延長工作人口的年齡。我所看到的我們的趨勢就符合了歐債的現象，就是 60 到 64 歲的中高齡人口其實還有生產力，但是他脫離了職場。這個問題很嚴重，因為國家整個退休金的機制都會因此而負擔沉重。請問勞委會如何看待這個問題？

潘主任委員世偉：其實我們沒幾年之前才把勞基法規定的退休年齡從 60 歲延到 65 歲，當時社會上的反應好像是認為這對公部門的勞工比較有利，對私部門的勞工不一定有利。當然，這還牽涉到未來整個國家人口結構改變之後，老齡或銀齡的就業相關問題都必須處理，比方說，事業單位能不能透過職務的再設計，讓中高齡的就業人口比較穩定地就業，這些議題我們現在都在注意。

李委員桐豪：這個問題可以解決或至少可以緩解的話，一則能夠增加國家的生產力，他自己的收入也可以增加；二則他也減輕了我們國家的債務負擔。所以，這件事情如果做得好的話，對國家的幫助是非常大的。不曉得勞委會在這方面可不可以有具體的作為？

潘主任委員世偉：其實我們有注意到這個問題，現在只是因為這個問題真的是還有一些工作要做，包含制度面和措施上都還在處理。

李委員桐豪：剛才說的是老的一端，如果可以解決一部分的話，確實有助於國家的經濟和財政。另外一端就是年輕的這一端。很有趣的是，民國 89 年，也就是 2000 年，那一年真的是一個分水嶺，我們不曉得是什麼原因，但是有人把它歸諸政治，也可能是在整個運作裡面，臺灣開始走向一個新的方向。2000 年的時候，20 至 24 歲年輕人的失業率是 6.89%，當然，這比起更早之前已經高很多了，但是到了 90（2001）年，相關數據突然上升到 9.65%；同樣的，25 到 29 歲的失業率是從 3.77% 上升到 5.46%。現在 20 至 24 歲年輕人的失業率已經高達 14.57%，25 到 29 歲的失業率則是 7.16%。這裡面當然很複雜，有些不是勞委會能夠承擔的，但是勞委會能夠盡什麼力量來解決這個問題？

潘主任委員世偉：這個問題如同委員所提到的，它包含教育制度的改變，以及就業服務方面，我們對在職年輕人，或在學年輕人如何進入職場的輔導協助。其實我們做了很多，譬如我們和大專

院校訂有職場體驗、就業學程等課程，技職體系的學生也有相關的產學合作計畫，我們有一連串的有關年輕人就業的協助計畫。

李委員桐豪：時間有限，我的結論是，目前我並沒有看到你努力的成果。我們要把這個趨勢扭轉過來，所以我建議你為 20 至 29 歲的這群人多做一點事情，你可否訂出一個新的目標？

潘主任委員世偉：有關 20 至 29 歲的部分，其實還是牽涉到他過去的技能訓練夠不夠的問題，這部分是前端，我們是在後面補前面所發生的一些狀況，我們會儘可能扭轉，但是前端如果還是採取和現在一樣的制度，後面還是要花很多工夫才有辦法解決。

李委員桐豪：這是我的結論啦！要注意頭和尾，好不好？加油。謝謝。

潘主任委員世偉：謝謝委員。

主席：請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。我們今天要審查職業災害勞工保護法的修正案，在討論職業災害勞工保護法之前，我想請問主委有沒有看過謝國雄的《純勞動》這本書？

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。我沒有看過。

林委員淑芬：那勞委會有沒有任何一個人看過謝國雄的《純勞動》？

潘主任委員世偉：我不清楚。

林委員淑芬：勞工福利處孫處長，你有看過謝國雄的《純勞動》嗎？

孫處長碧霞：（在席位上）有在書店翻過。

林委員淑芬：勞工安全衛生處傅處長有來嗎？你有看過謝國雄的《純勞動》嗎？

傅處長還然：（在席位上）沒有看過。

林委員淑芬：勞保局是保險法的主要權責單位，請問羅總經理，你有看過謝國雄的《純勞動》嗎？

羅總經理五湖：（在席位上）沒有看過。

林委員淑芬：主委沒看過，處長也沒看過。

我為什麼要講這件事？謝國雄先生是中研院的研究員，他是勞動理論的專家，研究勞動議題的人大概都會看他的理論，他有理論基礎。這本書的其中一篇是〈人肉、因果、與工作〉，在談純勞動和人肉市場的概念，所框定的議題是職災，不管是保險法、保護法或之前的預防法，也就是勞工安全衛生法，裡面都涵蓋了基本的架構和理論。他談到的純勞動就是，在職災發生的時候，老闆認為工人有做有錢、沒做沒錢，所以生活津貼的補償要到什麼範疇的問題就來了。人肉市場的意思則是，既然有做有錢、沒做沒錢，那麼現在壞掉了、發生職災了，不管是永久性的失能或暫時性的失能，反正就沒辦法繼續了，因為就純勞動的工具性來講，你已經沒有價值了，所以就像免洗碗筷一樣，用完就丟了吧！那會牽扯到，職災不管是永久失能或暫時失能，勞雇關係制止後，做為一個勞動機器，這個人沒有利用價值了，但是做為一個人，需不需要持續照顧他？所謂「賺呷人」，就是典型的純勞動，有做有錢，當你沒辦法做為生產工具，就沒有價值了。再加上「人肉市場」的概念，在人肉市場裡面，這個沒有價值的東西就沒用了，因為做為一個勞動機器，你只是受僱者，只是老闆的生產要素之一，就如同原料和機器一樣

，就沒了。

所以就要看國家的作為了。國家的作為從疾病、傷病、失能和死亡要給付到哪個程度，就牽扯到就因果關係而言，這些狀況是因工作而來，還是無法證明其因工作而來。也就是把一個人、一個生命切割成你這個部分是屬於工作的、這個部分是屬於非工作的，即便一個人不可能這樣切割。一個人清醒時間的三分之二都在工廠，你說這一個人的生理狀況回到家就是在他家，在工廠的時候才屬於工作的部分，疾病可以切割成這是因工作而來，還是非因工作而來，這實在是荒謬的。必須證明是職業傷病才是雇主的責任，這樣是不是把一個人的身體切割？

因為在這種過程當中會牽扯到未來的給付和復建的問題，所以我們要看國家的作為在哪裡。國家現在要便宜行事，把疾病做分類和認定，補償只包括失能和死亡，傷病則不予補償，而且規定雇主只要做到哪裡就沒有他的事了；這是國家目前的角色。

但是我們今天要審查保護法，有關保護法的基本概念，我們姑且不論補償和重建會涉及金額和費率，在預防、補償和重建這三個步驟裡面，你並沒有把政府要求雇主的責任到哪裡界定好，界定好才能說要花多少錢，知道要花多少錢才能界定費率，界定費率以後才能說我們要做到什麼程度。這是一個非常複雜的，也就是這麼多委員一直在跟你講說，保險法和保護法是相關的，不能脫鉤處理。

你們為此來我們辦公室溝通，我們也告訴你保險法和保護法的關聯性。訂出保險法是為要取代保護法嗎？還是說你們就不訂保險法了？目前你們沒有討論費率、保險法，要遵循既往的作法，就換個名字，把補助的名詞變成津貼，把一到七級擴大一點點變成一到十級，只想這樣行禮如儀地通過就好了嘛！我們一直跟你們講這是一件非常重大、嚴重的事情，絕對不能假借舊概念，用這種舊酒換新瓶的方式，將沒有納保的部分從「補助」的名詞變成「生活津貼」，給付 3 年；納保的職災部分變為「生活津貼」，給付 5 年，買斷了就好。不能這樣子解決事情！主委覺得呢？

潘主任委員世偉：如您所說，的確，職災保險之單獨立法以及目前的職災保護法是相當複雜的問題，我們所思考的是現階段能做些什麼以幫助職災勞工解決問題，當他們在職場上發生職災時，可以給予某種程度的幫助，包含一些沒有加保的勞工。其實原來職災保護法……

林委員淑芬：原來的部分，現在的法令已經在做啦！

潘主任委員世偉：對，但其中不足的部分看要怎麼樣加強，我們進一步……

林委員淑芬：哪有不夠？不夠的話，本來的一到七級就放寬為一到十級嘛！

潘主任委員世偉：接下來我們希望職災保險法還是要做，當職災保險法真正完成立法以後，我知道這其中還要經過很多複雜的過程，這些我們都要一起考量。

林委員淑芬：我們要求傷病還有給付津貼改為一到十五級，不要用 3 年、5 年買斷的方式，而是為期終生、一輩子。我們也不要你們跟我們說：錢花不出去，花費多如牛毛。國內的費率下降，一路從 78 年的 0.9% 下降到現在的 0.22%，為全世界最低，連韓國的費率都有 1.78%，德國還有 1.32%，日本也有 0.7%，在這種情況下，你們還說錢發不出去，也不談保險法！就談現在能夠幫勞工多做一點什麼好了，我們的版本是要你們擴大到終生、擴大為一到十五級，希望傷病部分

也一樣要納入。你們告訴我們錢不夠，可是法定費率一路下降，你們不發給職災勞工這些錢和津貼，也不給他們重建的資源，就只說錢花不出去，要調降費率，我們不知道這是什麼邏輯！最核心的精神以及未來最大的問題何在？5 人以下公司的勞工沒有納保是最大的問題，另外職業工會的部分也是一個大問題，這當中的糾紛會很大！除了 5 人以下公司及職業工會部分，還有以多報少的問題，再牽扯到你們的給付標準是用最低投保薪資，但人家是按照級距投保的，我們認為應該要依他們所投保的薪資級距來給付。

你告訴我們費率的部分要怎麼辦，費率沒有調整、給付沒有確定，我們沒有辦法進入實質審查。首先，你們低付了職災的給付，也低估了職災的比例，從通報門檻開始，只有一死三傷的重大傷亡情形才能通報，即低估了所有職災的比例。對於這麼重大的問題，希望主委告訴我們 5 人以下公司的勞工要不要納保？

潘主任委員世偉：5 人以下公司的部分，現在本來就有納保，只是沒有強制而已。

林委員淑芬：要不要強制納保？

主席：請勞委會勞保處石處長說明。

石處長發基：主席、各位委員。這個也涉及到勞工在不同單位的加保，但就將來職災保險的單獨立法，我們希望能夠處理他們在工作時發生事故的部分，至少在職災的部分要強制納保。

林委員淑芬：但是，我們沒有看到你們提出保險法的版本。

潘主任委員世偉：因為它的確牽涉到很多層面需要處理。

林委員淑芬：所以我們要看版本啊！保險法跟保護法要一起配合，在預防、補償、重建方面，這是一套的，又跟錢有關，當然要放在一起看啊！

潘主任委員世偉：這些我都瞭解，只是在時間上，現在要等到……

林委員淑芬：為什麼我要提這個問題，因為等一下就要審法案了，在審查時會陷入沒有交集、無法溝通的情況，有關到底要補償到何時、給予津貼到什麼程度，還有補助要及於什麼類別、要不要納入傷病部分等，會牽扯到究竟要以最低級距或投保金額發放津貼的問題。就這些部分，如果沒有保險法、費率的討論，我們就沒辦法討論這一件事情，這也就是今天之所以有困難的原因！

主席：林委員，今天下午可能還可以慢慢地再討論，好不好？

林委員淑芬：好。我們希望能夠儘早，也不用等到明年 4 月，你們的保險法這道菜再怎麼樣都要見公婆，而且現在已經有保費，其實已經在存錢了，並不是沒有。你們將各部門整合起來，把菜端出來給我們看，我們要看你們的配套。

潘主任委員世偉：好啦！我們會……

林委員淑芬：我今天是就法論法。再來，我認為你們應該要去讀謝國雄寫的「純勞動」，今天這不是人肉市場，可以喊價、買賣，而是有理論基礎、依據的，大家要就理論來談理論，不是只有喊價而已，這不是人肉市場！

潘主任委員世偉：瞭解。

主席：首先跟大家抱歉，我本來認為時間上應該可以控制在 12 點半以前，不過現在委員都已經到

現場了，我們就予以尊重，讓委員發言。

請楊委員瓊瓔發言。（不在場）楊委員不在場。接下來登記發言的陳委員明文、蔣委員乃辛、吳委員宜臻、廖委員正井、賴委員士葆、黃委員昭順、黃委員偉哲、鄭委員天財、林委員佳龍、邱委員文彥、盧委員秀燕及徐委員耀昌均不在場。

請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。主委，提醒一件事情，擁有行政權的人真的可以展現很大的力量，有時候他如果做對事就可以照顧到很多人民的需求，但如果他做錯事，就會搞成像鬥爭一樣，這是很恐怖的一件事情。我這麼講，不曉得你聽得懂嗎？聽不懂沒關係。接下來我跟你講，今天有人知道你一定會到這個委員會列席，大統公司有一個湯姓員工打電話到我辦公室陳情，他請本席務必幫他，此刻我應該算是代表他來向你請託。他在這家公司已經熬了 6 年多，老闆早已沒有誠信可言，他說自己痛苦也無所謂，最終就是怕領不到退休金，他說：「請求主委千萬別讓我們步上關廠工人的後塵，因為我家裡有 5 個人要養，儘管一個月的薪水只有兩萬三，我也還是可以養活 5 個人」。

主席：請勞委會潘主任委員說明。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。不曉得他是適用新制還是舊制？

劉委員建國：他大致上是這麼跟我講而已。

潘主任委員世偉：他可能是用新制，因為看他的情況……

劉委員建國：即便是新制跟舊制，今天已經有很多委員提出來，對於新制跟舊制你們要怎麼處理，明確地講清楚嘛！

潘主任委員世偉：新制的部分我們有查過，在勞保那邊新制都沒有問題，也就是這家公司屬於新制的員工都有提撥。

劉委員建國：為什麼他會打這通電話到我辦公室反映，基本上他應該不是適用新制吧？

潘主任委員世偉：不曉得，因為他有可能不瞭解整個法令上的規範。

劉委員建國：你現在又說新制沒問題，對不對？

潘主任委員世偉：新制的部分，基本上我們都查過，他們都有提撥，因為本來就強制要提撥。

劉委員建國：那舊制呢？

潘主任委員世偉：現在是舊制的問題。

劉委員建國：那怎麼辦？

潘主任委員世偉：舊制部分，我們查過現在大統有 6 位員工已經達到退休的要件，可以退休，但目前就是他的退休金夠不夠的問題。我們正在積極做這件事，像今天早上我們還派勞動檢查單位進去看。剛才委員會也決議，看我們怎麼想辦法協助、配合彰化縣政府，從扣押在法院的大統經費把錢提撥進去，另一方面，行政院今天早上也在開會討論這件事情。

劉委員建國：不是，彰化縣政府已經講了，如果大統員工領不到退休金，勞工處會協助勞工打官司，走司法的救濟途徑。

潘主任委員世偉：我們也可以協助他們。我們有訴訟補助。但我覺得這是後面的作法，前面我們應

該先想辦法把錢找到，如果是舊制部分的話。

劉委員建國：彰化勞工處在 29 日就表示積極在做勞資協商。舊制部分，很清楚地，大統公司未依法提撥……

潘主任委員世偉：那不夠。

劉委員建國：我們對他的罰金只有 2 萬到 10 萬。這種比例實在太離譜，如果以這個老板的身價來說是天差地，差太遠了。這個法律是不是……

潘主任委員世偉：民國 73 年制定勞基法時，就是舊制的制度有很大的問題。現在我們在研議相關條文怎麼樣去做修改。

劉委員建國：主委有很強烈的宣示，就是要求彰化縣政府要做積極的查處。積極查處的後續因應，本席覺得，我們就針對適用舊制的 6 個員工……

潘主任委員世偉：現在不光是那 6 個員工的問題，還有資遣費。我是說萬一啦……

劉委員建國：對。

潘主任委員世偉：其實我們不希望大統馬上就關掉，不是這樣……

劉委員建國：我還沒有談到資遣。

潘主任委員世偉：萬一需要的時候，包括資遣費這些都要一起處理的。

劉委員建國：主委絕對沒有去預估，還是說你可以保障、保護這家工廠到底要不要關掉。基本上你是站在保護勞工權益的立場，對不對？公司的營運與否、能不能永續，這不是可以去掌管的事情。

潘主任委員世偉：對。今天早上行政院開會也就是在談這整個的問題，不光只是勞工的權益問題。

劉委員建國：對，但現在我只談到這 6 個人。站在勞政機關，就是中央和地方，說萬一怎麼樣就會幫勞工走司法途徑來救濟。

潘主任委員世偉：那也是後端，我們前面的部分就要想辦法把錢提撥進來，就是剛才講到法院有扣押的財產，從這些錢裡面去提撥。只要經過申請，法院會把這些錢拿出來，撥到退休金的帳戶裡，這是可以做的。

劉委員建國：好。本席覺得，這家公司真的有力到這種程度，連衛生主管機關都要隔了這麼久，還要檢察官出擊才能查到假油的事件嗎？他只提撥 3 萬元，你們都不清楚，都查不到？

潘主任委員世偉：不是，其實我們每個月……

劉委員建國：這樣的話，他真的算是「有夠力」！

潘主任委員世偉：報告委員，舊制的退休金現在由台銀保管，所以台銀每個月都會把每個公司提撥的狀況，發函給地方政府的主管機關。出了狀況的原因是，他原來可能是在台中市，原登是放在台中市政府，後來發現這個事情才轉到彰化縣。這中間有一些……

劉委員建國：這就很離譜，對不對？

潘主任委員世偉：他在 7 月份有提撥 200 多萬元進去。因為舊制提存準備是 2%到 15%，通常即使提存了也不是完全足夠，都是等到員工要退休前才把錢放進去，讓員工把錢領走。這是現在中小企業老板都喜歡的作法。所以說，到了 7 月份的時候，我們大概就知道他有這個狀況在了。

劉委員建國：他要等到員工要退休前多久的時間，才能把錢放進去？法律完全都沒有規範。

潘主任委員世偉：沒有。

劉委員建國：所以他在員工退休前一天放進去也是對的，對不對？

潘主任委員世偉：這樣還是不對，因為他本來每個月都應該要提存，只是他提存的錢還是不夠。

劉委員建國：對嘛。如果他沒有依法每個月提存，基本上我們就是對他開罰，罰 2 到 10 萬。

潘主任委員世偉：對，沒有錯。

劉委員建國：我們罰他 2 到 10 萬，對這麼一個富有的老板、這麼黑心的老板基本上是不痛不癢。

潘主任委員世偉：那當然是不痛不癢。

劉委員建國：你怎麼罰他都沒有用。

潘主任委員世偉：我瞭解。

劉委員建國：但是我們現在連罰都沒有罰，對不對？

潘主任委員世偉：應該是沒有發現，沒有去查到……

劉委員建國：為什麼在行政體制裡沒有辦法發現，這種公司應該相對提撥的費用卻沒有提撥的情形，而是等到食品發生了問題，我們才去發覺？這是很奇怪的事情。

潘主任委員世偉：是。這是地方政府主管機關本來就可以去查的事情，因為這是勞動條件檢查裡面的一個區塊。

劉委員建國：所以說，你要求地方政府可以做積極的查處，但基本上這種事他都查不到了，你還冀望他查到什麼東西？

潘主任委員世偉：所以今天早上有委員質詢時我們就講，從現在開始我們要趕快……

劉委員建國：我一直覺得這家公司「真夠力」，什麼都夠力，連舊制的提撥也夠力，攙油也很夠力！他有 17 張 GMP，因為這家公司讓 17 張 GMP 的認證變成廢紙！受傷害的不只是這家公司，也傷害到他們的勞工。所有的食品工廠、下游全都受害、得到「疫病」。現在台灣食品得到疫病了，而且情況比雞瘟還嚴重！

不能因為這家公司這麼惡劣、黑心，在這家公司上班的員工，主委都顧不好，我們還要期待地方政府……

潘主任委員世偉：我們當然就是要想辦法照顧他們，原因就在這裡。

劉委員建國：你要求地方政府積極查處，本席倒希望委員會要求你更積極的……

潘主任委員世偉：會，我就是要做這件事情。我們會非常積極做這件事情。

劉委員建國：不要最後只有走上司法途徑的救濟。

潘主任委員世偉：那當然，那是後面的，我們現在就要積極做。昨天和今天都有勞檢，都進去看、檢查這些。

劉委員建國：主委，是不是可以給我們書面資料，看你們如何積極在做？

潘主任委員世偉：好。

劉委員建國：謝謝。

潘主任委員世偉：謝謝委員指教。

主席：接下來登記發言的羅委員淑蕾、薛委員凌、楊委員麗環、黃委員文玲、呂委員學樟、陳委員歐珀及田委員秋堇均不在場。

所有登記發言的委員，除不在場者外，其餘均已發言完畢，詢答結束。

潘委員維剛、李委員昆澤、楊委員瓊瓔及田委員秋堇提出書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關於兩個禮拜內以書面答復本會與本會委員及質詢委員。

本日會議委員所提質詢未及答復部分，含委員質詢當中要求提供之相關資料，亦請相關機關於兩個禮拜內以書面答復本會與本會委員及質詢委員。

潘委員維剛書面意見：

依據現行的就業服務法規定，對於所聘請之外籍看護發生逃逸的現象時，必須要於三日內先通知警察機關，於屆滿六個月後無法查獲該名外勞時，並且無法獲得本國籍之看護人員時，才能夠重新申請外籍看護。而根據勞委會的說法，訂定該六個月的期間，主要是避免雇主更換外籍看護過於頻繁。然而依照現行的法令，對於外籍看護的管理，目前只能以道德的方式進行管理，對於早期的代為管理護照等行為，目前都是違法的作法，因此雇主根本無法實際有效的約束外籍看護之行為，因此由雇主負起完全的責任，相當的不合理。

外籍看護的選任，最早也是由相關民間的業者進行媒合，因此相關業者對於外籍看護的議題也應該共同負起尋找逃逸外籍看護的責任，甚至移民署跟警政署應該要建立全國的聯絡網，對於逃逸的外籍看護應該要儘速的追查，因為這對於國內的治安也有相當的影響，也影響到國內的其他就業機會，因此如何建立全國連線的查緝機制，是勞委會應該要主動與其他機關協調聯繫。

本席對於修改期限之就業服務法修正草案表示贊同，因為我國對於申請外籍看護前必須通過巴氏量表檢測，該量表的標準相當嚴謹，因此能夠通過申請者，多半家中都有亟需照顧的重症患者或行動不便的家屬，外籍看護的突然逃逸，而突然要求家屬經過六個月的等待期，對家屬原本依據有外籍看護所做出的生活調整勢必有所影響，而家中有需要看護的家庭原本生活壓力就大，又必須額外承擔這些壓力，令人感到相當不捨，因此勞委會應該考慮朝每位雇主在聘用期間可以有幾次的豁免權，如此才能夠貼近民意的需要。

李委員昆澤書面意見：

近三年職災人數居高不下

從 2009 年到 2012 年，近三年來，每年我們國內勞工不幸遭到職業災害的人數始終居高不下。每年都有超過 600 位不幸的勞工朋友因為職災而死亡，超過 6 萬人因職業災害而導致傷病或失能。從勞保局最新的統計資料來看，今年到 8 月為止，遭受職業災害勞工的人數已經超過 3 萬人，已經有 404 人因為職災而死亡。

為何職災人數始終居高不下？

每年超過 6 萬人職災，6 百人職災死亡，職災除了對勞工本人有重大傷害之外，更是會嚴重影響一家的收入來源，因此抑制職災的發生，是勞委會的責任。為什麼勞工發生職災的人數始終居高不下？勞委會有什麼具體做為？

99 年至 101 年勞工安全衛生檢查，每廠次平均違反 1.4 條法規

依據勞委會的勞動檢查報告，近年來每年會針對勞工安全衛生進行 7~8 萬廠次的安全檢查，3 年來檢查超過 22 萬廠次。勞工安全衛生檢查是為了保護勞工安全，避免職災發生的重要工具。近年來每年至少都會檢查出超過 10 萬件的違法事項，三年來違法項數超過 30 萬。

每年都有過半的廠次是違反勞工安全衛生法第五條的規定。

每年檢查 7~8 萬，但是為什麼每年都有這麼多廠次違法？每廠次違反 1.4 個勞工安全衛生法規。勞委會是只檢查不開罰嗎？還是縱容廠商持續違法？

職業安全衛生法應盡速實施，給勞工更完整保護

職業安全衛生法於今年 7 月三讀通過，但是在第 55 條中規定，該法實施日期由行政院定之，目前仍未實施，所以現行勞工安全的規範仍然是採行勞工安全衛生法的規定。

職安法在第 4 條中規定適用所有行業，適用範圍比原本的勞工安全衛生法更廣，第 6 條規定過勞預防等規定，職安法的規定對勞工保障更周全，能夠更徹底的保護勞工在職場的安全衛生。

但是，這個法在三讀通過後，行政院確遲遲沒有實施，職業安全衛生法究竟什麼時候才要實施？

職安法中有一個最重要的修正，就是在第 49 條規定，能夠公告違法的事業單位及僱主，這是保護勞工的一大利器，但是職安法一直卡著沒實施，現在罰則不痛不癢，又不能公告違法單位，僱主當然不痛不癢，職災人數才會一直居高不下。

請勞委會說明相關配套子法的研擬進度，並且具體承諾職業安全衛生法實施的時間。

楊委員瓊瓔書面意見：

一、邱文達部長宣示，繼「油安行動」之後，未來針對茶葉、果汁、牛奶等食品，分階段稽查食品成分及是否如實標示。註 1。

1. 部長，你認同食安問題即國安問題？如何料敵機先？究竟市售油品中還有多少是不實標示？未爆彈持續醞釀中？註 1「換新標籤重新上架！是否適法？

2. 部長，混充茶葉與果汁流傳已久乎？為何現今方要擴大清查？何時可全數完成？是否後知後覺？註 2，坐實外界對你「躲避球高手」的指稱？開全國食安會議就能解決問題？你是否足具信心？

3. 內部長，油品業者是否已全數簽署聯合切結書？註 2，如不簽署有無罰則？僅道德勸說？註 3，另如何追償兩家黑心油商罰金？還是遙遙無期？事過境遷政府已忘記？貴部如何奮戰到底？註 4

二、民間團體近時針對全台 22 縣市，隨機抽樣電話訪談千名老人的家屬，發現老人家常同時罹患高血壓、糖尿病、高血脂及骨質疏鬆症，又常跨院、跨科看診，「每次領回家的藥，多到幾乎可以開藥局」，所以，國內有 68% 老人重複用藥。註 5

1. 部長，你覺得此種現象合理嗎？是否過度浪費醫療資源？如何降低老人重複用藥的比例？貴部有無相關解決方案？他山之石可仿效？鼓勵社區醫院認養老人？註 6，是否可行？

三、依就業服務法規範，外籍看護無故逃跑，雇主須 6 個月後才能重新提出申請，但對收入不豐、有照料家中重症或行動不便長者需求的家庭來說，簡直是懲罰無辜雇主。

1. 部長，重新申請需 6 個月時間是否過長？看護逃走卻罰雇主？變相懲罰高風險家庭？你是否認同縮短時間？註 7

註 1：衛福部針對國內 166 家油脂工廠總計 271 件油品進行檢驗大調查，在已完成的近半樣品（約 135 件）檢測中，發現約有 2 成油品（27 件）脂肪酸的比例「可疑」，將交由各縣市衛生局進一步現場查核、確認是否標示不實。

註 2：台灣茶葉銷售量超過生產量，對於標示產地台灣的市售茶葉，有必要調查是否如實標示，或類似越南米混充台灣，以進口茶冒充台灣茶；此外，衛福部初步調查，果汁、牛奶也可能會有標示不實造假的情況，需要清查。

註 3：衛福部已要求食用油脂業者在 10 月 31 日前提出聯合切結，保證所有原料及添加物符合標示；11 月 1 日，稽查所有市售油品，11 月 8 日所有市售油品皆不得有詐欺及標示不實行為。

註 4：面對高額罰款，業者為求自保可能提出訴願、走行政訴訟程序，衛福部表示，「這是他們的權利」，但衛福部一定會跟對方「奮戰到底」。

註 5：事實上這就是政府所標榜一高達七、八成民眾滿意度的健保所引起的嚴重併發症。只是沒有人去統計到底有多少人因為就醫的方便，反而受到傷害，甚至導致死亡。

註 6：依美國案例由社區醫院去認養社區老人，以論人計酬的給付方式，鼓勵社區醫院負責將該區的老人照護。運用個案管理的方式給予每位老人個別化的整合照護、衛教及輔導，避免老人家跑急診處的辛勞。

註 7：根據「就業服務法」規定，雇主聘請外籍看護工，在聘僱許可有效期間內，因不可歸責原因發生行蹤不明，3 日內通知警察機關，屆滿 6 個月仍未查獲，且依規定經推介本國籍照顧服務員，未能推介成功者，得申請遞補，也就是說，尚未查獲逃跑的外籍看護之前，至少要等 6 個月才能再申請遞補。

主席：由於早上耽誤大家太多時間，我們是不是到 2 時 50 分再繼續下午的議程？好，謝謝大家。

現在休息，下午 2 時 50 分繼續開會。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

針對今天早上的會議，趙委員天麟提出書面意見，列入紀錄，刊登公報。

趙委員天麟書面意見：

一、近來國內食用油事件除了讓消費者人心惶惶之外，更引起目前身在問題廠商、工廠中勞動的員工心中愈加忐忑不安。員工無奈簽下減少時協議書、無薪假、資遣人力……狀況陸續傳出，影響數百家庭生計，員工及家屬身心壓力沉重，勞動主管機關本應積極全面介入，關心協助善盡保護勞工基本權利之責。

二、本事件引起的勞動者權益問題，一波未平一波又起。近日衍生而來的大統油品工廠針對

適用勞退舊制勞工所應提撥的退休金準備專戶內準備金竟嚴重不足，本席甚感錯愕。報載勞委會主委對此事件，痛批大統公司「很惡劣！」，本席肯定勞委會態度，但存有高度質疑勞委會接續的行為是否能保護遭受影響之勞工。

三、對此，本席要求勞委會應會同各地方勞工主管機關，首先針對此波因食用油事件而造成勞工紛擾的公司，全面清查各公司勞工之勞動條件及相關權益是否受到應有保障，若有雇主違法相關法令規定，主管機關應給予最嚴厲之裁罰並依規定公布、按次處罰。其次，應未雨綢繆對勞工、雇主進行勞動教育，不容再有類似雖依規定開設退休金專戶但卻出現準備金嚴重不足之現象及其他不法之案件。

主席：現在處理討論事項第一案有關就業服務法部分條文修正草案，計有第二十條、第二十二條、第四十條、第四十六條、第五十四條、第五十六條、第五十八條、第六十條、第六十二條、第六十七條、第六十八條及第六十九條等條文。

首先進行徐委員少萍等提案條文第二十條。

徐委員少萍等提案條文：

第二十條 公立就業服務機構對申請就業保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

主席：請問各位，對本條照徐委員少萍等提案條文第二十條通過，有無異議？（無）無異議，通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第二十二條 中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合就業保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

主席：請問各位，對本條照徐委員少萍等提案條文第二十二條通過，有無異議？（無）無異議，通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。

- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
 - 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
 - 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
 - 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
 - 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
 - 十五、租借私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。
 - 十六、引進之外國人入境三個月內發生行蹤不明之情事於一年內達一定之比率者。
 - 十七、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。
- 第一項第十六款之比例，由中央主管機關公告之。

蔣委員乃辛等提案條文：

- 第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：
- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
 - 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
 - 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
 - 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
 - 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
 - 六、行求、期約或交付不正利益。
 - 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
 - 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
 - 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
 - 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
 - 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
 - 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
 - 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
 - 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。
 - 十六、引進的外勞入境三個月內逃跑者人數，兩年內達一定比率者。
- 有關逃跑外勞比率，由主管機關定之。

黃委員昭順等提案條文：

- 第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：
- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
 - 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
 - 三、違反求職人意思，留置其身分證、工作憑證或其他證明文件。
 - 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
 - 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
 - 六、行求、期約或交付不正利益。
 - 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
 - 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
 - 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
 - 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
 - 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
 - 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
 - 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
 - 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
 - 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務或所仲介之外國人職前訓練等行為管理，致雇主違反本法或依本法所發布之命令及外國人無故擅離職守不履行職務者。

主席：針對第四十條，現有委員提出修正動議。

鄭委員汝芬等所提修正動議：

就業服務法第四十條及第六十七條修正動議

說明：

- 一、增訂第四十條第一項第十六款規定，明定私立就業服務機構設立許可證或就業服務專業人員證書不得轉租借其他機構或其他從業人員使用。
- 二、配合增訂第四十條第一項第十六款之規定，修正第六十七條第一項規定，有第四十條第一項第十六款行為者，同樣處以新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

修 正 動 議	現 行 條 文	說 明
<p>第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：</p> <p>一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。</p> <p>二、為不實或違反第五條第</p>	<p>第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：</p> <p>一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。</p> <p>二、為不實或違反第五條第</p>	<p>為強化對私立就業服務機構之管理，以提升其就業服務水準，並有效確保聘僱雙方權益，及維持就業服務市場安定，爰增訂第十六款規定，明定私立就業服務機構設立許可證或就業服務專業人員證書不得轉租</p>

- 一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。
- 十六、私立就業服務機構設

- 一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

借其他機構或其他從業人員使用。

<p><u>立許可證或就業服務專業人員證書轉租借其他機構或其他從業人員使用。</u></p>		
<p>第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十六款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十五款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>配合增訂第四十條第十六款之規定，修正第一項規定。</p>

提案人：鄭汝芬

連署人：江惠貞 王育敏

楊委員玉欣等所提修正動議：

就業服務法第四十條修正動議

修正條文	現行條文	說明
<p>第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：</p> <p>一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。</p> <p>二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。</p> <p>三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。</p> <p>四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。</p> <p>五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他</p>	<p>第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：</p> <p>一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。</p> <p>二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。</p> <p>三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。</p> <p>四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。</p> <p>五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他</p>	<p>一、外勞逃逸事件不斷發生，而且逐年上升，為預防此一現象，應科以負責引進外勞之仲介機構善盡職前訓練與行為管理等之受任事務，而非一味處罰雇主，為此，爰修正第十五款規定。</p>

<p>不正利益。</p> <p>六、行求、期約或交付不正利益。</p> <p>七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。</p> <p>八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。</p> <p>九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。</p> <p>十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。</p> <p>十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。</p> <p>十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。</p> <p>十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。</p> <p>十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。</p> <p>十五、辦理就業服務業務，未善盡對仲介外國人之職前訓練、行為管理或其它受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。</p>	<p>不正利益。</p> <p>六、行求、期約或交付不正利益。</p> <p>七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。</p> <p>八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。</p> <p>九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。</p> <p>十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。</p> <p>十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。</p> <p>十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。</p> <p>十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。</p> <p>十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。</p> <p>十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。</p>
---	--

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 蘇清泉 吳育仁

田秋堇 江惠貞 葉津鈴 王育敏

主席：針對第四十條，在第一項第十四款之前都沒有作文字修正，在第十四款之後才有增列或修正意見。

現在請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。現行條文總共列出十五款，委員的提案條文增加了兩款，其中一款是「租借私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。」我們對於增列的文字並沒有意見，但是我們建議條文的款次能夠增加在原本的款次之後，也就是將其列為第十五款之後的第十六款，好處是因為之後有相當多條文及諸多子法都會引用到相關條次，而這樣的變動最少，所以我們希望第十六款能夠這樣訂定。

另外增列一款的內容是「引進之外國人入境三個月內發生行蹤不明之情事於一年內達一定之比率者。」這部分主要是為了對仲介公司引進外國人發生行蹤不明之情事施以處罰，處罰的方式包括罰鍰及停業。今天早上我曾向委員報告過，委員的這項提案大概是在去年 10 月份提出來的，當我們看到這一款條文的時候，我們就曾研究過，我們認為仲介公司對於這種情況的確需要負起部分責任，而且責任應該是滿重的。其實他們可以選擇國外那些比較好的外勞，如此一來，引進時發生行蹤不明的比率就會降低，這對他們來講應該是有好處的。當時我們認為對於這一款條文應該要有一些回應，所以我們在私立就業服務機構許可及管理辦法當中已經作了一些處理，也就是說，仲介公司所引進的外勞在三個月內發生行蹤不明之情事達一定比率和人數時，我們對於其申請成立分公司就不許可，而且證照到期要繼續申請時，我們也不許可，這方面我們已經做了處理。今天早上委員曾經指教，主張要加重仲介公司的處罰，基本上，我們對此沒有太大的意見，但是我必須說在實務上有時會發生仲介公司即使盡了再大的努力，但外籍勞工還是會發生行蹤不明的情況。我們訂定條文規範都是希望他們能夠改善，既然在前面的兩年期間內，已經發生這樣的情況，如果在這裡又加重處罰的話，恐怕會有過度之虞。在這種情況下，可能會發生一種後遺症，那就是仲介公司覺得他們對外勞要負起那麼大的責任，所以他們對外勞的管制就會變得很嚴格，相對而言，是不是會因此而對外籍勞工的人身自由等方面產生不當對待的情況，這是我們比較擔心的，所以請委員再考慮看看這部分的條文要不要加上。

另外，委員針對現行條文第十五款提出文字修正，包括黃委員昭順、楊委員玉欣等都提出修正意見，從這些修正意見我們可以看出委員的用意乃是希望加重仲介公司的責任，但加上這些文字對於條文本身並沒有影響，也就是說，這裡所列的這兩款樣態，不管是職前訓練或管理情況，如果因為受委任而造成雇主違法的話，其實用現行條文都可以加以處罰，所以不加這些文字也沒有影響，萬一發生這種情況，也可以用這條條文來處理。加上這些文字之後，基本上有一個小小的問題，那就是會讓這兩種樣態凸顯出來，而這兩種樣態在條文的發生狀態當中，並不是最常見或最嚴重的。我們把它列舉出來之後，會讓人家誤解這條條文是不是就只處理這兩種狀況，其實並不是的，有很多更嚴重的狀態也都會用這條條文加以處理。我們建議大家思考有沒有加上這些修正文字的必要性，既然原本的條文就已經達到這樣的目的，那麼是不是可以不用再增加這些修正文字？

以上三點意見，敬請各位委員參考，謝謝。

主席：針對徐委員少萍等提案條文第四十條第十五款及鄭委員汝芬等所提修正動議第四十條第十六款，請問究竟是要採用徐委員少萍的版本，還是鄭委員汝芬的版本？

廖副局長為仁：我們建議採用徐委員的版本。

主席：其實兩者的意思都一樣，只是文字使用上和其他相關條文是否有一致性寫法的考量，如果要採用徐委員少萍等提案條文第十五款的規定，為避免後續懲處條款須作大幅度變動，所以款次要向下挪移，你的意見是不是這樣？

廖副局長為仁：是的。

主席：請問各位，對徐委員少萍等提案條文第四十條第十五款有無異議？

廖副局長為仁：報告委員，我們還有一個小小的建議。

主席：請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。我們建議綜合鄭委員汝芬等所提修正動議和徐委員少萍等提案條文的意見，將這一款的文字修正為：「租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。」

主席：就是加上「或轉租」三個字是不是？

陳組長瑞嘉：是的。

主席：本款以徐委員少萍等提案條文第十五款為主，並將文字修正為：「租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。」請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

針對徐委員少萍等提案條文第四十條第十六款及蔣委員乃辛、黃委員昭順等人所提的版本，勞委會的說法是目前已經在就業服務機構許可及管理辦法當中有明列……

廖副局長為仁：我們已經作了一些處理。

主席：但委員認為這部分是不是應該要放在法律的位階，或者在時間上是不是要作一些調整？目前的規定是「兩年內達一定之比率者」，而徐委員少萍等提案條文的規定是「一年內達一定之比率者」，不知各位有什麼意見？

請徐委員少萍發言。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。時間究竟要訂為一年或兩年，我覺得大家可以來討論，雖然勞委會表示目前已經在就業服務機構許可及管理辦法當中有明訂相關規範，但本席認為應該要將其明列在本法當中比較適宜，因為現在逃逸的外籍勞工實在太多了，到今年 10 月份為止就已經有三萬多人，情況真的太嚴重了。為了加強就業服務機構的責任，本席認為有必要將相關規範明定在法律當中。

本席等提案條文的規定是「一年內達一定之比率者」，可能有人會覺得這樣的規定太嚴格，但所謂的「一定之比率」乃是由主管機關訂定及公告，所以這方面是有彈性的。之所以制定本款規範的目的，乃是要讓仲介公司知道他們的責任在哪裡。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。如果委員認為有需要制定這一款規定的話，我們並沒有什麼意見，但是我們希望相關標準和我們已經訂定的辦法能夠取得一致，其實我們已經考量過委員所講的那些方式，所以我建議把兩邊的文字修正成一致。

另外，委員所提的處罰方式有兩種，一種是罰鍰，另一種是停業。我們認為停業這方面或許

應該要考慮一下。一般來講，停業都是在三個月以上，在一年或兩年內就得停業三個月，這樣是否適宜？其實罰鍰到一定程度也可以要求其停業，現在我們要考量的是要不要同時採取兩種處罰方式？還是只要罰鍰就好，待罰鍰到一定程度就命其自動停業，或許可以用這樣的方式來處理。

徐委員少萍：可以，我覺得可以用罰鍰到一定程度就命其自動停業的方式來處理。

主席：原本勞委會的就業服務機構許可及管理辦法當中就已經規定外勞入境三個月內逃跑於二年內達一定比率者，將不予許可設立分支機構，許可證到期者，亦不給予續證，請問是不是這樣？

陳組長瑞嘉：針對這一款，我是不是可以在此作一些文字上的修正？亦即增列第十七款「引進之外國人入境三個月內發生行蹤不明之情事，於一年內達一定之人數及比率者。」然後增列第二項，即「前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。」

主席：請勞委會法規會王執行秘書說明。

王執行秘書尚志：主席、各位委員。第十七款的前面應該加上「接受委任」等文字。

廖副局長為仁：第十七款的文字應該是「接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。」

主席：原本你們在許可及管理辦法中的規定是「兩年內」，現在要把它改成「一年內」嗎？

陳組長瑞嘉：我把修正後的文字再重新唸一遍，第十七款修正為「接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定比率之人數及比率者。」然後增列第二項，即「前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。」

主席：這和許可及管理辦法當中所訂定的時間不一樣。

廖副局長為仁：標準是一致的，因為許可證是每兩年重新申請一次，現在這一款規定是往前追一年的狀況。

主席：第十七款修正為「接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。」請問各位，有無異議？

請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。本席有兩個問題想要請教一下，你們在條文中加上「接受委任」等文字，請問私立就業服務機構有不接受委任的嗎？他們可以自行引進嗎？如果可以不接受委任而自行引進的話，那麼這就是贅字了。

其次，人數和比率是要同時成就嗎？是不是人數和比率要同時成就才達成「不得」的行為？到底是人數成就就算數？還是人數和比率要同時成就？

主席：請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。有些外勞是僱主自行引進的，而我們是規範接受仲介公司委任引進的部分。其次，人數及比率必須要同時成就，因為在私立就業服務機構許可及管理辦法當中，也是必須同時成就這兩個要件。

主席：第十七款修正為「接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。」並增列第二項，即「前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，

由中央主管機關定之。」請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

如果是這樣的話，原本的第十五款是不是要改列為第十八款？

廖副局長為仁：不是的，第十五款只有作文字修正而已，現在是增列第十六款及第十七款。

主席：第四十條第一項增列第十六款及第十七款並增列第二項，請問各位，有無異議？

請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。針對第十五款，本席等人提出了修正動議，目的是為了對仲介課以合理的管理責任，今天中午的時候，廖副局長有來跟本席溝通。我們希望能夠對仲介作更有效的管理，如果對仲介的管理方式能夠以主決議的方式提出來，那麼我們可以同意第十五款按照現行條文通過。

主席：委員要提出主決議嗎？現在已經提出來了嗎？

楊委員玉欣：還沒有。

潘主任委員世偉：（在席位上）相關規定都已經放進去了。

主席：這是針對第十五款的部分，楊委員的意思是第十五款的文字可以不作修正，但你們必須提出主決議的文字。

廖副局長為仁：好的，我們瞭解。

主席：第四十條按照以上修正意見通過。

進行下一條。

楊委員麗環等提案條文：

第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
 - （一）公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - （二）公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - （三）公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- 八、海洋漁撈工作。
- 九、家庭看護工及家庭幫傭。
- 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
- 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事

工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

王委員育敏等提案條文：

第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
 - (一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
 - (二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
 - (三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
- 八、海洋漁撈工作。
- 九、家庭幫傭。
- 十、看護工作。
- 十一、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
- 十二、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十一款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

主席：針對第四十六條，現有委員提出修正動議。

鄭委員汝芬等所提修正動議：

就業服務法第四十六條及第五十八條修正動議

說明：

- 一、根據勞委會之統計，102 年 7 月在臺灣之家庭看護工人數為 19 萬 6,071 人，機構看護工人數為 1 萬 1,604 人，實在不宜由勞委會以本法第四十六條第一項第十款規定指定之，應明定在

法律中，故於本法第四十六條第一項第九款增列家庭看護工及機構看護工之兩項工作。

二、將五十八條申請遞補家庭看護工之等待期，由六個月縮短為三個月。

修 正 動 議	現 行 條 文	說 明
<p>第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。</p> <p>四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、<u>家庭幫傭、家庭看護工及機構看護工</u>。</p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在</p>	<p>第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。</p> <p>四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、家庭幫傭。</p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在</p>	<p>根據勞委會之統計，102 年 7 月在臺灣之家庭看護工人數為 19 萬 6,071 人，機構看護工人數為 1 萬 1,604 人，實在不宜由勞委會以本法第四十六條第一項第十款規定指定之，應明定在法律中，故於本法第四十六條第一項第九款增列家庭看護工及機構看護工之兩項工作。</p>

<p>業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	<p>事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	
---	--	--

提案人：鄭汝芬

連署人：江惠貞 王育敏

楊委員玉欣等所提修正動議：

就業服務法第四十六條修正動議

修正條文	現行條文	說明
<p>第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科</p>	<p>第四十六條 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。</p> <p>三、下列學校教師：</p> <p>(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。</p> <p>(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。</p> <p>(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科</p>	<p>一、第四十六條第一項第九款規範「家庭幫傭」，而同屬社福外勞之「機構看護」、「家庭看護」，則規範在「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第四條第三、四款內。這樣的立法體例或有時空背景，但基於機構看護、家庭看護及家庭幫傭同屬家庭支持服務體系之一環，三者應置於同一立法體例較妥。</p> <p>二、再查職訓局 103 年 9 月份統計，家庭幫傭僅有 2,152 人，而機構看護有 11,682 人，家庭看護則有 195,153 人，為保障看護工之權益，自有將其納入就業服務法規範之必要。</p>

<p>教師。</p> <p>四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、<u>家庭幫傭、家庭看護及機構看護</u>。</p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	<p>教師。</p> <p>四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。</p> <p>五、運動教練及運動員。</p> <p>六、宗教、藝術及演藝工作。</p> <p>七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。</p> <p>八、海洋漁撈工作。</p> <p>九、家庭幫傭。</p> <p>十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。</p> <p>十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。</p> <p>從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。</p> <p>雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>	<p>三、就業服務法係「法律」，而外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準係「行政命令」，兩者區別甚大，而家庭幫傭人數僅有 2,152 人，卻可納入法律規範，舉輕明重，人數眾多機構看護和家庭看護，更有納入法律規範之必要。</p>
---	--	---

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 蘇清泉 江惠貞

田秋堇 吳育仁 葉津鈴

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。本條主要是針對第一項第九款作修正，也就是將「看護工」納入，這一點我們敬表同意。不過我們建議參照委員的提案作文字修正，亦即將第九款修正為：「家庭幫傭、家庭看護工作及機構看護工作。」

主席：王委員育敏等提案條文乃是直接條列出「看護工作」，因為看護工作除了家庭看護工作以外

，還有機構看護工作。

廖副局長為仁：這樣也可以，但因為第五十八條當中有出現「家庭看護工作」等文字，恐怕有人會質疑為什麼突然在第五十八條跳出「家庭看護工作」的字眼，前面的條文為什麼都沒有出現過？當然法條上作這樣的規定還是可以的。

主席：請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。王委員育敏等人所提的版本乃是以工作性質獨立列出「看護工作」，也就是以「看護工作」來涵蓋家庭看護與機構看護，本席等人所提的版本則是將其納入第九款的規定當中。我們可以看到，第十款所規範的是「經中央主管機關指定之工作」，所以我希望第九款能夠用社福外勞的概念來規範，也就是排除廠勞的部分。社福外勞包括幫傭及看護，而看護又包括家庭看護與機構看護，如果這部分都以第九款來處理的話，會讓整體概念比較一致，在後續處理時也不會動到第十款，如此一來，後續相關修法時可能會比較容易一些，所以本席的建議是將其納入第九款，以社福外勞的概念來涵蓋。

主席：請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。針對這方面的修法，其實有許多委員的看法是一致的，就是希望把看護工作納入規範，因為現行就服法一直都沒有將這個部分納入。當初本席為什麼要獨立列出這一款？因為看護工作和家庭幫傭的屬性並不一樣，看護工作可能同時包含家庭看護與機構看護，我認為這其實是一種類別。基本上，每一個獨立出來的款項都是一種工作屬性和類別，所以當時我才沒有選擇以「家庭幫傭、家庭看護工作及機構看護工作」的方式來呈現，因為這是不同的形式，工作內容也不一樣，基本上，看護和幫傭還是有不同層次的工作內容，所以當時我才會認為應該要把看護工作獨立出來，也就是看護工作是獨立的另外一個項目並將其入法。其實以下的內容是沒有更動的，亦即它只是款次改變，原本的內容並沒有更改。本席只是純粹認為看護工作應該是一個獨立的選項，所以條文中不應該以連帶的型式呈現，它和幫傭並不屬於同一項，而是另外一個獨立的選項。本席按照立法體例作這樣的修法建議，現在就看大家怎麼決定，謝謝。

主席：看護工作應該要另立一款，至於款次的調整應該很簡單，因為那並不涉及實質的修法。現在你們把看護工作分為家庭看護和機構看護，如果以後還有別的項目，要不要再放進來？屆時是不是還要再修一次法？也就是說，要不要把看護工作寫得那麼清楚，將其區分為家庭看護和機構看護？其實其他款次的規定並沒有寫明場域的範圍，以體例來講，是不是直接另列第十款「看護工作」會比較簡單一點，未來才不會那麼麻煩。

廖副局長為仁：另列第十款的話，恐怕有很多條文都要變動。

王委員育敏：（在席位上）哪裡會變動？

廖副局長為仁：有很多條文都會變動。

主席：例如第五十四條就要跟著變動。

陳組長瑞嘉：包括第四十六條本身也會變動。

廖副局長為仁：這樣牽涉的部分可能滿大的。

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。家庭幫傭算是當時引進外籍勞工最原始的形態，後來才因為人道的考量而開放引進看護工及監護工，之後又基於家庭幫傭的概念開放引進機構看護，所以最源頭的是家庭幫傭，之後才經過不斷的演進。如果在制定法令時，要避免之後的條次產生改變的話，我覺得應該可以用並列、頓點的方式來呈現。感覺上家庭幫傭好像是一種工作的職稱，基本上它是一種工作內容或是工作項目，本席認為家庭幫傭和看護工作可以用併列、頓點的方式來呈現。剛才我講過家庭幫傭是引進外勞最原始的形態，之後還可能會繼續不斷衍生各種不同的看護工作形態。

主席：如果採用楊委員玉欣等人所提的修正動議，可能後面條項變動比較不會那麼大，同時也比較符合吳委員育仁所提的建議是不是？

潘主任委員世偉：（在席位上）楊委員所講的是社福外勞，但是幫傭並不是社福外勞。

主席：第九款是不是修正為「家庭幫傭、看護工作。」就好了？

請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。我想再說明一點，為什麼這裡要涵蓋機構看護？因為機構看護之前是被排除的，本席希望能夠將其納入，也就是後續它的遞補。我希望在看護工作的定義中能夠包括家庭看護工作及機構看護工作。

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。看護工作應該是包括家庭看護工作及機構看護工作。

主席：第九款是不是修正為「家庭幫傭、看護工作。」？

楊委員玉欣：如果是這樣的話，就要把相關文字寫出來，因為機構看護和家庭看護並不包括在原本母法的概念之中，它是在外國人從事就業服務法的子法當中才有的概念，也就是在外國人工作資格及審查標準當中所指定的五種工作項目之一。如果我們認為看護工作可以涵蓋機構看護和家庭看護，那就要把它寫清楚，因為機構看護和家庭看護並不包括在原本母法的概念之中。

主席：請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。我們是不是可以在說明欄敘明看護工作指的是家庭看護工作及機構看護工作？

楊委員玉欣：這樣可以。

主席：第四十六條第一項第九款修正為「家庭幫傭、看護工作。」並在說明欄中敘明看護工作指的是家庭看護工作及機構看護工作，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

有委員針對第四十六條提出附帶決議，現在處理第一項附帶決議。

一、

民國 45 至 55 年間小兒麻痺症盛行，造成許多中度肢體障礙者共組家庭，至今大多已年逾 50 歲；而這些肢障者過度使用雙手，造成更嚴重之二度傷害，所以急需家庭看護工協助改善其生活品質，而現行《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》第二十二條規定，外國人受聘僱從事家庭看護工作，其照顧之被看護者所應具備之條件並

無將上開情況考量納入，造成規範上的漏洞，爰此建議行政院勞委會會同衛生福利部研商，增列第一項第四款「同一戶籍內且有共同居住之事實有二名以上中度身心障礙者」，以滿足渠等實際需求。

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 田秋堇 江惠貞

蘇清泉 葉津鈴 王育敏

主席：請問各位，對上述附帶決議有無異議？（無）無異議，通過。

現在處理第二項附帶決議。

二、

現行之《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》第十條、第二十二條第三項規定不符實際需求，爰建議勞委會於一個月內通盤檢討。

說明：

一、有鑒於我國長久以來引進外國人從事家庭幫傭之門檻與標準過於嚴苛，無法滿足大多數民眾迫切之照顧需求，如家中有 2 名 80 歲以上老人經評估需要照顧與陪伴者或家中有 2 名學齡前幼兒需要照顧與分擔家務者，依附表一（如下）累計點數計算根本不足法定 16 點，爰要求勞委會會同衛生福利部通盤檢討現行「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第十條，並放寬相關點數規定。

二、現行之《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》第二十二條第三項規定：外國人受聘僱從事家庭看護工作，其照顧之被看護者應符合附表五「特定」身心障礙項目重度等級，方可免其再經指定醫療機構進行評估，而得逕行向勞委會申請聘僱家庭看護工。附表五（如下）規定的特定身心障礙項目雖迭經修訂，但仍有諸多不合理之處，無法適切涵蓋所有有迫切家庭看護需求的身心障礙者，例如重度肢體障礙，不論發生原因為何，其身心功能即有全日照護之需要，但附表五第 10 點之規定卻限縮其範圍，掛一漏萬，非常不合情理。爰要求勞委會應通盤檢討「身心障礙項目附表五」之表列規範，採納專業醫師及身心障礙團體之意見，並會同衛生福利部，調整附表五之特定身心障礙項目的列舉類別與規範邏輯，以訂定出最符合實際需要之分類及內容。

《附表一：累計點數之方式》

累 計 點 數 人 員 之 年 齡	點 數
年 齡 未 滿 一 歲	七、五點
年 齡 滿 一 歲 至 未 滿 二 歲	六點
年 齡 滿 二 歲 至 未 滿 三 歲	四、五點
年 齡 滿 三 歲 至 未 滿 四 歲	三點
年 齡 滿 四 歲 至 未 滿 五 歲	二點
年 齡 滿 五 歲 至 未 滿 六 歲	一點

年齡滿六歲至未滿七十五歲	不計點
年齡滿七十五歲至未滿七十六歲	一點
年齡滿七十六歲至未滿七十七歲	二點
年齡滿七十七歲至未滿七十八歲	三點
年齡滿七十八歲至未滿七十九歲	四點
年齡滿七十九歲至未滿八十歲	五點
年齡滿八十歲至未滿九十歲	六點
年齡滿九十歲以上	七點

《附表五：第二十二條第一項第一款特定身心障礙項目》

1.平衡機能障礙	7.先天代謝異常
2.智能障礙	9.其他先天缺陷
3.植物人	9.精神病
4.失智症	10.肢體障礙〔限運動神經元或巴金森氏症等二類疾病〕
5.自閉症	11.罕見疾病（限運動神經元疾病）
6.染色體異常	12.多重障礙（至少具有前十一項身心障礙項目之一）

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 蘇清泉 江惠貞

田秋堇 吳育仁 葉津鈴 王育敏

主席：請問各位，對第二項附帶決議有無異議？

廖副局長為仁：（在席位上）沒有意見，我們會研議。

主席：你們沒有意見就要去做調整，不要只光會研議，你不要戲弄人家，要研議的話我也會，如果你們不好好研議的話，以後就直接採修法的方式。葉委員主張你們在一個月內通盤檢討，請你們把通盤檢討的狀況再送請本委員會。兩項附帶決議一併通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第五十四條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進：

- 一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。
- 二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。
- 三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。
- 四、曾非法僱用外國人工作。
- 五、曾非法解僱本國勞工。

- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
 - 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
 - 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 - 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
 - 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
 - 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。
 - 十二、刊登不實之求才廣告。
 - 十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
 - 十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
 - 十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。
- 前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。
- 第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

主席：請問各位，對本條照徐委員少萍等提案條文第五十四條通過，有無異議？（無）無異議，通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第五十六條 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、警察機關及入出國管理機關。

主席：針對第五十六條，另有楊委員玉欣等提出修正動議。

楊委員玉欣等所提修正動議：

就業服務法第五十六條修正動議

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第五十六條 受聘任之外國人有曠職失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內自行或委託私立就業服務機構以書面通知當地主管機關。	第五十六條 受聘任之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。	一、本條旨在課予雇主通報義務，令行政機關得以及早知悉外籍勞工失蹤的情事。實務上行政機關常以受聘僱之外國人連續曠職失去聯繫不滿三日為由，拒絕受理雇主報案。然而，外籍勞工失去聯繫時經常伴隨明確跡象，例如攜帶大量行李外出，類此情形若維持原有「三日」之規定，將錯失第一時間報案處理之機會。爰此，刪除「連續」曠職「三日」之

		<p>規定，俾利行政機關在第一時間掌握失蹤外勞之情事，並立即輔導雇主辦理遞補事宜。</p> <p>二、考量雇主未必熟捻法律規定，且實務上外籍勞工失去聯繫時，雇主往往會在第一時間尋求私立就業服務機構協助，爰增訂雇主得委託私立就業服務機構代為通知。</p> <p>三、為實行「單一窗口」的報案機制，爰修正受理報案機關限於「當地主管機關」。倘民眾誤向其他警察機關或入出國管理機關通報者，受理通報機關應立即聯繫主管機關，並視為民眾已向「當地主管機關」完成通報義務。</p>
--	--	--

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 吳育仁 江惠貞

蘇清泉 葉津鈴 王育敏

主席：請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。我們建議維持徐少萍委員的版本，因為目前受聘僱外國人有「連續曠職三日失去聯繫」的情形，雇主才有通報的義務，這是參照勞基法第十二條的規定，現在如果把「三日」拿掉，雇主就不曉得要在什麼時間點開始啟動通報，如果他沒有通報的話，還有第六十八條的罰鍰處分，所以我們建議還是維持「連續曠職三日失去聯繫」才需要通報。至於楊委員關心的部分，他是不是已經有行蹤不明的情形，我們會和移民署來研議一個相關的機制，看看要怎麼處理馬上通報的這個問題。

主席：請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。陳組長，我早上已經講過，如果你們要引用勞動基準法第十二條第一項第六款，請你翻開條文來看一下，勞基法第十二條第一項第六款談的是「雇主得不經預告終止契約」，所以它的條件有很多，其中一個是「無正當理由繼續曠工三日」，但是我們現在在講通報，當外勞已經行蹤不明，這些家庭遇到問題就是要趕快通報，我要告訴別人我的外勞跑了，我現在怎麼辦，所以當這個外勞跑了，雇主是求助無門啊！如果打電話報警，警察會說他們不是在抓外勞的，要找入出國管理機關，但入出國管理機關會說依就業服務法第五十六條規定，一定要行蹤不明 3 天之後，所以我們要談的是立即受理通報，然後趕快啟動協尋，趕快找到資源進來協助這個家庭，本席早上已經說過了，如果再重新說一次會浪費大家的時間。你們之所以一定要規定 3 天的理由是為了勞基法的「雇主得不經預告終止契約」

，但我們沒有要談終止契約，這個家庭沒有要談這個終止契約的問題，是你們行政單位硬要把這個東西聯結到五十六條行蹤不明的通報議題上，本席覺得非常不合理，我中午還和副局長在討論這個問題，你們這樣的掛鉤不合理，這是第一個。

第二個，如果再連結到就服法第七十三條第三款，也請您翻開來看，這裡談的主題是什麼？「廢止其聘僱許可」，這個聘僱許可固然和雇主是連結的，可是這個外勞已經離開你的家，你要處罰他不准在台灣有工作的資格，所以要廢止聘僱許可，這個理由也不是因為雇主通報的困難，所以前面要等待 3 天是沒有理由的，後面和勞基法連結是不對的。如果是為了要廢止聘僱許可，因為廢止聘僱許可一定要連續 3 天的曠職或失聯，那這就是你們為了行政的方便而設的規範，可是對於需求者來說，人跑了就是要馬上通報，他求助無門沒地方通報，這樣有道理嗎？這件事情我們已經討論過很多次，所以很抱歉，本席會堅持什麼？我也很難去告訴別人說我不同意，但是因為你們堅持的是不合理的理由，而我所堅持的理由是這些失能的家庭真的在水深火熱中要通報求助無門。

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。當外勞不見了 3 天，雇主有通報行政機關的義務，協尋外勞或許有它的黃金期，第一天、第二天、第三天，雇主當然會急，希望能夠協尋，如果這個主管機關效率夠高的話，可能馬上就開始協尋，但恐怕這非常的困難，常常會拖到有空的時候再協尋，感覺上這個東西只是在履行一個行政程序而已。我覺得行政機關是可以接受的，因為基本上用連續 3 天是以勞動基準法那個不經預告終止勞動契約的概念，但雇主並沒有要終止勞動契約，他也希望外籍勞工能夠儘快返回工作處所，他失蹤幾天搞不好是被拐騙，被人家擄走、拐走，雇主基於義務去通報一下，我覺得也無傷大雅，或許反而可以協助主管機關在黃金期內儘速找到失蹤的外勞，這是本席的看法。

主席：我想楊委員唯一會顧慮的地方，當然這個外勞看護走了之後，雇主馬上會慌亂，因為家裡失去了一個照顧的人，但是這個情況如果沒有經過一定的時日，這個時日是不一定是 3 日、1 日或是 2 日，就像失蹤人口，一定要 24 小時後才受理，其實有時候 24 小時真的是一個黃金期，但是為什麼要 24 小時？就是怕這種案件浮報太多，變成行政單位要幫你來負擔這個通報，不斷的通報會讓累計數字攀升。我的意思是說，這個部分如果有疑慮的話，可能就只有這個疑慮，你們說不出其他的理由，是不是？

請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。我要向各位說明現實的狀況，你知道有聘外籍看護而真正失能的家庭是如何的呵護外勞讓他不要逃跑嗎？因為他一逃跑，所有人都會兵荒馬亂，而且有非常多的事實證明他很難謊報，你知道為什麼？因為你一打開他的房間就會發現房間已經清空了，他不是跑出去玩兩、三天就會回來，不是這樣的，你一打開他的房間就知道他已經走了，這個時候……

主席：楊委員，妳現在所講的可能都是這些失能的需求者，事實上家庭看護工的需求者有時候並不完全只是失能的家庭。

楊委員玉欣：目前將近 20 萬的家庭看護工都是按照現有的三種標準才能夠聘僱到台灣，第一種就是特定身心障礙附表五的那些標準，那幾乎都是非常嚴重的，沒有辦法自理生活；第二種路徑就是 80 歲以上，評估巴氏量表 60 分以上的這些重度需要照顧的；而 80 歲以下以巴氏量表或是 IADL 去評估出來的，也都是完全不可能自己一個人能夠生活的，他不可能自己穿衣服，不可能自己吃東西，不可能自己上廁所，不可能站起來，所以這 19 萬將近 20 萬的家庭看護都是這種處境，我們現在處理的是這些家庭的需要，當他們已經知道外勞逃跑，在非常慌亂之中，第一個需要的就是馬上的通報可以有人受理，他要告訴別人家裡這個幫助的人走了，然後接下來可以怎麼辦，有沒有人可以來接替，所以通報這件事情應該是雇主的義務，也是非常迫切的需要，現在行政單位不願意受理，實在是找不到理由要等上 3 天，無論是引用勞基法或者本法第七十三條，那些都不是理由，都是行政的理由。

主席：請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。我想請教勞委會，你們當時訂定第五十六條的目的到底是要去協尋這些外勞，還是要賦予雇主通報的責任？這兩件事情的層次不太一樣，如果是基於協尋的目的，本席過去也做過協尋工作，掌握 24 小時的黃金時期是非常重要的，就如剛才楊委員所講，如果外勞是預謀性的逃跑，要再等他 3 天，台灣才多大，高鐵又這麼方便，他早就不知道藏到哪裡去了！所以目的非常重要，如果是基於尋找這些失蹤外勞的目的，我覺得設定 3 天是沒有什麼道理可言的；但是如果是要限定雇主的通報責任，時間如果設得太近，反而是雇主的壓力很大，譬如你要雇主 24 小時就通報，他可能很慌亂，他的外勞跑了，你還規範他要提出書面，而且一定要呈報，如果不呈報還要處罰之類的，所以這兩個層次一定要分開。你們可不可以回答第五十六條的目的是要找失蹤的外勞，還是在限制雇主的通報責任？

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。第五十六條基本上是賦予雇主一個通報的義務，已經發生這種情況的話，我們當然有後續的查緝動作，但前提是這個外勞已經被確認行蹤不明，所以有規定一個很具體的「連續曠職三日失去聯繫」，這裡面要有兩個要件，一個是「連續曠職三日失去聯繫」的情況，因為基本上來講，有時候外勞出去的時候迷路了，他剛好還沒有回來，那雇主是不是這時候要通報？在那種不確定狀態之下，也許會有很多案件產生，這個當然不是我們當時立法的原因。

王委員育敏：這兩個層次可以分開，因為聽起來這樣綁在一起會太複雜，如果要解決剛才楊委員所提的問題，雖然協尋是警察的工作，今天外勞不見了就和找小孩一樣，這個外勞不管是迷路也好，失蹤也好，當雇主覺得他不在已經一段時間，懷疑他可能已經離開，然後雇主就去報案，警方應該要受理，然後啟動協尋。至於雇主的通報責任，當警方受理之後，外勞可能一天就找回來，有關你雇主要再去做書面通報的部分，可不可以兩個部分切開，因為我們要報案協尋很簡單，如果這個雇主有具備什麼樣的資格，他就去向警察局登記報案。

廖副局長為仁：我向楊委員報告的時候，我是說委員的需求其實不是在這個條文來做處理，因為這個條文本來就有我剛才所講的用意，基本上剛才委員所講的應該是警察單位或是移民的單位本

來就要去處理……

王委員育敏：對，立即啟動協尋。

廖副局長為仁：針對這個部分，我們願意和行政單位用行政聯繫的方式來做一些處理，不知道是不是能夠用這樣的方式來做？

主席：王委員已經把問題問得很清楚了，如果你剛才回答第五十六條是為了賦予雇主通報的責任和義務的話，是否可以寫成「受聘僱之外國人有連續曠職 3 日內」？規定雇主一定要在 3 日內通報，否則，就是沒有盡到責任和義務，是不是？

請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。應該是 3 日以後的 3 日內，如果目前已曠職 3 日，則從次日起算 3 日內要去通報。

主席：可是楊委員要的是當天不在，就馬上通報，所以應該是外勞不見了的這 3 日內，一定要通報。如果加上「內」，剛才王育敏委員講的這兩個工作都可以兼顧得到，如果法條沒有規定，只說通報治安機關，以後治安機關一定要馬上接受通報，治安機關會質疑有什麼法源依據。

廖副局長為仁：這一條的確是賦予雇主的義務，如果加了以後其實對雇主來講，他的責任被規定得更嚴格，所以目前來講，協尋本來就是基於雇主的需求，本來就是警政單位或入出國管理單位可以處理的，……

主席：可是現在警察就會拿原條文告訴你，說外勞還沒有曠職 3 天，他們就不接受通報，現在可能是這個問題啦！主委，你來說明。

楊委員，你現在的意思是，只要外勞一跑掉，你就希望去通報？

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。對，就要有地方可以通報，有人要受理。他們要求連續曠職 3 日，只是為了方便根據第七十三條撤除聘僱許可，因為連續曠職 3 日就符合撤除聘僱許可的條件，但是對於雇主來說，他們當然希望第一時間就通報，為什麼要等 3 天呢？還有剛才王育敏委員說，我們可以報警，但是大家可能不知道，報警之後警察不會辦這個事的，因為警政單位的主要工作並不是協尋，所以民眾報警，警察不會理你，因為這不是警察機關的工作，而是移民署的工作，移民署按照法律就一定要等 3 天，所以連續曠職 3 日這件事情是找不到理由的，我幫大家想到的理由就是關係到第七十三條的撤除聘僱許可。

主席：主委，其實是很簡單的問題，一個是行政需求，一個是實務上遇到的困難。這條先保留好了，大家把建議及修正的條文想清楚，待會再回頭處理。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關

及入出國管理機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關及入出國管理機關滿二個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足二個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

江委員啟臣等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿三個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

黃委員偉哲等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿二個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

何委員欣純等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

楊委員玉欣等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之機構看護工作與家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿二個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足二個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

蔣委員乃辛等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿二個月仍未查獲。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間

不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國○○○年○月○日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

黃委員昭順等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事且，依規定通知警察機關滿二個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足二個月者，不予遞補。

雇主家庭總收入符合社會救助法第四條、第四條之一規定之低收入戶、中低收入戶標準，或為避免緊急危難所需者，經主管機關核定，得不受前項聘僱許可所餘時間之限制，逕以遞補，並重新起算聘僱許可期間。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

王委員育敏等提案條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭或機構看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國○年○月○日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

主席：針對第五十八條，現有委員提出修正動議。

鄭委員汝芬等所提修正動議條文：

第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中

央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關及入出國主管機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關及入出國主管機關滿三個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

江委員惠貞、鄭委員汝芬等所提修正動議：

案由：以往聘用外勞，若發生不可歸責於雇主之因出國或死亡，雇主須檢附相關證明，方可重新申請外勞。既不可歸責於雇主，還要雇主檢附證明似有不妥，也有其困難，爰修正為相關單位於六個月內仍未查獲，即可重新聘僱外勞。又基於目前居家照顧服務體制國內尚未完備，為因應雇主照顧需求及減輕經濟負擔，故第二款家庭看護工之等待期有縮短之必要，爰修正第二款縮短等待期為三個月，並允許經雇主同意轉換雇主或工作後，可由新雇主接續聘僱。是否有當，敬請公決。

就業服務法第五十八條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或於雇主處所發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：</p> <p>一、外國人於入出國機場或</p>	<p>第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：</p> <p>一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。</p>	<p>一、鑑於外國人雖於雇主處所發生行蹤不明情事，惟並不必然可歸責於雇主，且考量雇主於外國人行蹤不明後之人力需求，爰於第一項增訂外國人於雇主處所發生行蹤不明經依規定通知滿六個月仍未查獲得申請遞補之規定。</p> <p>二、第二項除序文酌作文字修正外：</p> <p>(一)配合內政部入出國及移民署之成立，第一款及第二款規定酌作修正。</p> <p>(二)基於目前居家照顧服務</p>

收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

體制國內尚未完備，為因應雇主照顧需求及減輕聘僱本國籍照顧服務員經濟負擔，爰第二款等待期有縮短之必要，爰修正第二款縮短等待期為三個月。

(三)雇主聘僱外籍家庭看護工前，即曾經推介媒合不成，故外勞行蹤不明滿六個月後，雇主申請遞補，取消推介媒合之規定不致衝擊國內照護產業之發展。且外籍家庭看護工或其他業別之外籍勞工因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主申請遞補無須經由長期照顧管理中心推介本國籍照顧服務員或重新辦理國內招募，故基於遞補申請規定一致，爰刪除第二款中有關推介媒合之規定。

(四)雇主若同意外籍家庭看護工轉出，倘被看護者仍有照顧需求，雇主需重新安排被看護者至指定醫療機構重新依規定辦理專業評估後向本會申請招募許可或聘僱許可，外勞人力接續空窗期過長且程序繁複，致使雇主同意外勞轉換雇主意願低落，將致使外籍家庭看護工較其他產業外籍勞工更易行蹤不明，爰增列第三款規定，使同意外籍家庭看護工轉出之雇主亦得申請遞補，以提高外籍家庭看護工合意轉出機會，

		<p>減少外籍家庭看護工發生行蹤不明。</p> <p>三、第四項規定係為使所聘僱家庭看護工於九十六年五月四日修正生效前業行蹤不明之雇主，得依第二項申請遞補所定之過渡規定，因已逾過渡期間，爰予刪除。</p>
--	--	--

提案人：江惠貞 鄭汝芬

連署人：蘇清泉 徐少萍 王育敏 吳育仁

楊委員玉欣等所提修正動議：

就業服務法第五十八條修正動議

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或於雇主處所發生行蹤不明之情事經依規定通知當地主管機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款之工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：</p> <p>一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。</p> <p>二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知當地主管機關滿二個月仍未查獲。</p> <p>三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。</p> <p>前二項遞補之聘僱許可</p>	<p>第五十八條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：</p> <p>一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。</p> <p>二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。</p> <p>前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。</p>	<p>一、鑑於外國人於聘僱許可有效期間內，除不可歸責於雇主之原因出國或死亡外，於雇主處所發生行蹤不明之情事亦所在多有。既然同樣都不可歸責於雇主，此時雇主對於人力之需求並無不同，自應允許不可歸責之雇主得以申請遞補，爰增訂第一項後段規定。</p> <p>二、第二項本文配合就業服務法第四十六條第一項第九款修正。</p> <p>三、第二項第二款配合第五十六條「單一窗口」報案機制，更正為「當地主管機關」；且為減少等待期間，爰修正為二個月。另考量第一項不可歸責於雇主之原因出國或死亡之情形，雇主申請遞補毋須符合推介要件等情，基於法文一致性，將本款推介規定刪除。</p> <p>四、基於契約自由原則，令雇主與受聘僱之外國人均有合理之退場機制，並減少受聘</p>

<p>期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。</p>	<p><u>雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。</u></p>	<p>僱外國人逃逸之道德危險，爰增訂第二項第三款規定。五、第四項規定之目的，在使受聘僱之外國人於九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事者，得依第二項申請遞補。既然現在已逾過渡期間，可全面回歸適用本條前三項之規定，第四項即無存在之必要，爰予刪除。</p>
--	---	--

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 蘇清泉 田秋堇
吳育仁 葉津鈴 王育敏

主席：第五十八條修法的重點是，家中外勞逃跑之後，根據目前規定是 6 個月以後才能再次申請，因此有委員提議要縮短時程，縮短時程的部分，有委員要無縫接軌，就直接刪除 6 個月的等待期，有部分委員的版本像徐委員少萍、黃委員偉哲、楊委員玉欣、蔣乃辛委員、黃昭順委員都希望縮短為 2 個月，江委員啟臣的版本是縮短為 3 個月；其次是有關遞補之聘僱許可時間，現行規定是所剩時間不足 6 個月，不予遞補，有委員提議縮短為 2 個月，也有委員提議縮短為 3 個月；另外還有是否可以轉換雇主，以及機構看護工是否納入，還是只討論家庭看護工等四個重點，請勞委會職訓局廖副局長就以上四大重點表示意見。

廖副局長為仁：主席、各位委員。第五十八條條文原來的立法意旨是限制外籍勞工在行蹤不明之後，一定要等到查獲以後才能再行遞補，當時這個立法最重要是考慮到兩個因素，第一是怕人數因此增加，但是以目前來講，看護工人數雖然在增加，但是在我們的社會中看護工的確是很多國人不願意去從事的；另外在產業界，像早上有委員提到漁船、製造等產業，基本上因為我們現在的核配都有和本國人掛鉤，所以雇主要申請外勞時其實都有一定的本國勞工，就這部分來講，可能可以稍稍作一點其他考量。第二就是外籍勞工行蹤不明，其實有很大的因素是適應上的問題，適應上的問題有很多都是外勞進來以後，和雇主沒有很好的關係，根據目前轉換的規定，轉換以後，雇主就必須重新申請，我看到委員有一個提案是希望轉換之後同意遞補，如果雇主和外籍勞工之間發生關係不和睦的情況，雇主應該比較有意願讓外籍勞工轉換，所以我們認為這個條文基本上有助於勞雇之間關係，也有助於減少外勞逃跑的情況。在這種情況之下，我們認為原來的規定對於行蹤不明以後的時間和類別上的一些限制，應該值得再作一些考量，包括看護工是否 6 個月以後可以再往後延，但是等待期這部分，我們必須聲明，如果取消等待期，就會發生我剛才所講的狀況，現在同意了外籍勞工在和雇主有關係不和睦的情況下，可以透過轉換雇主的程序去達到目的，這個轉換的程序按照目前的規定是 2 個月，再加上前前後後的作業期間一般來講大概需要 3 個月，如果我們希望未來鼓勵外勞在和雇主發生關係不和睦的情況時多利用轉換雇主的程序去處理，那就不希望外勞在行蹤不明之後馬上就能得到遞補。基

本上，這對雇主來講是兩個不同的選擇，若循著轉換雇主的程序，大概有 3 個月的期間。但如果跟外勞不和睦，根本不用營造好的關係，惡質的雇主可能會盡量在管理上，逼迫他讓他行蹤不明，或放任他讓他行蹤不明，這種情況在實務經驗中是有的，所以即使放寬，把等待期縮短，也絕對不要訂 3 個月的期間。我們綜整各位委員的條文，比較傾向江委員所提的修正條文，不過可能還有一些文字上的修正，我們可以再做說明。

主席：我們一項一項來，先把整個意旨精神說清楚，再來整理條文。首先，對於等待 6 個月才能再次申請的部分，你認為如果低於 3 個月，可能會有許多道德風險，或在目前實務狀況中有難以克服的困難？

廖副局長為仁：對。

主席：你們希望如果要縮短就是 3 個月。我們先把意旨弄出來，因為有委員建議不要等待，也有委員建議 2 個月或 3 個月，但勞委會認為實務上有必要 3 個月。請問各位委員，有無意見？

請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位委員。今天審查的這幾條，都跟幫我們服務的朋友很有關係，所以我都會做一些發言。我覺得這一條，最主要的一個前提，在不可歸責於雇主的原因下，外勞走了，不是雇主的錯，卻要懲罰雇主等待 6 個月。在不可歸責於雇主的原因下，無論等待 6 個月或 2 個月，都不合理，都是在懲罰雇主。我個人最認同的是何委員欣純的版本，因為雇主都是在非常無奈的情境下，結果不是他的錯，又必須受到懲罰，此其一；第二、有人提出要涵蓋機構，我也認為非常有道理，因為現在機構是 2 個本勞，才能聘用一個外勞，他們可能共同照顧非常多的人，可是在家庭中，要不就是有，要不就是沒有。大家可能認為，在機構中有其他的人可以替代，但這對受照顧的人來說，一樣相當不公平和危險。機構只有 1 萬多人，所以我個人比較傾向王委員育敏的意見，也就是家庭看護和機構看護，都適用 2 個月的規定。剛剛說到自由轉換，我認為這個很好，也完全認同江委員的版本。在第一項中，可以一體適用的 6 個月，未查獲能夠遞補；在第二項第三款中，如果雇主認為家裡的外勞不合適，或外勞在你家覺得不合適，在此情況下，可以自由轉換雇主，我認為這個非常好。但是第二項第二款中有一個癥結點是，3 個月或 2 個月的問題，其實大部分委員提的，包括我自己都是提 2 個月，因為那時候沒有想到，現在看到何委員的版本，我認為他的版本最適合，不過這裡有個不同的地方是，適用第三款的情況是外勞還在家裡面，所以當你們談的不合意，然後自由轉換，我覺得這樣很好，可是第二款在處理上有一樣的問題，就是把懲罰 6 個月變成 3 個月而已。我認為這個地方最好直接刪除，如果不行，我們也能夠接受，不要一步到位，因為需要適應，我認為可能是 2 個月，大部分委員的意見也認為這是合適的。

主席：楊委員，由於 2 個月和 3 個月的部分，已經不牽涉到懲罰，而是在實務的各種案例中，他們希望最少不要再低於 3 個月，這部分可否請求不要堅持，因為最早的條文是規定，不論三年或多少年到了，才可以再申請，那才真的叫痛苦，所以我們現在不要爭執 1 個月或 2 個月，讓他們在行政工作上，可以處理不可預料或不可克服的問題，這裡就訂為 3 個月，好不好？

楊委員玉欣：好，我可以接受，但是我必須讓各位理解一件事情，我認為只要是不可歸責於雇主的

原因……

主席：這不牽涉到懲罰，而是在實務和行政上，他們很希望要求不要低於 3 個月。

楊委員玉欣：如果站在行政單位的角度，我們可以理解行政單位會有很多行政作業，但如果換一個角度想，站在失能家庭的角度，真的會覺得沒有辦法等待一天。我早上就說過，等待一天馬上就有人拉在床上、沒有人餵食，出現兵荒馬亂的狀態，所以站在使用者、失能家庭的角度，就會覺得所有的行政工作及困難，不是這些受苦受難家庭的責任。照理來說，行政部門要幫民眾解決問題，現在大部分行政上有困難，民眾的問題就不要解決，或是算了，就先忍耐，因為我們已經忍耐很久，也習慣了。

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。主席，我再確認一下，當時規定 6 個月，就是希望雇主善盡對待外籍勞工的責任，避免他無故逃跑，造成整個國家安全或移民的問題。但在僱傭關係存在中，我們有三方轉介的機制，也可以提起勞資爭議調解，如果他行蹤不明逃跑之後，國家必須肩負逮捕行蹤不明外勞的責任。我很好奇的想要了解，不論是 6 個月、3 個月或 2 個月，這些時間到底在準備什麼事情？

主席：勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。江委員惠貞有提一個版本，在其版本的第二項第三款，有增列，我們也同意，就是雙方合意轉換之後，我們同意其遞補，這是為了搭配 3 個月的部分。如果雇主和外勞之間有一些勞資爭議，或在工作上有不愉快，他提出申請轉出，目前我們會給他 60 天的轉換期間，以保障他在臺灣的工作權。如果 60 天沒有轉出去，會有幾種情況，至少後續還有 14 天的出境時間，之後他可能需要辦理遞補的時間，所以整個時間加起來，大概需要 3 個月的時間。

吳委員育仁：轉換雇主當然需要一些時間，請問你們需要多久的時間？雖然僱傭關係存在期間可以自由轉換，外籍勞工可以離開，但是他若逃跑，國家也要去追緝，不過基本上，這跟雇主沒有關聯，因為雇主在善待外籍勞工、有權利聘僱外籍勞工的情況下，當外籍勞工出缺時，他有權利要求遞補，至於外勞逃到哪裡去，那是國家要去追緝的。如果考量到重新遞補需要的時間，並以這個時間為準會比較務實，因為即使要求馬上遞補，也沒有外勞可以遞補，還是要等外勞進來，例如要等招募許可、聘僱許可，或是從既有的人當中聘僱才有辦法，所以立即遞補在實際上可能有困難，是不是這樣？

主席：勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。最主要還是道德風險的問題，如果他選擇跟外勞解約，然後轉換雇主，成本可能是 3 個月。另外一個情況是，不跟外勞營造好的關係，也許就讓他這樣跑掉了，如果我們規定在這種情況下，馬上可以申請遞補，等於是鼓勵雇主依循這個方式讓外勞跑掉，又不用負管理責任，這樣可能可以得到更大的利益，所以我們現在怕的是道德風險的問題，而且在目前來講是一個擔憂，或許這種擔憂是過慮，但以過去的經驗來講，我們認為這會鼓勵雇主採取讓外勞逃跑的作法，這對我們的管理非常不利。

主席：我們再請最後一位委員發言，如果真的不行，就繼續保留，今天的條文都不要討論了。當然一般沒有申請看護的家庭也會擔心外勞逃跑事件，因為需求者有需求者的需求，但沒有需求的人會認為政府應該有相對的管理。

請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。剛剛勞委會的說明，有一個部分我是可以接受的，就是我們的政策兩邊都要兼顧，除了道德風險需要防範外，對於等待家庭的相關需求，兩邊都需要兼顧。如果按照你們剛才講的，就是鼓勵雇主可以做轉換的工作，但時間有沒有可能再縮短？還是你們算起來就是 3 個月？

主席：請勞委會職訓局廖副局長說明。

廖副局長為仁：主席、各位委員。縮短時間對外勞也不利，因為縮得越短，轉換的可能性就越低。

王委員育敏：所以你們是多方考量，從雇主、外勞及受照顧者權益的角度，三方面去均衡。如果有綜合性的考量，我個人是可以接受，我們的政策可能就是要多面向，但楊委員一再重申照顧者家庭的需求，我們也應該要看到，所以我們的作法應該一步一步，在道德風險、外勞環境條件等方面一併去改善，這樣就可以做一些推進，這部分我是給予支持。另外，你們剛剛的報告有提到，在聘僱看護工方面，特別是機構或漁工的部分，如果已經限制進用本勞和外勞的比例，就不需要在這邊做永久性、限制性的條款，我覺得應該要鬆綁，把一些可以放寬的部分予放放寬，我的主張是把機構看護工一併納入，因為他們的照顧都是一樣，而且現在有限制受聘外勞的比例，再用永久性、不准進用的方式是不合理的，所以對於這部分，我的主張跟楊委員一樣，認為機構部分應該要納入。至於你們縮短時間為 3 個月的部分，如果是基於各方面的考量，基本上，這個面向我可以接受。謝謝。

主席：現在有幾個意見，我不曉得楊委員可不可以接受？

楊委員玉欣：可以，我剛才一開始就說，我可以接受 3 個月的時間，因為一定要妥協，但是包括道德風險等等，我覺得不應該加在雇主的身上，而且不要用少數例外作為立法的理由及標準，這會讓聘僱家庭非常受傷。

主席：現在就是多方顧慮，我剛才一再強調，這不是懲罰條款，而是實務上，可能是行政單位還沒有辦法突破，所以希望請求 3 個月的時間。至於剛剛王委員以及其他幾位委員提到另外一個面向，就是家庭看護工、機構看護工以及漁工的部分，請問勞委會有什麼意見？

請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。其他類別就依照江委員提案的部分，在第一項中已經全部把它納進來了。

主席：包括漁工、看護工的部分，都已經放進來了，這部分已經有這樣的鬆綁。不過，我在這邊倒是有一個小顧忌，因為這部分有滿多照護員，未來我們又要實施長照，所以希望我的發言能夠列入紀錄。有很多長期照顧的服務員提出，他們希望未來在機構看護這一塊，能夠再減少外勞比例，現在是二比一，他們希望這部分以後能夠不要有外勞，否則本勞永遠沒有辦法真正形成一個產業。因此，各方的想法都有，尤其外勞進入之後，很多本勞認為他們也可以領很少的薪

水，可是為什麼要和外勞一起工作等等，當然這也是人權的看待，但這是不爭的事實，所以現在若不針對這部分設停損點，不再增加外勞，甚至逐步減少人數，未來長期照護這一塊，可能就會銜接不上。當然，這是另外一個議題，但是我想在這邊做個提醒，以後如果怎麼樣，搞不好這邊還要回頭修這個法也不一定。

對於剛才講的，有關適用的範圍，包括漁工、家庭看護、機構看護工以及製造業等等，所有的都包括在內嗎？你們要講清楚。

陳組長瑞嘉：全部都已經包括了。

主席：全部都鬆綁了，但額數有一定的比例。

陳組長瑞嘉：它分兩個部分，包括家庭看護工和家庭看護工以外的部分。

主席：等一下會有休息時間，讓你們把條文整理的更清楚，現在只是把原則講定。

還有，黃委員昭順以及幾位委員的提案條文中都有提到聘僱許可剩餘不足 6 個月的問題，原條文的規定是 6 個月，現在有委員提案修改成 2 個月，也有委員希望改成 3 個月，你們對此有何意見？

陳組長瑞嘉：我們的意見是仍然維持 6 個月。

主席：維持原條文 6 個月。請問各位委員，有無意見？

陳組長瑞嘉：時間過短會找不到外勞願意遞補，因為時間過短的話，馬上又可以重新申請招募許可，這樣作業時間會很短，而且時間過短，其實可以用重新招募許可……

主席：等手續辦到好，時間也到了。如果聘僱許可剩餘不足 6 個月的部分，還是維持 6 個月，請問各位，有無意見？如果沒有意見，就維持 6 個月。

另外，黃委員昭順等提案條文還提及，如果雇主是中低收入戶，遞補的時間可以重新計算。勞委會今天早上表示不贊成這一點，請問各位，有無意見？如果沒有意見，我們就按照勞委會的意見通過。

大概這幾個原則都訂了，至於如何在條文中落實寫下來，我們等下休息一段時間，讓你們寫清楚之後再一併宣讀。

我們回頭討論第五十六案，對於「連續曠職三日失去聯繫」才能夠通報，賦予雇主通報責任的部分，請問楊委員有什麼意見？

郭副主任委員芳煜：（在席位上）我們已經擬定出新的條文內容了。

主席：我們先休息 10 分鐘，把第五十六條及第五十八條條文一併做文字整理及條項調整。現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請工作人員趕快把影印好的資料發下去。

很多委員問我今天要處理到什麼地方為止，如果可以的話，我希望職災保護法第一章「總則」能夠通過好不好？如果可以這樣的話，那麼今天就算是完美了。

陳組長瑞嘉：報告主席，趁著工作人員還在影印資料的時候，我是不是可以先把修正條文的內容唸一遍？

主席：不行啦！委員沒有看到條文的內容不太好。

王委員育敏：（在席位上）先唸沒有關係。

主席：如果大家沒有意見的話，那就先唸第五十六條的修正內容好了。

針對第五十六條，請勞委會職訓局外勞許可組陳組長發言。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。第五十六條修正如下：「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。另外，說明欄的部分我也要唸一下，本條的說明是：「為明確外國人行蹤不明程序及窗口，爰增列入出國管理機關為受理通報窗口之一；另為掌握行蹤不明外國人協尋黃金時間，爰增列但書規定，以明確雇主遇有外國人曠職失去聯繫時，可選擇立即向入出國管理機關及警察機關通知協尋及查察，雇主未依但書規定通知查察並非賦予其義務，無本法第 68 條第 1 項規定罰則之適用。」

主席：等一下書面資料發送下去之後，我們再來核對文字，如果沒有問題的話，就可以修正通過。

針對第五十八條，請勞委會職訓局外勞許可組陳組長發言。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。第五十八條依據江委員等所提版本修正如下：「外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責外國雇主之原因出國、死亡、或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關或警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，亦得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關滿三個月仍未查獲。

三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。」

關於現行條文第四項，我們建議予以刪除，基於從新從優的原則，我們建議未來就依照新的修正規定來辦理。

主席：有委員針對第五十六條提出附帶決議三項。

一、

為落實「苦民所苦」之便民服務精神，楊玉欣委員提出第 56 條修正動議案，建議該條應進行兩點修正，其一，雇主通報對象應以當地主管機關為單一窗口，其二，通報應在外勞逃逸後愈

早愈好。在這個修法建議的基礎上，進一步建請勞委會會同衛福部針對逃逸外勞之雇主及其家庭，進行「即時關懷服務」之政策規劃，以利迅速掌握雇主家庭之困境與需要、進行空窗期長照資源之連結、收集相關資訊提供行政機關進行後續適當行政處置之判斷等。是否有當，敬請公決。

提案人：楊玉欣

連署人：江惠貞 徐少萍 王育敏

二、

根據內政部入出國移民署統計資料，截至 102 年 8 月底為止，行蹤不明外勞累計僅查獲 23,898 人，但目前在台行蹤不明的外籍勞工總人數卻高達 39,491 人，顯見政府查緝行蹤不明外勞之績效不彰，亦凸顯我國非法外籍勞工猖獗之亂象。就業服務法第 56 條既已課予雇主通報義務，並於同法第 62 條賦予行政機關實施檢查之權力，入出國管理機關收受通報後即應積極查緝，以維護國內勞工就業環境、防止外籍勞工受到不肖仲介業者剝削，並保障雇主權利。爰此，建請內政部入出國移民署於一個月內會同就業服務法第 62 條之主管機關、警察機關及海岸巡防機關，通盤檢討現況並提出解決方案，以維法制。

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 吳育仁 江惠貞
蘇清泉 田秋堇 葉津鈴 王育敏

三、

就業服務法第 56 條規定：「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。」因系爭條文是參考勞動基準法第 12 條雇主不經預告終止契約之規定，並連結同法第 68 條所定之罰則，以及第 73 條廢止聘僱許可的法律效果，故明定「連續曠職三日失去聯繫」作為要件，令雇主的通報義務得以明確。然而，課予雇主通報義務，其目的是讓主管機關及其他相關單位知悉外籍勞工逃逸之情事，與「不經預告終止契約」、「廢止聘僱許可」分屬二事，不應混為一談。但實務上主管機關、警察機關卻常以受聘僱之外國人連續曠職失去聯繫未滿三日為由，拒絕受理雇主報案。事實上外籍勞工失去聯繫時經常伴隨明確跡象，例如攜帶大量行李外出，類此情形若維持原有「三日」之規定，將錯失第一時間報案處理之機會。行政機關顯然將就業服務法第 56 條的通報義務與查察非法外籍勞工混為一談，間接導致我國查緝行蹤不明外籍勞工的成效不彰。爰此，建請勞委會、內政部警政署及內政部入出國移民署一個月內檢討現行通報機制，未來不待受聘僱之外國人連續曠職三日失去聯繫，即應接受雇主報案，以便在第一時間立即處理，以維法制。

提案人：楊玉欣

連署人：徐少萍 鄭汝芬 蔡錦隆 吳育仁 江惠貞
蘇清泉 葉津鈴 王育敏

主席：請問各位，對第一項附帶決議有無異議？

請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。我們建議將第五行「衛福部針對逃逸外勞之雇主及其家庭，進行『即時關懷服務』之政策規劃」修正為「衛福部協請地方政府針對逃逸家庭看護工之雇主及其家庭進行訪視」。

主席：第一項附帶決議將第四行「進一步建請勞委會同衛福部針對逃逸外勞之雇主及其家庭，進行『即時關懷服務』之政策規劃，以利迅速掌握雇主家庭之困境與需要」修正為「進一步建請勞委會同衛福部協請地方政府針對逃逸家庭看護工之雇主及其家庭進行訪視，以利迅速掌握雇主家庭之困境與需要」，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

請問各位，對第二項附帶決議有無異議？（無）無異議，通過。

請問各位，對第三項附帶決議有無異議？（無）無異議，通過。

針對第四十條，楊委員玉欣等提出一項主決議。

主決議

鑑於部分仲介公司對引進之外勞無論就職前之選任及訓練，引進後之關懷服務、生活管理未盡周詳，致衍生勞資爭議情事，進而導致外勞行蹤不明，影響被照顧者之照護需求，請勞委會一個月內研擬加強仲介公司管理機制，以使仲介公司善盡招募選任及關懷服務之責任，並強化其輔導外勞及雇主功能，進而保障勞雇雙方權益。

主席：請問各位，對本項主決議有無異議？（無）無異議，通過。

剛才主秘及專門委員已經確認過第五十八條的文字沒有需要再斟酌的部分，因此第五十八條按照陳組長剛才所提議的文字修正通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第六十條 雇主所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。

二、遣送事由可歸責之雇主。

三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

主席：請問各位，對本條照徐委員少萍等提案條文第六十條通過，有無異議？（無）無異議，通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第六十二條 主管機關、警察機關、入出國管理機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，

至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。

主席：針對第六十二條，現有委員提出修正動議。

徐委員少萍等所提修正動議：

就業服務法第六十二條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第六十二條 主管機關、 <u>入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關</u> 得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。 對前項之檢查， <u>雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員</u> 不得規避、妨礙或拒絕。	第六十二條 主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。 對前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。	一、配合內政部入出國及移民署之成立，及考量現行實務上，法務部調查局、國防部憲兵指揮部等其他司法警察機關亦執行至可疑有外國人違法工作之場所實施檢查之工作，爰第一項規定酌作修正。 二、相關機關派員依法實施檢查時，常為雇主以外之有關人員藉詞未經雇主允許或雇主不在而予拒絕，為落實外國人工作場所或可疑有外國人違法工作場所檢查，爰參照勞動檢查法第十四條有關勞動檢查時，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙規定，爰修正第二項規定。

提案人：徐少萍

連署人：王育敏 江惠貞

廖副局長為仁：（在台下）我們同意修正動議的內容。

主席：請問各位，對第六十二條照徐委員少萍等所提修正動議通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十

七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

主席：針對第六十七條，現有委員提出修正動議。

鄭委員汝芬等所提修正動議條文：

第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十六款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

主席：請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。我們建議這一條採用徐委員少萍等所提之版本，因為第十四條已經加到第十七款了。

其次，因為第四十條已經增列第二項，所以第一項當中的「第四十條第一款」必須修正為「第四十條第一項第一款」，第二項的當中的「第四十條第一款」也必須修正為「第四十條第一項第一款」。

主席：第六十七條除將第一項當中的「第四十條第一款」修正為「第四十條第一項第一款」，第二項當中的「第四十條第一款」修正為「第四十條第一項第一款」外，其餘均照徐委員少萍等提案條文通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行下一條。

徐委員少萍等提案條文：

第六十八條 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。

主席：這個部分勞委會有沒有意見？沒有意見，好。

請問各位，對本條照徐委員少萍等提案條文第六十八條通過，有無異議？（無）無異議，通過。

進行下一條。

蔣委員乃辛等提案條文：

第六十九條 私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一、違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款及第十六款或第四十五條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三、一年內受罰鍰處分四次以上。

主席：請問各位，對本條有無異議？

請勞委會職訓局外勞許可組陳組長說明。

陳組長瑞嘉：主席、各位委員。這個部分，我們在討論第四十條第十六款時並沒有規定要停業，所以這個條文的「第十六款」是不是就拿掉？

主席：拿掉。

陳組長瑞嘉：那麼同樣地，在第四十條那裡應該要加「第一項」。

主席：第六十九條本來就有「第四十條第一項」啊。

陳組長瑞嘉：照理說，如果按照原來的條文就只有修正第四十條，後面加第一項而已。

主席：所以說，蔣委員乃辛等提案條文的第一款應修正為「違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定」，是不是這樣？好。

第六十九條除第一款修正為「違反第四十條第一項第四款至第六款、第八款或第四十五條規定」外，其餘文字均照蔣委員乃辛等提案條文通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

陳組長瑞嘉：報告主席，第六十五條、第六十六條及第七十條有涉及到第四十條的規定。當時第四十條規定並沒有「項」，現在修正後分列了兩項規定，所以這 3 個條文都必須在「第四十條」後面加上「第一項」這 3 個字。

主席：好，第六十五條、第六十六條均在「第四十條」後面加上「第一項」這 3 個字，但第七十條並沒有修正案。

陳組長瑞嘉：可是也要配合此次的修正。

主席：有關條文必須配合此次做修正的部分，我們就請主秘跟專門委員協助勞委會。可是第七十條沒有包括在這次修法的範圍內。

鄭專門委員光三：第七十條不在這次修正的範圍內。

主席：有關條文涉及此次修法的部分，我們再另行提案來處理，好不好？因為沒有提案，不能直接去更動。像第七十條，根本就沒有提出修正案，我們這次就不處理。請哪位好心的委員去提案，做個業績。

報告委員會，「就業服務法部分條文修正草案」審查完竣，請問各位，對本案不須交黨團協商，有無異議？（無）無異議，通過。

現作如下決定：「一、本案不須交由黨團協商。二、本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決。三、院會討論本案時，推請江召集委員惠貞作補充說明。」

繼續處理討論事項第二案「職業災害勞工保護法修正草案」等 11 案。

現在進行逐條討論，進行第一章章名。

行政院提案條文：

第一章 總則

田委員秋堇等提案條文：

第一章 總則

林委員淑芬等提案條文：

第一章 總則

吳委員宜臻等提案條文：

第一章 總則

主席：行政院提案條文、田委員秋堇等提案條文、林委員淑芬等提案條文及吳委員宜臻等提案條文的第一章章名都相同。

請問各位，對第一章章名，有無異議？（無）無異議，通過。

報告委員會，我們今天就處理到第一章章名，算是有點小進步，明天再繼續討論。

現在休息，明天上午 9 時繼續開會。謝謝大家。

休息（17 時 16 分）