

# 行蹤不明外籍勞工案件與權責機關 處置作為研究



內政部入出國及移民署專勤事務第二大隊

高雄市第二專勤隊自行研究報告

中華民國 100 年 01 月

# 「行蹤不明外籍勞工案件與權責機關 處置作為研究」

研究人員：黃智甫

內政部入出國及移民署專勤事務第二大隊  
高雄市第二專勤隊自行研究報告

中華民國 100 年 01 月

The Second Kaohsiung City Special Operation Brigade Special  
Operation Affairs 2<sup>nd</sup> Corps National Immigration Agency  
RESEARCH PROJECT REPORT

The Research for The Case of Run-away Foreign  
Labors and The Authority Responses

BY

HUANG CHIH FU

August 23, 2011

## 目錄

摘要	5-7
壹、前言	8-11
貳、外籍勞工政策沿革	12-48
參、現行外籍勞工招募、聘僱許可要件及勞工種類	49-61
肆、外籍勞工逃逸因素分析	62-65
伍、現行查緝行蹤不明外籍勞工權責機關作為	66-70
陸、現行行蹤不明外籍勞工與雇主勞資爭議權責機關作為	71-72
柒、現行安置、收容及遣送行蹤不明外籍勞工權責機關之作為	73-82
捌、結語與後續研究建議	83-90
玖、參考資料	91
附錄一：內政部入出國及移民署加強受剝削外勞輔導機制書函	92-93
附錄二：內政部入出國及移民署逾期外國人自行到案出國程序	94-96
附錄三：內政部入出國及移民署行蹤不明外勞自行出國書函	97-98
附錄四：內政部入出國及移民署遣送分工書函	99-100
附錄五：行政院勞工委員會「外國人連續曠職 3 日失去聯繫認定原則 解釋函	101-102
附錄六：國立政治大學法律學系副教授廖文豪評論	103-106

## 摘要

查處行蹤不明外籍勞工案件之權責機關含括勞工、警察、海岸巡防及入出國管理等行政機關，又行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織，且行政機關所為之行政處分應遵循公正、公開與民主之程序，確保依法行政之原則，以保障人民權益，提高行政效能，增進人民對行政之信賴。各權責機關間，行政院勞工委員會及各縣市政府勞工局辦理外籍勞工之招募、聘僱、廢止聘僱許可與勞資爭議協調，警察、海岸巡防機關協助查緝行蹤不明外籍勞工案件，入出國及移民署協辦查緝行蹤不明外籍勞工並辦理後續收容及遣送工作。

本研究之目的，將從「外籍勞工政策沿革」、「現行外籍勞工招募、聘僱許可要件及勞工種類」、「外籍勞工逃逸因素分析」、「現行查緝行蹤不明外籍勞工權責機關作為」、「現行行蹤不明外籍勞工與雇主勞資爭議權責機關作為」、「現行安置收容及遣送行蹤不明外籍勞工權責機關之作為」等層面予以分析，提供各權責機關間處置作為之參考。

## ABSTRACT

The Labor Affair Bureau, the Police or Coastal Patrol and Defense Agencies and the Immigration Agency may conduct inspections in places where illegal foreign workers engage in work or places therein. The administrative authority means an organization representing the State, the local self-governing organization or any other subject of administration with an independent legal status, in declaration of its intention and carrying on public affairs. Also, the administrative authority is enacted to ensure that all administrative acts are carried out in pursuance of a fair, open and democratic process based on the principle of administration by law, so as to protect the rights and interest of the people, enhance administrative efficiency and further the people's reliance on administration. Administrative authorities shall provide each other with assistance within the scope of their respective powers to bring about unity in administrative functions. The Council of Labor Affairs of the Executive Yuan in the central level and the local Labor Affairs Bureau shall be in charge of the following: issuance, employment, annulment and dispute. The Police or Coastal Patrol and Defense Agencies shall be in charge of foreign workers whose

whereabouts are untraceable of who are deliberately hidden. The Immigration Agency shall be in charge of providing provisional shelter and deportation.

This paper introduced the history of the policy from foreign labors, the current issue on the recruits, the conditions of hiring permit and sorts of foreign labors, the analysis of reasons for run-away foreign labors, the present days of the authority enforcements of present days on run-away foreign labors, the present days of interventions of the authority on the disputes among employers and run-away foreign labors, and the enforcement of present days over arrangement, custody and deportation for run-away foreign labors, offered a guideline for each administrative authority to incorporate current theories in practice.

## 壹、前言

我國外籍勞工來源為印尼、馬來西亞、蒙古、菲律賓、泰國及越南等 6 國，外籍勞工引進對國家整體經濟發展雖有正面效益，但不免產生負面影響，如侵蝕本國就業機會、勞資糾紛、衛生防疫、行蹤不明、衍生非法外籍勞工及觸犯其他刑事案件等衝擊。據行政院勞工委員會統計至 98 年 12 月止，國內引進之外籍勞工共有 35 萬 3 千 8 百 5 名，其中行蹤不明外籍勞工計 2 萬 8 千 4 百 87 名，占了在臺外籍勞工 12%，行蹤不明外籍勞工人數中，印尼籍為 1 萬 1 千 5 百 4 拾 6 名、馬來西亞籍 1 名、菲律賓籍 2 千 8 百 6 拾 8 名、泰國籍為 1 千 2 百 2 拾 7 名、越南籍 1 萬 2 千 8 百 6 拾 5 名，96 年警政署與入出國及移民署查獲行蹤不明外籍勞工共計 1 萬 3 千 2 百 60 名，97 年查獲 8 千 5 百 62 名；內政部入出國及移民署截至 100 年 4 月 30 日止統計逃逸、查獲行蹤不明外籍勞工人數如下表：

內政部入出國及移民署  
行蹤不明外勞人數統計表

資料截止日期：100 年 1 月 31 日  
資料來源：移民資訊組

國籍	性別	累計逃逸人數			已查處出境人數			目前在臺逃逸人數 累計 總數
		上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	
印尼	男	5,861	53	5,914	4,755	54	4,809	1,062
	女	39,070	382	39,452	28,844	263	29,107	10,118
馬來西亞	男	24	0	24	24	0	24	0
	女	5	0	5	1	0	1	0
蒙古	男	12	0	12	12	0	12	0

	女	14	0	14	10	0	10	0
菲律賓	男	2,647	4	2,651	2,504	4	2,508	127
	女	12,058	42	12,100	10,288	28	10,316	1,719
泰國	男	14,052	19	14,071	13,136	24	13,160	841
	女	2,932	3	2,935	2,699	6	2,705	209
越南	男	18,763	135	18,898	13,109	196	13,305	5,466
	女	33,003	121	33,124	24,993	152	25,145	7,816
合計	男	41,359	211	41,570	33,540	278	33,818	7,496
	女	87,082	548	87,630	66,835	449	67,284	19,862
總計		128,441	759	129,200	100,375	727	101,102	27,358

資料截止日期：100年2月28日

資料來源：移民資訊組

國籍	性別	累計逃逸人數			已查處出境人數			目前在臺逃逸人數 累計 總數
		上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	
印尼	男	5,915	97	6,012	4,855	18	4,873	1,090
	女	39,447	376	39,823	29,271	104	29,375	10,228
馬來西亞	男	24	0	24	24	0	24	0
	女	5	0	5	1	0	1	0
蒙古	男	12	0	12	12	0	12	0
	女	14	0	14	10	0	10	0
菲律賓	男	2,651	4	2,655	2,511	3	2,514	123
	女	12,099	40	12,139	10,334	14	10,348	1,727
泰國	男	14,069	40	14,109	13,162	8	13,170	860
	女	2,935	4	2,939	2,715	1	2,716	202
越南	男	18,898	296	19,194	13,396	117	13,513	5,556
	女	33,107	180	33,287	25,208	75	25,283	7,841
合計	男	41,569	437	42,006	33,960	146	34,106	7,629
	女	87,607	600	88,207	67,539	194	67,733	19,998
總計		129,176	1,037	130,213	101,499	340	101,839	27,627

資料截止日期：100年3月31日

資料來源：移民資訊組

國籍	性別	累計逃逸人數	已查處出境人數	目前在臺逃逸人數
----	----	--------	---------	----------

		上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	累計 總數
印尼	男	6,011	109	6,120	4,881	48	4,929	1,149
	女	39,810	521	40,331	29,492	225	29,717	10,415
馬來西亞	男	24	0	24	24	0	24	0
	女	5	0	5	1	0	1	0
蒙古	男	12	0	12	12	0	12	0
	女	14	0	14	10	0	10	0
菲律賓	男	2,654	9	2,663	2,516	1	2,517	127
	女	12,137	67	12,204	10,381	20	10,401	1,742
泰國	男	14,107	27	14,134	13,170	33	13,203	849
	女	2,939	4	2,943	2,708	13	2,721	200
越南	男	19,195	430	19,625	13,504	190	13,694	5,811
	女	33,271	246	33,517	25,310	150	25,460	7,900
合計	男	42,003	575	42,578	34,107	272	34,379	7,936
	女	88,176	838	89,014	67,902	408	68,310	20,257
總計		130,179	1,413	131,592	102,009	680	102,689	28,193

資料截止日期：100年4月30日

資料來源：移民資訊組

國籍	性別	累計逃逸人數			已查處出境人數			目前在臺逃 逸人數
		上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	上月累計 人數	本月新增 人數	累計 總數	累計 總數
印尼	男	6,120	96	6,216	4,948	38	4,986	1,188
	女	40,328	485	40,813	29,879	167	30,046	10,582
馬來西亞	男	19	0	19	18	0	18	0
	女	19	0	19	15	0	15	0
蒙古	男	12	0	12	12	0	12	0
	女	14	0	14	12	0	12	0
菲律賓	男	2,663	7	2,670	2,523	7	2,530	126
	女	12,204	50	12,254	10,396	31	10,427	1,766
泰國	男	14,131	31	14,162	13,204	22	13,226	866
	女	2,943	6	2,949	2,719	5	2,724	200
越南	男	19,624	331	19,955	13,713	176	13,889	5,950
	女	33,508	191	33,699	25,468	157	25,625	7,927

合計	男	42,569	465	43,034	34,418	243	34,661	8,130
	女	89,016	732	89,748	68,489	360	68,849	20,475
總計		131,585	1,197	132,782	102,907	603	103,510	28,605

註：1. 累計總數係指自民國 79 年（西元 1990 年）起至資料統計截止日止之統計數。

2. 逃逸人數係指有行蹤不明紀錄者。

3. 統計數字以製表日期當時電腦資料為準。

資料顯示，針對提高外籍勞工查獲數字之彰顯，並無法有效遏止外籍勞工逃逸情形發生，這些外籍勞工雖因種種因素而與原雇主失聯，造成己身行蹤不明之窘境，甚而受到剝削，但不能因此磨滅他們生存所需之基本人權，基於人性尊嚴保障原則，每個人在社會合理規範之下，均得予以自治自決，若受到非自願之非法或不合理之他力強制、管控或剝削，已屬現代型之奴隸制度，基於國家係為人民而存在與人權理念，屬於「人」所應享有之基本權利，現代民主法治國家均應予以嚴加維護與保障，各權責機關除依法查緝行蹤不明外籍勞工外，收容、遣送之依據、適當性，後續勞資爭議協調之權益等處分，亦應合法、適法並顧及行蹤不明外籍勞工之權益，然事涉多機關之權責，各權責機關間如何顧及正當程序與提高行政效能，本研究將探討各權責機關間之處置作為，並予以分析、探討。

## 貳、外籍勞工政策沿革

一、民國 78 年 10 月政府推動重大公共工程，首次引進外籍勞工，行政院勞工委員會於民國 79 年公布「實施十四項重要工程人力需求因應實施方案」，民國 80 年 2 月同意六年國建工程廠商引進首批外勞，為解決國內產業缺乏基層勞工的困境，同年 10 月公布六大行業十五職種可引進外勞，為外勞政策之執行揭開序幕。民國 81 年政府為了配合自動化工業與航太工業的發展，以及解決基層勞工短缺問題，分別推動「工業自動化五年計畫」及「航太工業發展方案」。

二、民國 81 年 5 月 8 日制定並公布「就業服務法」計 70 條條文，此為提供引進外勞的法源基礎：

開放製造業民間廠商引進外勞，增加勞力效應。當時規定：聘僱外國人工作許可之期間，最長為 2 年，期滿後如有繼續聘僱必要者，雇主得申請展延，展延以 1 年為限。但聘僱從事「家庭幫傭」、「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要」之外籍勞工，經中央主管機關指定之工作者，其聘僱許可之期間最長為 1 年，雇主申請展延以 1 次為限，其展延期間不得超過 1 年。

三、民國 86 年 5 月 21 日修正並公布第 49 條：

基於受聘僱從事「家庭幫傭」、「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要」之外籍勞工，於其入境後，約需 3 至 6 個月始能熟悉工作，再工作 1

年餘即需返國，造成雇主之不便等因素，爰參考香港、新加坡對外籍勞工工作期間均予 4 年之規定，修正該各款外國人工作期間最長為 2 年，期滿後，得申請展延 1 年。另衡酌部份特殊情況，如從事重大工程等工作之外國人，其於工作期間屆滿時，如該工程於短時間即可完成或季節性工作即將結束，如要求雇主另行更換外國人，將增加社會成本，於人力資源運用上亦不經濟，茲修正第 49 條：

聘僱之外國人從事第四十三條第一項第一款至第六款及第九款規定之工作，許可期間最長為三年，有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十三條第一項第七款或第八款規定之工作，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以六個月為限。

#### 四、民國 89 年 1 月 26 日修正並公布第 43 條、第 51 條：

- (一) 為能讓第二外語向下紮根，教育部有鑑於外文師資的不足，引進具資格的外語老師是最佳解決之道，將原文第三項修正並分列三目，規定雇主得於符合教育部任用師資規定下，聘僱外籍老師來臺從事工作，以解決外語師資嚴重不足的問題，茲修正第 43 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，以左列各款為限：

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) 經立案之私立國民中小學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、家庭幫傭。

八、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。

九、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。

中央主管機關及中央目的事業主管機關，對從事前項工作之外國人，應規定其工作資格及審查標準。

雇主申請聘僱外國人從事第一項第三款第二目、第三目、第七款至第九款所規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。

雇主依第一項第七款至第八款規定聘僱之外國人，其勞動契約依勞動基準法有關定期契約之規定辦理。

第一項各款聘僱之外國人，其眷屬在勞工保險條例實施區域外，罹患傷病、生育或死亡時，不得請領各該事故之保險給付

## (二) 為增列就業安定費用於辦理提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事

務，茲修正第 51 條：

雇主聘僱外國人從事第四十三條第一項第七款或第八款之工作，應向中央主管機關所設置之特種基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理外國人聘僱管理事務之用；就業安定費之數額及該基金收支、保管及運用辦法，由中央主管機關會同相關機關定之。

中央主管機關應考量國家經濟發展狀況，勞動供需狀況、各業受僱員工薪資、聘僱外籍勞工之成本及其他相關勞動條件，訂定就業安定費之數額提就業安定基金管理委員會審議通過後，公告實施，並適時檢討調整之。

雇主未依規定繳納就業安定費者，中央主管機關需撤銷其聘僱許可。

## 五、民國 91 年 1 月 21 日公布並於民國 93 年 1 月 15 日施行，修正全文 83 條：

### (一) 為增列雇主對求職人或所僱用員工不得以婚姻予以歧視，並配合身心障

礙者保護法酌作文字修正，列為第一項。所稱歧視係指雇主無正當理由而

恣意實施差別待遇而言。並增列第二項，規定雇主招募或僱用員工之禁止

事項，茲修正第 5 條：

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、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。
- 三、扣留求職人財物或收取保證金。
- 四、指派求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、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。

(二) 為配合臺灣省政府功能業務與組織之調整，刪除原條文有關省主管機關

規定；列為第一項。因應廢省將省（市）政府修正為直轄市政府原住民就

業服務事項，主管機關應主動會同主管原住民事務之最高單位會同辦理；

爰增列第二項。增列第三項及第四項，明定中央主管機關及直轄市、縣（市）

主管機關之掌理事項。茲修正第 6 條：

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
- 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
  - (一) 仲介外國人至中華民國境內工作。
  - (二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
  - (三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
- 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：

- 一、就業歧視之認定。
- 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
- 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。

四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。

五、其他有關國民就業服務之配合事項

(三) 參酌國際勞工組織公約第 83 號建議書有關就業服務機構於有勞資爭議

並會影響就業機會之情形，應保持全然中立之規定，並為避免規定範圍過

寬，反而不利勞工就業，爰修正原條文，列為第一項。二、增列第二項，

界定第一項所稱「勞方多數人」之範圍。茲修正第 10 條：

在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。

前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。

(四) 因原條文酌作文字修正，列為第一項。為配合行政程序法之即將施行，

爰增列第二項授權規定。茲修正第 11 條：

主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。

前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

(五) 為配合臺灣省政府功能業務與組織之調整，原省屬公立就業服務機構已

改隸中央主管機關，又縣（市）主管機關如有需要，亦應許其得設置公立

就業服務機構，爰修正第一項規定。針對原住民人口聚集較多之縣（市）

應成立針對原住民特殊文化性設置之公立就業服務機構，查目前超過二萬

人以上之縣市有台北縣、桃園縣、南投縣、屏東縣、台東縣、花蓮縣六縣，

爰增列第二項。原條文第二項移列為第三項，並酌作文字修正。茲修正第

12 條：

主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。

直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。

前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

(六) 為配合民國 88 年 1 月 1 日勞工保險失業給付之實施，酌作文字修正。

茲修正第 20 條：

公立就業服務機構對申請勞工保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

(七) 因第一項配合民國 88 年 1 月 1 日勞工保險失業給付之實施，酌作文字

修正。第二項刪除。有關全國性就業資訊網之建立，各地方政府皆係接受

中央主管機關經費補助辦理，本項無規定之必要，爰予刪除。茲修正第 22

條：

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

(八) 為配合行政程序法之即將施行，並因應現行實務需求，爰酌修原條文列

為第一項，並增列第二項授權規定。茲修正第 23 條：

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

(九) 因第一項配合實務需求，增列必要時得發給相關津貼或給予補助之規

定。配合第一項之修正及行政程序法之即將施行，增列第三項授權規定。

茲修正第 24 條：

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、負擔家計婦女。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。

五、生活扶助戶中有工作能力者。

六、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

(十) 配合身心障礙者保護法酌作文字修正。茲修正第 25 條：

公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。

(十一) 為協助原住民適應工作環境，爰予增列，另配合身心障礙者保護法酌作文字修正。茲修正第 27 條：

主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。

(十二) 為協助原住民之工作適應，爰予增列，另配合身心障礙者保護法酌作文字修正。茲修正第 28 條：

公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。

(十三) 因條次變更，本條為原條文第三十條移列。配合臺灣省政府功能業務與組織之調整，刪除省政府辦理事項。茲修正第 29 條：

直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內生活扶助戶中具工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。

(十四) 條次變更，本條為原條文第 31 條移列，內容未修正。第 30 條：

公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。

(十五) 條次變更，本條為原條文第 32 條移列，內容未修正。第 31 條：

公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。

(十六) 因條次變更，本條為原條文第 33 條移列。第一項所定各級政府及第二項所定中央政府應辦理之業務，實際上係由各該主管機關辦理，爰予修正，使臻明確。茲修正第 32 條：

主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。

中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

- （十七） 因條次變更，本條為原條文第三十四條移列。為使公立就業服務機構能充分協助被資遣員工再就業，爰修正第一項將雇主列冊通報之時間提前，並明定其項目。又考量天災、事變或其他不可抗力情事，增列但書規定，以維衡平。第二項未修正。茲修正第 33 條：

雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。

公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

- （十八） 為配合訴願法第 7 條至第 9 條，及即將施行之行政程序法第 15 條、第 16 條規定，並因應現行實務需求，爰增訂第 33 條之 1：

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

- （十九） 因條次變更，本條為原條文第 35 條移列。配合行政程序法之即將施行及現行實務需求，於第一項及第三項增列私立就業服務機構分支機構管理規定，並酌修第三項授權規定之內容，以加強私立就業服務機構之管理。第二項未修正。茲修正第 34 條：

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。

未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

- （二十） 因條次變更，本條為原條文第 36 條移列。原條文修正列為第一項。

有鑑於從事就業諮詢與職業心理測驗業務須具備相關之專業知識，宜由專業人員辦理，爰將此一就業服務業務自第一款及第二款所定業務移出，單獨列為第三款，至原第三款則移列第四款，另酌作文字修正。所謂就業諮詢係指協助瞭解個人就業人格特質及職業世界，釐定其職業生涯發展方向之服務工作。至於職業心理測驗則指以一系列之標準化工具，客觀評量個人之潛在能力、興趣偏好及職業適應能力等特質，藉以協助個人了解其職業能力傾向，以獲得適性發展。增列第二項，規定私立就業服務機構經營前項業務得收取費用，至其收費項目及金額，則授權由中央主管機關定之。茲修正第 35 條：

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 一、職業介紹或人力仲介業務。
- 二、接受委任招募員工。
- 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

(二十一) 因條次變更，本條為原條文第 37 條移列，內容未修正。第 36 條：

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

(二十二) 為規定就業服務專業人員行為之禁止事項。茲新增第 37 條：

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二、違反法令執行業務。

(二十三) 因私立就業服務機構所仲介之一方非在我國境內或臺灣地區者，手續較為繁雜，須投入較多人力、財力，而目前公司法對公司各項設立要件

及管理已有完備規定，其資本額之穩定性亦較易查明，為保障求職、求才雙方權益，爰規定此等私立就業服務機構，原則上應以公司型態組織之。惟對於由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，如許其辦理上開就業服務業務，求職、求才雙方權益亦無受損之虞，爰為但書規定。茲新增第 38 條：

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- 三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

(二十四) 因條次變更，本條為原條文第三十八條移列，內容未修正。第 39 條：

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

(二十五) 因條次變更，本條為原條文第 39 條移列。有關雇主招募員工行為規

範已移列第 5 條第二項規定，爰修正本條適用對象。另參酌現行私立就業服務機構許可及管理辦法相關規定及實務運作情形，修正及增列各種禁止行為類型，至於原第二款有關欺瞞或提供不實之勞動條件情形，宜循民刑事相關規定解決，爰予刪除。茲修正第 40 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。

(二十六) 因條次變更，本條為原條文第 40 條移列，並酌作文字修正。第 41

條：

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

(二十七) 因條次變更，本條為原條文第 41 條移列，內容未修正。第 42 條：

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

(二十八) 因條次變更，本條為原條文第 42 條移列。配合第 51 條第二項及第

80 條規定，增列「除本法另有規定外」文字。茲修正第 43 條：

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

(二十九) 為明文禁止非法容留外國人從事工作。茲新增第 44 條：

任何人不得非法容留外國人從事工作。

(三十) 因條次變更，本條為原條文第 56 條移列，內容未修正。第 45 條：

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

(三十一) 因條次變更，本條為原條文第 43 條移列。配合實務需要，酌修第一

項：序文酌作文字修正。鑑於國內船員上船意願低落，國內船員難覓，爰

基於實際需要，增列第七款及第八款。原第七款至第九款款次遞改為第九

款至第十一款。雇主聘僱外國人之許可，原則上已由中央主管機關統一辦

理，有關其工作資格及審查標準，宜由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之，爰修正第二項規定。刪除原條文第三項，相關內容改於第 47 條第一項規定。原條文第四項移列第三項，並酌作文字修正，以期週延。有關受聘僱外國人之眷屬得否請領保險給付，勞工保險條例及全民健康保險法已有規定，原條文第五項爰予刪除。茲修正第 46 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) 經立案之私立國民中小學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、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。

- (三十二) 因第 43 條第三項移列為本條第一項，並酌作修正，以保障國內勞工工作權。所稱「合理勞動條件」，應以主計處統計國內從事該行業之平均工資、合理工時、休假及福利為準。為保障國人之就業機會，爰為第二項規定。至有關工會之界定，另於本法施行細則定之。茲新增第 47 條：

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

(三十三) 因第一項酌作標點符號修正；第二項及第三項未修正。配合行政程

序法之即將施行，並因應現行實務需求，增列第四項授權規定；至修正條

文第四項及第五項，項次遞改為第五項及第六項。茲修正第 48 條：

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問或研究工作者，不在此限。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

(三十四) 因條次變更，本條為原條文第 46 條移列。基於國際互惠原則及事實

需要予以修正，並酌修文字。茲修正第 49 條：

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

(三十五) 因條次變更，本條為原條文第 47 條移列。第一項及第二項合併修正：

雇主聘僱外國人之許可，原則上已由中央主管機關統一辦理，爰刪除向教育部申請許可等相關規定，另因應實際需要，將工作時間酌予延長。配合政府輔導華僑回國就學之政策，規定符合一定要件之僑生及其他華裔學生受聘僱從事工作，亦不受第 46 條第一項所定工作項目之限制。至所稱僑

生，指適用僑生回國就學及輔導辦法之華裔學生；所稱其他華裔學生，指不具僑生身分，父為中國人而持用外國護照之學生，以其既無法依外國學生來華留學辦法規定認定為外國學生，又不具僑生身分，爰予明定，以示公平及照顧意旨。茲修正第 50 條：

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第 46 條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 16 小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

(三十六) 因條次變更，本條為原條文第 48 條移列。第一項有關雇主聘僱外國人從事工作，不受相關規定限制情形，增列第四款及第五款，將獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者及取得永久居留者納入，另配合相關條文修正，酌修不受限制規定之範圍。雇主聘僱外國人之許可，原則上已由中央主管機關統一辦理，且除本法另有規定外，外國人非經雇主申請許可，不得在我國境內工作。現行第二項已無規定必要，復鑒於第一項第一款、第二款及第四款人員在華居留身分與一般外國人有別，性質上與取得永久居留者無異，宜使該等人員及第五款人員得不經雇主申請，由外國人逕向中央主管機關申請許可，爰修正第二項規定。鑒於外國法人為履行契約，指派所聘僱外國人來華從事第 46 條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，而於我國境內未設分公司或代表人辦事處者，其性質雖與雇主在中華民國境內者有別，基於對國人工作權之保障，亦宜由訂約事業機構或授權代理人申請許可，爰增列第三項規定。茲修正

第 51 條：

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第 46 條第一項、第三項、第 47 條、第 52 條、第 53 條第三項、第四項、第 57 條第五款、第 72 條第四款及第 74 條規定之限制，並免依第 55 條規定繳納就業安定費：

- 一、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 二、獲准居留之難民。
- 三、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 四、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 五、經取得永久居留者。

前項第一款、第二款、第四款及第五款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第 46 條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第 48 條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

(三十七) 因條次變更，本條為原條文第 49 條移列。第一項及第二項配合相關

規定酌修。第三項未修正。受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國，或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，非屬違反法令之情事，宜准其再入國工作。惟為避免從事第 46 條第一項第九款至第十一款規定工作者有變相移民及適用第 51 條第一項第三款之情形，並參照現行外國人聘僱許可及管理辦法第 18 條第五項雇主應於外國人出國後 30 日通報期間之規定，宜於其出國 40 日後，始許再入國工作，且其在中華民國境內工作期間累計不得逾 6 年，爰增列第四項規定。茲修正第 52 條：

聘僱外國人從事第 46 條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為 2 年；期

滿後，雇主得申請展延 1 次，其展延期間不得超過 1 年。重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以 6 個月為限。前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再入國工作。但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應於出國 40 日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 6 年。

(三十八) 因條次變更，本條為原條文第 50 條移列。為落實亞太營運中心計劃

之執行，減少白領人員來華工作之障礙，並避免申請轉換雇主引起爭議，爰修正原規定前段，列為第一項。第 51 條第一項第一款、第二款、第四款及第五款規定之外國人經中央主管機關許可工作者，其轉換雇主或工作無須再申請許可，爰增列第二項，使排除第一項規定之適用。增列第三項，避免以第 46 條第一項第一款至第八款工作名義核准工作之外國人，從事該條第一項第九款至第十二款規定之工作，以保障國民工作權。外國人受聘僱從事第 46 條第一項第九款至第十二款規定之工作者，原則上不應許其得轉換雇主或工作。惟遇有第 59 條第一項各款所定特殊事故，致原雇主無法繼續聘僱時，為不影響該外國人工作權益，宜為例外規定，爰將原規定但書酌予修正，列為第四項。配合第 52 條所定外國人受聘僱期間最長為 3 年之限制，爰增列第五項，規定經許可轉換雇主或工作之外國人，其前、後受聘僱期間應合併計算。茲修正第 53 條：

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於 2 以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第 51 條第一項第一款、第二款、第四款及第五款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第 46 條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作者。但有第 59 條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第 52 條規定之限制。

(三十九) 為加強對外國人之管理，並課予雇主對所聘僱外國人之管理責任，

爰於第一項明定雇主聘僱外國人從事第 46 條第一項第九款至第十二款規定之工作，中央主管機關對雇主之招募許可、聘僱許可及展延聘僱許可應

不予准許之情形；其已核發招募許可者，並得中止引進。第一項第三款至

第十五款所定情形，宜有時間限制，以符合比例原則，爰於第二項規定以

申請之日前 2 年內發生者為限。有關第一項第三款之人數、比例，由中央

主管機關公告之，爰為第三項規定。茲新增第 54 條：

雇主聘僱外國人從事第 46 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；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 10 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 48 條第二項、第三項、第 49 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 2 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。

(四十) 因條次變更，本條為原條文第 51 條移列。原規定第一項前段有關就業安定費之用途，增列得作為提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務所生費用之用，另配合相關規定酌修文字，仍列為第一項。為配合法制再造之法令鬆綁政策並減少民怨，爰增列第二項，規定受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依法陳報並經廢止聘僱許可者，雇主即無須再繳納就業安定費。增列第三項，規定雇主繳納就業安定費之寬限期及滯納金之計徵。原第二項酌修後移列第四項，並配合前項就業安定費加徵滯納金，增列強制執行規定。原第一項後段移列為第五項，並酌作文字修正。茲修正第 55 條：

雇主聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依法陳報而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限 30 日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費百分之一滯納金。但以其未繳之就業安定費一倍為限。加徵前項滯納金 30 日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並廢止其聘僱許可之一部或全部。

第一項就業安定費之數額及就業安定基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關會同相關機關定之。

(四十一) 因條次變更，本條為原條文第 52 條移列。因外國人聘僱許可期間屆滿之資料可在全國外籍勞工資訊管理系統中讀取，爰刪除原第三款規定，免除雇主通知義務。另因應實務運作情形酌予修正。茲修正第 56 條：

受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關及警察機關。

(四十二) 因條次變更，本條為原條文第 53 條移列。衡酌實務運作情形，修正及增列雇主聘僱外國人時各種禁止行為類型，至於原第三款規定情形，有部分係無聘僱行為者，與序文所定雇主不得為之行為係以有「雇主」為前提，顯不相符，爰予刪除，對於非法容留外國人從事工作之行為，另於第 44 條規範。茲修正第 57 條：

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。
- 六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。
- 七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。
- 八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

(四十三) 受聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內因不可歸責於雇主之事由而離境或死亡時，為免雇主遭受損失，爰於第一項規定雇主得申請遞補。第二項規定遞補之期間限制。茲新增第 58 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離境或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

前項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可期間餘期不足 6 個月者，不予遞補。

(四十四) 第一項規定受聘僱從事第 46 條第一項第九款至第十二款規定工作之外國人，因不歸責於己之事由，經中央主管機關核准者，得轉換雇主或工

作。第二項規定轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。茲新增

#### 第 59 條：

外國人受聘僱從事第 46 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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

- 一、雇主或被看護者死亡或移民者。
- 二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。
- 三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。
- 四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

(四十五) 因條次變更，本條為原條文第 55 條移列。第一項配合第 69 條第四

項規定及「入出國移民法」之用語，酌作文字修正。刪除第二項，相關內

容改於第 62 條規定。考量實務作業情形，取消雇主預繳保證金制度。有

關雇主所聘僱之外國人經警察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，先以就業安定基金墊付，並由該基金主管機關通

知雇主限期繳納，爰刪除原第三項至第五項，另行增列第二項規定。茲修

#### 正第 60 條：

雇主所聘僱之外國人，經警察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，應由雇主負擔。

前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雇主限期繳納，屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主依本法修正前第 55 條第三項規定繳納之保證金，於本法修正施行後，所聘僱之外國人聘僱許可期限屆滿或經廢止，並已離境或由新雇主承接後，檢具相關證明文件向中央主管機關申請返還。

(四十六) 原第 55 條第二項移列，並酌作文字修正。茲新增第 61 條：

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。

(四十七) 因原內政部警政署水上警察局業經改制為行政院海岸巡防署海洋巡

防總局，而隸屬於行政院海岸巡防署，為使該機關於臺灣地區海域、海岸

或海岸管制區仍得依法查緝非法工作或非法入境外國人，爰配合酌修第一項規定。第二項未修正。茲修正第 62 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。  
對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。

(四十八) 因條次變更，本條為原條文第 58 條移列。考量實務運作情形，並參酌瑞士法例及除罪化之刑事政策趨勢，爰於第一項參考畜牧法第 33 條第二項立法例，對於初次違反第 44 條及第 57 條第一款、第二款之規定者，改採高額行政罰鍰。至 5 年內再違反者，則仍繩以刑罰，惟其刑度酌予提高，且不再依非法聘僱之人數決定。第二項參考勞動基準法第 81 條第一項立法例，並配合前項酌予修正。茲修正第 63 條：

違反第 44 條或第 57 條第一款、第二款規定者，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第 44 條或第 57 條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

(四十九) 因條次變更，本條為原條文第 59 條移列。考量實務運作情形，並參酌瑞士法例及除罪化之刑事政策趨勢，爰於第一項參考畜牧法第 33 條第二項立法例，對於無營利意圖或非以之為常業而初次違反第 45 條規定者，改採高額行政罰鍰。至 5 年內再違反者，則仍繩以刑罰，惟其刑度酌予提高。第二項罰金額度提高為新臺幣 120 萬元以下。第三項犯罪情節較重，爰刪除得處拘役或科罰金之規定，以收嚇阻犯罪之效果。第四項參考勞動基準法第 81 條第一項立法例，並配合第一項酌予修正。茲修正第 64 條：

違反第 45 條規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金。

意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

以違反第 45 條規定為常業者，處 5 年以下有期徒刑，得併科新臺幣 150 萬元以下罰金。法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第 45 條規定者，除依前三項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

(五十) 因條次變更，本條為原條文第 60 條移列。將雇主違反第 5 條第一項、

第二項第一款、第四款、第五款及私立就業服務機構及其從業人員違反第

40 條第一項第二款、第七款至第九款規定者，亦納入處罰，另提高罰鍰額

度，以收遏阻之效，爰修正第一項規定。增列第二項，規定未經許可從事

就業服務業務者，就其違反第 40 條第一項第二款、第七款至第九款規定

之行為，亦應予以處罰。茲修正第 65 條：

違反第 5 條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第 34 條第二項、第 40 條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第 40 條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

(五十一) 為有效遏阻私立就業服務機構違法收費之情形，爰於第一項規定其

有違反第 40 條第一項第五款規定超收費用或收受不正利益等行為時，應

處以罰鍰。第二項規定未經許可從事就業服務業務者，就其違反第 40 條

第一項第五款規定之行為，亦應予以處罰。茲新增第 66 條：

違反第 40 條第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處 10 倍至 20 倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第 40 條第五款規定者，依前項規定處罰之。

(五十二) 因條次變更，本條為原條文第 61 條移列。將違反第 5 條第二項第二

款、第三款、第 10 條、第 36 條第一項、第 37 條、第 39 條及第 57 條第

五款、第八款、第九款之規定者，亦納入處罰，另提高罰鍰額度，以收遏阻之效，爰修正原規定列為第一項。增列第二項，規定未經許可從事就業服務業務者，就其違反第 40 條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定之行為，亦應予以處罰。茲修正第 67 條：

違反第 5 條第二項第二款、第三款、第 10 條、第 36 條第一項、第 37 條、第 39 條、第 40 條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十五款、第 57 條第五款、第八款、第九款或第 62 條第二項規定，處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。未經許可從事就業服務業務違反第 40 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。

(五十三) 因條次變更，本條為原條文第 62 條移列。將違反第 5 條、第 10 條規定之罰則移至第 66 條及第 68 條規範，另將違反第 57 條第四款、第六十二條規定者納入處罰，並提高罰鍰額度，爰修正第一項規定。增列第二項，規定違反第 57 條第六款規定者應予處罰，其罰鍰之計算，以被解僱或資遣之人數為基準。增列第三項，規定未經許可在我國工作之外國人，應令其出國，不得再於我國境內工作。原第二項有關強制出國規定，增列其適用情形，並修正執行之程序及其主體，移列第四項。茲修正第 68 條：

違反第 9 條、第 33 條第一項、第 41 條、第 43 條、第 56 條、第 57 條第三款、第四款或第 61 條規定者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。

違反第 57 條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣 2 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。

違反第 43 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 43 條規定或有第 74 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，警察機關得強制出國，於未出國前，警察機關得收容之。

(五十四) 因條次變更，本條為原條文第 63 條移列。本法第 65 條至 68 條已對私立就業服務機構違規行為定有處罰規定，且原規定亦失之寬泛，爰刪除

有關罰鍰規定，並明定由主管機關處停業處分之情事，至得撤銷許可處分之事由則移至第 71 條第一項規定。茲修正第 69 條：

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處 1 年以下停業處分：

- 一、違反第 40 條第四款至第六款、第八款或第 45 條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分 3 次，仍未改善。
- 三、1 年內受罰鍰處分 4 次以上。

(五十五) 第一項規定得廢止私立就業服務機構設立許可之情事。為加強對私立就業服務機構之管理，爰為第二項規定。茲新增第 70 條：

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

- 一、違反第 38 條、第 40 條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。
- 二、1 年內受停業處分 2 次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於 2 年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

(五十六) 為規定就業服務人員違反第 37 條之效果。茲新增第 71 條：

就業服務專業人員違反第 37 條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

(五十七) 為規定應廢止雇主招募許可及聘僱許可之情事。茲新增第 72 條：

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一、有第 54 條第一項各款所定情事之一。
- 二、有第 57 條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三、有第 57 條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四、有第 57 條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、違反第 60 條規定。

(五十八) 因條次變更，本條為原條文第 54 條移列。第一項配合相關條文及行

政程序法酌作修正，並增列第七款廢止聘僱許可事由。原第二項有關即令

出國規定刪除，改於第 75 條第一項一併規範。茲修正第 73 條：

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。

- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 五、違反依第 48 條第二項、第三項、第 49 條所發布之命令，情節重大。
- 六、違反其他中華民國法令，情節重大。
- 七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

(五十九) 受聘僱之外國人於聘僱許可期間屆滿或依前條廢止聘僱許可者，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作，爰於第一項規定。第二項規定警察機關查獲連續曠職 3 日失去聯繫之受聘僱外國人，於廢止聘僱許可前即得令其出國，以減少管理收容之困擾，並收嚇阻之效。第三項規定不適用第一項即令出國規定之情形。茲新增第 74 條：

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

- 一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
- 二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

(六十) 為規定本法所定罰鍰之處罰機關。茲新增第 75 條：

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

(六十一) 因條次變更，本條為原條文第 64 條移列，並酌作文字修正。茲修正第 76 條：

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

(六十二) 因條次變更，本條為原條文第 66 條移列。本法修正施行前已依相關規定核准受聘僱之外國人，於本法修正施行後在原核准工作期間未屆滿者，得免依本法規定申請許可，爰予修正。茲修正第 77 條：

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

(六十三) 基於平等互惠原則，並為解決民國 38 年以前移民我國之韓國、日本僑民在華工作之問題，爰於第一項規定各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。第二項規定前項外國人在我國境內從事工作，不適用第 46 條至第 48 條、第 50 條、第 52 條至第 56 條、第 58 條至第 62 條、第 73 條及第 74 條規定。第三項規定第一項外國人在中華民國境內工作之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。茲新增第 78 條：

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第 46 條至第 48 條、第 50 條、第 52 條至第 56 條、第 58 條至第 61 條及第 74 條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

(六十四) 因條次變更，本條為原條文第 67 條移列。除無國籍人外，具雙重國籍者亦為本條規範對象，惟原規定敘述方式易生疑義，爰予修正，使臻明確。茲修正第 79 條：

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

(六十五) 條次變更，本條為原條文第 68 條移列，並酌作文字修正。茲修正第

80 條：

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。

(六十六) 基於使用者付費原則，規定相關規費之收取。茲新增第 81 條：

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

(六十七) 因條次變更，本條為原條文第 69 條移列，內容未修正。第 82 條：

本法施行細則，由中央主管機關定之。

(六十八) 因條次變更，本條為原條文第七十條移列，並酌作文字修正。第 83

條：

本法施行日期，除第 48 條第一項至第三項規定由行政院以命令定之外，自公布日施行。

六、民國 92 年 5 月 13 日修正並公布第 46 條、第 48 條、第 51 至 53 條：

(一) 因原條文第一項第三款第二目修正為「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。茲修正第 46 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、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；其未定期者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

(二) 因外國人與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，依原條

文第 51 條第一項第一款可逕向中央主管機關申請許可證明。惟此等申請

之程序在法律上乃徒具形式並無實質意義。故特修正第 48 條第一項後

段，法律明文規定符合「與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准

居留者」條件之人，不待申請許可，法律即應賦予平等工作之權利。茲

修正第 48 條：

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但各級政府及其所屬學術研究機構聘請擔任顧問、研究工作者或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者，不須申請許可。前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

(三) 因配合本法第 48 條第一項第一款後段之修正，刪除第 51 條第一項第一

款之規定。茲修正第 51 條：

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第 46 條第一項、第三項、第 47 條、第 52 條、第 53 條第三項、第四項、第 57 條第五款、第 72 條第四款及第 74 條規定之限制，並免依第 55 條規定繳納就業安定費：

一、獲准居留之難民。

二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。

三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。

四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第 46 條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第 48 條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

(四) 因本法規定外籍監護工的聘僱許可時間最長可為 3 年，期滿有繼續聘僱

之需要者，雇主可申請展延，但第四款又規定，外籍監護工應出國 40 日

後始得再入國工作，造成許多僱用家庭的不便，因此只要有出國的事實

即可，不必硬性規定長達 40 天的出國時間。茲修正第 52 條：

聘僱外國人從事第 46 條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為 2 年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過 1 年。重大工程特殊情形者，得申請再展延，最長以 6 個月為限。前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再入國工作。但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國 1 日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 6 年。

(五) 為配合第 51 條第二項修正第 53 條第二項前段之規定。茲修正第 53 條：

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於 2 以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第 51 條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第 46 條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第 59 條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第 52 條規定之限制。

七、民國 92 年 5 月 16 日鑒於 WHO 視各地疫情狀況，日前已將菲律賓馬尼拉市宣布為「最近有 SARS 地區性傳播的地區」，行政院業就其對疫情影響相應採行管制措施，惟對於來自「最近有 SARS 地區性傳播的地區」之外國人，其在臺聘僱許可期間屆滿者，於此期間如令其離臺後復申請來臺，則有增加其移動造成感染之風險，爰予修正並公布第 52 條：

聘僱外國人從事第 46 條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為 2 年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過 1 年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以 6 個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再入國工作。但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國 1 日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 6 年。

八、民國 95 年 5 月 30 日公布並於民國 95 年 7 月 1 日施行修正第 64 條、第 83 條：

(一) 為使刑事法之立法體例一致，配合刑法有關所有常業犯刪除之規定，刪除原條文第三項規定。配合原條文第三項刪除，修正第四項後段之項次，並移列第三項。茲修正第 64 條：

違反第 45 條規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。5 年內再違反者，處 1

年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 60 萬元以下罰金。

意圖營利而違反第 45 條規定者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第 45 條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦（科處）各該項之罰鍰或罰金。

(二) 為配合 94 年 2 月 2 日修正公布之刑法修正條文，定自 95 年 7 月 1 日施

行，酌修施行日期規定。茲修正第 83 條：

本法施行日期，除中華民國 91 年 1 月 21 日修正公布之第 48 條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國 95 年 5 月 5 日修正之條文自中華民國 95 年 7 月 1 日施行外，自公布日施行。

九、民國 96 年 5 月 23 日修正並公布第 5 條、第 40 條、第 55 條、第 58 條、

第 60 條：

(一) 照黨團協商條文通過。茲修正第 5 條：

為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

一、為不實之廣告或揭示。

二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、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。

(二) 照黨團協商條文通過。茲修正第 40 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。

(三) 按就業安定基金屬非營業特種基金，其收支保管及運用辦法應以預算法

第 21 條為法源依據，爰刪除原條文第五項「及就業安定基金之收支、保管及運用」之文字，並移列至第二項，且酌作文字修正。又「相關機關」係指財政部、經濟部及行政院主計處等相關機關。雇主於所聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經依第 56 條及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 45 條規定通知當地主管機關及警察機關並副知中央主管機關廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費，爰修正第三項。原條文第二項至第四項規定項次遞移，並配合實際業務之需要，修正為得廢止其聘僱許可之一部或全部。增列第六項規定主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。茲修正第 55 條：

雇主聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條

件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限 30 日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費百分之一滯納金。但以其未繳之就業安定費 1 倍為限。加徵前項滯納金 30 日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

(四) 因第一項規定參照「入出國及移民法」規定之用語，將「離境」修正為

「出國」。外國人從事家庭看護工作，若發生行蹤不明情事，影響被看護者之生命身體安全及因應家屬照顧需求，故增列第二項申請遞補規定。

按第一款規定考量受聘僱外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，係於主管機關提供入出國接引服務或運用公權力交付收容，雇主並無實際管理能力，爰列為得遞補之事由。另通知警察機關滿六個月始得申請遞補，爰增訂第二款規定。避免衍生雇主、外國人或仲介業者相互勾串不實情事及外國人人數大量增加，影響國人就業權益、防疫安全、社會治安及國家整體公益，在符合一定條件下開放申請遞補，爰增列第二項之規定。為免因第二項規定衍生雇主於外國人有工作不適任之情事時，有鼓勵外國人逃逸之道德風險之疑慮與誤解，將配合相關措施及規定，例如提高檢舉獎金；雇主非法僱用、容留或媒介行蹤不明外國人從事工作，符合一定要件者，得科處最高額之罰鍰；入出國機場外勞關懷服務措施；及雇主於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管

理事項，提供不實資料，依本法第 65 條規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰等相關處罰機制加以規範，應可有效消弭上開疑慮。第三

項配合第二項之增列並酌作文字修正。增訂第四項。茲修正第 58 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 46 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 6 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 6 個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國 96 年 5 月 4 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。

(五) 雇主所聘僱之外國人發生連續曠職 3 日失去連繫情事，若為非法雇主、非法媒介者引介至非法勞動市場從事工作，嗣經警方查獲所衍生遣送出國之必要費用，首應由非法雇主、非法媒介之人負擔，並明定應負連帶責任，以消弭不法；又若未能查有非法雇主或非法媒介之人負擔者，始責由遣送事由可歸責之雇主或被遣送之外國人負擔。爰修正第一項及增列第二項規定。因外國人行蹤不明遲未尋獲，甚或該外國人於行蹤不明期間死亡，影響雇主於 91 年 1 月 21 日修正前規定所繳交保證金退還申請之權益，爰修正第三項規定。茲修正第 60 條：

雇主所聘僱之外國人，經警察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。

#### 十、民國 96 年 7 月 11 日修正並公布第 52 條：

原條文第五項但書規定同法第 46 條第八款至第十款受聘僱之外國人在中華民國境內工作期間累計不得超過計 9 年，則該外國人可能在技術、工作能力及效率最佳狀態之際，即被強制不能繼續留在臺灣工作，雇主必須重新招聘員工加以訓練，實務上增加雇主人力訓練成本、降低工作效率。爰予以修正之。茲修正並公布第 52 條：

聘僱外國人從事第 46 條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為 3 年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第 46 條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為 2 年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過 1 年。如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以 6 個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治癒再檢查合格者，得再入國工作。但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國 1 日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾 9 年。

#### 十一、民國 97 年 8 月 6 日修正並公布第 48 條：

將第一項修正為「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：一、各級政府及其所屬

學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行 6 個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。」，其餘照原條文。

雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行 6 個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

## 十二、民國 98 年 5 月 13 日修正並公布第 2 條、第 24 條、第 26 條：

### (一) 為增列第一項第五款「長期失業者」之定義。茲修正第 2 條：

本法用詞定義如下：

- 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
- 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四、中高齡者：指年滿 45 歲至 65 歲之國民。
- 五、長期失業者：指連續失業期間達 1 年以上，且辦理勞工保險退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 6 個月以上，並於最近 1 個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

### (二) 因將原條文第一項第一款文字修正為「獨力負擔家計者」。增列「長期失

業者」為第一項第六款，原第六款調整為第七款。茲修正第 24 條：

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、生活扶助戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

(三) 因修正首句為「主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩

或育兒而離職之婦女再就業」。茲修正第 26 條：

主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。

### 參、現行外籍勞工招募、聘僱許可要件及勞工種類

現行外籍勞工計有製造業技工、營建業技工、船員、家庭幫傭、機構看護工等 5 類：

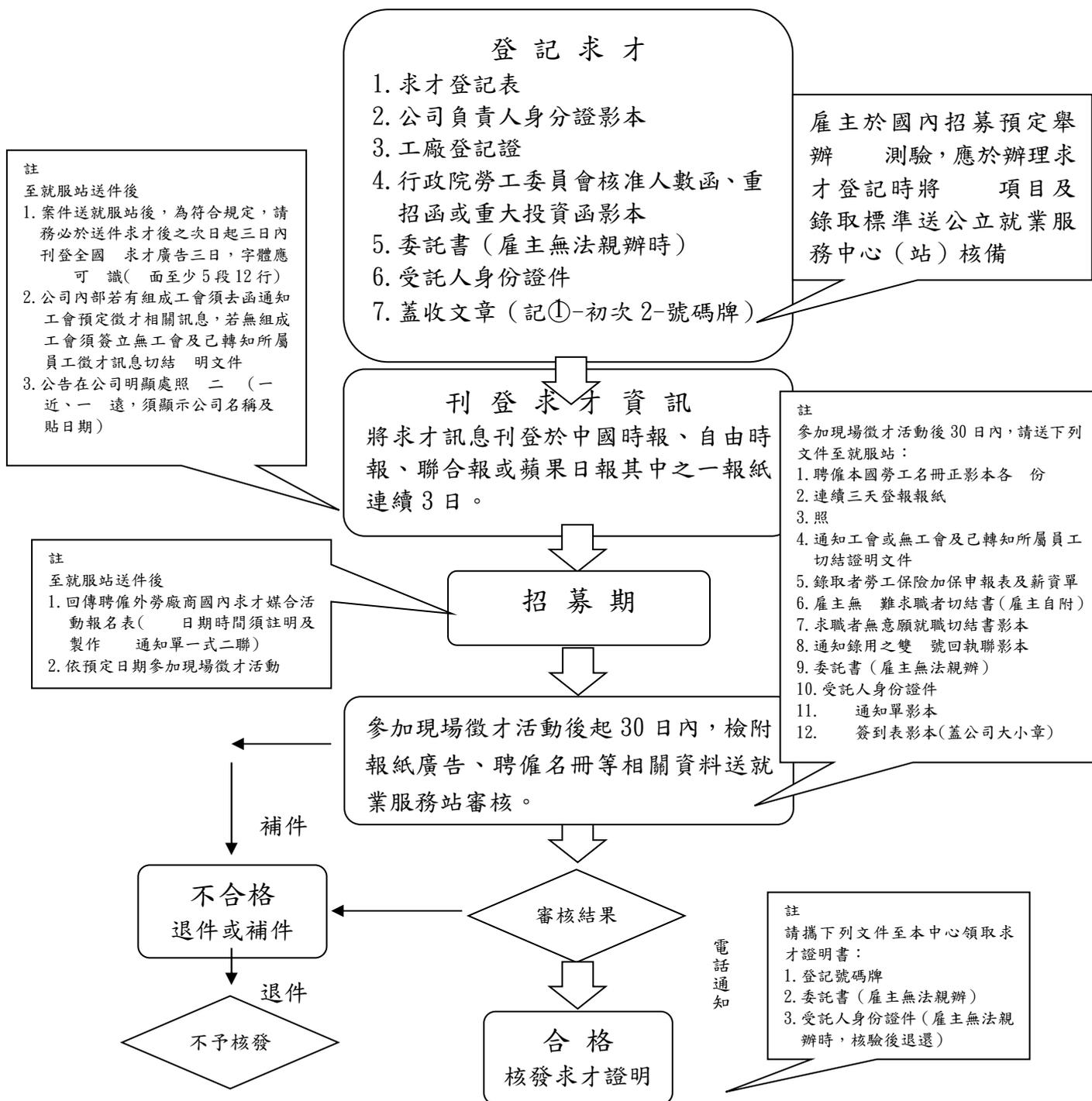
- 一、製造業技工：為吸引投資及增加就業機會，同意製造業重大投資案得申請聘僱外勞，並依據其所投資從事生產之項目別，由經濟部工業局認定區分為「非傳統產業」及「傳統產業」兩種，其中「非傳統產業」之投資總額應達新臺幣 10 億元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達 5 億元以上者；「傳統產業」之投資總額應達新臺幣 5 千萬元以上，其中機器設備加上廠房之投資金額須達 2 千 5 百萬元以上者。
- 二、營建業技工：為因應國家重大建設計畫的實施，由政府單位發包興建暨經政府單位核准獎勵民間投資興建的重大工程得標者，得申請聘僱外籍營造工。同時並公告受理製造業重大投資業者及公私立學校、社會福利機構及醫院興建工程得標業者，得申請聘僱外籍營造工。（90 年 5 月 10 日公告自 90 年 5 月 16 日(含)以後，新得標之重大工程停止引進外勞）。
- 三、船員：為顧及當前漁業發展之需要，開放以外國基地作業之遠洋漁船及近海漁船最低員額外之普通船員得申請聘僱外籍船員，但外籍船員與本國籍船員人數合計不得超過漁業執照登載之標準船員人數。
- 四、家庭幫傭：基於當前社會發展需要，家中有 3 歲以下 3 胞胎以上之多胞胎者及申請點數達 16 點以上者可專案受理申請外籍家庭幫傭；另為鼓勵外商

來臺投資，外商來臺投資金額或公司上年度在臺營業額達一定數額之外籍總經理或外籍主管級以上人員；或該等人員上年度在臺繳納綜合所得稅之工作薪資達一定數額以上者，得專案申請外籍幫傭。

五、機構看護工：為配合目前國內監護人力供需失衡現象，家庭或社會福利暨精神病患收容養護機構為照顧植物人，重度殘障者 或其他癱瘓者，得專案申請聘僱外籍監護工。

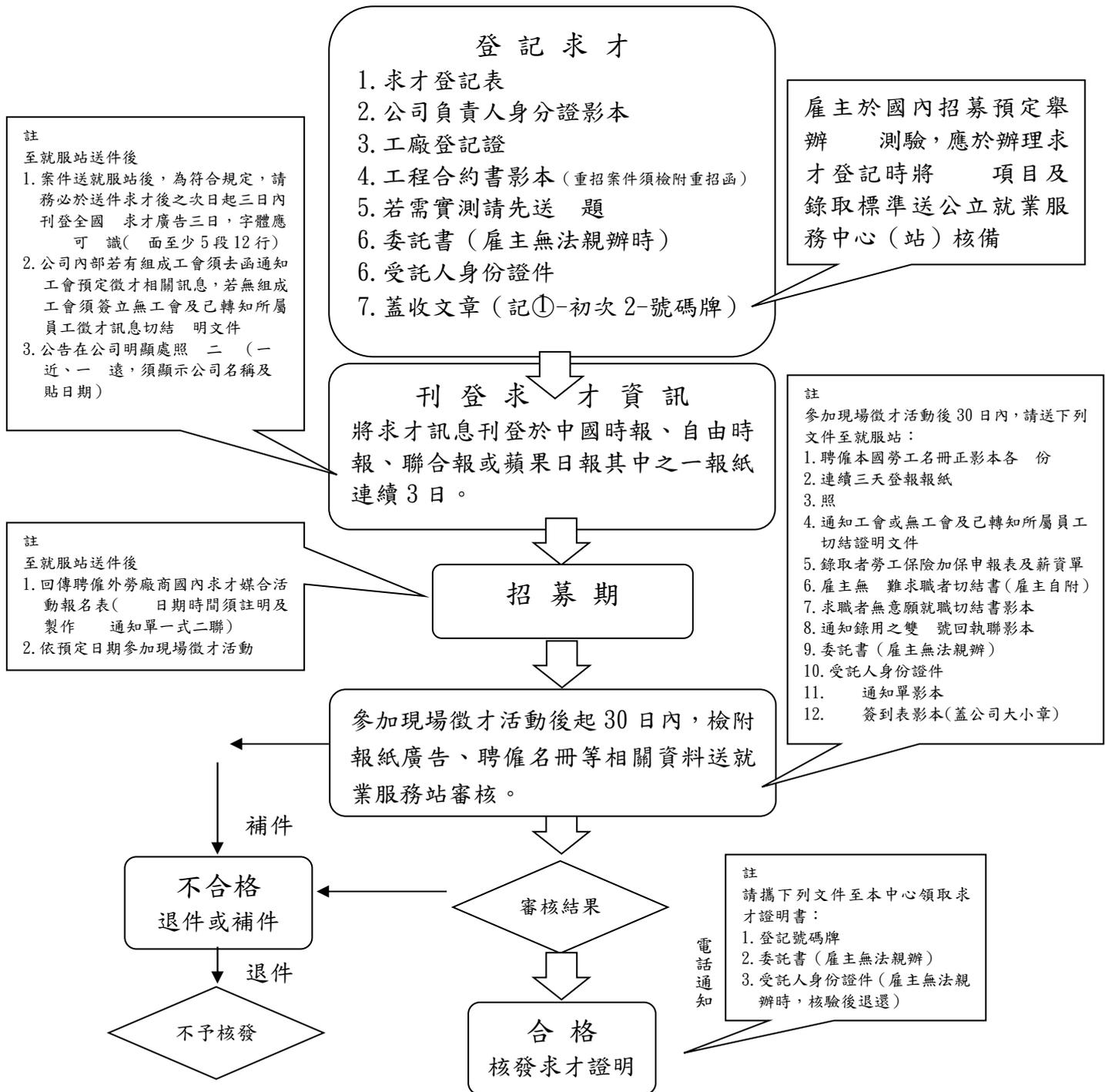
各類外籍勞工招募服務推介作業流程如下：

# 一、製造業技工招募服務推介作業流程：



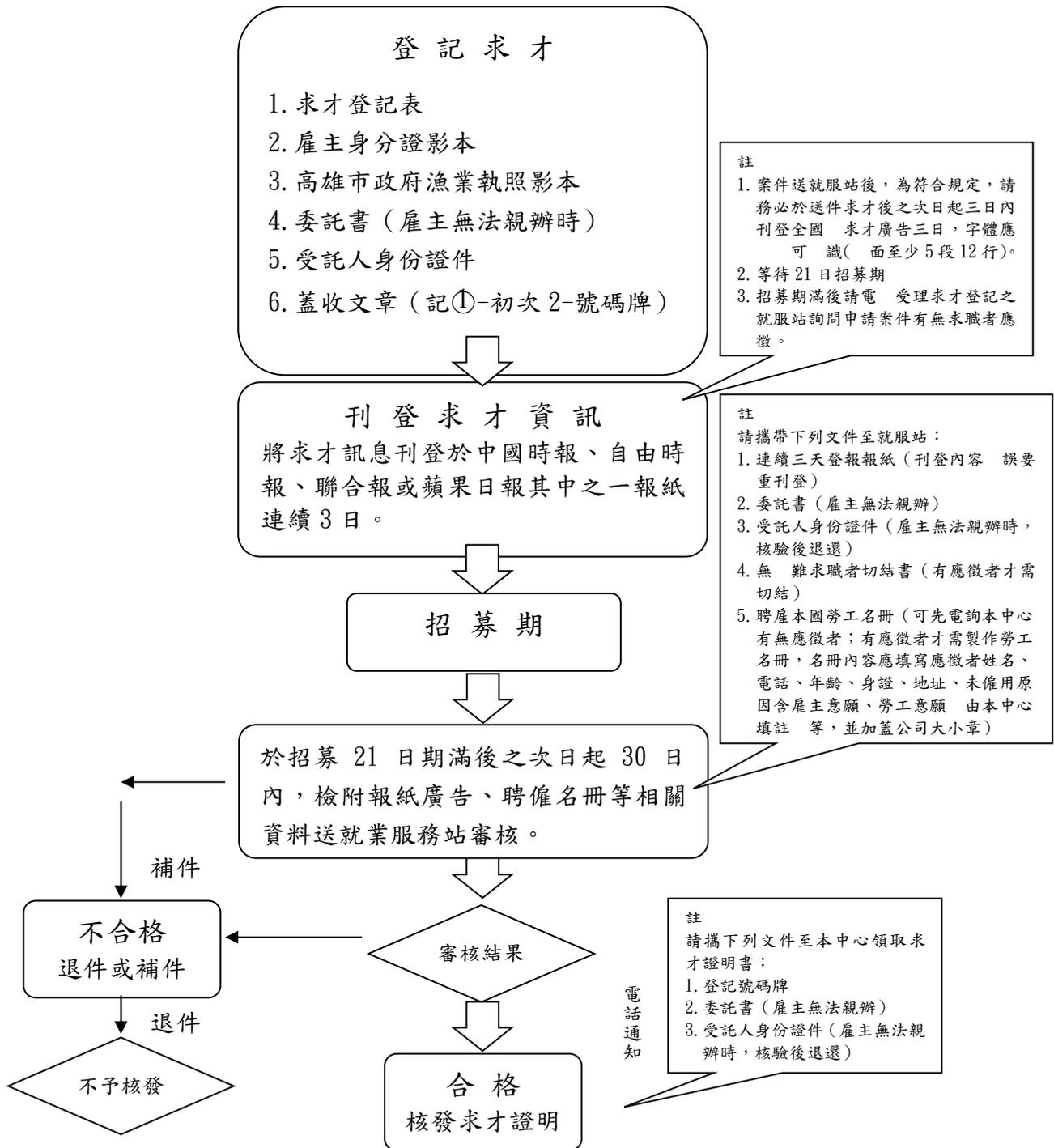
雇主於取得本市核發之求才證明後，請續詢勞委會職訓局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序。  
 勞委會職訓局總機 02-85902567；網址：www.evta.gov.tw

## 二、營建業技工招募服務推介作業流程：



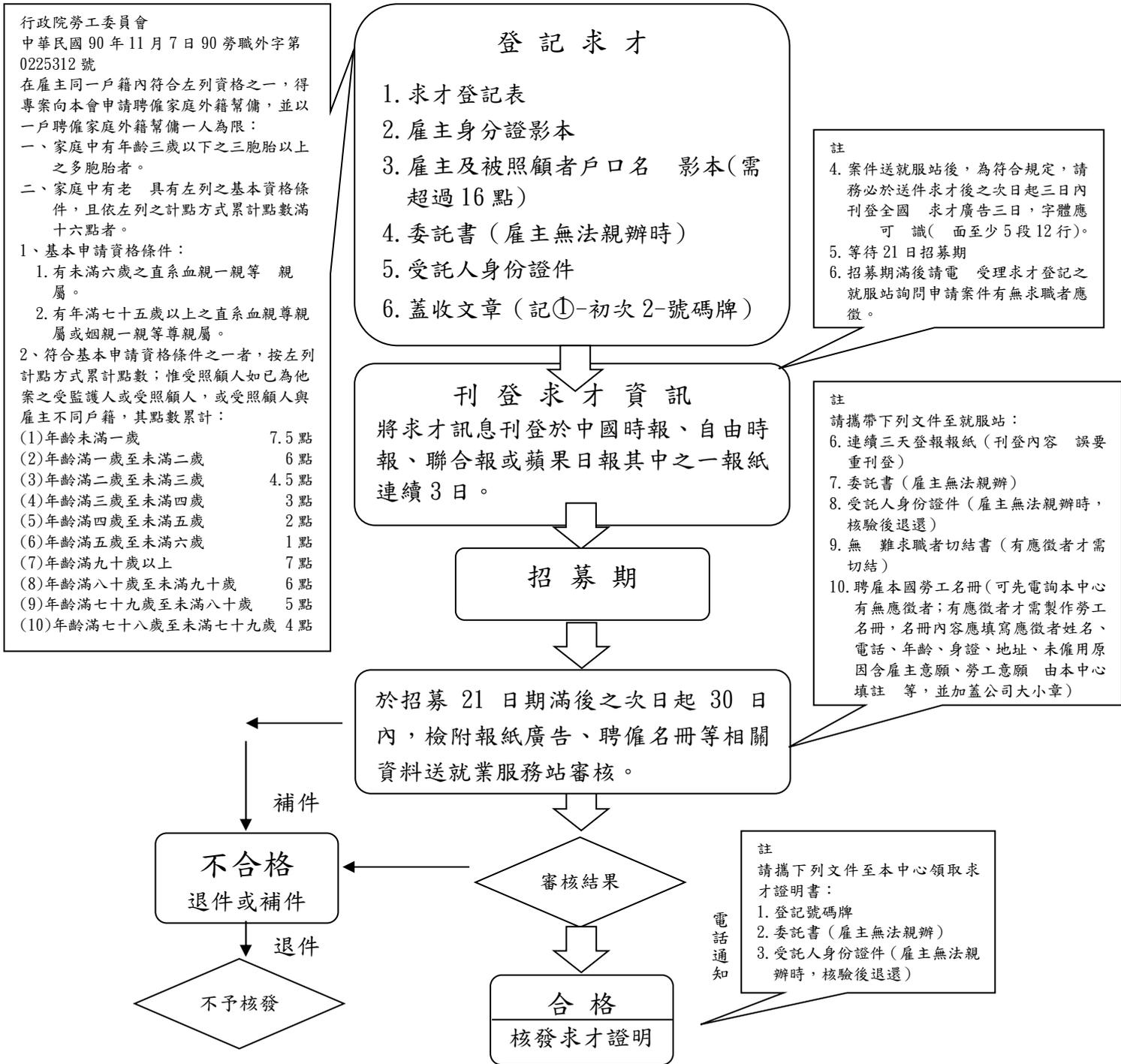
雇主於取得本市核發之求才證明後，請續 詢勞委會職訓局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序。  
勞委會職訓局總機 02-85902567；網址：www.evta.gov.tw

三、船員招募服務推介作業流程：



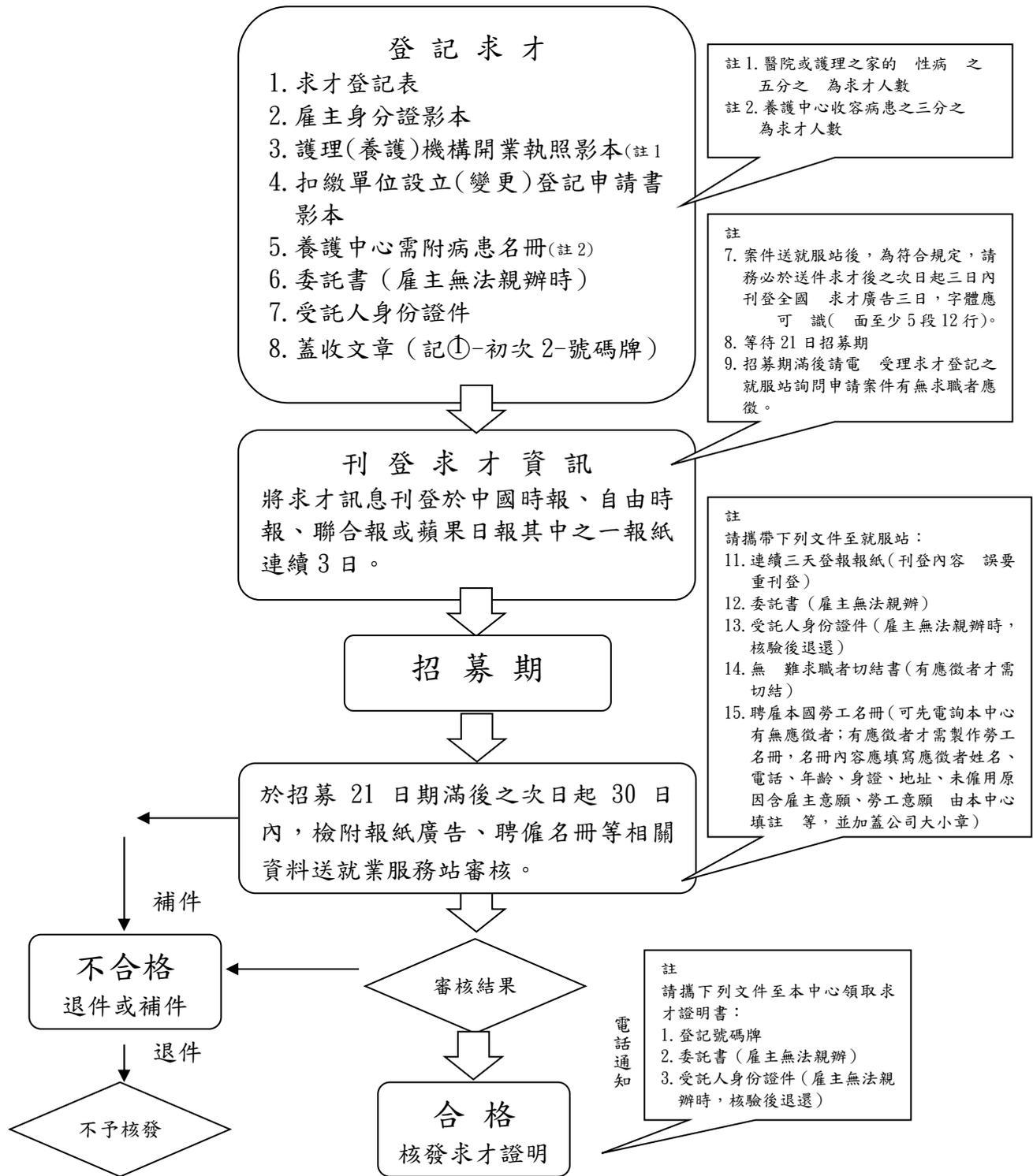
雇主於取得本市核發之求才證明後，請續 詢勞委會職訓局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序。  
 勞委會職訓局總機 02-85902567；網址：www.evta.gov.tw

#### 四、家庭幫傭招募工服務推介作業流程：



雇主於取得本市核發之求才證明後，請續 詢勞委會職訓局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序。  
勞委會職訓局總機 02-85902567；網址：www.evta.gov.tw

五、機構看護工服務推介作業流程：



雇主於取得本市核發之求才證明後，請續 詢勞委會職訓局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序。  
勞委會職訓局總機 02-85902567；網址：www.evta.gov.tw

雇主於取得核發之求才證明後，仍續 詢行政院勞工委會職業訓練局以便申請外勞「招募許可函」暨辦理聘僱外勞相關後續程序：

一、來臺應辦手續：

辦理入國簽證：外國人依規定申請入國簽證時，應檢具下列證明文件至我駐外籍勞工 出國辦事處 辦。

- (一) 行政院勞工委員會核發招募許可文件。
- (二) 經我國中央衛生主管機關認可醫院或指定醫院核發之 3 個月內健康檢查合格報告。
- (三) 專長證明。
- (四) 行為良好之證明文件。但外國人出國後 30 日內再入國者免附。
- (五) 經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。
- (六) 已簽 之勞動契約。

二、來臺後應辦手續：

- (一) 健康檢查：外籍勞工入國後 3 日內 (3 個工作日，例假日扣除)，雇主應安排其至行政院衛生署指定之醫院辦理健康檢查，並於該外國人入國後 15 日內，備 相關文件向行政院勞工委員會申請外籍勞工聘僱許可，雇主應於外籍勞工入國工作滿 6 個月、18 個月及 30 個月之日 前後 30 日內，安排其至指定醫院接受定期健康檢查，並自醫院核發健康檢查證明日起 15 日內，檢具本會核發之外國人聘僱許可文件、健康檢查

證明正本、受檢外國人名冊、前次健康檢查合格之同意核備函等文件，向所在地衛生主管機關核備。外籍勞工健康檢查項目任一項不合格者，為就業服務法第 73 條第 4 款之檢查不合格，應廢止其聘僱許可，即令其出國。但外勞健康檢查不合格項目如屬 內 生 便檢查不合格非屬侵入性 ，而於 30 日內 檢合格者，則不在此限。外勞轉換雇主時，新雇主應依規定於入國後 6 個月、18 個月及 30 個月定期辦理健康檢查。如接續聘僱時期，屬於應辦理定期健康檢查期間、或已逾應辦理健康檢查之期限，而尚未完成檢查者；新雇主於規定健康檢查期間內或自 接續聘僱之日起 7 日內 ，為其安排至行政院衛生署指定之醫院辦理健康檢查。受聘僱之外勞有不可歸責之重大事由，未能於規定期限內辦理定期健康檢查時，雇主得檢具相關證明文件向所在地衛生主管機關報備，並於 事由消失後 7 日內 補辦定期健康檢查。雇主並應於收受指定醫院核發健康檢查證明之日起 15 日內，送交所在地衛生主管機關核備。依就業服務法第 52 條第四項規定申請再入國工作之外籍勞工，雇主仍應辦理入國後 3 日、工作滿 6 個月、18 個月、30 個月之定期健康檢查。

(二) 聘僱許可：外籍勞工入國後 15 日 內，由雇主檢具下列文件，向行政院勞工委員會辦理聘僱許可。

1. 申請書。

2. 行政院勞工委員會核發之招募許可。（檢附重新招募許可者，應一併檢附入國引進許可函及名冊影本；遞補者應檢附遞補招募許可函及名冊影本）。
  3. 外國人名冊。
  4. 行政院衛生署指定之國內醫院出具之健康檢查合格證明。
  5. 外國人了解本法相關規定之切結書。
  6. 雇主向私立就業服務機構繳納就業服務費用或未委託私立就業服務機構辦理聘僱許可之切結書。
  7. 經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。
  8. 審查費收據正本。
  9. 其他經中央主管機關規定之文件。
- (三) 居留證：雇主應於外勞入國後 15 日內，持行政院勞工委員會核發之招募許可函、外籍勞工護照、在職證明（事業單位須含公司及負責人大小章）及 4 照，向外籍勞工居留所在地之內政部入出國及移民署服務事務大隊服務站辦理居留證及製作指 事宜。雇主應於外籍勞工聘僱許可有效期間內，持該外籍勞工之護照及行政院勞工委員會核發之展延聘僱許可函辦理延長居留證。未依上開規定辦理而逾期居留者，依法罰款並限令出國。新雇主接續其他雇主所聘僱外勞者，應於接獲行政院勞工委員會接續聘僱核准函之日起 14 日內，持該函及該外籍勞工之

護照、居留證，向外籍勞工居留所在地之內政部入出國及移民署服務事務大隊服務站，辦理變更雇主名稱及工作地點等異動事宜。

- (四) 重入國境：外籍勞工於聘僱許可期間內，如因 事件需返 或返 休假之情形，應於出國前 1 日自行或由雇主或仲介公司向工作所在地之內政部入出國及移民署服務事務大隊服務站申請重入國許可。外籍勞工重入國之許可期限，原則以 1 個月為限，若有特殊需要延長者，由勞雇雙方檢具書面資料向內政部入出國及移民署服務事務大隊服務站申請。返 之外籍勞工，如因故未於重入國許可有效期限內返臺者，應向行政院勞工委員會申請同意該外籍勞工再入國許可，始可辦理入國。
- (五) 外籍勞工行方不明報備：雇主對聘僱之外籍勞工有發生連續曠職 3 日失去聯繫之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關（各縣市政府）及內政部入出國及移民署服務事務大隊服務站，並副知行政院勞工委員會。
- (六) 離境報備：雇主應於所聘僱之外籍勞工聘僱許可期限屆滿前 4 個月內，向當地主管機關（各縣市政府）辦理驗證，且查無勞資爭議情事，再由當地主管機關核發證明文件另行通報行政院勞工委員會辦理離境報備，始由雇主為其辦理離境手續並使其出國。
- (七) 調派規定：「製造業之同一公司法人（即雇主）如有 2 個或 2 個以上之工廠時，如該 2 個或 2 個以上工廠所從事之行業皆屬行政院勞工委員會

核准得引進外籍勞工之 同一行業 者，基於業務需要，雇主可免經行政院勞工委員會核備，逕調派外籍勞工至其所屬其他工廠從事同一性質之工作。惟自 工廠調派外籍勞工至 工廠後， 工廠所聘僱外籍勞工人數不得超過本國員工總數 30%。又製造業之 方（即雇主）如因廠房不 所需，而向 方（自然人或法人）承 廠房時，如 兩方訂有 契約，基於業務需要，雇主可免經本會核備逕調派外籍勞工至向 方承 之廠房為 方（即雇主）從事經本會許可之同一性質工作，惟 方調派外籍勞工至 方承 之工廠後，該承 工廠部分所聘僱外籍勞工人數不得超過本國員工總數 30%。」另該工廠不以具備合法工廠登記證者為限；惟如發現雇主使勞工於違章工廠工作，應由查獲機關移由該業務主管機關（經濟部）依工商管理相關法令處理，以維護勞工權益。有關重大工程、公私立學校、社會福利機構、醫院興建工程及 2 億元以上重大投資興建工程（以下 稱重大工程）得標業者，基於業務需要，可免經行政院勞工委員會核備，逕調派外籍勞工至同一雇主（得標業者）之其他重大工程，從事營造業工作，惟調進之各重大工程之外籍勞工人數均不得超過各該工程依工程經費法人力需求 式計算所需人力之 30%。另重大工程得標業者申請調派外籍勞工至工程製品之製造廠工作，須事先於受調派地區辦理國內招募，經招募無法滿足其需要時，始得就不足人數，向本會依現行調派人數規定申請調派。又申請調派外籍勞工人數

與該製造廠商原有外籍勞工人數合計，不得超過該廠商本國員工平均勞保投保人數之 30% 以申請月之 2 個月前(含申請月)12 個月之平均數。雇主經本會許可調派外籍勞工後，如發生不當解僱本國勞工，或排 本國勞工之情事，經認定屬實者，即限令雇主調回所聘僱之外籍勞工至原核准之重大工程。雇主未經本會許可調派所聘僱外籍勞工至工程製品之製造廠工作，經本會認定有違反就業服務法規定之事實者，廢止雇主及所聘僱外籍勞工之聘僱許可。重大工程得標業者、一般營造業者及製造業者之外勞調派，除按現行調派原則辦理外，其調派所聘僱外籍勞工至九二一地 災區（台中縣（市）、南投縣（市）、彰化縣、 縣、義縣）及離 地區（金門縣、連 縣之馬 、 縣）工作，應事先於受調派地區招募本國勞工求才手續，經招募無法滿足其需要時，始得就不足人數向本會依現行調派人數規定申請調派。有關 2 億元以上重大投資業者獲准聘僱之外籍勞工，因屬專案性質，不得將其調派至原許可以外之地點工作。

## 肆、外籍勞工逃逸因素分析

外籍勞工會從雇主處所逃逸大致是因為仲介公司超收仲介費用、須還來臺前即已之務、與雇主相處發生問題、中間人協助安排逃逸並提供工作機會及外籍勞工對法律觀念較為等因素。

### 一、仲介公司超收仲介費用：

- (一) 仲介費之超收，是普遍的現象，除若大量入外籍勞工之工廠採直接引進公司及正派經營之仲介公司外，超收仲介費用之仲介公司為數不少，且因為外籍勞工市場供需之現實情況，要絕仲介公司超收仲介費用情形，甚有困難。
- (二) 在臺之仲介公司若依政府收費標準收費，仲介公司引進之外籍勞工數量若非維持一定數額以上，將不符成本，然現外籍勞工配額有限，仲介公司又多，多少，在爭情況下，為維持公司開銷，勢必有不仲介公司違法超收仲介費用情形。
- (三) 外籍勞工出國之仲介公司為取得配額及獲取利，亦與在臺仲介公司合作，變相超收仲介費用，如立外籍勞工來臺前需在該國訓練中心接受語言訓練等名目，向來臺工作之外籍勞工先行收取費用，如該外籍勞工無法提供合約新臺幣 20 至 30 萬元之訓練、來臺機及辦理各項證件費用，該外籍勞工先向原屬國行貸款，於該外籍勞工來臺工作後，再從其薪資所得按月扣款還。

(四) 外籍勞工所屬 出國之工資普 較低，且失業率甚高，因此在資訊不足及爭取出國工作機會下，外籍勞工明知被超收仲介費用， 願意配合，甚或在不了解來臺尚需按月扣款之情況下，簽立切結書，直至來臺工作後發現有被扣款以致所得與提供勞務不相當之情形，為逃避再被扣款，即 生違約及逃離原仲介公司掌控之動機，進而從原雇主處所逃逸。

(五) 亦有若 我國仲介公司，先行預支外籍勞工出國前之預 貸款，用於繳交機 款、訓練費及辦理各項證件等費用，然該外籍勞工來臺工作後再由該仲介公司由該外籍勞工之工作所得按月扣款，在受不了仲介剝削情況下，因而自原雇主處所逃逸。

## 二、須 還來臺前即已 之 務：

(一) 外籍勞工於來臺前與來臺後之護照、入國簽證、機 、健康檢查證明等文件均由其自行負擔，為支付來臺申辦文件之費用，在尚未來臺前即向其所屬國之財務公司或 行 貸，另有與在臺之雇主、仲介公司約定，先由雇主或仲介公司墊付，再按其每月所得分期扣還， 些外籍勞工為規避 務，主觀上認為至其他違法雇主處所工作除不用 還 務外，亦不用向仲介公司繳交每月新臺幣 1 千 5 百至 1 千 8 百元不等之服務費，於是逃逸。

(二) 外籍勞工所屬國之財務公司與在臺之財務公司亦屬相關聯之營利事業，外籍勞工向其所屬國之財務公司 貸須負擔高額利息，往往有延遲或拒

絕按月 還情形發生，此時在臺之財務公司會先 通知予該外籍勞工之  
雇主，通知其所聘僱之勞工有 務，請雇主向勞工轉達行使 還之  
義務，若該勞工仍未 還，在臺之財務公司即向我國法院提出民事訴  
，  
法院行使金 支付命令之 決書 達，即扣繳該勞工每月所得 1 3 予  
告訴人，被扣薪之外籍勞工為規避扣款，可想而知亦會從原雇主處所逃  
逸。

(三) 向其所屬國 行 貸或與在臺之雇主、仲介公司約定按月扣薪 還之外  
籍勞工，亦會因要規避 務，從原雇主處所逃逸，為違法雇主工作以獲  
得較高之報酬。

三、與原雇主相處發生問題：外籍勞工在原雇主處所工作期間，超時工作，雇  
主給付之薪資明顯短少，受不了雇主責 或不當管理及指派從事許可項目  
以外之工作，因先前來臺前已 貸繳交機 款、訓練費及辦理各項證件等  
費用，又不 各項保障外籍勞工之法令，不知如何轉換雇主，恐因終止聘  
僱契約回國後，無能力還 務，於是 而 險，自原雇主處所逃逸；亦有  
雇主主觀上認為其所聘僱之外籍勞工不服管教， 幫勞工轉換雇主手續繁  
雜，為縮短遞補外籍勞工時效；又或為達其報復心態，在明知該勞工所在  
地情況下，於 報勞工逃逸後，復向警察機關密報，利用警察為工具，由  
警察出面查緝並予以遣返，不知申訴管道的外籍勞工， 只好 認返國。

四、中間人協助安排逃逸並提供工作機會：外籍勞工於逃逸前，通常需有中間

人協助安排才有非法工作之機會，若 違法仲介為獲取利 ，常有 外  
籍勞工逃逸，並提供工作機會，再從中 取傭金。

五、外籍勞工對法律觀念較為 ；外籍勞工來臺工作主要目的為 ，然我  
國提供其就業市場，外籍勞工主觀認知， 從原雇主處所逃逸，並非違法，  
此為 法觀念不足產生之逃逸行為。

## 伍、現行查緝行蹤不明外籍勞工權責機關作為

一、就業服務法第 62 條第 1 項：主管機關（勞委會、各縣市政府）、警察機關、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；現行查緝行蹤不明外籍勞工權責機關計有勞委會、各（市）縣政府；委由勞工局辦理、警察機關、海岸巡防機關。

### 二、執行查緝流程：

（一）前往外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所執行檢查時，應攜帶並主動出示主管機關所出具實施檢查之公文函件，或執行檢查人員之身分證明文件，且不得 報所屬單位名稱，會同當地警察機關、入出國及移民署專勤隊或勞工主管機關共同辦理；檢查護照、居留證等相關證件並查詢電腦，確認是否為行蹤不明外籍勞工。

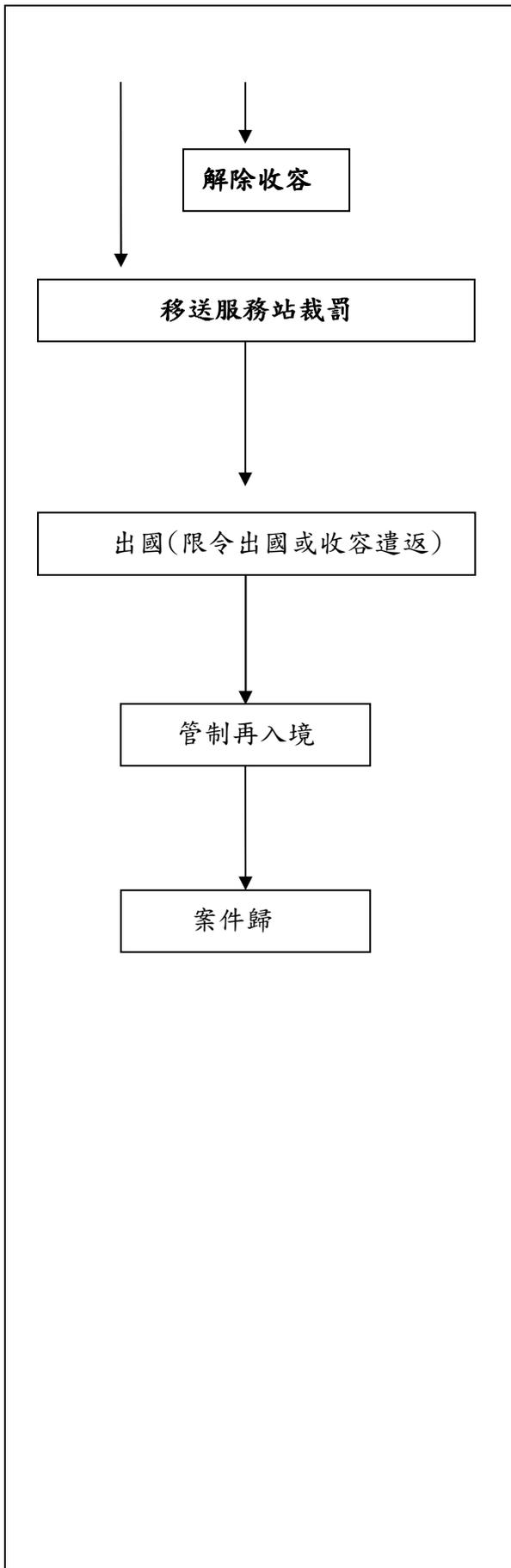
（二）確認違法者之人別身分及違法事實等，予調查證據，並 入追查有無非法雇主與仲介及其他涉案人，實施調查，作成書面紀錄；查獲違反就業服務法之行蹤不明外籍勞工、非法仲介或雇主，應檢附案 函送當地勞工主管機關依法處理；如違法雇主或仲介不配合製作 錄或接受調查時，應依據行政程序法第 39 條規定通知當事人到場（行政程序法第 39 條：行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意，通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。）若當事人經通知而仍不到場，則檢附相關資料，逕行函送勞工

主管機關依法裁罰。

(三) 行蹤不明外籍勞工查獲後交入出國及移民署專勤隊、收容所辦理收容、遣返。

現行外國人違法行為查處標準作業程序如下：

流 程	作 業 內 容
<pre> graph TD     A[備整備] --&gt; B[執行查處]     B --&gt; C[舉發單逾期]     B --&gt; D[觸犯刑事法規]     B --&gt; E[違反行政法規]     C --&gt; F[有罪執行完畢]     D --&gt; G[函送地檢署]     E --&gt; H[函送相關權責機關]     G --&gt; I[起訴]     G --&gt; J[不起訴]     I --&gt; K[決]     J --&gt; L[無罪]     K --&gt; F     H --&gt; L     </pre>	<p>一、 備整備 (權責人員：專勤隊)</p> <p>(一)視案情需要執行勤務派遣，並交付任務及告知應 意事項。</p> <p>(二)應勤 備 (視需要增減)：執勤人員識別證、檢查紀錄表、 、 話 錄用紙、照相機、錄 機、無 電、法令手冊等。</p> <p>二、執行查處</p> <p>(一)查察重點：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、 檢查護照 (或旅行文件)、居留證 (或永久居留證) 等相關證件並查詢電腦，確認身分。</li> <li>2、 確認有無非法工作：是否合法聘僱，是否逾越工作許可內容。</li> </ol> <p>(二)如有涉 犯罪行為，須實施 時，應依規定 請 。</p> <p>三、查獲非法活動或工作案件處置重點及程序如下：</p> <p>(一)舉發單 逾期案件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、 罰鍰：移由服務站依法裁處。</li> <li>2、 出國：由服務站於其護照上加蓋「逾期停留 (居留)，已依法處理，限於○年○月○日前出國」章 ，限令其出國 (視同完成 出國處分)。</li> </ol> <p>(二)違反行政法規：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、 瞭解當事人是否通 中文，告知有無請 通 在場協助之必要，於徵求被調查人意 後，於 錄內載明。</li> <li>2、 調查：應確認違法者之人別身分及違法事</li> </ol>



實，予調查證據，並入追查有無非法雇主與仲介及其他涉案人，實施調查，作成書面紀錄。

- 3、函送：查獲違反就業服務法及入出國及移民法之個人、非法仲介或雇主，應檢附案函送當地勞工主管機關及服務站依法處理。
- 4、出國：由服務站於其護照上加蓋「已依法處理，限於○年○月○日前出國」章，限令其出國(視同完成出國處分)，必要時，並得依入出國及移民法第36條第1項第1款予以收容。

(三)觸犯刑事法規：

- 1、瞭解當事人是否通中文，告知有無請通在場協助之必要，徵求當事人意，並告知有關刑事訴法第95條權利事項(應否任護人-聘律師)，於錄內載明。
- 2、詢問：應確認犯罪疑人之人別身分及犯罪事實等，予詢問，並入追查有無非法仲介及其他涉案人，製作成書面紀錄。
- 3、函送：以函檢附函送資料、查宗資料、錄(影)帶連同必要證物，送該管地檢署辦。
- 4、起訴或不起訴：
  - (1)起訴：法院決結果辦理。
  - (2)不起訴：視當事人是否違反入出國及移民法規定，如有違反則移送服務站裁罰後，於其護照上加蓋「已依法處理，限於○年○月○日前出國」章，限令其出國(視同完成出國處分)，必要時，並得依入出國及移民法第36條第1項第1款予以收容；如無違反則應立即解除收容。
- 5、決：
  - (1)有罪並執行完畢：移送服務站裁罰後，於其護照上加蓋「已依法處理，限於○年○月○日前出國」章，限令其出國

	<p>(視同完成 出國處分)，必要時，並得依入出國及移民法第36條第1項第1款予以收容。</p> <p>(2) 無罪：視當事人是否違反入出國及移民法規定，如有違反則移送服務站裁罰後，於其護照上加蓋「已依法處理，限於○年○月○日前出國」章，限令其出國(視同完成 出國處分)，必要時，並得依入出國及移民法第36條第1項第1款予以收容；如無違反則應立即解除收容。</p> <p>(四)登錄查獲資料：將查獲資料登錄於「外人收容查處資料系統」之「查處資料維護」。</p> <p>(五)廢止外僑居留證：如非法工作之外國人目前具有合法居留身分者，應依規定廢止其外僑居留證。(專勤隊轉報服務站辦理)。</p> <p>四、案件歸專 歸。</p>
--	---

**意事項：**

1. 行蹤不明外勞於廢止聘僱許可前被查獲者，可依據該外勞非法工作之事實，逕以其違反入出國及移民法第34條第5款(違反第27條規定，從事與申請停留、居留目的不符之工作或活動者)，執行 出國處分(應開立 出國處分書，或逕於其護照上加蓋「已依法處理，限於○年○月○日前出國」章，限令其出國)，並依法執行收容及廢止外僑居留證之處分(廢止期間回 至外勞行蹤不明之日期)。
2. 一案不二罰原則： 先前已查處完畢案件，當事人雖經限令出國，惟逾期仍未出國者，其再經查獲，依據本項原則，不得再以其逾期為由，重 罰鍰。必要時，應開立收容處分書， 完成出國手續後，執行強制遣返。
3. 其他應 意事項：
  - (1)出勤前應先掌 確實情報，查處時間以白天及本轄區為原則， 有越區查處之必要時，應事先通報所屬專勤事務大隊並知會當地專勤隊等單位。
  - (2)前往外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所執行檢查時，應攜帶並主動出示主管機關所出具實施檢查之公文函件，或執行檢查人員之身分證明文件，且不得 報所屬單位名稱，會同當地警察機關或勞工主管機關共同辦理。
  - (3)查處時首應確認當事人國籍，有必要至宗教處所(教、院或 等)或其 查時，應有相當理由或合理證據，以免落人 涉宗教自由之口實。
  - (4)為確認當事人身分，除應查明入出國或居留資料外，若涉及非法工作情事，應請雇主提出工作許可等相關證明。
  - (5)查處人員應熟 相關法令，查處時務必 意執行態度及技。如涉及語言 通問題，依刑事訴 法第99條規定：「被告為 或 或語言不通者，得用通，並得以文字訊問或

命以文字陳述。」得先徵詢當事人之同意，於必要時，請通 人員在場協助詢問外國人及處理後續事宜。

(6) 雇主初次違反就業服務法案件，如違法雇主或仲介者，不配合製作 錄或接受調查時，應依據行政程序法第 39 條規定通知當事人到場。(第 39 條：行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意 ，通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。)若當事人經通知而仍不到場，則檢附相關資料，逕行函送勞工主管機關依法裁罰。

(7) 依刑事訴 法第95條規定：訊問被告應先告知左列事項

一、犯罪 疑及所犯所有罪名。罪名經告知後，認為應變更者，應再告知。

二、得保持 ，無須違背自己之意思而為陳述。

三、得 任 護人。

四、得請求調查有利之證據。

陸、現行行蹤不明外籍勞工與雇主勞資爭議權責機關作為

一、勞資爭議處理法第 4 條：本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；

在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

二、辦理外籍勞工勞資爭議協調申請標準作業流程：

（一）辦理外籍勞工勞資爭議協調申請標準作業流程圖

作業階段	作業流程	作業期限
申請 收件	<pre> graph TD     A[當事人提出申請 (電話、書面)] --&gt; B[行政主管機關]     C[電話直播：1955 或機場服務站提出申請] --&gt; B             </pre>	1 日
協調	<pre> graph TD     A[行政主管機關] --&gt; B[排定協調日期及 派協調人員 並通知當事人]     B --&gt; C[開協調會議]             </pre>	10 日
處理結果	<pre> graph TD     A[開協調會議] --&gt; B[達成協議]     A --&gt; C[無法協議]     C --&gt; D[調解]     D --&gt; E[訴、仲裁]     D --&gt; A             </pre>	3 日

(二) 辦理外籍勞工勞資爭議協調申請標準作業流程 明

作業階段	作業流程	權責單位 人員	明	作業期限
申請收件	當事人提出申請 (電話、書面)	申請人	外籍勞工有相關單位或相關爭議事項需要協調時，填寫「爭議協調申請書」或 過 1955、機場服務站，以電話、書面向行政主管機關提出相關申訴內容。	5 日
協調	協助並安排協調會議	勞資關係科	承辦人依申訴內容，協助當事人： 1. 告知相關法令規定 2. 排定協調日期 3. 派協調人員 4. 通知當事人 開協調會議	
處理結果	協議完成與否	勞資關係科	協調會議 開如達成協議 成紀錄，雙方依協調內容履行；如未達成協議，可再申請調解，再進行調解或進行訴 等方式處理，由申調人決定。	

## 柒、現行安置、收容及遣送行蹤不明外籍勞工權責機關之作為

行蹤不明外籍勞工查獲方式計有自行到案及查獲機關主動查獲到案，除行蹤不明外籍勞工查為人口 運之疑 被害人或被害人由內政部入出國及移民署辦理分別收容或安置外，行蹤不明外籍勞工之自行到案、查獲案件亦由內政部入出國及移民署專勤事務大隊各專勤隊辦理後續臨時收容及遣送（附錄一），另 15 日內無法完成遣送者，移由內政部入出國及移民署服務事務大隊各大型收容所接辦收容、遣送，因到案方式的不同，現行收容及遣送流程亦有區別。

（一）行蹤不明外籍勞工自行到案且有意願自行出國者作業流程：（附錄二、附錄三）

內政部入出國及移民署逾期居（停）留外國人自行到案且有意願意行出國作業程序

一、為管理違反入國及移民法（以下 稱移民法）之逾期居（停）留外國人，且符合移民法第 38 條第 1 項入出國及移民署（以下 稱本署）得 予收容之情形時，本署應考量其自行到案並表示自行出國之意思表願，並依「違反入出國及移民案件查處及行政罰鍰執行作業程序」查處並執行行政罰鍰，否准其自行出國，爰訂定本作業程序。

二、本原則用詞定義如下：

（一）逾期（居）停留外國人：外國人在臺灣地區停留或居留期間屆滿，逾期停留或居留者。

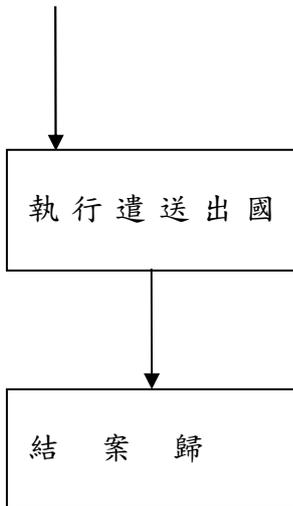
（二）自行到案：以自動接受裁罰為必要，告知自己知所在，接受轄管公權力拘束之下，或自居於可接受裁罰狀態；但告知 接受裁罰 未到案，不在此限。

三、逾期（居）停留外國人自行到案表示願意自行出國時，本署調查人員應先確認其身分後，按其事實及證據，依行政程序開始調查，並製作調查 錄，調查態度應 切，必要時應有通 人員在場協助；調查完畢認有具體違法事實者，調查人員應製作「舉發違反入出國及移民案件通知書」。

四、本署調查人員應先依據人口 運防制法鑑別逾期居停留外國人是否為人口 運被害人。被鑑別為人口 運被害人時應依人口 運被害人鑑別原則第 7 點規定辦理，因被 運另涉刑事案件者，應於移送案件時明確記載其為人口 運被害人，遇當事人須 案移送時，應 意於移送過程與其他共犯區 ，確保其人身安全。

五、逾期（居）留外國人（含受收容處分之受收容人）自行到案並完成行政調查且具備下列要件時，准予自行出國：





專勤隊收案承辦人員

專勤隊收案承辦人員

專勤隊收案承辦人員

專勤隊收案承辦人員

專勤隊收案承辦人員

專勤隊收容戒護人員

專勤隊收容戒護人員

專勤隊收容戒護人員

專勤隊收容戒護人員

專勤隊收容戒護人員  
及承辦人員

專勤隊收案承辦人員

關查獲移送收容案件，或視案情需要進行訊釐及證手續，應檢視初訊錄是否符合收容要件規定並意於必要時上戒護。如不符合收容要件者得不予收容，應通知其親辦理責付或具保帶回。

(四) 確認護照或其他入境許可文件效期(請參照 意事項一)。

(五) 通緝管制查詢：  
進入本署電腦查詢系統，查詢有無經通緝或管制出境情形。

(六) 進入外人管理資訊系統建。

(七) 進入入出境指系統建立比對指  
案(請參照 意事項二)。

(八) 開具出國(強制出境)及收容處  
分書並完成公示送達。

## 二、臨時收容

應確實依本署函「臨時收容所管理作業規定」辦理臨時收容事宜，作法如下：

(一) 收容文件是否備：臨時收容入所單等。

(二) 執行身體檢查及行檢查：

1、查身由上而下，應意口、  
、帶層及、  
內及貼身衛生用品等位置。

2、身時應意男、女分開實施，身  
或檢查婦女之身體應由女性人員為  
之。

3、檢查發現其身體有外傷、病、懷  
或其他情形者，應細記錄其原因、  
狀況，並報告分隊長以上部必要  
之處置。

4、為防制品害，辦理入所手續時，  
相關行內容物一律並出檢  
查，發現違禁品時應立處理。

(三) 財物保管

1、受收容人之財物或重物品應以財務  
保管保管，由承辦人員及受收容人

專勤隊收容戒護人員  
及指定財物保管人員

專勤隊承辦人員或收  
容戒護人員

專勤隊承辦人員及收  
容戒護人員

專勤隊承辦人員

專勤隊承辦人員及收  
容戒護人員

專勤隊承辦人員及收  
容戒護人員

專勤隊解送或承辦人  
員

專勤隊解送戒護人員

於保管 口處簽名或 指印，以資  
識別。

2、財物保管 應置於指定處所上 ，由  
指定專人列冊管理；其他手提包、手  
機、SI 等非屬財物或 重物品之  
身行 等物品應另置放於適當處所集  
中保管。

3、財物保管 時，應由承辦人員或  
執行收容勤務人員會同受收容人共同  
，並於登記 上註記 日期及  
取用之財物或物品，財物或物品取用  
完畢後，應將財物保管 重新 並  
於 口處重新簽名或 指印。

4、收容處分書如有收容期限限制，應  
意是否到期，有將屆期且仍符合收容  
要件之受收容人，應另開具延長收容  
處分書，否則應立即解除收容。

(四) 隊內應訊：應依照本署詢問受收容人作  
業規範辦理。

### 三、解送大型收容所收容

(一) 被解送人：受收容人涉案或無法立即  
遣送出境者，得解送至大型收容所收  
容；解送前，應先與大型收容所管理  
人員確認容納收容人數。

(二) 辦理臨時收容所出所手續。

(三) 進入外人管理資訊系統建，並進入  
入出境指 系統比對指 案(請參  
照 意事項二)。

(四) 入所前應備 受收容人之文件，於入  
大型收容所 4小時前傳 入所申請表  
(含解送人員手機號碼)及完成預約  
辦理時間。

(五) 指派戒護人力應與受戒護人以 1:1  
(不含 )為原則派遣，臺北市、  
臺北縣、桃園縣專勤隊人力未派補  
前，依 意事項四指派執行遣送勤務  
人力；遣送重要刑事人犯則以 2 人戒  
護 1 人，被解送人每增加 1 人即多派  
遣 1 人戒護，餘此類推。

專勤隊 部、解送戒  
護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人員

專勤隊解送戒護人  
員、收容所引導人員

專勤隊遣送戒護人員

專勤隊遣送戒護人員

專勤隊收案承辦人員

(六) 勤前教育及檢查：

由分隊長以上 部或指定之人員實施並律定帶班人員，實施內容含對象財物、任務重點、風紀、道安、執勤紀律等之提示及應勤 備（含無電、戒具及 器）及 之檢查，並規劃行 。

(七) 戒護人員及被解送人先行如 。

(八) 戒具及 器使用時機：

- 1、戒具及 器配備使用依 意事項七辦理，並由副隊長以上 部指定配 數及人員。
- 2、被解送人於解送全程一律上手 ，得視情況加 或加帶手 為備用（請參照 意事項八）。
- 3、使用 器押解時，以一 一 為原則並視情況增配，配 者應 於座位置。

(九) 行 前之安檢及道安：

- 1、 ；應協助戒護， 程前檢查中控 並應上 （兒 安全 ），一律關 ，行 時應遵 交通規則，意行 安全。
- 2、執行解送人員： 意被解送人動作，時保持警戒，不得留有任何 逃 因（含藉故中途上 ），以避免 逃情事發生。

(十) 專勤隊未依約定時間到達時，得由大型收容所先以電話聯繫，確認到達時間。

**四、執行遣送出國**

(一) 整備階段：

- 1、檢查 備（戒具及 器）及 ，並規劃行 。
- 2、辦理遣送公函（含勤務派遣表），受文者為航 警察局及本署國境事務大隊等。
- 3、被遣送人為大陸地區人民、香港澳門地區居民時，應事先至服務站辦理出

- 境證（請參照 意事項三）。
- 專勤隊遣送戒護及收案承辦人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊遣送戒護人員
- 專勤隊 部及遣送戒護人員
- 4、備 受收容人之有效出國（境）證照、ED、辦 逾期罰鍰、機 等出國手續應備文件。
- 5、進入本署電腦查詢系統，再次確認有無經通緝或管制出境情形。
- 6、依交通部民用航 局之「無人戒護下之被遣送人員 機作業處理程序」及「受戒護人員 機作業處理程序」，填報 機通知單，並於 機前 24 小時傳送通知航 公司，確認身分及機位。
- 7、勤務派遣
- (1) 執勤人力：
- 編排適當人力執行遣送（人力不足時，報請大隊部調度支 ），戒護人力應與受戒護人以 1:1（不含 ）為原則派遣，臺北市、臺北縣、桃園縣專勤隊人力未派補前，依 意事項四指派執行遣送勤務人力；遣送重要刑事人犯則以 2 人戒護 1 人，被遣送人每增加 1 人即多派遣 1 人戒護，餘此類推。
- (2) 有專案、特殊、遣送量大或遣送對象有重大刑犯或明顯抗拒或 逃之虞者，應先行通報國境事務大隊特殊勤務隊派員協助引導及戒護事宜（請參照 意事項七）。
- (3) 適派遣出勤 ，避免超載。
- (4) 嚴格控管行 ：
- 遣送對象之行 依航 公司所訂標準，不得超量、超重，以免為鬆 藉口。
- (二) 執行階段：
- 1、勤前教育及檢查：
- 由分隊長以上 部或指定之人員實施並律定帶班人員，實施內容含對象財物、任務重點、風紀、道安、執勤

- 專勤隊遣送戒護人員 紀律等之提示及應勤 備（戒具及 器）及 之檢查，並規劃行 。
- 專勤隊遣送戒護人員 2、戒護人員及被遣送人先行如 。
- 專勤隊遣送戒護人員 3、戒具及 器使用時機：
- 專勤隊遣送戒護人員 (1) 戒具及 器配備使用依 意事項七 辦理，並由副隊長以上 部指定配 數及人員。
- 專勤隊遣送戒護人員 (2) 被解送人於解送全程一律上手 ， 得視情況加 或加帶手 為 備用（請參照 意事項八）。
- 專勤隊遣送戒護人員 (3) 使用 器押解時，以一 一 為原 則並視情況增配，配 者應 於 座位置。
- 專勤隊遣送戒護人員 3、行 前之安檢及道安：
- 專勤隊遣送戒護人員 (1) ；應協助戒護， 程前檢查中 控（兒 安全） ， 一律關 ， 行 時應遵 交通規則， 意行 安全。
- 專勤隊遣送戒護人員 (2) 執行遣送人員： 意被遣送人動作， 時保持警戒，不得留有任何 逃 因（含藉故中途上 ），以避 免 逃情事發生。
- 專勤隊遣送戒護人員 4、 達機場前之聯繫：
- 遣送重要刑事人犯或特殊對象，通報 本署國境事務大隊特殊勤務隊於機 場區域內協助引導及戒護事宜者，於 達機場前，應先行密切聯繫， 利 戒護過程 接無誤。
- 專勤隊遣送戒護人員 5、 達機場時安全維護：
- 專勤隊遣送戒護人員 (1) 專勤隊行 之 於 達機場後， 執勤人員（含 ）應先行下 至 警戒位置警戒，被遣送對象下 前 應 一檢視有無鬆 。
- 專勤隊遣送戒護人員 (2) 被遣送人下 後自行提領行 ， 停放於指定之公務停 位，避免 先行停放停 場再 行至出境航 ，以免增加 逃或被 機會（請 參照 意事項九）。

- 專勤隊遣送戒護人員 (3) 被遣送人自登機劃位、查驗通關至機前，均應全程戒護。
- 專勤隊遣送戒護人員 (4) 進入管制區後始發放個人財物及手機（不得提前發放）；或先行個人財物及手機置於託運行內。
- 專勤隊遣送戒護人員 (5) 登機前鬆。
- 專勤隊遣送戒護人員 (6) 登機，意目視，待機門關、撤後，始得返回命。

#### 五、遣送結案歸

- 專勤隊遣送人員 (一) 被遣送人為大陸地區人民或香港澳門居民時，執勤人員返回命後立即填寫註參單送請註參（可先行傳後補正本），將被遣送人相關證資料整移請移民資訊組製作歸。
- 專勤隊遣送人員 (二) 被遣送人為外勞時，執勤人員返回命後立即以電話通知外勞原雇主或仲介，利其申請外勞之入出國日期證明以向行政院勞工委員會辦理後續事宜。
- 專勤隊戒護人員

#### 六、執行其他戒護（就醫、提訊、外出提款或辦理旅行文件等）

- 專勤隊戒護人員 (一) 戒護人力：編排適當人力執行解送，戒護人力應與受戒護人以 1:1（不含）為原則派遣。
- 專勤隊戒護人員 (二) 戒護人員及受戒護人先行如。
- 專勤隊戒護人員 (三) 戒具及器使用時機：
- 專勤隊戒護人員 1、戒具及器配備使用依意事項七辦理，並由副隊長以上部指定配數及人員。
- 專勤隊戒護人員 2、受戒護人於戒護全程一律上手（請參照意事項八），得視情況加或加帶手為備用。
- 專勤隊戒護人員 3、使用器押解時，以一為原則並視情況增配，配者應於座位置。
- 專勤隊戒護人員 (四) ：應協助戒護，程前檢查中控（兒安全），一律關，行

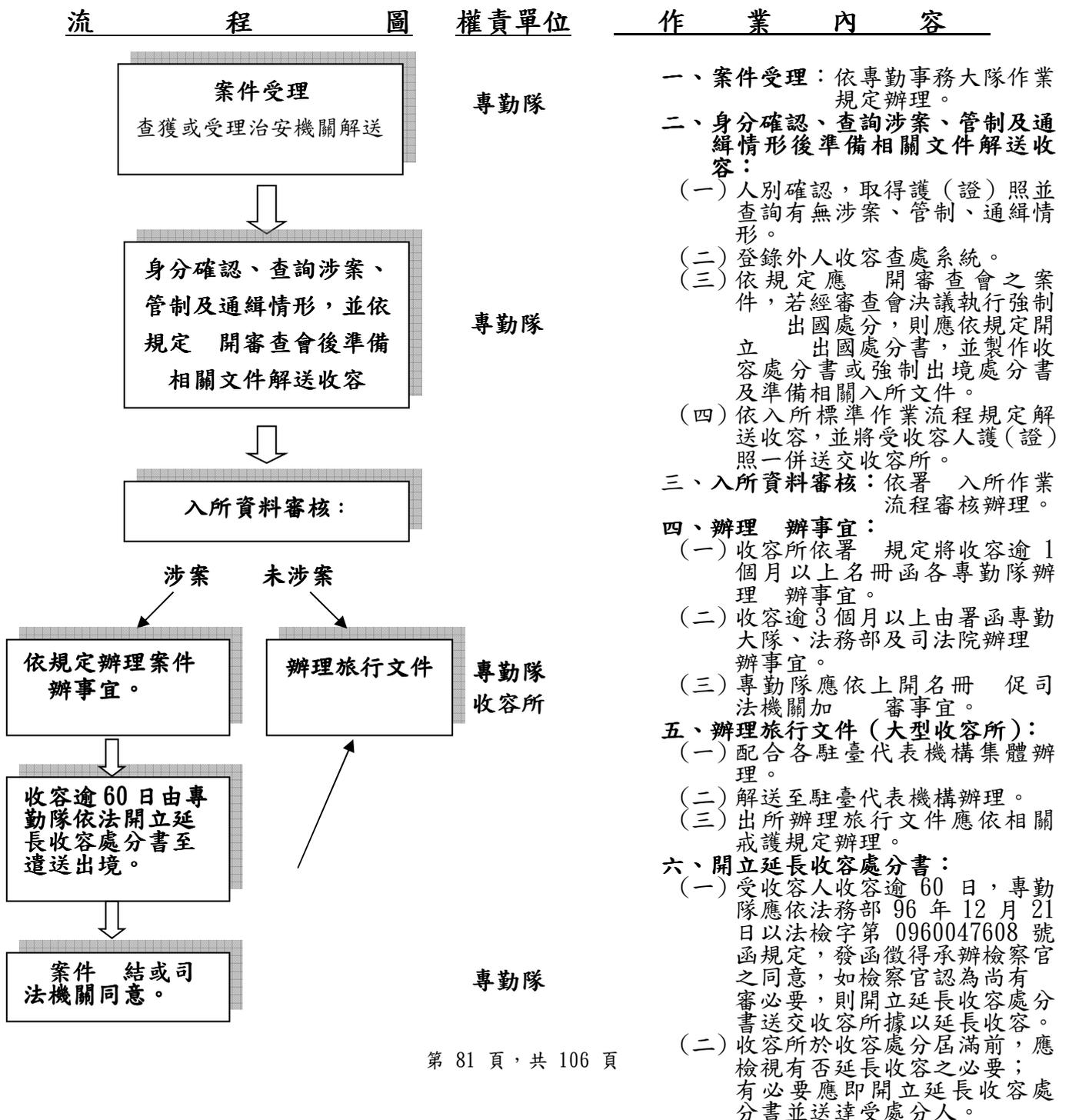
專勤隊戒護人員

時應遵 交通規則， 意行 安全。

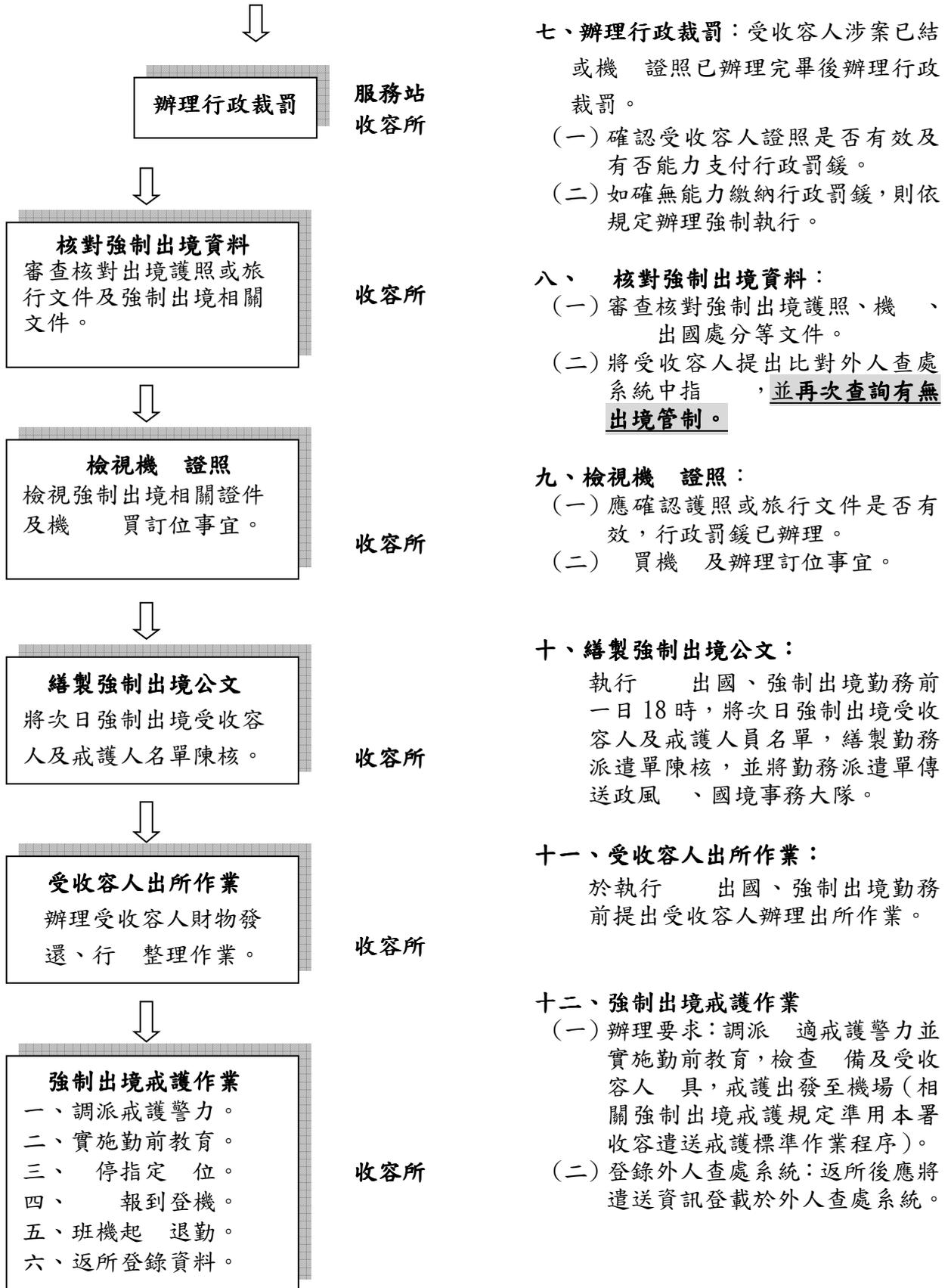
- (五) 執行戒護人員： 意受戒護人動作， 時保持警戒，不得留有任何 逃 因（含藉故中途上 ），以避免 逃情事發生。
- (六) 戒護就醫於必要時加 ，並應告 知醫護人員防止受戒護人 逃。

(三) 15 日內無法完成遣送之受收容人，交大型收容所接辦收容遣送作業流程

(附錄四)：



流 程 圖 權 責 單 位 作 業 內 容



## 捌、結語與後續研究建議

### 結語

外籍勞工行蹤不明構成要件規範於就業服務法第 56 條（受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關及警察機關），「連續曠職 3 日」係指外國人未向雇主或其生活管理人請假、報備而於實際工作日連續曠工達 3 日而言，但例假日及休息日則不能視為曠工而併計於曠工日數中，另雇主應於「3 日內」通知當地主管機關及警察機關，係指外國人於實際工作日連續曠工達 3 日後，翌日起算 3 日內通知當地主管機關及警察機關，其 日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之 日，期間之 日為星期六者，以次星期一為期間 日。又雙方合意終止聘僱關係後該外國人發生失聯情事，雇主仍應依本法規定辦理通報；行政院勞工委員會 100 年 7 月 11 日勞職管字第 1000017141 號函補充解釋：關於曠工日之認定 節，查勞動基準法第 36 條及第 37 條規定，以勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假；紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。查同法第 30-1 條第 1 項第 3 款規定，以中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間 25 週內至少有 2 日之休息，作為例假，不受第 36 條之限制。本案外國人不論有無適用勞動基準法，如與雇主合意變更工作時間，而於實際工作日發生曠職情形，依本會 97 年 11 月 24 日勞職許字第 0970029525 號

函規定，均應由雇主主 外國人之實際工作日並提出 證，而併計於曠工日數中，綜上，關於本法第 56 條「連續曠職 3 日」係指外國人未向雇主或其生活管理人請假、報備而於實際工作日連續曠工達 3 日而言，故雇主如主 外國人連續曠工之期間包含例假日者，則應提出相關資料以資 證，以利併計於曠工日數中（附錄五）。現行實務上係由雇主向仲介公司告知其所聘僱之外籍勞工逃逸，再由仲介公司代雇主製作外籍勞工逃 報備書面資料， 達行政院勞工委員會、各縣市政府勞工局、內政部入出國及移民署各服務站，服務站於收到雇主 達之書面報備資料即登錄「外人管理資訊系統」，並縮短其居留效期至逃逸之日止，該勞工即構成行蹤不明及逾期居留，於查獲後收容並按其逾期日數罰鍰後遣送出境。

就業服務法第 40 條規範私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務禁止行為，該條第 3 款：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，依本法第 67 條第 1 項處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；第 4 款：扣留求職人財物或收取推介保證金，依本法第 67 條第 1 項處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。就業服務法第 57 條規範雇主聘僱外國人禁止行為，該條第 3 款：指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作，依本法第 68 條第 1 項處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰；該條第 8 款：非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證或財物，依本法第 67 條第 1 項處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。所謂「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」係指雇主

對所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，經受聘僱外國人請求返還，無正當理由拒絕返還，或易持有為所有之行為。承上，外籍勞工雖自原雇主處所逃逸，然勞工於到案後仍有權力要求原雇主將其本人之證照、財務返還，勞工主管機關於調解、仲裁、裁決、訴 過程中，常因雇主、仲介不配合返還，無形中延長受收容對象之收容期間，因勞資糾紛未結，由受收容人承擔拘束人身自由之處分，此等行政作為顯失均衡。

仲介是外籍勞工逃離原雇主理由中不可或缺的，仲介 雇主到國外工、協助雇主辦理所有必要手續、引進外籍勞工、雇主管理外籍勞工、為外籍勞工安排期滿後出境手續，理所當然被視為外籍勞工就業市場上的專業人員，只要取得雇主的委託、掌 雇主聘僱外籍勞工的簽約書，帶 工作機會到外籍勞工 出國，面對等待出國工作機會的勞工及當地仲介業者，以議 方式，對於付的出 的勞工就給予國外的的工作機會，想來臺灣工作的勞工因此被迫向所屬國 行機構或財務公司貸款，造成外籍勞工還沒來臺工作之前就已 大

務，來臺後工作 3 年內所得由臺灣仲介公司以其他名目代扣款項支付予外勞 出國的「外籍勞工來臺前養成機構」、「國外仲介公司」，而後該養成機構、國外仲介、臺灣仲介再進行 分，從中獲取利。因此仲介向雇主收取少許的文件手續費、不收費或甚至自 包招待雇主至外籍勞工 出國

、工，藉以買到服務雇主的機會。此外，仲介的另一個服務是為雇主提供勞工「管理」，仲介如同「奴隸管理人」，「奴隸管理人」為主 將奴隸管好，

不讓他們 事、逃 ， 是奴隸管理人的工作之一，如保管外籍勞工證件、保管外籍勞工 金或以遣送外籍勞工的方式來解決勞資爭議等， 是仲介公司用的管理手段。因此如何 善並有效的管理仲介公司，實是降低外籍勞工逃逸的重要一環。

相較 近國家，新加坡是引進外勞制度較 的國家，新加坡引進外籍人力的制度，始於 1968 年的勞動許可制，引進 近的馬來西亞勞工開始，其對象是以引進低度技術的勞工為主；1970 年代後期則開始引進其他國家的勞工， 後到了 1980 年代，新加坡政府對國內過度 賴低度技術的勞工 持疑慮，因此採取了具體的政策，對於低度技術勞工 給予短期的工作許可；並自 1982 年起徵收外籍人力雇用稅，1988 年採用外籍人力雇用上限的制度。從此時開始，確立了 引進具有高度專業能力技術或知識的外來人力並給予雇用簽證，及低度技術勞工 為補充新加坡人力之不足，同時 給予工作許可證之區別政策。新加坡的外勞制度亦面臨外籍勞工普 工時過長及被仲介公司剝削的現象，而新加坡提出的「採取外國人雇用上限率及向雇主徵收外國人雇用稅，分階段調高外勞稅，在 3 年內將外勞稅調高 3 到 4 倍，以減少資方對外勞的依賴，另為達成新加坡人 10 年後實際收入能增加 3 成的目標，持續推動不再過度依賴外籍勞工的經濟轉型政策，以增加新加坡人民就業機會；另制定有助於 業成功轉型的計劃，如生產力及創新 惠計劃等，鼓勵 業 利用，使經濟質量得以提高，新加坡人民的實際收入 可 增加」等方案，相較之下，新加坡的外

勞政策不管是薪資方面或者是對外籍勞工的待遇 規定 相當 ，且新加坡對違法聘僱逃逸外勞的雇主處罰亦較嚴 ，如此解決方案不 能幫外籍勞工解決薪資上的問題，亦能有效遏阻雇主聘僱逃逸外勞的現象，相較之下，新加坡的外勞政策較能有效減少外籍勞工逃逸的現象發生。

人權是法治國家的基本原則，保障人權不應區分為國人或外籍勞工，為確保外籍勞工在臺之基本人權，其法規規範除應符合程序正義外，亦應體察文化差異之特性，建立相應的扶助方式。外籍勞工來臺工作主要目的是為 ，反觀雇主聘僱外籍勞工主要是因為薪資較國人低 ，目的為省 ；換言之，外籍勞工於來臺前，雇主、勞工間階級 已明確，雙方於聘僱關係成立之前，已處 越、 之不平等地位，造成雇主、仲介主觀上認為「外勞原就是低 之勞務提供者， 事情 可以 他 」，除扣留外籍勞工之護照、薪資外，亦經常指派所聘僱之勞工從事與許可目的不符之工作，在如此不平等奴隸對待下，外籍勞工當然會 。實務上常 外籍勞工自原雇主處所逃逸後，於到案待遣返收容期間，雇主或仲介為宣 外籍勞工逃逸後所造成之不便， 意 扣受收容勞工之護照及薪資，或向勞工求 其逃逸後所造成之損失，甚有 報勞工逃逸時 取財物， 其有 取行為，藉由行政、民事或刑事程序之進行，以達延長勞工收容期間之報復行為，有此舉之雇主及仲介 「逃逸外勞關久一點」的觀念視為理所當然，此乃階級觀念所反應出之 整心態造成。而主管機關因雇主、仲介為達 「逃逸外勞關久一點」之目的，在商討勞工護照、薪資之過程

中，雇主、仲介 意 延，無形中已造成受收容對象不符比例的延長收容處分。而有些受收容人為避免在受限行動自由的收容所中待的太久，無 的 放 應所得之薪資，要求收容單位 辦理其返國手續；在權責單位多次探討如何 預防外籍勞工逃逸的議題中， 了健全「平等」的法規規範才是預防外籍 勞工逃逸的方向。

### 後續研究建議

一、提高違反就業服務法之雇主、仲介查獲率與罰鍰金額：現行查處行蹤不明 外勞之計畫 重於查獲行蹤不明外勞數字的彰顯，然參考行政院勞工委 員會 98 年 12 月及內政部入出國及移民署截至 100 年 4 月 30 日止，行蹤不 明與查獲行蹤不明外籍勞工統計人數顯示， 重於查獲行蹤不明外勞數字 之彰顯，並不足以遏止外籍勞工行蹤不明的情況，要防止外籍勞工行蹤不 明情況發生，當取 違法雇主聘僱行蹤不明外勞及原雇主指派聘僱許可以 外工作等 勞務行為， 絕違法雇主的需求及違法仲介 等根源。違 法雇主沒 到，繼續聘僱行蹤不明外勞，違法仲介未查獲，繼續 外籍 勞工人 市場，需求仍在，外籍勞工行蹤不明之情況將持續發生；另勞工 主管機關對於違法雇主、仲介的裁罰，多以法定金額下限而為處分，對雇 主違法指派、聘僱及獲取暴利之仲介難生遏阻之效。參考新加坡對雇主聘 僱行蹤不明外籍勞工的嚴 處罰，提高違法雇主及仲介的罰鍰，藉由提高

違法雇主、仲介查獲率及罰鍰金額嚇阻違法聘僱之行為發生（附錄六）；另增訂雇主家中有 待外籍勞工情事，經查屬實者，則雇主終身不得再僱用外籍勞工之規定。

二、刪除外籍勞工要轉換至其他雇主工作時，須取得原雇主同意之規定。另修訂外籍勞工有轉換雇主需求時，由勞工主管機關與雇主、外籍勞工約 ，於瞭解該外籍勞工確有轉換雇主需求時，即公告由其他雇主接續聘僱，降低轉換雇主之門 ，使其能安心工作， 消逃逸念 。

三、增修限令雇主歸還外籍勞工證照、財物期限：由勞工主管機關行使強制調解或強制仲裁等途 ，賦予雇主依限歸還外籍勞工證照、財物期限之法律責任，明訂逾期未歸還所生法律責任，避免雇主因 延報復心態，造成勞工等待雇主歸還證照或薪資期間遭延長收容處分，進而縮短受收容人收容期間。

四、建立受收容外籍勞工委託在臺親 處理勞資糾紛機制：由受收容人自行與在臺親 合意委託，提供委託書予勞工主管機關，代理收受求 之薪資，或修法明訂原仲介公司出面 15 日內解決勞資糾紛，免除受收容人於收容所 等歸還薪資時間。

五、宣導人性化管理：規定雇主應先上 1 日人性化管理課程才能引進外勞，宣導雇主、仲介 將外籍勞工視為生產 工具，尊重其基本人權與生活所需，並由勞工單位定期訪視外籍勞工，針對適應困難之外籍勞工予以輔導；

另增訂雇主在一年當中更換外籍勞工達 5 次以上，由勞工主管機關進行約  
，並要求雇主接受教育，方能再次引進外籍勞工。

#### 六、增訂仲介評鑑制度：

- (一) 提高申請成立仲介公司擔保金。
- (二) 加強仲介管理，並辦理仲介評鑑，由勞工主管機關辦理評鑑。
- (三) 針對評鑑事務成立委員會，推舉組成評鑑小組進行評鑑工作。
- (四) 要求仲介業者更新執照需經評鑑，評鑑之目的在於建立最低標準之仲介服務、建構標準管理準則，另規定仲介業者每 2 年需更換執照，每次更換執照需經評鑑及格後方得申請換照。

七、廢止私立就業服務機構：常有仲介為獲取利益，以 外籍勞工為手段並予以超收仲介費用，或 扣日常生活之所需，甚或為達到控制外籍勞工之目的， 扣外籍勞工之護照、證件。由此可 ，仲介為 外籍勞工之主要 ， 境外 入勞工之就業服務均委由各縣市政府辦理，不再給私立仲介機構繼續 「人 市場」之機會，即可 絕外籍勞工行蹤不明之重大 源。

## 玖、參考資料

- 一、 內政部入出國及移民署 98 年度查緝非法外勞工作講義。
- 二、 內政部入出國及移民署 100 年度 1 至 4 月行蹤不明外籍勞工統計資料。
- 三、 全國法規資料 (網址 <http://law.moj.gov.tw>)：就業服務法。
- 四、 立法院法律系統 (網址 <http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw>)：就業服務法立法紀錄、立法理由。
- 五、 高雄市政府勞工局訓練就業中心受理雇主申請聘僱外籍勞工前國內招募服務推介作業流程。
- 六、 內政部入出國及移民署外國人違法行為查處標準作業程序。
- 七、 縣政府勞動及社會資源處辦理外籍勞工勞資爭議協調申請標準作業流程。
- 八、 內政部入出國及移民署違法(規)外來人口收容遣送標準作業程序。
- 九、 國立政治大學法律學系副教授廖文豪評論。
- 十、 行政院勞工委員會職業訓練局 94 年 12 月 14 日新加坡與香港外勞制度考察報告。

# 附錄一

檔 號：  
保存年限：

## 內政部入出國及移民署 書函

機關地址：22069新北市板橋區三民路2段3  
7號5樓(專勤事務第一大隊)

聯絡人：專員 吳晉璋

聯絡電話：(02) 29611356 分機119

傳真電話：(02) 29612817

電子信箱：zoogoer@hotmail.com

受文者：高雄市第二專勤隊

發文日期：中華民國100年7月11日

發文字號：移署專一瑋字第1000109007號

速別：速件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明一 (301140000AU14I000\_100D2013194.PDF)

主旨：有關加強現行受剝削外勞之相關輔導機制案，請 查照。  
說明：

- 一、依據內政部100年第12次部務會報決議及本署100年6月27日移署秘編玲字第1000097547號書函辦理。
- 二、為防止勞力剝削等情及降低行蹤不明外勞人數，大會及各署等相關權責機關除應加強查察行蹤不明外勞外，另請採取下列措施，以強化現行受剝削外勞之輔導機制：
  - ✓(一)對於遭查獲或主動投案之外勞，各機關執行人員「皆」應於筆錄中詢問渠等是否遭受雇主或仲介所剝削及受剝削事項，另於被害人鑑別過程中亦應詢問是否須社工或其他專業人員到場陪同及協助，俾利後續追查從事迫害行為之非法雇主及仲介並保障人權。
  - ✓(二)對於受剝削外勞如有診療必要者，各機關執行人員應立即協助護送至當地醫療機構接受診療或指定傳染病之篩檢，以維護渠等之人權。
  - ✓(三)對於經鑑別為受剝削案件被害人之外勞，各機關執行人員應立即協助護送至勞工主管機關指定之安置處所，並由安置人員進行後續輔導及諮詢等服務，以維護渠等之人權。

正本：行政院勞工委員會、海岸巡防署、內政部警政署

副本：本署移民事務組、專勤事務第一大隊、基隆市專勤隊、臺北市專勤隊、新北市專勤隊、桃園縣專勤隊、新竹市專勤隊、新竹縣專勤隊、苗栗縣專勤隊、宜蘭縣專勤隊、花蓮縣專勤隊、臺東縣專勤隊、澎湖縣專勤隊、金門縣專勤隊、連

第1頁 共2頁

高雄市政府第二專勤隊移收 100.7.12



江縣專勤隊、機動隊、專勤事務第二大隊、臺中市第一專勤隊、臺中市第二專勤隊、南投縣專勤隊、彰化縣專勤隊、雲林縣專勤隊、嘉義市專勤隊、嘉義縣專勤隊、臺南市第一專勤隊、臺南市第二專勤隊、高雄市第一專勤隊、高雄市第二專勤隊、屏東縣專勤隊

2011/01/12 13:17:36  
電子公文

裝

訂

線

## 附錄二

檔 號：  
保存年限：

### 內政部入出國及移民署 函

機關地址：22069新北市板橋區三民路2段3  
7號5樓(專勤事務第一大隊)

聯絡人：專員 汪湘蓮

聯絡電話：(02) 29611356 分機109

傳真電話：(02) 29612817

電子信箱：1877@immigration.gov.tw

受文者：高雄市第二專勤隊

發文日期：中華民國100年1月24日

發文字號：移署專一蓮字第1000015434號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如主旨(電子收文附件-301140000AU14I000\_100D2001518.DOC)

主旨：檢送本署「逾期居(停)留外國人自行到案且有意願自行出國作業程序」1份，自即日起生效，請查照轉知。

說明：

- 一、逾期居(停)留外國人(含受收容處分之受收容人)自行到案並完成行政調查，且具備下列要件時准予自行出國：
  - (一)持有效護照或有效旅行文件。
  - (二)經查核無通緝或安檢管制等限制出境事由。
  - (三)有財力繳納逾期居停留行政罰鍰及支付返國機票。
- 二、為保障外國人權益，目前在本署收容所之外國籍受收容人符合本作業程序第5點自行出國之要件時，可逕停止收容由其自行出國毋須開立處分書。
- 三、本作業程序第7點：逾期居(停)留外國人於出國時被查獲，依據本署「辦理違反入出國及移民案件查處及行政罰鍰執行作業程序」第3點第2項第5款辦理；其相關作業程序如下：
  - (一)受處分人逾期90日以下者、或行政責任依法免罰者，經調查無限制出國及涉嫌不法情事，並表示願意當場繳納罰鍰者，授權由本署國境事務大隊當場執行裁罰、收取罰鍰；外國人部分，於其護照加蓋上述戳記後查驗出國。
  - (二)受處分人表示無法當場繳納罰鍰，或逾期91日以上者，由國境事務大隊開具舉發通知書，並由停留或居留地之各服務站執行裁罰及辦理出國手續。

第1頁 共2頁

高雄市第二專勤隊收1



1008054712

正本：本署基隆市專勤隊、臺北市專勤隊、新北市專勤隊、桃園縣專勤隊、新竹市專勤隊、新竹縣專勤隊、苗栗縣專勤隊、宜蘭縣專勤隊、花蓮縣專勤隊、臺東縣專勤隊、澎湖縣專勤隊、金門縣專勤隊、連江縣專勤隊、機動隊、專勤事務第二大隊、臺中市第一專勤隊、臺中市第二專勤隊、南投縣專勤隊、彰化縣專勤隊、雲林縣專勤隊、嘉義市專勤隊、嘉義縣專勤隊、臺南市第一專勤隊、臺南市第二專勤隊、高雄市第一專勤隊、高雄市第二專勤隊、屏東縣專勤隊、國境事務大隊、桃園國際機場辦事處、國境桃園機場第一隊、國境桃園機場第二隊、國境桃園機場第三隊、國境桃園機場第四隊、國境桃園機場第五隊、國境桃園機場第六隊、桃園機場特殊勤務隊、基隆港國境事務隊、高雄國境辦事處、臺中港國境事務隊、高雄港國境事務隊、高雄機場國境事務隊、國境桃園機場第七隊、服務事務大隊、臺北市服務站、新北市服務站、基隆市服務站、桃園縣服務站、新竹市服務站、新竹縣服務站、苗栗縣服務站、臺中市第一服務站、臺中市第二服務站、南投縣服務站、彰化縣服務站、雲林縣服務站、嘉義市服務站、嘉義縣服務站、臺南市第一服務站、臺南市第二服務站、高雄市第一服務站、高雄市第二服務站、屏東縣服務站、宜蘭縣服務站、花蓮縣服務站、臺東縣服務站、澎湖縣服務站、金門縣服務站、連江縣服務站、收容事務大隊、宜蘭收容所、新竹收容所、臺北收容所、金門收容所、連江收容所、南投收容所、金門服務中心、連江服務中心、澎湖服務中心

副本：行政院勞工委員會、內政部警政署、本署入出國事務組、移民事務組、國際事務組、移民資訊組、秘書室、專勤事務第一大隊(均含附件)

2011/01/25 12:58:20  
電子公文

## 逾期居（停）留外國人自行到案且有意願自行出國作業程序

- 一、為管理違反入出國移及民法（以下簡稱移民法）之逾期居（停）留外國人，其符合移民法第38條第1項入出國及移民署（以下簡稱本署）得暫予收容之情形時，本署應考量其自行到案並表示自行出國之意願，並依「違反入出國及移民案件查處及行政罰鍰執行作業程序」查處並執行行政罰鍰，否准其自行出國，爰訂定本作業程序。
- 二、本原則用詞定義如下：
  - （一）逾期居（停）留外國人：外國人在臺灣地區停留或居留期間屆滿，逾期停留或居留者。
  - （二）自行到案：以自動接受裁罰為必要，告知自己之所在，接受轄管公權力拘束之下，或自居於可接受裁罰狀態；但告知欲接受裁罰卻未到案，不在此限。
- 三、逾期居（停）留外國人自行到案表示願意自行出國時，本署調查人員應先確認其身分後，按其事實及證據，依行政程序開始調查，並製作調查筆錄，調查態度應懇切，必要時應有通譯人員在場協助；調查完畢認有具體違法事實者，調查人員應製作「舉發違反入出國及移民案件通知書」。
- 四、本署調查人員應先依據人口販運防制法鑑別逾期居停留外國人是否為人口販運被害人。被鑑別為人口販運被害人時應依人口販運被害人鑑別原則第七點規定辦理，因被販運另涉刑事案件者，應於移送案件時明確記載其為人口販運被害人，遇當事人須隨案移送時，應注意於移送過程與其他共犯區隔，確保其人身安全。
- 五、逾期居（停）留外國人（含受收容處分之受收容人）自行到案並完成行政調查且具備下列要件時，准予自行出國：
  - （一）持有效護照或有效旅行文件。
  - （二）經查核無通緝或安檢管制等限制出境事由。
  - （三）有財力繳納逾期居停留行政罰鍰及支付返國機票。
- 六、逾期居（停）留外國人經本署核予自行出國時，應由本署執行逾期居（停）留行政裁罰，裁處完畢後應於當事人護照上核蓋「逾期居/停留，限於○年○月○日前出國」章戳後，由當事人持憑護照出國。
- 七、逾期居（停）留外國人於出國時被查獲，依據本署「辦理違反入出國及移民案件查處及行政罰鍰執行作業程序」第三點第二項第五款辦理。
- 八、本署相關單位如經稽核外國人未依限出國時，應通知專勤隊派員查察。
- 九、本署於調查過程中發現有疑似違反就業服務法案件時，應於查獲非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者後，移請主管機關裁處。

### 附錄三

檔 號：  
保存年限：

## 內政部入出國及移民署專勤事務第一大隊 書函

機關地址：22069新北市板橋區三民路2段3  
7號5樓

聯絡人：專員 吳晉璋

聯絡電話：(02) 29611356 分機119

傳真電話：(02) 29612817

電子信箱：zoogoer@hotmail.com

受文者：高雄市第二專勤隊

發文日期：中華民國100年2月11日

發文字號：移署專一瑋字第1008004481號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：

高雄市第二專勤 移收 100.2.14



1008062762

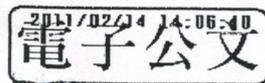
主旨：有關行蹤不明外勞自行出國案，請 查照。

說明：

- 一、依據本署100年1月24日移署專一蓮字第1000015434號函辦理。
- 二、查行蹤不明外勞符合前揭文所定要件時准予自行出國，惟各隊仍須於筆錄中詢問下列事項：
  - (一)是否所持護照或旅行文件仍屬有效。
  - (二)是否有財力繳納逾期居留之行政罰鍰及返國機票費用。
  - (三)是否有意願自行出國。
- 三、倘行蹤不明外勞就上述問題有「否」之回答，則不可同意該勞自行出國，仍須執行收容及驅逐出國等強制處分。

正本：基隆市專勤隊、臺北市專勤隊、新北市專勤隊、桃園縣專勤隊、新竹市專勤隊、新竹縣專勤隊、苗栗縣專勤隊、宜蘭縣專勤隊、花蓮縣專勤隊、臺東縣專勤隊、澎湖縣專勤隊、金門縣專勤隊、連江縣專勤隊、機動隊、專勤事務第二大隊、臺中市第一專勤隊、臺中市第二專勤隊、南投縣專勤隊、彰化縣專勤隊、雲林縣專勤隊、嘉義市專勤隊、嘉義縣專勤隊、臺南市第一專勤隊、臺南市第二專勤隊、高雄市第一專勤隊、高雄市第二專勤隊、屏東縣專勤隊

副本：專勤事務第一大隊



正本：本署基隆市專勤隊、臺北市專勤隊、新北市專勤隊、桃園縣專勤隊、新竹市專勤隊、新竹縣專勤隊、苗栗縣專勤隊、宜蘭縣專勤隊、花蓮縣專勤隊、臺東縣專勤隊、澎湖縣專勤隊、金門縣專勤隊、連江縣專勤隊、機動隊、專勤事務第二大隊、臺中市第一專勤隊、臺中市第二專勤隊、南投縣專勤隊、彰化縣專勤隊、雲林縣專勤隊、嘉義市專勤隊、嘉義縣專勤隊、臺南市第一專勤隊、臺南市第二專勤隊、高雄市第一專勤隊、高雄市第二專勤隊、屏東縣專勤隊、國境事務大隊、桃園國際機場辦事處、國境桃園機場第一隊、國境桃園機場第二隊、國境桃園機場第三隊、國境桃園機場第四隊、國境桃園機場第五隊、國境桃園機場第六隊、桃園機場特殊勤務隊、基隆港國境事務隊、高雄國境辦事處、臺中港國境事務隊、高雄港國境事務隊、高雄機場國境事務隊、國境桃園機場第七隊、服務事務大隊、臺北市服務站、新北市服務站、基隆市服務站、桃園縣服務站、新竹市服務站、新竹縣服務站、苗栗縣服務站、臺中市第一服務站、臺中市第二服務站、南投縣服務站、彰化縣服務站、雲林縣服務站、嘉義市服務站、嘉義縣服務站、臺南市第一服務站、臺南市第二服務站、高雄市第一服務站、高雄市第二服務站、屏東縣服務站、宜蘭縣服務站、花蓮縣服務站、臺東縣服務站、澎湖縣服務站、金門縣服務站、連江縣服務站、收容事務大隊、宜蘭收容所、新竹收容所、臺北收容所、金門收容所、連江收容所、南投收容所、金門服務中心、連江服務中心、澎湖服務中心

副本：行政院勞工委員會、內政部警政署、本署入出國事務組、移民事務組、國際事務組、移民資訊組、秘書室、專勤事務第一大隊(均含附件)



## 附錄四

檔 號：  
保存年限：

### 內政部入出國及移民署 書函

機關地址：22069新北市板橋區三民路2段3  
7號5樓(專勤事務第一大隊)

聯絡人：專員 邱曉蘋

聯絡電話：(02) 2961-8941 分機114

傳真電話：(02) 2961-2817

電子信箱：1530@immigration.gov.tw

受文者：高雄市第二專勤隊

發文日期：中華民國100年7月25日

發文字號：移署專一蘋字第1000114505號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明四(電子收文附件-301140000AU14I000\_100D2014297.DOC, 電子收文附件-301140000AU14I000\_100D2014298.XLS)

主旨：有關專勤隊與大型收容所遣送分工事宜一案，請查照。

說明：

一、為協調專勤隊與大型收容所(以下簡稱大所)遣送分工事宜，本署特於100年5月31日下午4時召集相關人員開會研商，會議討論重點為「律定受收容人解送大型收容所機制」，合先敘明。

二、上揭會議決議事項重點如下：

(一)專勤事務大隊應儘速研議裁撤部分專勤隊臨時收容所事宜，並將評估結果陳報署本部。

(二)大所收容量公開透明化。

(三)涉案或缺錢、缺證件之受收容人臨時收容日數未達15日者亦得解送大所收容，惟專勤隊仍應積極辦理「短期得遣送出境」之受收容人遣送工作，且對於遣送工作應有一定比例之遣送量。

(四)專勤隊以解送受收容人至鄰近大所收容為原則，並請大所研議增加收容量事宜。

(五)收容於大所受收容人之「延長收容處分書」由各大所負責開立。

三、另有關統一集中控管大所床位乙節，請各單位依下列事項配合辦理：

(一)收容事務大隊定期每日上午9時前提供當日尚可收容床位數量予專勤事務大隊控管分配床位(例假日或國定假



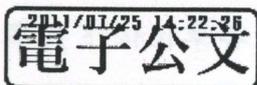
日之床位併前日上班日預先提供)。

- (二)分配各隊解送大所名單以「臨時收容所收容量額滿(須敘明收容量及當日仍臨時收容人數)」、「涉案」、「臨時收容逾10日以上」、其他特殊原因(須詳實敘明情形)及「缺錢且缺證件」等為優先入所對象。
- (三)各專勤隊於每日上午9時前將「須解送大所收容之受收容人名冊」電子檔貼置所屬大隊部G槽資料夾，由所屬大隊部控管分配床位。
- (四)專勤事務大隊將於每日中午12時前將「得解送大所收容之受收容人確認名冊」電子檔貼置G槽大隊部及收容事務大隊資料夾內，請逕行下載確認名冊並轉知所屬配合辦理。
- (五)未設置臨時收容所之宜蘭縣、新竹市及新竹縣專勤隊得逕聯繫宜蘭、新竹收容所辦理入所手續，惟須於當日將「已解送大所收容名冊」電子檔貼置G槽大隊部資料夾。
- (六)專勤隊解送「缺錢、缺證件且臨時收容未達15日以上」之受收容人至大所收容時，須於「解送受收容人至大所案件通知書」案情摘要欄加註「確認當事人確實尚無法取得護照或返國旅費，致無法短期內遣送出境」(各隊得視個案情況酌修文字內容)。

四、檢附「100年5月31日專勤隊與大型收容所遣送分工協調會議」會議紀錄及「臨時收容所受收容人無法短期遣送出境名冊(格式)」各1份，請轉知所屬自即日起配合辦理。

正本：基隆市專勤隊、臺北市專勤隊、新北市專勤隊、桃園縣專勤隊、新竹市專勤隊、新竹縣專勤隊、苗栗縣專勤隊、宜蘭縣專勤隊、花蓮縣專勤隊、臺東縣專勤隊、澎湖縣專勤隊、金門縣專勤隊、連江縣專勤隊、機動隊、專勤事務第二大隊、臺中市第一專勤隊、臺中市第二專勤隊、南投縣專勤隊、彰化縣專勤隊、雲林縣專勤隊、嘉義市專勤隊、嘉義縣專勤隊、臺南市第一專勤隊、臺南市第二專勤隊、高雄市第一專勤隊、高雄市第二專勤隊、屏東縣專勤隊、收容事務大隊、宜蘭收容所、新竹收容所、臺北收容所、南投收容所

副本：專勤事務第一大隊(含附件)



## 附錄五

正本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

權 號：

保存年限：

### 行政院勞工委員會 函

10066

臺北市中正區廣州街15號

地址：103台北市大同區延平北路2段83號  
5樓

聯絡方式：承辦人 陳思惠

電話 (02)85902311

電子信箱 17100042@evta.gov.tw

受文者：內政部入出國及移民署

發文日期：中華民國100年7月11日

發文字號：勞職管字第1000017141號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明一、二、三

主旨：有關就業服務法第56條「連續曠職3日失去聯繫」之認定原則乙案，請轉知所屬專勤隊周知，請查照。

說明：

- 一、依據行政院秘書處100年6月10日院臺治字第1000030938號函轉臺灣眾順工業有限公司100年5月27日致總統府函（參附件1）辦理。
- 二、依本會97年11月24日勞職許字第0970029525號函釋（參附件2），有關外國人發生連續曠職3日之起算時間及天數如何認定乙節，依本會89年8月22日台89勞職外字第0215606號函釋，略以按就業服務法（以下簡稱本法）第52條第1款（現行第56條）規定，「連續曠職3日」係指外國人未向雇主或其生活管理人請假、報備而於實際工作日連續曠工達3日而言。另雇主應於「3日內」通知當地主管機關及警察機關，係指外國人於實際工作日連續曠工達3日後，翌日起算3日內通知當地主管機關及警察機關，其末日為星期日、國定假日或其他休息日者，以該日之次日為期間之末日；期間之末日為星期六者，以次星期一為期間末日。又雙方合意終止聘僱關係後該外國人發生失聯情事，雇主仍應依本法規定辦理通報。
- 三、另依本會98年12月1日勞職許字第0980502739號函釋（參附

移民署 署收 100/07/12



1000107417

第1頁 共2頁

件3)，關於曠工日之認定乙節，查勞動基準法第36條及第37條規定，略以勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。復查同法第30-1條第1項第3款規定，略以中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間25週內至少有2日之休息，作為例假，不受第36條之限制。本案外國人不論有無適用勞動基準法，如與雇主合意變更工作時間，而於實際工作日發生曠職情形，依本會97年11月24日勞職許字第0970029525號函規定，均應由雇主主張外國人之實際工作日並提出佐證，而併計於曠工日數中。

四、綜上，關於本法第56條「連續曠職3日」係指外國人未向雇主或其生活管理人請假、報備而於實際工作日連續曠工達3日而言，故雇主如主張外國人連續曠工之期間包含例假日者，則應提出相關資料以資佐證，以利併計於曠工日數中。

正本：內政部入出國及移民署

副本：總統府公共事務室、行政院秘書處、內政部、台灣眾順工業有限公司（代表人：鍾江山君）、本會職業訓練局（外國人聘僱管理組）

主任委員 **王如玄**

本案依分層負責規定授權職業訓練局局長決行

## 附錄六

文 廖元豪（國立政治大學法律學系副教授）

台灣法律網

最近有一則新聞：高姓員警被稱為「逃外勞終結者」，因為他年至已「」到了36名「逃外勞」。他能憑一個神，就出身的人可能是逃逸的非法人口，進而將其。他還公然在大上，使用警察所受的術訓練，並制女性逃外勞，來是化，是神其技

上面這段話，如果「逃外勞」換成「擊要犯」或「暴力討犯」，我可能會為這位高姓員警用力鼓掌，大。他對罪犯的感度以及對的追不，維護了我們的安全，擊了秩序的人。這的成就與力，當然得尊。

然而，「逃外勞」，得這大鼓宣揚需要動用道這的手段「逃外勞」犯了罪侵害了的生命自由財產

事實上，外勞的「逃」行為並非犯罪。他們的「行方不明」，只不過違反了與雇主的民事契約（沒有按時上工履行僱傭契約）。至多是因為解約、簽證失效，而觸「入出國及移民法」與「就業服務法」中的行政規定（未經許可居留，未經許可工作）。即便被，最嚴重的法律效果不過是罰鍰與出境。這的「違法」，強度上就類、沒還、未登記戶籍等行為。這些行為是「違法」，但警察會四處的人會因人戶籍登記與實際居住不一致，而對他施以過加上術會有任何警員被上

「終結者」的號

為警方與台灣社會，要對這些小犯小的人嚴對待用處理犯重罪犯的規，去對付單技術違規的人

理由單：第一，他們是沒身分、好欺負的領外勞；第二，我們

「國界」、「國籍」的內外之別，看得過於神，使得單違反技術規定的情節成了天大罪；第三，根本外勞當奴工的「奴隸主」心態。

相對於追緝犯罪，「外勞」是一種鬆、風險低，又容易達成的「業」。

沒身分的外勞別事犯罪，就連工作、生活藏藏。他們只期多年，然後返國去過日，有餘去事在這個前提下，就算被查獲，

多繼續逃，或者是接受遣返的命運，絕對不會命反擊。電影移民華人幫派與國警方的場面，絕無發生之可能。加上他們既無台籍家人與雇主

，又沒，更是台灣人當奴使用的低階勞工。高姓員警的「神法」要是在國外起，可能會遭到「種族歧視查」(racial profiling)的指控，

但在台灣受長官大力稱。這好的業提款機，不他們要

或許有人得：這些人是「外籍人士」，沒有合法證件又沒有雇主，滿違法還得了然而，如前所述，所謂「違法」，只不過違反了一些技術性的

行政規定。「非法」外勞的正式名稱應該是「無證」(undocumented)外勞——意指他們沒有合法居留證件或證件失效，或登記與現實狀況不一致。而「無證」

有這可

事實上，這種類型的「無證」現象，在台灣人身上難書。最典型的例就是「戶籍登記與實際居住不一致」的情況。台灣人為了各種原因（小至「好學區」就讀，舉投，，社會給付…），往往將戶籍登記於「非住居所」的地址。但少有人因此被課處罰鍰。行政實務在大部分時只看登記而不管現實上是否有居住事實。這種上下交相的情況，大家不以為，對登記證件可能失效的人如此只因為他們是「外人」，違反的是「國境管制」法規

「國境管制」或「國籍區別」的規定，又的了不起一個認工作的勞工，來自台南還是越南，有差別一個有犯罪傾向，侵害他人財產、安全的人，治安機關為何要管他的國籍是國、泰國，還是中華民國民族國家的起，本來就是十八世紀後期開始的事。嚴格的簽證與境檢查制度，則是第一次世界大後才普採用。大部分台灣人的先，當年來台灣沒有經過原住民族的同意，沒有申請簽證，更沒有繳交財力證明「域」其實根本是人造的產物，而沒有天經地義。而在日，有雙重國籍或外國居留權的台灣人，比比皆是。我們為何要「外人」看得可，嚴重更層該反省的，是為何要稱他們為「逃」以及他們為何要「逃」

如果一個台灣勞工，在個工作位上了天，決定不了。他可以職不，不用告訴原雇主或警察機關之後的行蹤為何多是繳納違約金。我們從來不會稱之為「逃本勞」。因為人民本來就有自由，即使務約束

不能 人的 綁起來。我們通常會加上「逃」字的用語，最常 的是「逃犯」與「逃 」--而「監 」與「 役」 是本質上沒有自由的地方。對於有行動自由的人來 ，無論他到 ， 沒有「逃 」的問題。當我們 「行方不明」的外勞， 上「逃 」、「逃逸」這些名詞的時 ，意 我們假定他們本來就 犯人、 人一 沒有行動自由。因此對外勞「扣護照」、禁止出門等限制行動自由的行動，在國外往往被當成「使人為奴」甚至「 運人口」的證據，在台灣 是 吸 氣一般自然。看 高姓員警「 外勞」的報導，就好 在看 國 奴時期奴隸主 逃奴一 ，令人 然。

我們該問的是：來台 工的外勞，為何寧可過 「 戶」的日 ，在沒有 健保、勞保，沒有勞動權利保障，還要成天 避 業 的「終結者」 是 因素，讓他們必須「逃離」原來的雇主 建議「逃 外勞終結者」們，好好去 查察有多少雇主違法或不當剝削外勞，或許轉行當「 奴雇主終結者」，會更符合正義。