

調 查 報 告

壹、案由：據悉，越南前駐臺代表陳維海於近日離任，除了表示臺越雙方近年有諸多的合作具體進展之外，再次強調目前五萬多名行蹤不明外籍勞工中越南籍居多，並指出越南籍勞工來臺工作需支付高額仲介費，間接造成容易逃跑從事其他工作等。此造成臺越雙方困擾之議題，多年來陳代表公開呼籲臺越雙方積極改善；對此，我國相關行政部門是否已尋求解決之道，提供行政改善措施？相關法令是否周全？雙方是否能更有效積極地改善越南籍勞工來臺工作狀況？均有深入調查之必要案。

貳、調查意見：

本案經請勞動部說明及調閱相關卷證資料，並於107年12月17日詢問勞動部勞動力發展署黃秋桂署長、外交部亞東太平洋司范惠君副司長、外交部領事事務局鄒元飛副組長等相關主管及承辦人員；108年（下同）1月14日詢問勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組薛鑑忠組長、衛生福利部長期照護司楊雅嵐專門委員、衛生福利部疾病管制署周志浩署長等相關主管及承辦人員；嗣本案調查委員於4月3日訪問瑞士，就外籍勞工議題拜會蘇黎世邦經濟勞工局；另於3月4日實地履勘內政部移民署北區事務大隊臺北收容所並訪談10名越南籍勞工，4月10日至桃園國際機場履勘內政部移民署北區事務大隊臺北收容所將受收容外國人遣送出境之實際作業情形，及履勘勞動部勞動力發展署設置接機服務台辦理外籍勞工入境講習之宣導情形，已調查完成，茲臚列調查意見如下：

一、據勞動部調查，金錢因素是在臺工作的外籍勞工離開

原合法雇主的最主要原因，與越南前駐臺代表陳維海意見及本院訪談受收容外籍勞工之結果大致相符。然我國對於外籍勞工來臺後依法令需支付費用均有相關法令依據，勞動部亦就私立就業服務機構得向外籍勞工收取之費用項目及金額予以明確規範，尚難認有未當；惟私立就業服務機構向外籍勞工收取標準外之費用的新聞仍時有所聞，勞動部仍應持續積極查處。

(一)勞動部105年委託辦理「防制外籍勞工行蹤不明對策」研究計畫，以問卷調查收容所內行蹤不明外籍勞工離開原合法雇主原因，依序為金錢因素、雇主因素、工作量及環境因素。其中，金錢因素源頭為勞工出國工作必須支付仲介費、訓練費及機票費用等，勞工必須在母國貸款以繳交各項費用；然來臺後實質薪資不如預期或過低（如缺少加班機會等）以及非法工作可賺取較高薪資，爰誘使外籍勞工發生行蹤不明。不僅與前越南駐臺北經濟文化辦事處代表陳維海於104年到任接受專訪時表示「讓勞工放心工作的最佳辦法，就是我們辦事處與臺灣當局配合，減少勞工的仲介費—這是越南勞工逃跑的主因。……就我所知，越南勞工需付一筆龐大的仲介費，勞工們要工作兩年才能賺回這筆支出。¹」至107年離任前再次表示「越南勞工來臺工作需支付高額仲介費，工作存錢不易，因此有些越勞選擇逃跑，從事其他工作²」，亦與本院108年3月4日實地履勘內政部移民署北區事務大隊臺北收容所訪談越南籍

¹ 104年8月29日ETtoday新聞雲「四方報/越籍移工再開放 陳維海：降低仲介費減少逃跑」，資料來源：<https://www.ettoday.net/news/20150829/555152.htm>。

² 107年8月11日中央社「台灣推動新南向 越南代表盼加強基礎建設合作」，資料來源：<https://tw.stock.yahoo.com/news/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E6%8E%A8%E5%8B%95%E6%96%B0%E5%8D%97%E5%90%91-%E8%B6%8A%E5%8D%97%E4%BB%A3%E8%A1%A8%E7%9B%BC%E5%8A%A0%E5%BC%B7%E5%9F%BA%E7%A4%8E%E5%BB%BA%E8%A8%AD%E5%90%88%E4%BD%9C-143152284.html>。

受收容人結果大致相符。

表1 接受訪談之收容人來臺因希望獲得較高待遇致發生行蹤不明

代號	來臺從事工作	發生行蹤不明	
		自述行蹤不明理由	歸納行蹤不明原因
2	營建業技工	工作1年多還沒有賺錢	希望獲得較高待遇
4	製造業技工	工資被積欠、沒有加班	希望獲得較高待遇
10	家庭監護工（第1次） 製造業技工（第2次）	工作6個月才賺3萬元臺幣， 想換雇主但仲介不幫忙	希望獲得較高待遇

資料來源：自行整理

（二）經勞動部函復盤點越南籍勞工入境及來臺灣後應支付費用包括護照費、簽證費、單程機票費、居留證費、入境後健康檢查費、膳宿費，及其他依法應由勞工自行負擔給付之費用：如全民健康保險費、勞工保險費及所得稅。

1、駐臺北越南經濟文化辦事處表示，入境臺灣之護照費約新臺幣（下同）278元、簽證費2,112元（依我國外交部駐外單位規定，如速件為3,168元）、單程機票費7,000元。

2、來臺灣後所需支付費用

（1）居留證費：依內政部移民署規定，外籍勞工應於入境後15日內申辦居留證，居留證效期1年之費用為1,000元，3年為3,000元，由外籍勞工自行負擔。

（2）入境後健康檢查費：依衛生福利部（下稱衛福部）發布「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」第5條規定，外籍勞工入國後3個工作日內、入國工作滿6個月、18個月及30個月，雇主應安排至指定醫院接受定期健康檢查，其費用由外籍勞工自行負擔（依前往指定醫院實際之收費支

付)。

(3) 其他依法外籍勞工應自行負擔給付之費用：如全民健康保險費、勞工保險費及所得稅。

(4) 膳宿費：越南籍勞工如受僱於適用勞動基準法之行業，依勞動基準法第22條規定，工資得於勞動契約中約定一部分以實物給付，外籍勞工應支付之膳宿費，由外籍勞工與雇主雙方協議，並明定於勞動契約。實務上，雇主提供越南籍勞工膳宿，每月得自其薪資扣除膳宿費約2,500元（上限為5,000元³）。

3、其他：如外籍勞工個人因素就醫、換發護照、返鄉探親渡假衍生之交通費用等，由外籍勞工自行支付，以使用者自行支付為原則。

(三)我國對於外籍勞工來臺灣後委託私立就業服務機構（俗稱仲介）提供服務所應支付費用業訂有收費標準以為管制。

1、勞動部依就業服務法第35條第2項規定，就私立就業服務機構經營前項就業服務業務⁴得收取費用；其收費項目及金額，訂定「私立就業服務機構收費項目及金額標準」。該標準第2條規定收費項目包含登記費、介紹費、職業心理測驗費、就業諮詢費及服務費；並無「仲介費」項目。勞動部勞動力發展署黃秋桂署長於本院約詢時表示：「現行法令僅允許我國的仲介公司向外籍勞工收取服務費，不允許收取仲介費。」

³ 依勞動部勞動力發展署製發之「外籍勞工在臺工作需知（2018年）」中略以「勞動部參考臺灣地區平均每人每月住宿及飲食消費支出標準，並考量外勞權益及尊重市場機制，建議以每月5,000元作為外勞薪資中內含膳宿費之參考上限，實際金額由勞資雙方協議並於勞動契約書面訂定。」

⁴ 就業服務法第35條第1項規定：「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。」

- 2、我國私立就業服務機構若接受外國人委任辦理從事就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費之金額，依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」規定為「依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第1年每月不得超過1,800元，第2年每月不得超過1,700元，第3年起每月不得超過1,500元。」外交部函復表示「就我方而言，仲介服務費及相關規費等均有明確規範，倘獲舉報違規超收，均可依法查處」。
- 3、依勞動部提供資料，自105年1月1日至108年5月17日止，私立就業服務機構向外國人收取標準外之費用而違反就業服務法第40條第1項第5款受裁處罰鍰或停業之處分共16件（罰鍰處分11件、停業處分5件），共裁處10家私立就業服務機構；違法樣態包括向外國人超收服務費、收取辦理接續聘僱或期滿續聘之費用、收取轉換雇主介紹費、收取行蹤不明押金、浮報健檢費等。加以日前仍有勞團向媒體表示「就業服務法第52條修正後，讓勞工可省下8至15萬元的仲介費，但卻有仲介變相改收取其他費用，造成外籍勞工更大的負擔。……這問題已存在一年到一年半……⁵」，在在顯示仍有心存僥倖之私立就業服務機構向外國人收取標準外之費用情形。

(四)綜上，據勞動部調查，金錢因素是在臺工作的外籍勞工離開原合法雇主的最主要原因，與越南前駐臺代表陳維海意見及本院訪談受收容外籍勞工之結果大致相符。然我國對於外籍勞工來臺後依法令需

⁵ 107年12月16日聯合報「勞團踢爆仲介收取『買工費』 移工慘被剝三層皮」，資料來源：<https://udn.com/news/story/7269/3540384>。

支付費用均有相關法令依據，勞動部亦就私立就業服務機構得向外籍勞工收取之費用項目及金額予以明確規範，尚難認有未當；惟私立就業服務機構向外籍勞工收取標準外之費用的新聞仍時有所聞，勞動部仍應持續積極查處。

二、越南為我主要外籍勞工來源國中人均國內生產總值排名最後的國家，惟其勞工為來臺工作所支付之仲介費與其他費用卻遠高於其他國家，究其主因乃在於該國仲介業者收取高額仲介費，間接造成該國勞工來臺後較其他國家勞工更容易發生行蹤不明情事，進而違反我國勞動、就業、移民等相關法令，並造成我國社會治安隱憂，終致大量該國勞工遭查緝、遣送並禁止一定年限進入我國，亦造成該國負面之國際形象。勞動部及外交部歷年來越南政府談判與協調結論，及採取暫停引進管制措施，雖有成效仍未竟其功，應持續積極與該國談判與協調，降低該國勞工所負擔之仲介費或出國總費用以減輕其經濟負擔，俾利降低該國勞工來臺後發生行蹤不明情事及增進雙方勞工政策上之合作。

(一)據108年5月5日新聞報導⁶「越南外籍勞工及外籍勞工團體今天前往駐台北越南經濟文化辦事處召開記者會，抗議越南政府對於仲介業者的放縱，指控仲介收取比其他國家高達3倍的手續費，讓許多越南勞工苦不堪言。」復按各來源國勞工支出仲介費及其他費用與該國人均國內生產總值（GDP，以購買力平價計算）比較表（如下表）可發現越南為我

⁶ 108年5月5日華視新聞「超收三倍仲介費 越南移工要求廢除仲介制度！」，資料來源：
<https://tw.news.yahoo.com/%E8%B6%85%E6%94%B6%E4%B8%89%E5%80%8D%E4%BB%B2%E4%BB%8B%E8%B2%BB-%E8%B6%8A%E5%8D%97%E7%A7%BB%E5%B7%A5%E8%A6%81%E6%B1%82%E5%BB%A2%E9%99%A4%E4%BB%B2%E4%BB%8B%E5%88%B6%E5%BA%A6-130000437.html>

國主要外籍勞工來源國中，人均國內生產總值排名最後的國家；惟依各來源國駐臺代表處提供資料，尤其是越南勞工來臺從事製造業工作所應支付其母國仲介費及其他費用，明顯遠高於印尼、菲律賓及泰國。

表2 外籍勞工來臺前實際支出費用⁷與該國人均國內生產總值（GDP）⁸比較

國籍	行業別	仲介費 (新臺幣元)	其他費用 ⁹ (新臺幣元)	國際貨幣基金組織 ¹⁰ (2018年)	世界銀行 ¹¹ (2017年)
				人均GDP (世界各國排名)	
越南	事業類	45,750	80,392	2,551美金 排名133	2,186美金 排名127
	家庭類	12,200	54,001		
	漁工	12,200	37,946		
	機構類	24,400	78,532		
印尼	事業類	22,000	32,134	3,871美金 排名117	3,570美金 排名109
	家庭類	17,000	34,459		
	漁工	22,000	32,134		
	機構類	22,000	32,134		
菲律賓	事業類	22,000	35,736	3,104美金 排名129	2,951美金 排名117
	家庭類	0	20,434		
	漁工	0	12,395		
	機構類	22,000	35,736		
泰國	事業類	1個月薪資	83,892	7,187美金 排名83	5,908美金 排名82
	家庭類	1個月薪資	83,892		

⁷ 勞動部表示，資料來源為各國在臺辦事處提供。

⁸ 資料來源：

[https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E5%90%84%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%9D%87%E5%9B%BD%E5%86%85%E7%94%9F%E4%BA%A7%E6%80%BB%E5%80%BC%E5%88%97%E8%A1%A8_\(%E5%9B%BD%E9%99%85%E6%B1%87%E7%8E%87\)](https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E5%90%84%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%9D%87%E5%9B%BD%E5%86%85%E7%94%9F%E4%BA%A7%E6%80%BB%E5%80%BC%E5%88%97%E8%A1%A8_(%E5%9B%BD%E9%99%85%E6%B1%87%E7%8E%87))

⁹ 其他費用包括出國機票費、出國前訓練費、體檢費、護照費、簽證費、行為良好證明、勞工保險費等。

¹⁰ 國際貨幣基金組織，International Monetary Fund，縮寫：IMF。

¹¹ 世界銀行(World Bank)內含國際重建與開發銀行與國際發展協會，以提供落後國家的優惠貸款與技術援助為主要任務，總部設於美國華盛頓。成立的目的旨在提供永久性的放款，以協助開發中國家進行各種生產設備及資源開發。

國籍	行業別	仲介費 (新臺幣元)	其他費用 ⁹ (新臺幣元)	國際貨幣基金組織 ¹⁰ (2018年)	世界銀行 ¹¹ (2017年)
				人均GDP (世界各國排名)	
	漁工	1個月薪資	83,892		
	機構類	1個月薪資	83,892		

資料來源：勞動部、外交部

(二)據上，越南籍勞工來臺前實際支出費用均高於其他3來源國，的確造成重大負擔，而勞動部105年委託辦理「防制外籍勞工行蹤不明對策」研究計畫，亦以金錢因素為首。詢據勞動部及外交部歷年來與越南政府協調降低該國勞工所負擔之仲介費或出國總費用，以減輕其經濟負擔與越南就輸出勞工業務之談判與協調結論，摘述如下：

1、91年9月5日第一屆臺越勞工會議（臺北）

時任越南勞動榮軍社會部阮良潮副部長感謝前行政院勞工委員會（勞動部）規定臺灣仲介公司只能收取服務費措施。惟據仲介業者反應，此項規定並無利潤將扼殺業者生存空間，迫使臺灣業者私下仍要求越南業者給付仲介費，否則不給訂單。時任駐臺北越南經濟文化代表處周功逢代表說明越南國稅之計算基礎，係勞工每月薪資扣除膳宿費用後之10%，並由仲介協助匯款。經查目前被臺灣業者侵吞金額高達900萬元，惟越南仲介礙於拿不到訂單，不敢向我方要回。另查部分不肖業者遇有越勞逃跑情形，即由所收取之國稅中扣除3萬元以示懲罰。

2、92年8月25日第二屆臺越勞工會議（越南河內）

越方同意對於擬再赴臺工作之勞工，須經原公司保證，並出具表現良好證明，始得提出申請，並針對該類勞工，研議收取較低之服務費。越方同意訂定合理統一之仲介費收費標準，固定收費匯率。越方同意實際瞭解勞工支付來臺費用情形，落實切結書查驗。同意臺灣仲介公司不得再為越南仲介代扣服務費。

3、93年6月15日第三屆臺越勞工會議（臺北）

越方配合加強切結書之查驗，將勞工確實借款之項目於切結書中明列，對於不合規定之項目應予以查處。臺灣仲介代收越南服務費，曾因造成重大爭議，經第一屆臺越勞工會議由越方提出建議禁止代收。如越方因現況實際業務運作考量及已確無先前之顧慮，我方將再研議是否同意臺灣仲介公司代收越南服務費。

4、104年4月27日第四屆臺越勞工會議（越南河內）

雙方同意持續加強管理越南勞工來臺工作收費情事，倘發現有收費違反規定情形，將各自依照相關法令裁處並交換資訊。越方同意持續檢討並落實降低越南勞工赴臺工作費用相關措施，並提供調降越南勞工赴臺工作費用相關成效資料予我方。

5、106年9月25日第五屆臺越勞工會議（臺北）

越南新仲介公司申請認可，研議修正文件以利簡化行政手續及費用。請我方研議取消外國人入國工作費用及工資切結書之規定以簡化勞工來源國手續費。

（三）與越南歷次就該國勞工來臺前支出費用高於其他國

家之討論，勞動部表示：

- 1、88年間正式開放引進越南勞工，惟91年起越南勞工行蹤不明人數持續攀升，對本國勞工就業機會、防疫安全及社會安定衍生影響，勞動部爰分別於93年及94年實施暫停引進越南籍漁工及越南籍家庭看護工及家庭幫傭（直接聘僱重新招募同一名勞工除外）等管制措施，並透過雙邊聯繫管道請越南政府積極研議改善越南勞工來臺行蹤不明問題。
- 2、嗣第4屆臺越勞工會議局長層級會議，就臺越勞工事務進行交流，會中就越南仲介費部分，臺越雙方達成共識，同意加強落實執行越南籍勞工來臺工作費用之國外驗證及加強入國後超收費用之查處，以減輕越南籍勞工來臺負擔。另越南政府復告稱自103年2月1日起，已調降越南勞工來臺工作費用（包含從事製造業工作勞工之國外仲介費不得超過美金1,500元，從事養護機構工作勞工之國外仲介費不得超過美金800元），衡酌越南政府已提出上開積極作為，且為提供國人多元來源國選擇及平衡我方過度依賴印尼籍勞工情形，勞動部已於104年7月15日重新開放越南家庭看護工及漁工引進（不含家庭幫傭）。
- 3、越南無法或不願要求該國仲介業者（或其他有關單位）降低該國外籍勞工來臺前所需支出費用原因：
 - (1) 就越南勞工來臺工作之仲介費或出國總費用部分進行討論，基於各國政策法令規範不一，該部均予以尊重，尚無以其他來源國費用要求越南政府比照之訴求，僅持續協調越南政府降低勞工所負擔之仲介費或出國總費用，以減輕勞工經濟負擔。至越南政府未能要求或逕予降

低勞工出國所須負擔費用之因素，勞動部表示尚無法得知。

- (2) 早期引進外籍勞工為避免發生行蹤不明，會透過由雇主保管外籍勞工的護照及透過替外籍勞工儲蓄（類保證金），效果最佳，後續因人權議題已取消。現行法令僅允許台灣的仲介公司向外籍勞工收取服務費，不允許收取仲介費；外籍勞工來源國向外籍勞工收取仲介費數額，勞動部也持續透過雙邊會談希望來源國能夠對於仲介費用有一致規定，以期減輕外籍勞工來臺前之經濟負擔。

(四) 越南勞工來臺前實際支出費用高於其他國家所衍生問題，外交部表示：

- 1、臺越勞工會議由勞動部主政，外交部列席並協助，有關雙邊仲介管理及費用等實質議題，於雙方勞動主管機關達成共識後，外交部尊重勞動部權責，並配合辦理外籍勞工簽證業務，而越南係我國「新南向政策」重要合作夥伴，兩國關係密切友好，雙方已建構勞動、農漁業、經貿等合作會議，有助雙方勞動部就本案持續溝通協調，以維護越籍勞工及我國雇主權益。因東南亞國家之戶籍登記制度並不完備，部分國家如菲律賓及印尼，偽變造文件情形普遍，故相關館處於審核外籍勞工簽證時，均依照各駐地之實務狀況，規定查核身分文件種類，倘遇疑慮案件則透過請當事人補充相關佐證文件、面談、函請駐在國政府協查，或請內政部移民署協助查察申請人來臺資料等方式交叉比對後審認。目前相關駐外館處並未針對駐在國特定省分之申請件採取特別嚴格之審核措施。

2、由於各外籍勞工來源國之外籍勞工輸出制度設計、規費標準、當地消費水準及外籍勞工仲介代辦文化均不相同，故相關費用確實難以一致。就我方而言，仲介服務費及相關規費等均有明確規範，倘獲舉報違規超收，均可依法查處。惟發生於外籍勞工來源國之費用或是否有超收等情事，實非我政府能掌握，有賴各外籍勞工來源國加強管理及查緝。歷來仲介費超收問題向為雙方勞工會議之討論議題，外交部表示，將持續居間協助勞動部與外籍勞工來源國召開雙方勞工會議，就相關議題進行磋商。

(五)綜上，越南為我主要外籍勞工來源國中人均國內生產總值排名最後的國家，惟其勞工為來臺工作所支付之仲介費與其他費用卻遠高於其他國家，究其主因乃在於該國仲介業者收取高額仲介費，間接造成該國勞工來臺後較其他國家勞工更容易發生行蹤不明情事，進而違反我國勞動、就業、移民等相關法令，並造成我國社會治安隱憂，終致大量該國勞工遭查緝、遣送並禁止一定年限進入我國¹²，亦造成該國負面之國際形象。勞動部及外交部歷年來越南政府談判與協調結論，及採取暫停引進管制措施，雖有成效仍未竟其功，應持續積極與該國談判與協調，降低該國勞工所負擔之仲介費或出國總費用以減輕其經濟負擔，俾利降低該國勞工來臺後發生行蹤不明情事及增進雙方勞工政策上之合作。

三、越南、印尼籍勞工行蹤不明比率居高不下之成因及其

¹² 入出國及移民法第18條規定：「外國人有下列情形之一者，入出國及移民署得禁止其入國：……十二、曾經逾期停留、居留或非法工作。……。」

他相關背景資料，勞動部、內政部移民署等相關機關並無進行分析研究，乃致該如何防制、規範及管理，以對症下藥，相關風險管控之作為付之闕如，即源頭未管理防範，下游之再多人力查緝或政策鼓勵，也是事倍功半。

(一)至108年5月底止，外籍勞工在臺總人數為705,595人，其中產業外籍勞工人數為448,030人，社福外籍勞工人數為257,565人。以外籍勞工之來源國國籍來看，產業外籍勞工人數以來自越南為最多，其次為菲律賓籍；社福外籍勞工人數則是以來自印尼為最多，其次為菲律賓籍；以總人數來看，依序為印尼、越南及菲律賓。

表3 截至108年5月底外籍勞工在臺人數 單位：人

國籍	外籍勞工總人數	產業外籍勞工人數	社福外籍勞工人數
印尼	269,633	72,251	197,382
越南	222,116	193,632	28,484
菲律賓	153,865	122,613	31,252
泰國	59,979	59,533	446
馬來西亞	1	1	-
其他	1	-	1
合計	705,595	448,030	257,565

資料來源：勞動部

(二)據內政部移民署統計，截至108年4月底止，在臺外籍勞工行蹤不明人數總計49,157人。單108年4月份新增之行蹤不明外籍勞工人數即有1,509人，半數以上為越南籍勞工（767人，占50.83%）；累計行蹤不明以來自越南為最多，其次為印尼，目前均各有逾2萬2千人仍列計在臺行蹤不明；近5年外籍勞工行蹤不明比率，越南則遠超過其他3個主要來源國。

表4 截至108年4月底行蹤不明外籍勞工統計表¹³

單位：人

國籍	性別	行蹤不明人數		查處出境人數		目前在臺 仍行蹤不 明總人數	目前在 所收容 人數
		本月 新增	累計 總數	本月 新增	累計 總數		
印尼	男	124	20,147	230	16,342	3,770	35
	女	555	94,666	899	75,163	19,373	130
	計	679	114,813	1,129	91,505	23,143	165
越南	男	520	73,377	724	59,422	13,794	161
	女	247	57,087	317	48,226	8,813	48
	計	767	130,464	1,041	107,648	22,607	209
菲律賓	男	12	3,960	25	3,500	451	9
	女	29	16,016	45	13,839	2,159	18
	計	41	19,976	70	17,339	2,610	27
泰國	男	15	16,376	22	15,710	660	6
	女	7	3,361	4	3,224	136	1
	計	22	19,737	26	18,934	796	7
馬來西亞	男	0	26	0	25	1	0
	女	0	5	0	5	0	0
	計	0	31	0	30	1	0
蒙古	男	0	12	0	12	0	0
	女	0	14	0	14	0	0
	計	0	26	0	26	0	0
總計	男	671	113,898	1,001	95,011	18,676	211
	女	838	171,149	1,265	140,471	30,481	197
	計	1,509	285,047	2,266	235,482	49,157	408

資料來源：內政部移民署

¹³ 依內政部移民署製表說明：(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(108年4月30日)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。

表5 近5年外籍勞工行蹤不明比率

單位：%

國籍	104年	105年	106年	107年	108年(1月至4月) ¹⁴
印尼	4.05	3.68	2.91	2.88	0.87
越南	7.79	6.86	5.12	4.38	1.26
菲律賓	0.58	0.42	0.37	0.41	0.10
泰國	0.47	0.47	0.37	0.50	0.13
馬來西亞	-	-	-	-	-
蒙古	-	-	-	-	-
合計	4.02	3.59	2.78	2.59	0.76

資料來源：勞動部

(三)因應外籍勞工行蹤不明情事嚴重，國家安全局雖早於101年7月統合協調各國安單位成立專案，加強查處行蹤不明外籍勞工、非法雇主及非法仲介，惟行蹤不明外籍勞工「總查獲人數」仍不及「新增人數」。故行蹤不明外籍勞工、非法雇主及非法仲介，因隱藏龐大利益，且恐多有以背後操縱之不法集團，儼然成為近年來我國治安、人口販運防制之重大隱憂，其中行蹤不明人數與比率更以越南、印尼為最。再者，我國人與東南亞籍人士通婚及該等國家人民到我國工作長居我國之人數不斐，且因地理位置接近，交通距離短且航班便利，而曾來臺工作者都具有相關人脈，來臺非法工作及逾期居留之情形，恐將有增無減。另外外交部表示，越南係我國「新南向政策」重要合作夥伴，兩國關係密切友好，雙方已建構勞動、農漁業、經貿等合作會議等情。

(四)本院先前針對行蹤不明外勞議題已有提出調查報告¹⁵，請勞動部或內政部移民署檢討改進之相關意見

¹⁴ 本案於108年6月21日9時至勞動部勞動統計查詢網查詢「產業及社福外籍勞工—行蹤不明比率」資料時間僅更新至108年4月。

¹⁵ 如：099財調0117、102內調0118、107內調0046。

包括：

- 1、內政部移民署未加強查察逃逸外籍勞工及未整合相關機關資料，復未分析逃逸外籍勞工滯臺期、性別及各行業別之資料，致使每年新增不明外籍勞工人數達1萬餘人，截至99年7月我國境內仍有32,927人逃逸外籍勞工散布各地，造成外籍勞工管理之漏洞，影響社會治安。
- 2、現行評鑑方式未將外勞仲介公司分支機構納入評鑑，導致部分公司為規避評鑑，將相關案件轉至不需評鑑之分支機構，影響服務品質，雖96年度迄今評鑑劣質之仲介公司家數呈現減少情形，惟外勞逃逸人數日漸增加，足見評鑑制度未盡落實；復該會未能貫徹重罰措施，致地方政府執行重罰案件偏低，造成仲介公司超收外勞仲介費，外勞逃逸情事頻傳，均有不當。
- 3、內政部移民署雖自101年7月起結合相關國安單位共同執行「祥安專案」，以加強查處行蹤不明外籍勞工，惟由於未能依據前一年度執行狀況妥適訂定該專案之各項查處目標值，致各國安單位之查處量能未全面發揮，近2年外籍勞工行蹤不明發生率雖有略降，惟在臺行蹤不明外籍勞工總人數已逾5萬人；另內政部移民署對於非法雇主及非法仲介之查察不力，或無法掌握確切事證，致移送案件經地方勞政主管機關裁罰率偏低。
- 4、對於查獲之在臺行蹤不明外籍勞工，得依入出國及移民法處以逾期居留之罰鍰，若涉及非法工作之事實者，另得依就業服務法相關規定對該等外籍勞工處以3萬至15萬元之罰鍰處分，惟由於現行實務上針對該等裁罰未能落實核處或執行，致弱化相關法規對於不法行為之嚇阻力，勞動部與

內政部移民署均應積極研謀改善措施，以強化執法成效。

- 5、勞動部雖已就私立就業服務機構得向外籍勞工收取之費用項目及金額予以明確規範，惟鑑於在臺外籍勞工發生行蹤不明現象，與該等來臺外籍勞工於母國經收取高額仲介費用有重大關聯，且國外仲介業者疑似有與本國仲介業者拆帳分享利益之情事，亟待勞動部深入瞭解，並續洽相關外籍勞工來源國積極研商合理減輕外籍勞工經濟負擔之方案，俾謀改善。

(五)惟據勞動部表示，該部105年委託辦理「防制外籍勞工行蹤不明對策」研究計畫，係通案性研究分析，並未針對單一國籍別之外籍勞工發生行蹤不明原因進行分析研究。另據內政部移民署表示，近年來外籍勞工引進持續攀升，失聯外籍勞工滯臺人數約5萬餘人，該署結合了國安團隊賡續推動祥安專案加強查處失聯外籍勞工外，本（108）年上半年同時推行「擴大自行到案」專案，期望藉由「寬嚴並濟」的政策，鼓勵失聯外籍勞工及逾期外來人口自行到案等情。然源頭未管理防範，下游之再多人力查緝或政策鼓勵，也是事倍功半，查內政部移民署各外國人收容所，或失聯外籍勞工「自行到案」時，即可釐清越南、印尼2國籍勞工行蹤不明比率居高不下之成因及其他相關背景資料，以大數據方式分析歸納，乃致該如何防制、規範及管理，以對症下藥。

(六)綜上，越南、印尼籍勞工行蹤不明比率居高不下之成因及其他相關背景資料，勞動部、內政部移民署等相關機關並無進行分析研究，乃致該如何防制、規範及管理，以對症下藥，相關風險管控之作為付

之闕如，即源頭未管理防範，下游之再多人力查緝或政策鼓勵，也是事倍功半。

四、目前引進之外籍勞工仍以3K產業或家庭看護類為主，其等是否確實知悉我國法令之規定堪虞，而若發生行蹤不明後東藏西躲、可能成為人口販運之被害人或遭到不良雇主欺壓之窘境，另收容時失去人身自由之處境，致最終形同人犯之上銬遣送出境之難堪等，且內政部移民署專勤隊員及其他國安團隊於查緝行蹤不明外籍勞工之辛勞及危險等情。以上情節若能剪輯成宣導短片，於外籍勞工入境時即予以宣導，其警示、震撼性及效果，恐遠遠超過於外籍勞工機場關懷服務站在臺工作須知法令等制式講習內容；另無於勞動契約、相關切結書中納入入境後不失聯等宣示書面，或於上述問卷加註類似文字並改以記名方式辦理，至為可惜，勞動部與內政部移民署允宜共同研究辦理。

(一)勞動部自95年起辦理「入出國外籍勞工機場關懷服務計畫」，陸續於桃園及高雄國際機場設立外籍勞工機場關懷服務站，以母語指引外籍勞工入境通關，並發送「外籍勞工在臺工作須知」，提供相關法令權益中外文宣導資料、諮詢專線、簡易中文生活用語及母語廣播節目表，如下：

1、入出國外籍勞工機場關懷服務計畫

(1) 服務項目

- 〈1〉入境服務：入境外籍勞工接機及指引接機服務、入境外籍勞工法令宣導講習及問卷調查。
- 〈2〉出境服務：出境外籍勞工申訴服務、辦理出境外籍勞工問卷調查。
- 〈3〉其他業務：受理外籍家庭看護工於機場發生行蹤不明通報、外籍勞工臨時留宿服務、配

合行政院新聞傳播處免費提供之公益廣告燈箱，宣導聘僱外籍勞工政令措施。

(2) 接機服務及執行成效

〈1〉接機服務流程為「仲介（雇主）於外籍勞工入境前至『入出國外籍勞工機場關懷服務網』登錄資料」、「服務站人員前往登機門為外籍勞工進行接機服務」、「發送宣導資料及點名核對入境外籍勞工身分」、「通過海關查驗，將外籍勞工帶到入境大廳講習室進行講習宣導」、「接機人與服務站核對外籍勞工身分，帶領外籍勞工離開」、「外籍勞工至雇主家工作」。

(3) 擴大辦理入境外籍勞工講習服務

〈1〉為持續強化入出國外籍勞工機場關懷服務之法令宣導措施，勞動部自102年7月1日起，於機場服務站擴大辦理外籍勞工法令宣導講習，透過宣導短片收看、輔以平面文宣及人員說明等方式進行，內容包括其在臺生活、工作、信仰、待遇、醫療、訓練及諮詢服務管道等與外籍勞工自身權益與法令相關事項，使其迅速瞭解我國法令、民俗風情及自身權益等。

〈2〉近3年法令宣導執行成效為104年計154,49人次、105年計187,06人次、106年計186,07人次。

2、與防制外籍勞工行蹤不明之法令講習內容

(1) 以勞動部製播之「外籍勞工職前講習影片」(10分鐘中文版) 為例：第6分37秒至第6分56秒處「如果工作無故連續曠職3日，聘僱許可就有可能被廢止，若行蹤不明期間有非法工作，還將被處以新臺幣3萬元以上15萬元以下的罰鍰，並

遣送出國，永遠無法來臺灣工作喔！」

(2) 以勞動部印製之「外籍勞工在臺工作須知」(中越南文版)為例：

〈1〉內容包含「壹、您應遵守的相關規定」、「貳、您在臺工作期間所享有的權益」、「參、明智選擇：合法？非法？」、「肆、其他應注意事項與相關規定」、「伍、尋求法律協助的管道」、「陸、自我照顧與人身保護」、「柒、健康常識與生活小撇步」、「捌、臺灣民俗節慶與著名景點推薦」、「玖、其他法令宣導」、「拾、中文簡易生活用語教學」及其他附表。

〈2〉於「參、明智選擇：合法？非法？」篇章中列出如在臺聘僱期間內發生行蹤不明，將依就業服務法第73、74條廢止聘僱許可，並限令出國，不得再於臺灣境內工作；且外籍勞工於行蹤不明期間如非法工作者，將被處以新臺幣3萬元以上15萬元以下的罰鍰，意即行蹤不明之外籍勞工將隨時有可能被追緝並被遣送出國，並不得再以任何理由來臺工作。

(二)本案至內政部移民署北區事務大隊臺北收容所並訪談10名越南籍勞工，嗣至桃園國際機場履勘內政部移民署北區事務大隊臺北收容所將受收容外國人遣送出境之實際作業情形，及履勘勞動部勞動力發展署設置接機服務台辦理外籍勞工入境講習之宣導情形。即從外籍勞工入境我國開始，乃致有行蹤不明之情事發生，至收容後遣送出境之流程實地履勘(座談紀錄請參附錄C、D)，發現在臺發生行蹤不明之外籍勞工，無不有懊悔之情，且都期望早日回國，而內政部移民署邱豐光署長於本案實地履勘該署臺北收容所時，亦表示該署專勤隊員及其他國

安團隊於查緝行蹤不明外籍勞工之辛勞及危險等情。惟現地履勘時發現所播放「外籍勞工職前講習影片」中，並未將外籍勞工在臺從事不法活動或在臺失聯後處置收容作為納入；影片播放完畢後雖有請外籍勞工填寫問卷，但因不記名，恐亦無法有效瞭解外籍勞工是否確實吸收影片宣導內容；另為達實質效力，或可於勞動契約或相關切結書中納入入境後不失聯宣示書面、或於上述問卷加註類似文字並改以記名方式辦理。

(三)綜上，目前引進之外籍勞工仍以3K產業¹⁶或家庭看護類為主，其等是否確實知悉我國法令之規定堪虞，而若發生行蹤不明後東藏西躲、可能成為人口販運之被害人或遭到不良雇主欺壓之窘境，另收容時失去人身自由之處境，致最終形同人犯之上銬遣送出境之難堪等，且內政部移民署專勤隊員及其他國安團隊於查緝行蹤不明外籍勞工之辛勞及危險等情。以上情節若能剪輯成宣導短片，於外籍勞工入境時即予以宣導，其警示、震撼性及效果，恐遠遠超過於外籍勞工機場關懷服務站在臺工作須知法令等制式講習內容；另無於勞動契約、相關切結書中納入入境後不失聯等宣示書面，或於上述問卷加註類似文字並改以記名方式辦理，至為可惜，勞動部與內政部移民署允宜共同研究辦理。

五、為防止傳染病經外籍勞工由境外移入，目前規定外籍勞工入我國前須於母國醫院健檢合格始能入境，衛生福利部透過與外籍勞工入國3日內於國內醫院健檢結

¹⁶ 依勞動部「國家職業安全衛生獎參選及評審作業程序」內容略以「傳統產業投資特別獎：1.凡依法辦理公司登記或商業登記滿3年，持續經營中且職場存有**危險、辛苦、骯髒(3K)**特性，經投資改善績效良好之個人企業得參選。……。」3K為日本發音：指「骯髒」(汚い, Kitanai; Dirty)、「危險」(危険, Kiken; Danger)、「辛苦」(きつい, Kitsui; Difficult)的產業。

果比對以為認可醫院之廢止標準，卻使外籍勞工於短時間內須重複支付費用進行完全相同項目檢查。衛生福利部允應就認可醫院之考核方式、健檢頻率及項目、各階段健檢結果之資訊串聯與應用等，定期檢討並精進，亦與我國醫衛產業與東南亞國家日漸密切之交流與合作併行互益。

- (一)108年6月出刊之雜誌報導「東南亞外籍勞工申請簽證，應檢具衛福部認可母國醫院所核發3個月內合格健檢證明，且來臺後3個工作日以內、工作滿6個月、18個月及30個月前後的30日內，都要到衛福部指定的臺灣本國醫院定期健檢，費用約3,000元，由外籍勞工自行負擔，總計3年內要做5次檢查。¹⁷」
- (二)外國人健康檢查時程之間隔與頻率，據衛福部資料：
 - 1、目前我國的受聘僱外國人輸入國地處東南亞地區，屬熱帶國家，氣候濕熱，又醫療衛生條件普遍較差，為防止傳染病經受聘僱外國人境外移入，危害我國防疫安全，因此規定受聘僱外國人於「入國前」須於母國醫院辦理健檢。另考量外籍勞工母國健檢醫院品質及傳染病潛伏期因素，為能即時掌握入境受聘僱外國人之健康情形，規定其須於「入國後3個工作日」於國內指定醫院辦理接受健檢。
 - 2、部分傳染病潛伏期較長，以肺結核、痢疾阿米巴為例，受聘僱外國人可能於母國遭受感染，遲至入境後才發病，為了讓罹病之外國人及早接受治療，並保護其雇主與被照顧者之健康，我國曾於受聘僱外國人政策實施初期，要求受聘僱外國人工作「每滿6個月」需接受定期健檢（3年聘期共

¹⁷ 108年6月號遠見雜誌「三年要交五次健檢報告 東南亞移工不平等待遇」，資料來源：<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=63070>。

計5次)。93年以後，因評估我國醫療與衛生條件佳，且受聘僱外國人均享有健保，罹病可以立即就醫，並啟動必要的傳染病通報及防疫措施；又其入國後除了滿6個月定期健檢以外，後續定期健檢之傳染病檢出率較低，爰刪除12個月及24個月的定期健檢，以兼顧防疫目的與外籍勞工權益。目前定期健檢辦理時間為「自聘僱許可生效日起滿6個月、18個月及30個月」，受聘僱外國人若持續於國內工作，其健檢頻率約為一年一次。

3、外國人入國前健康檢查結果與入國後健康醫療照顧結合情形

- (1) 受聘僱外國人經母國健檢合格，方可至外交部駐外館處申辦工作簽證、來臺工作，健檢結果不合格項目者，則需於母國完成治療後始得來臺。
- (2) 為確保外籍勞工母國健檢認可醫院品質並基於傳染病潛伏期等因素，受聘僱外國人需於入國後，於國內指定醫院接受入國3日健檢以及工作滿6個月、18個月及30個月之定期健檢。前述入國3日健檢及定期健檢結果將經醫院端上傳至衛福部外籍勞工健康檢查資訊系統。

表6 107年受聘僱越南籍勞工健康檢查不合格統計表

國別	受檢人數		不合格人數	X光檢查	梅毒	寄生蟲	漢生病
越南	初入境健檢	65,225	889 1.36%	37 0.06%	14 0.02%	844 1.29%	- -
	入境後定期健檢	186,501	946 0.51%	71 0.04%	15 0.01%	860 0.46%	- -
小計	初入境健檢	172,243	2,279 1.32%	71 0.04%	36 0.02%	2,182 1.27%	3 0.00%
	入境後定期健檢	618,972	2,945 0.48%	317 0.05%	106 0.02%	2,519 0.41%	3 0.00%

國別	受檢人數	不合格 人數	X光 檢查	梅毒	寄生蟲	漢生病
合計	791,215	5,224 0.66%	388 0.05%	142 0.02%	4,701 0.59%	3 0.00%

資料來源：衛福部疾病管制署

(三)若醫院於健檢發現罹患如肺結核、阿米巴性痢疾、梅毒、漢生病、傷寒、副傷寒及桿菌性痢疾等法定傳染病患者，需依規定通報當地衛生主管機關介入防疫，並給予個案適切的醫療，維護外籍勞工健康並阻斷疫情擴散。

(四)另衛福部疾病管制署周志浩署長於本院約詢時表示：

- 1、受聘僱外國人來臺前先行接受健康檢查，並檢附3個月內有效之健檢合格證明始得向我國外交部駐外館處申辦簽證；檢查項目係由「受聘僱外國人健康檢查管理辦法」規定，為法規命令；如果在臺工作3年，含入國前共應完成5次健康檢查，項目均相同。針對健康檢查所應支付費用，本部無相關資料；大部分是由仲介先行支付再向外籍勞工收取，但有些雇主會替外籍勞工支付。依據醫院不同級別（醫學中心、地區醫院）收費不盡相同，據瞭解所規定健康檢查項目之費用約在1,200元至2,000元。衛福部目前沒有對於外籍勞工（自付）之醫療費用數額的相關研究資料。
- 2、目前經衛福部認可得辦理受聘僱越南籍勞工入國前健康檢查之越南醫院計有13家，衛福部未限制向該部申請成為認可醫院之家數，該部也未去實地查察過目前13家醫院。目前要求越南衛生部、勞動部及醫院提供資料送外館驗證，至少能夠在前端初步篩選為品質把關。至於對於醫療機構申請成為健康檢查認可醫院之審核若要具體

化，可能變成類似我國醫療機構評鑑方式辦理，需要到越南實地去看，但去到越南訪查的時間也短，也不容易仔細評估；也曾思考是否推動以取得國際認證方式，但可能會造成醫療機構又墊高其成本而轉嫁到外籍勞工身上。

- 3、就兩國健檢結果不符的情形，是有去比對是哪家越南醫院。針對異常比率偏高是可以廢止其為我國認可醫院之資格；目前未曾有廢止越南認可醫院資格之例子，越南醫院所做健檢與我國所做健檢之一致率算高。衛福部未曾對越南籍勞工調查其入國前之檢查醫院名稱、分布及收費。至其入國前健檢資料是否建立資訊系統，及接軌我國在健檢結果上的比對與使用，衛福部仍要評估。對於委員提示應至該國訪視醫療機構環境及設備，以確認儀器設備影響健檢結果呈現，衛福部目前是透過與入國後健檢結果比對方式確認檢查結果的差異。
- 4、衛福部102年時曾發文外交部，請其轉駐外館協洽越南衛生部與勞工部，檢視現有名單是否妥適，若有新增需求亦可再提出申請。後續越南政府確實有新增加，合計為目前的13家。因越南目前還有肺結核與漢生病，因此尚保留兩項目；所規定健檢項目而非故意刁難，亦會參考各國疫情及反應而做調整及檢討。有關SARS主要病徵為發燒，未訂於健檢項目中；目前這套系統是無法處理緊急新興疾病。目前對於回國後數年後欲再來臺之越南籍勞工，與初次來臺之勞工之健檢程序均相同。至是否可將外籍勞工在臺期間之健檢資料提供越南，於會後會再就法律面是否可行進行研商。衛福部有建立外籍勞工健檢資料庫，能夠

連結越南籍勞工曾於不同時期來臺之健檢紀錄。

(五)綜上，為防止傳染病經外籍勞工由境外移入，目前規定外籍勞工入我國前須於母國醫院健檢合格始能入境，衛福部透過與外籍勞工入國3日內於國內醫院健檢結果比對以為認可醫院之廢止標準，卻使外籍勞工於短時間內須重複支付費用進行完全相同項目檢查。衛福部允應就認可醫院之考核方式、健檢頻率及項目、各階段健檢結果之資訊串聯與應用等，定期檢討並精進，亦與我國醫衛產業與東南亞國家日漸密切之交流與合作併行互益。

六、瑞士經濟模式、產業環境及勞政法制等，與我國固非得以比擬，惟其人力缺乏情形，尤其在3K產業或家庭看護工，應與我國有共通之困境，但其謹慎引進外籍勞工，走高薪、高吸引力政策，並以創新發展為主軸，吸收全世界最優秀的人才；而在聘用相對低薪的製造營造業，則多採季節性聘用方式，聘用大量周邊歐盟國家較為廉價的勞力；至於家庭看護、勞力密集的行業，也多引入以打工唸書、學習語言為主的季節性聘用人力等措施，而非一味以低薪之外籍勞工填補或取代上開產業之缺工問題，或許於我國引進外籍勞工之政策上，值得借鏡之處。勞動部應持續蒐整世界各國，尤其是與我國經濟及文化發展較為接近如日本、新加坡、韓國等對於外勞政策之發展，以為我國引進及管理之參考。

(一)本案調查委員於本(108)年4月3日訪問瑞士，就外籍勞工議題拜會蘇黎世邦經濟勞工局 (Department for Economic Affairs Office for Economy and Labour) 記要：

- 1、聯邦制的瑞士，是世界國民生產毛額最高的國家之一¹⁸，而蘇黎世邦則是26個邦中經濟所得最高的，為了競爭，各邦多少發展不同的產業策略，都會區及非都會區的發展策略也有明顯差異。瑞士嚴格管制各邦政府的外籍勞工配額，各產業工會對於聘僱薪水及工作條件的規定也相當嚴格，目的在維持並提升產業發展。
- 2、瑞士雖人力缺乏，但謹慎引進外籍勞工，走高薪、高吸引力政策，並以創新發展為主軸，吸收全世界最優秀的人才；而在聘用相對低薪的製造營造業，則多採季節性聘用方式，聘用大量周邊歐盟國家較為廉價的勞力；至於家庭看護、勞力密集的行業，也多引入以打工唸書、學習語言為主的季節性聘用人力。瑞士家庭關係緊密，有照護需求時，多由家人自己協助照顧，極少有外傭需求，一旦有高度依賴需要發生，即送養老院或看護之家；企業聘僱大多以個別方式聘用，沒有仲介業成長空間，是目前臺灣管理外籍勞工值得參考之處。
- 3、瑞士永遠以最高薪水、相對較低的個人所得稅，吸引世界各國優秀的專業人才前來，提供比其他國家更有吸引力的條件，這類高級人才來源就遠超過歐盟以外的國家，聘僱也有個別公司進行，沒有外籍勞工仲介機制。

(二)國家發展委員會的報告指出，我國的外勞政策係師法自新加坡，韓國又從我國學習外勞的引進與管理制度，以韓國而言，其至目前為止仍堅持施行「客工」制，儘管韓國受到金融海嘯的影響，自98年起

¹⁸ 瑞士人均GDP於國際貨幣基金組織（2018年）、世界銀行（2017年）世界各國排名均為第2（約8萬至8萬2千美元）。

開始限縮藍領外勞使用範圍，但以放寬高階外籍勞動力引進條件之方式，協助產業升級。新加坡由於大量引進外勞，造成部分公民薪資所得難以成長，就業安全受到威脅，近來已逐步限縮外勞的引進。但為免企業競爭力受到衝擊，改以優惠的移民條件，吸引外國高階人力入住，卻因此而加大社會貧富差距¹⁹。

(三)又日本過去推動「外國人技能實習制度」，僅開放「研修生」或「實習生」及以「留學」為名義的外國人打工；日本國會於107年12月8日通過接受外勞的「出入國管理法」修正案，該修正案將於108年4月正式上路，最多引進34萬5,150名外勞，至2025年可引進50萬名外勞；第1波將接受來自中國大陸、越南、菲律賓、印尼、泰國、緬甸、柬埔寨等國外勞；初期主要將引進建設、農業、住宿、照護、造船等5個業種²⁰。

(四)綜上，瑞士經濟模式、產業環境及勞政法制等，與我國固非得以比擬，惟其人力缺乏情形，尤其在3K產業或家庭看護工，應與我國有共通之困境，但其謹慎引進外籍勞工，走高薪、高吸引力政策，並以創新發展為主軸，吸收全世界最優秀的人才；而在聘用相對低薪的製造營造業，則多採季節性聘用方式，聘用大量周邊歐盟國家較為廉價的勞力；至於家庭看護、勞力密集的行業，也多引入以打工唸書、學習語言為主的季節性聘用人力等措施，而非

¹⁹ 103年4月國家發展委員會編印「未來十年我國外勞政策變革方向之研究」，資料來源：
<https://ws.ndc.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9hZG1pbmlzdHJhdG9yLzEwL3J1bGZpbGUvNTY0NC8yNzQzLzAwNTk3MDEucGRm&n=5aSW5Yue5pyf5pyr5aCx5ZGKLnBkZg%3d%3d&i con=..pdf>。

²⁰ 107年12月23日中時電子報「日人排斥引進外勞」，資料來源：
<https://tw.news.yahoo.com/%E6%97%A5%E4%BA%BA%E6%8E%92%E6%96%A5%E5%BC%95%E9%80%B2%E5%A4%96%E5%8B%9E-215007204--finance.html>。

一味以低薪之外籍勞工填補或取代上開產業之缺工問題，或許於我國引進外籍勞工之政策上，值得借鏡之處。勞動部應持續蒐整世界各國，尤其是與我國經濟及文化發展較為接近如日本、新加坡、韓國等對於外勞政策之發展，以為我國引進及管理之參考。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，請勞動部持續檢討改進見復。
- 二、調查意見二，請勞動部及外交部持續積極辦理。
- 三、調查意見三、四，請勞動部及內政部移民署研議辦理見復。
- 四、調查意見五，請衛生福利部檢討改進見復。
- 五、調查意見六，請勞動部參處見復。
- 六、調查意見上網，附錄不公布。
- 七、檢附派查函及相關附件，送請財政及經濟委員會、內政及少數民族委員會、外交及僑政委員會聯席會議處理。

調查委員：張武修

中 華 民 國 1 0 8 年 8 月 7 日