

動、用電腦、用電話少於 2 小時) 列為「學生健康形象指標」之一，並請學校積極推廣。同時，宣導多陪伴孩子上網、給孩子多元的休閒娛樂及訂定明確的網路遊戲規定，導引家長協助學生使用網路。

六、如學生有網路成癮現象，學校應積極處理，本部對於網路成癮學生之輔導作為，說明如下：

(一) 學校對於網路成癮學生之輔導，應先瞭解該生網路成癮之原因，如「生理需求」、「安全需求」、「愛與隸屬的需求」與「自尊需求」等某方面未獲滿足，或整體心理需求未獲得滿足；瞭解原因後，再由教師與輔導教師進行相關輔導，必要時轉介相關醫療或專業機構。

(二) 學校輔導教師、學校或輔導中心社工師宜先釐清孩子使用網路的實際情況，包括：喜好的活動類型與內容、主要的網路互動模式、上網的動機等，更具體地瞭解孩子實際的心理需求，並與其討論難以忘懷與割捨的根本原因。過程中，「同理心」與「積極傾聽」的態度是必要的，而非先入為主地否定孩子所有的網路使用內容，孩子在被接納與被瞭解的情境中，可以安心地表達心理的感受，揭露自己所面臨的困境。

(三) 青少年階段網路沉迷者有較高的社會焦慮感，他們在現實生活中缺乏正向的社會支持，有較強烈的孤獨寂寞感，因而轉向網路尋求虛擬友誼，並寄望從中獲得歸屬感。由此可見，具有人際相處障礙可能是影響網路沉迷之重要因素。學校輔導教師、學校社工師應可以協助孩子體認網路人際互動並非唯一的社交支持來源，同時與之分享過度沉溺虛擬社交可能引至之風險，並提醒網路自我保護原則。

(四) 本部 102 年度編製「國民中學學校輔導工作參考手冊」及「國民小學學校輔導工作參考手冊」，以供學校教師與輔導老師運用，並辦理國中小輔導工作手冊說明會，希冀學校能積極落實學生輔導工作。爰有關網路成癮學生之輔導工作，學校可參酌旨揭手冊，並結合相關資源，以期改善學生網路成癮之現象。

(五) 以網路成癮之輔導策略而言，在校園中最好能建立以三級輔導體制為主體，再加上健康促進與預警制度，形成包含健康促進、初級預防、預警制度、次級預防、三級預防的「網路成癮五級預防機制」，才能將網路成癮的輔導與諮商策略有整體的規劃與整合，並針對成癮嚴重者專業醫療機構。

(六) 學校可結合各學科教師、導師、輔導教師、學校社工師、行政人員等組成一工作團隊，運用三級輔導體制，以及「網路成癮五級預防機制」，對於網路成癮學生進行輔導，強化孩子對學校生活的歸屬感，同時亦能提供孩子正向社交互動之機會。

(所附附件逕行轉送羅委員)

(一一七) 行政院函送江委員惠貞就考量訂定家事勞工保障法之理由，請勞動部於 1 個月內提出香港、新加坡、韓國對於家事外勞之管理政策，供對照作為立法參考問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 103 年 5 月 16 日院臺專字第 1030027576 號)

(立法院函 編號：8-5-8-296)

江委員就「考量訂定家事勞工保障法之理由，請勞動部於 1 個月內提出香港、新加坡、韓國對於家事外勞之管理政策，供對照作為立法參考。」問題所提質詢，經交據勞動部，查復如下：

一、香港

查香港僱傭條例係規範香港勞動條件最主要的法例，依其規定，家庭傭工原則上享有該條例所賦予的福利及保障，如僱傭合約、工資、膳宿、休息日、法定假日、有薪年假、申訴等事項，惟工作時間，如標準工時、最高工時、超時工作限制等部分，該條例未有所規範，係由勞資雙方透過自由協商訂定之。

香港家庭傭工受僱傭條例之保障外，外籍家庭傭工部分，另制定有定型化契約之外籍家庭傭工的標準僱傭合約，作為所有外籍家庭傭工唯一的正式僱傭合約。另為保障該等人員權利，香港另以行政指導方式，訂定僱用外籍家庭傭工實用指南，針對僱傭條例所規範就外籍家庭傭工及其雇主權利及義務之內容，詳予說明。

二、新加坡

依新加坡僱傭法（Employment Act）對勞動者定義中排除家事勞動者（domestic worker）的適用。新加坡甫修正外國人就業法（Employment Of Foreign Manpower Act）附錄 4 規定，規範外籍家庭傭工每七日中至少有一日休息日作為例假日，倘雇主需勞工於例假日工作，須經勞工同意，雇主並應加發至少一日之工資或在同一月內擇日補休。新加坡規定雇主具有一定存款保證金得聘僱外籍幫傭並負擔外勞稅，勞雇雙方並簽訂服務合約書。

三、韓國

依韓國勞動基準法（Labor Standards Act）第 11 條規定，排除家事勞動者之適用。韓國僅引進製造業、農畜漁業、建築業及餐飲業，並未引進外籍家事勞工。

我國基於補充性原則，引進外籍家事勞工（包括家庭幫傭及看護工）協助特殊家庭及重度失能者解決家務與失能照顧需求，惟為有效運用外籍看護工及幫傭，本部訂定相關規定與管理措施，說明如下：

一、規範簽訂勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」：現行家事勞工雖不適用勞動基準法，但為保障外籍家事勞工之勞動條件，已規範由勞雇雙方簽署勞動契約規範工資、休假、休息時間，來臺工作並由勞政主管機關進行生活訪視及查察工作條件是否符合契約規定。另亦規定外籍勞工入國前應與雇主及仲介簽署工作費用及工資切結書，載明收費項目及金額，經外籍勞工來源國勞工部門驗證，以作為入國後我國地方勞工主管機關檢查之依據，入國後雇主不得為不利益於外籍勞工之變更。

二、雇主應訂定生活管理計畫書，並由勞政主管機關進行外勞入國訪視：規範雇主應負管理責任，訂定生活管理計畫書，提供外籍勞工合理適當之生活工作環境，並為落實外籍勞工聘僱管理機制，勞動部補助各地方政府配置外籍勞工業務訪視員，依規定辦理例行及不定期訪視案件，另如有民眾檢舉違法使用外籍勞工案件即進行查察，又協調會同警政等相關單位至疑有非法外籍勞工工作場所進行實地查察等事項。

三、雇主與外籍勞工有勞資爭議可由各地方勞工主管機關協處：雇主若與外籍勞工發生勞資

爭議，或有溝通協調需要，可向勞動部補助各地方政府設立之外籍勞工諮詢服務中心提出協助或申訴，各地方政府將立即協助處理，並提供聘僱管理相關諮詢服務。

四、受理雇主申訴諮詢及勞資爭議案件：本部設置 1955 外籍勞工 24 小時免付費諮詢服務專線，除提供外籍勞工相關申訴服務，雇主亦可透過 1955 專線，進行相關聘僱事項申訴、瞭解外籍勞工相關聘僱管理規定，1955 專線將依申訴事項轉介地方勞工主管機關協處勞資爭議事宜，以保障雇主相關聘僱權益。

(一一八) 行政院函送廖委員國棟就台東大武鄉鄰近火車站之砂石廠之管理問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 103 年 5 月 16 日院臺專字第 1030027573 號)

(立法院函 編號：8-5-8-293)

- 一、查原民會前於 102 年 2 月 20 日接獲民眾檢舉，臺東縣大武鄉復興段 605-2 地號土地疑似遭承租人(平地人)將該地轉賣給立原砂石場，違反禁止轉租轉讓規定，案經該會請臺東縣政府查復以該地無出租紀錄在案。
- 二、臺東縣政府於 102 年 3 月 7 日與大武鄉公所實地勘查遭民眾檢舉立原興業股份有限公司承租大武鄉復興段 615、615-1、615-2 地號等 3 筆原住民保留地使用糾紛案，原民會亦函請該府就該 3 筆土地併同前述同地段 605-2 地號土地之使用情況查復處理情形。經查明結果如下：
 - (一)臺東縣大武鄉復興段 615、615-1、615-2 地號等 3 筆原住民保留地，係出租予立原興業股份有限公司作為立原砂石場用地，該 3 筆土地為都市土地，原編定為工業區，因都市計畫通盤檢討變更使用分區為住宅區(615、615-2)及綠地(615-1)，依法不得再做砂石場用地使用，臺東縣政府業以 103 年 3 月 13 日府原地字第 1020043009 號函請大武鄉公所通知承租人立即停工，並於 103 年 12 月 31 日租約屆滿前將土地騰空、恢復原狀及交還土地，租約期滿不予續租。有關違反都市計畫法之規定請縣府建設處都市計畫科依法處置。
 - (二)立原砂石場除使用復興段 615、615-1、615-2 地號等 3 筆已承租土地外，另占用同地段 605-1、612、613、526-2、526-3、627、628、634、605-2 地號等土地，會勘紀錄處理意見為請大武鄉公所插牌公告限期 1 個月內回復原狀否則依法處置。
- 三、有關責成原民會組成專案小組查辦原住民保留地非法占用案件乙節，查依原住民保留地開發管理辦法(以下簡稱管理辦法)第 2 條規定，本辦法所稱主管機關：在中央為行政院原住民族委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府；執行機關為鄉(鎮、市、區)公所。原民會身兼原住民保留地之主管機關及國有原住民保留地之管理機關 2 種身分，綜理全國原住民保留地法令、政策，並辦理各項有關使用管理、權利賦予、規劃開發、土地利用等業務，關於原民會與各直轄市、縣(市)政府及鄉(鎮、市、區)公所之業務分工，除經由管理辦法第 2 條明定分工原則外，尚透過授權方式，由各權責機關辦理各項用地申請案件之實務執行工作。目前各縣市政府及鄉鎮市區公所辦理土地排除占用業務，係依法令規定之各級主管機關及執行機關權責，非受原民會委託辦理。至各業務單位辦理排除占用工作，