

家事勞工勞動權益保護之研究

.....
A Study on Domestic Workers Labor Protection



家事勞工勞動權益保護之研究

**A Study on Domestic Workers Labor
Protection**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

家事勞工勞動權益保護之研究

A Study on Domestic Workers Labor Protection

研究主持人：簡慧茹、許雲翔

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 106 年 7 月 31 日至 107 年 12 月 31 日

本研究報告僅供參考用不代表本所意見
非經本所書面同意不得對外發表

勞動部勞動及職業安全衛生研究所
中華民國 108 年 6 月

摘要

家事勞動者係受僱於個人家庭，從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作型態具個案化及多元化，因於雇主家庭中工作，勞務特性與雇主家庭成員具有緊密之信賴關係。就我國而言，家事勞動從業人員以外籍為主，在規範上係因其身份而以就業服務法為核心，個別家事勞動者復又與雇主簽訂契約，共同建構起對於各職類項目（含看護工及幫傭）的雇主特許管制規範，而少數的本國籍家事勞動者則多因受雇於機構，有勞動基準法之適用。

家事勞動者的勞動條件最受關注的是工時過長與休假等問題，改善目前家事勞動者之工時條件，並提供家事勞動者健康良好之工作狀況，不僅保障勞工，更能提供服務對象好的服務內容。本研究整理國勞組織、歐盟、美國、英國、德國及相近東亞國家，包含香港、新加坡、韓國及日本的制度選擇及其修法方向，並佐以焦點座談、說明會及訪談資料，提供我國研擬有關政策的參考。

目前家事勞工之勞動權益是以勞雇雙方合意協商訂定契約為主，短期建議藉由行政指導，導引勞雇雙方將基本權利義務納為勞動契約之一部。中長期建議以各種創新政策，如外展模式、結合日照中心、社會住宅或家事服務券等整合本外籍看護工提供服務，將照護人力做整體性規劃運用。提升長照人力之專業性與職業地位，透過職能與薪資掛鉤的思維，逐步加薪方式，吸引更多優質人力投入長照工作。

關鍵字：家事勞工、家庭勞動者、勞動權益保護

Abstract

Domestic workers are employed by family to take care of family members and do household chores. Because they work at homes, the work characteristic is case-by-case, diversified, and have tight relationships with employers. In our country, most domestic workers are foreign workers, and with the domestic labor regulation being the core regulation for them to work in Taiwan. Each domestic worker signs a contract with his or her employer by special permission for different jobs (caretaker or domestic helper). Very few native domestic workers are employed by institutions which adopt the Labor Standard Laws.

Working hours and vacation or leave time are of the most concern among working conditions of domestic workers. Improving working hours and keep healthy working condition of workers not only can protect workers but also provide better service to care receivers. This study collected and compared regulations on the management of domestic workers from OECD, EU, USA, UK, Germany, Japan, HK, Singapore, and so forth. This study also collected information from interview and focus group discussion, put forward the measures to plan and improve the management of domestic workers, and proposes policy recommendations.

Domestic workers are protect through contracts of both sides now. It is recommended that administrative guidance are provided, clearly listing contract to be included to ensure rights and obligations of both sides. For additional periods of time, it is recommended to apply innovative policies, for example, outreach mode, day care center collaboration or social housing to integrate care human resource in order to attract more people join long-term care career, with linking of job competency and salary to promote professional and occupational status of long-term care workers.

Keywords: Domestic workers, Household workers, Labor protection

目次

| | |
|--------------------------------|-----|
| 摘要..... | i |
| Abstract..... | ii |
| 目次..... | iii |
| 圖目次..... | v |
| 表目次..... | vi |
| 第一章 緒論..... | 1 |
| 第一節 研究動機..... | 1 |
| 第二節 研究目標..... | 2 |
| 第三節 研究方法..... | 3 |
| 第二章 我國家事勞動現況與相關法制..... | 5 |
| 第一節 我國家事勞動現況..... | 5 |
| 第二節 相關法律規範..... | 11 |
| 第三節 我國家事勞動者保障相關議題..... | 21 |
| 第三章 主要國家家事勞動經社背景與權益保護法制分析..... | 25 |
| 第一節 國際勞工組織..... | 25 |
| 第二節 歐盟..... | 29 |
| 第三節 德國..... | 33 |
| 第四節 美國..... | 41 |
| 第五節 英國..... | 43 |
| 第六節 新加坡..... | 49 |
| 第七節 香港..... | 55 |
| 第八節 日本..... | 69 |
| 第九節 韓國..... | 84 |
| 第十節 印尼（外勞來源國）..... | 103 |

| | |
|----------------------|-----|
| 第四章 研究發現與建議..... | 108 |
| 第一節 國外研究發現..... | 108 |
| 第二節 國內研究發現..... | 121 |
| 第三節 研究建議..... | 123 |
| 第四節 結論..... | 125 |
| 參考文獻..... | 127 |
| 附錄一、深度訪談題綱..... | 136 |
| 附錄二、深入訪談摘錄..... | 137 |
| 附錄三、座談會議摘錄..... | 147 |
| 附錄四、家事勞工保障法草案..... | 165 |
| 附錄五、定型化契約..... | 169 |
| 附錄六、德國家事勞動國內法規範..... | 194 |

圖目次

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 圖 1 研究架構..... | 4 |
| 圖 2 我國高齡化時程..... | 5 |
| 圖 3 長期照顧需要人口推估..... | 7 |
| 圖 4 每百位失能人口才配有約 1.4 位居家式長照型服務人員..... | 8 |
| 圖 5 2017 事業面外籍勞工、家庭看護工薪資比較..... | 9 |
| 圖 6 長期照顧服務體系圖..... | 12 |
| 圖 7 外籍看護工引進人數與相關政策調整..... | 15 |
| 圖 8 各國照顧服務勞動就業佔比分布..... | 109 |
| 圖 9 各國家事勞動權益保護法制：按「從業者身分」及「勞雇型態」..... | 116 |

表目次

| | |
|--|-----|
| 表 1 受訪者類別與人數..... | 3 |
| 表 2 家事勞動服務內容..... | 6 |
| 表 3 台灣地區長期照顧需求人數..... | 7 |
| 表 4 歷年社福外籍勞工人數，按開放項目別..... | 8 |
| 表 5 外籍家庭看護工每日工作時間約定情形..... | 10 |
| 表 6 家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工輪流看護情形..... | 10 |
| 表 7 外籍家庭看護工假日放假情形..... | 11 |
| 表 8 特定身心障礙項目..... | 17 |
| 表 9 申請幫傭工作點數計算..... | 18 |
| 表 10 外國人來我國投資或工作申請幫傭工作點數計算..... | 19 |
| 表 11 德國家事勞動三種契約類型[62]..... | 35 |
| 表 12 微型工作者（一般與家事服務）雇主保費與稅負比較表[75]..... | 39 |
| 表 13 新加坡外籍勞動力人數..... | 49 |
| 表 14 香港聘請外籍家事勞工支出（不包括僱傭中心代辦費用）..... | 57 |
| 表 15 韓國公共部門與民間部門之照護服務內涵比較..... | 101 |
| 表 16 印尼家事勞勞工數及年齡分布(2008/2012)..... | 104 |
| 表 17 各國家事勞工數..... | 108 |
| 表 18 各國家事勞動服務內涵比較..... | 110 |
| 表 19 各國家事勞工比較..... | 111 |

第一章 緒論

第一節 研究動機

我國的社會正面臨下列幾項情形，導致照護服務產業逐漸興盛。第一、人口快速老化，平均壽命延長。第二、醫療科技的發展導致疾病形態轉型，失能人口增加。第三、家庭結構核心化，婦女就業人口增加，家庭所能負擔的照護功能日漸式微。第四、現行的照護體系尚不足以因應日益增加的照護需求[1]。同時，隨著人口老化及女性教育水準提高產生女性角色的轉變，原由家中女性所承擔的幼兒、老人與病患照顧或家務工作，因女性投入勞動市場，造成我國對於家事勞動的需求逐漸上升。

家事勞動者係受僱於個人家庭，從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作型態具個案化及多元化，因於雇主家庭中工作，勞務特性與雇主家庭成員具有緊密之信賴關係。隨著台灣邁向高齡化社會，各界越來越重視長照相關議題，本國籍長照人力短缺，使得原本規劃為補充人力的外籍移工，成為支撐長照體系的重要支柱，歷年社福外籍勞工人數持續增加。為完善我國的長照體系，應重視家事勞工的工作環境與勞動條件，保障家事勞工之勞動條件權益，以達到提升照護品質的目的。

就保護法制的設計而言，家事勞動的需求因使用者而不同，家事勞動具有高從屬性，需長時間處於接受雇主指揮命令的待命狀態，法規制度上如何既維持服務內容彈性，滿足勞雇雙方需求，又能保障服務提供者勞動權益，持續是各國家事勞動法制的兩項重要考量。觀察各國立法重點主置於「工時」及「休假」兩項，再逐步延伸至工資、住宿、工作環境，最後則試圖將集體勞動權列入考量。對此，國際勞工組織率先於 2011 年通過了家事勞動者公約（第 189 號）及建議書（201 號）將尊嚴勞動的概念帶入家事勞動，試圖保障家事勞動者勞動權益及職業安全（主要針對從事家事勞動的移工），平衡家庭照顧需求。其後，國勞組

織持續透過宣傳及工作坊，同時尋求聯合國性平組織或其他非政府組織的合作，推動各會員國將公約國內法化，截至 2019 年，該公約有 27 個國家經國會批准，其中祕魯與格林納達 2 國預計於 2019 年底執行[2]。

就我國而言，家事勞動從業人員以外籍為主，在規範上係因其身份而以就業服務法為核心，個別家事勞動者復又與雇主簽訂契約，共同建構起對於各職類項目（含看護工及幫傭）的雇主特許管制規範，而少數的本國籍家事勞動者則多因受雇於機構，有勞動基準法之適用。家事服務業中以家庭看護工及幫傭之勞動有其特殊性，本研究蒐集各國經驗與法規及政策作法，比較國內外家事勞工勞動權益保護規定內涵、發生問題與實施成效，提供我國研擬有關政策的參考。

第二節 研究目標

家事勞動者的勞動條件最受關注的是工時過長與休假等問題，改善目前家事勞動者之工時條件，並提供家事勞動者健康良好之工作狀況，不僅保障勞工，更能提供服務對象好的服務內容。本案透過蒐集與比較國內外有關家事勞動之法令管理規範等資料，探討我國家事勞動之工資、休息、休假、特休、請假、職災與保險等之內涵，提出規劃與改善我國家事勞動管理法規制定及相關配套措施之政策建議等。研究目標如下：

- 一、彙整及探討各國家事勞工勞動權益保護規定，歸納與分析其規範重點等。
- 二、比較我國與各國家事勞工勞動權益保護規定，提出可參考之規範、策略與方案建議等。
- 三、探討與分析我國家事勞工勞動權益保護實施現況，現行制度下家事勞動者之困境及衍生之問題，提出問題與解決方案建議。
- 四、依據上述各國法令管理規範比較分析與我國現況探討，提出規劃與改善我國家事勞動管理之可行方案、法制管理之相關內容、措施與政策建議等。

第三節 研究方法

本計畫採文獻分析法、質化訪談法、焦點座談法與座談會進行研究，透過蒐集與比較國內外家事勞工勞動權益保護規定內容、案例、數據、問題與實施成效等資料，探討與分析我國家事勞工勞動權益保護實施現況、所面臨困境與問題，提出相關法規、措施與政策建議等。

一、文獻分析法

蒐集國際組織（例如歐盟、國際勞工組織等）、美國、日本、新加坡、韓國、英國、德國、香港地區有關家事勞動管理制度規範，及我國家事勞動管理制度規範相關資料進行比較研究分析。藉由我國政府官方文書、網頁、統計資料及相關研究之調查統計分析，對我國以及主要國家的家事勞動規範及現況進行了解。

二、焦點座談法

召開 8 場專家焦點座談會議，邀請勞工、雇主、相關團體、專家學者、相關機關等，探討家事勞動工作管理的實施情形與現象，分析適用法律的困難之處及原因，並尋求適切的解決方式。

三、深入訪談法

進行深度訪談 20 人次，對象包括事業單位、家事勞動者、工（公）會與相關機關等，深入瞭解家事勞動工作內涵（工時與休息時間安排與計算方式、關注事項等）、面臨問題、法令規章實施成效與相關建議等。訪談題綱與內容如附錄一及二。受訪者類別與人數如表 1：

表 1 受訪者類別與人數

| 類別 | 數量 |
|---------|-----|
| 政府部門 | 3 個 |
| 雇主 | 1 個 |
| 家事勞動者 | 5 個 |
| 專業及支持團體 | 6 個 |

| | |
|------|-----|
| 專家學者 | 5 個 |
|------|-----|

四、座談會

選取標的團體，並邀集專家學者與相關機關舉辦座談會，就所提出之可行性方案、政策、法規與措施等建議共同討論，聽取各方見解，充分溝通，交換意見，俾達到理論、實務與政策並重之目的。本研究架構如圖 1：

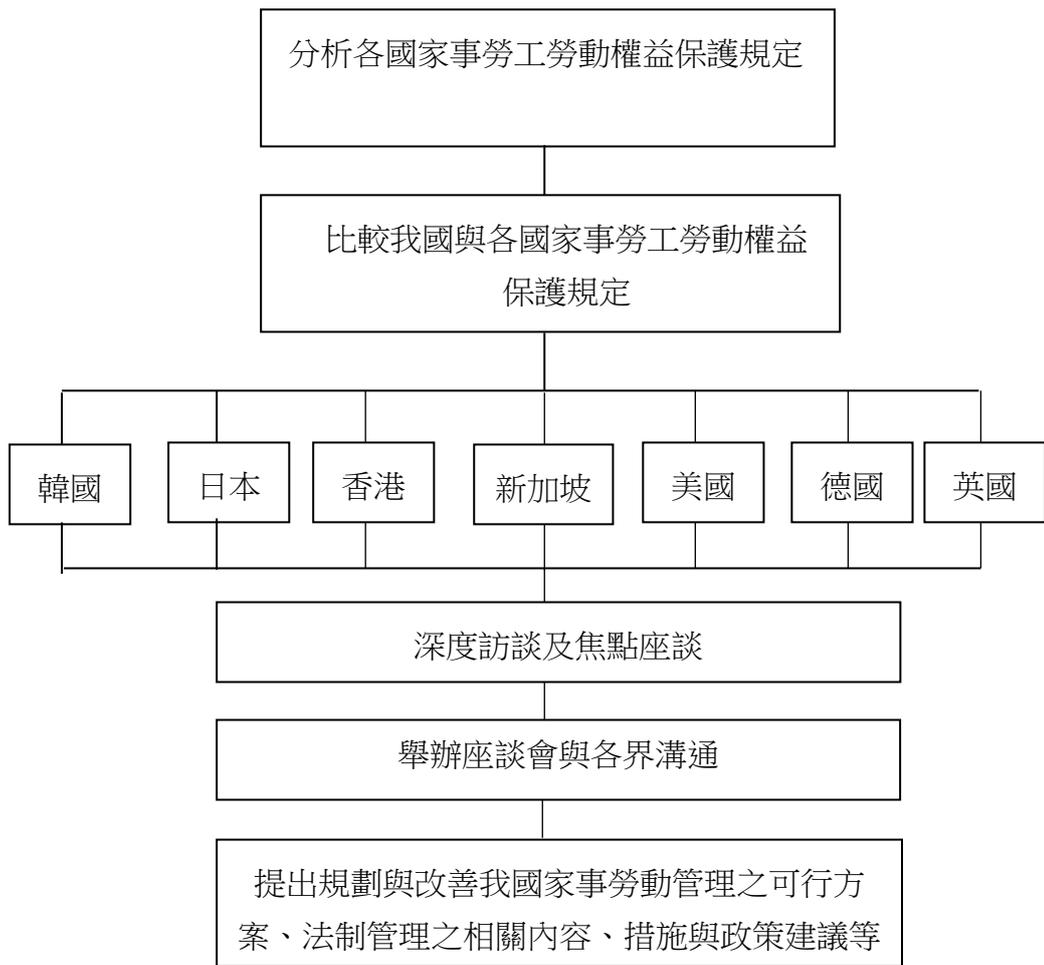


圖 1 研究架構

第二章 我國家事勞動現況與相關法制

我國已於 1993 年邁入高齡化社會（老年人口占總人口比率超過 7%），並於 2018 年成為高齡社會（超過 14%），預計將於 2026 年成為超高齡社會（超過 20%）（如圖 2）；由高齡社會轉為超高齡社會之時間僅 8 年，預估將較日本（11 年）、美國（15 年）、法國（29 年）及英國（51 年）為快，而與韓國（7 年）及新加坡（7 年）等國之預估時程相當[3]。少子化及高齡化造成我國人口結構快速轉型，身心功能逐漸老化等因素，使老年人成為長期照護服務需求的主要人口群，快速人口老化代表長期照護需求將大幅上升，這樣的需求過去都是由家庭中的女性所提供，但隨著教育普及，婦女參與勞動的比例增加，擴大照護人力的需求缺口。

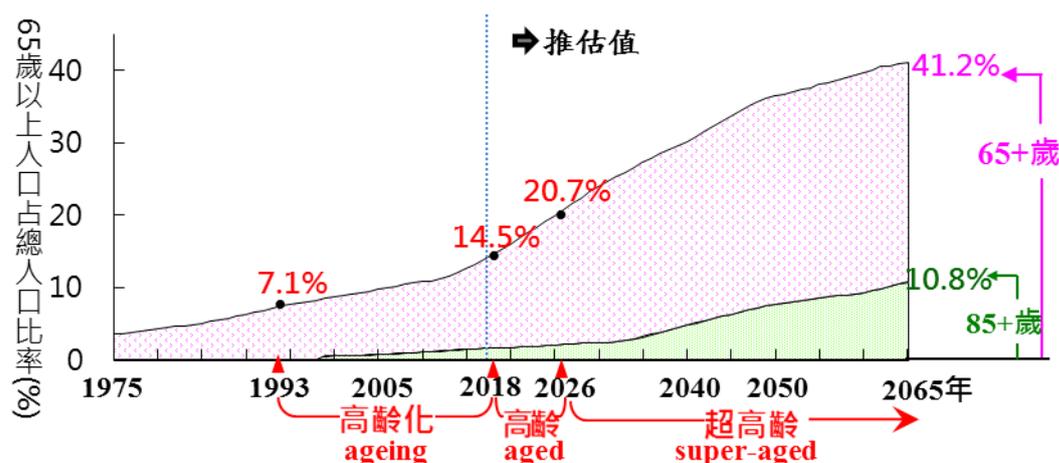


圖 2 我國高齡化時程

資料來源：國家發展委員會，中華民國人口推估（2018 至 2065 年）[3]

第一節 我國家事勞動現況

本研究採用 2011 年送行政院審查之「家事勞工保障法草案」（附錄四）中第 2 條的定義：本法所稱家事勞工，指受僱於個人從事家庭看護工作或幫傭工作之勞工，但不包含其配偶、直系血親尊（卑）親屬、二親等內血親及姻親。家事勞工包含兩種類型，分別為家庭看護工及家庭幫傭：

一、家庭看護工：從事照顧身心障礙者或病患日常生活之勞工。

二、家庭幫傭：從事清理房舍、烹調、照料家庭成員起居之勞工。

參考目前家事勞動服務內容的實務運作方式（如表 2），主要以家事管理與居家照顧服務為主，類似看護工及幫傭之工作內容，惟實務上工作內容包含更廣泛，相關職類涉及之法規更複雜，如「照顧」關係類型涵蓋保母及保育員，為兒童及少年福利機構專業人員資格及訓練辦法所規範。本研究將聚焦於「家事勞工保障法草案」中第 2 條的定義，並以長期照顧服務法第 10 條認定居家服務內容。

表 2 家事勞動服務內容

| 種類 | 家事管理服務 | 居家陪伴照顧服務 |
|------|--|---|
| 服務內容 | 居家清潔：針對家中客廳、臥室、書房、廚房、衛浴等各區做清潔維護 收納整理：將桌面、地面等表面的物品做基本收納、維持整潔、方便、安全 洗衣摺衣：使用洗衣機洗滌衣物、晾衣摺衣 膳食服務：備餐、煮餐、提供家常料理（僅月薪制服務提供） 簡易整燙：將襯衫等衣物熨燙平整，需另酌收費用 | 生活協助：協助行走安全、上廁所、更衣、穿脫衣物鞋襪 膳食服務：備餐、煮餐、提供家常料理、配合長輩特殊膳食需求 協助個人清潔：協助洗臉、口腔清潔、擦背、沐浴、洗頭、床上洗頭 保健服務：叮嚀服藥、服藥安全、量血壓、記錄血糖、協助肢體復健運動 家務處理：居家環境簡易清潔（長輩或案主活動空間及個人臥房衛浴）、洗衣收納 陪同外出：散步、參與活動、陪同就醫、代取藥品 身體照顧：排泄處理、更換尿布、翻身、叩背、協助進食、鼻胃管餵食等 術後照顧：術後、病後休養、陪伴患者返回家中休養調理、支持生活自理 |
| 分級方式 | 無 | A 級服務對象：臥床、重癱、無法自己上下床或起身、無法自己使用助行器步行 15 步以上、無法在椅子上坐穩、需協助移位、需協助床上洗頭或擦、洗澡、大小便處理（擦拭或清洗）、需協助肢體復健或步行復健、需要鼻胃管餵食、造口或引流管、尿管處理等特殊照顧、以及中重度失智憂鬱症之病人或長輩。 B 級服務對象：不屬於上述情形，則屬於 B 級。 |
| 收費方式 | 每週三天，月薪 14,900，限 40 坪以下使用，基本服務人數四人，每多加一人，月薪多加 1,000 | 24 小時服務分 A 級及 B 級收費，A 級 49,300，B 級 45,300 |

資料來源：財團法人彭婉如文教基金會，

<http://www.pwr.org.tw/service/accompany>[4]

一、家事勞動的需求與供給

家事勞動的需求，鄭文輝等人(2005)以國發會人口推計資料進行 ADL 人數的估算，ADL 慢性功能障礙表示基本自我照護能力受限，需要個人照護服務，至 2016 年為止，需求人數為 46 萬人（如表 3），推估至少有 46 萬戶家庭有長期照顧的需求。且推估 ADL 人數會逐年增加，照護服務的需求亦會隨之成長。

表 3 台灣地區長期照顧需求人數

| 年別 | ADL 1-2 項 | ADL 3-4 項 | ADL 5-6 項 | ADL 合計 | 僅 IADL 障礙 | 僅認知功能 障礙 | 僅精神 障礙 |
|------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|-------------|-----------|
| 2006 | 89,615 | 63,379 | 190,810 | 343,804 | 217,053 | 53,605 | 45,499 |
| 2011 | 100,934 | 70,448 | 219,940 | 391,323 | 237,225 | 60,992 | 48,914 |
| 2016 | 117,350 | 80,824 | 262,637 | 460,811 | 264,530 | 71,749 | 50,851 |
| 2021 | 134,512 | 91,730 | 306,833 | 533,076 | 292,394 | 82,829 | 51,413 |
| 2026 | 157,112 | 105,860 | 364,965 | 627,936 | 328,627 | 97,225 | 51,472 |
| 2031 | 180,477 | 120,648 | 423,869 | 724,993 | 366,919 | 112,468 | 50,698 |

資料來源：鄭文輝等(2005)[5]

以戶口普查資料結果進行推估，指出我國長期照顧需要人數將由 2017 年的 55 萬 7 千餘人，至 2026 年增加至 77 萬人以上，其中 65 歲以上老人所占比率更是逐年上升，而 65 歲以下者的需要人數則是大致持平（圖 3）。歷年的長期照顧需求調查結果因涵蓋對象及評估指標等調查方法上的不同而有些許差異，但仍可看出長照需求有逐漸增加的趨勢。

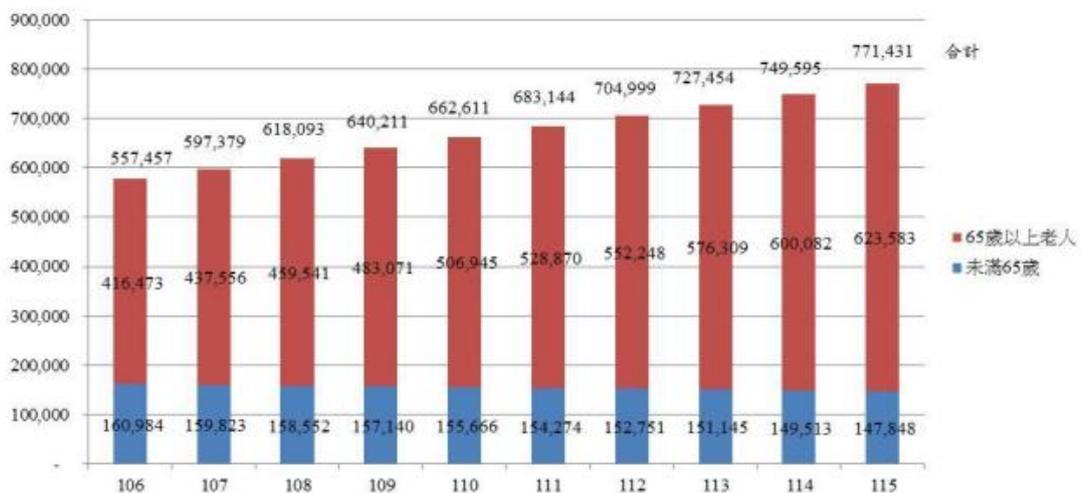


圖 3 長期照顧需要人口推估

資料來源：衛生福利部，長期照顧十年計畫 2.0（106~115 年）[6]

國內雖有 11 萬人，已完成照顧服務員的培訓，但由於任職誘因不佳（薪資與福利、升遷管道）、專業形象不高（民眾常把服務人員當家事或清潔人員使用）等原因，造成留任人數只有 8,000 人而已，大約每百位失能人口，才配有約 1.4 位居家式長照型服務人員（圖 4），我國照護人力明顯不足[7]。

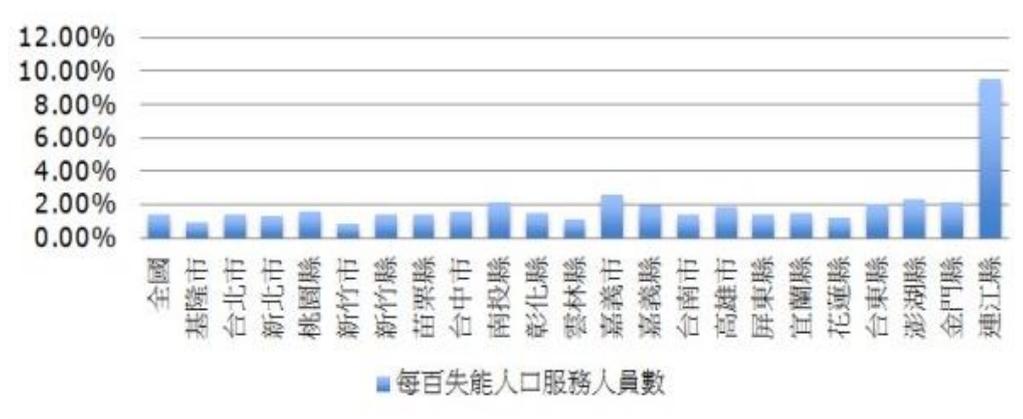


圖 4 每百位失能人口才配有約 1.4 位居家式長照型服務人員

資料來源：行政院「長期照護服務網計畫（第一期）－102 年至 105 年」核定本 [8]

說明：以上數字為「每百位失能人口服務人員數」家事勞動的供給

家事勞動包含看護工、幫傭等樣態多元，需要勞務提供者進行居家式的服務，亦被學者稱為情感或情緒勞動（affective labor）[9]。因應我國發展長期照護出現人力不足以及快速人口老化的社會，家事外勞目前儼然成為國內照護體系的重要支柱。我國近年引進「社福外勞」的人數快速上升，自 2000 至 2018 年 10 月止（表 4），總社福勞工人數從 10 萬 6331 人增加至 25 萬 6383 人，成長率達到 141%；其中外籍看護工成長速度最快，從 9 萬 8508 人增加至 25 萬 4457 人，成長率達到 158%。

表 4 歷年社福外籍勞工人數，按開放項目別

| 年度 | 社福外勞 | 看護工 | | | 家庭幫傭 |
|------|---------|---------|---------|-------|-------|
| | | 總數 | 養護機構看護工 | 外展看護工 | |
| 1995 | 17,407 | 8,902 | — | — | 8,505 |
| 2000 | 106,331 | 98,508 | — | — | 7,823 |
| 2005 | 144,015 | 141,752 | 6,093 | — | 2,263 |
| 2010 | 186,108 | 183,826 | 9,519 | — | 2,282 |
| 2015 | 224,356 | 222,328 | 13,696 | 32 | 2,028 |
| 2016 | 237,291 | 235,370 | 14,192 | 39 | 1,921 |
| 2017 | 250,157 | 248,209 | 14,827 | 14 | 1,948 |
| 2018 | 258,097 | 256,173 | 15,166 | 7 | 1,924 |

資料來源：勞動部統計資料庫[10]

二、家事勞動者運用現況

目前大多數雇主仍偏好聘僱家事外勞，除了財務負擔較輕之外，能全天候照顧是雇主考量的重點。現行家事外勞在台工作之工資、工時等勞動條件，係由外勞與雇主雙方於外勞入台前合意協商訂定勞動契約予以規範。由於家事勞工是在家庭從事看護、照料家庭成員等家務工作，其工作形態、工作時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，目前並不適用勞動基準法；2015年7月，印尼、菲律賓、越南政府聯手要求我國勞動部調高薪資，經我國與外勞來源國協商，將家事外勞薪資於2015年9月1日起調升至17,000元[11]。勞動部「106年外籍勞工管理及運用調查」顯示（圖5）家庭看護外籍勞工平均薪資為20,073元，較事業面外籍勞工平均薪資26,305元為低[12]。

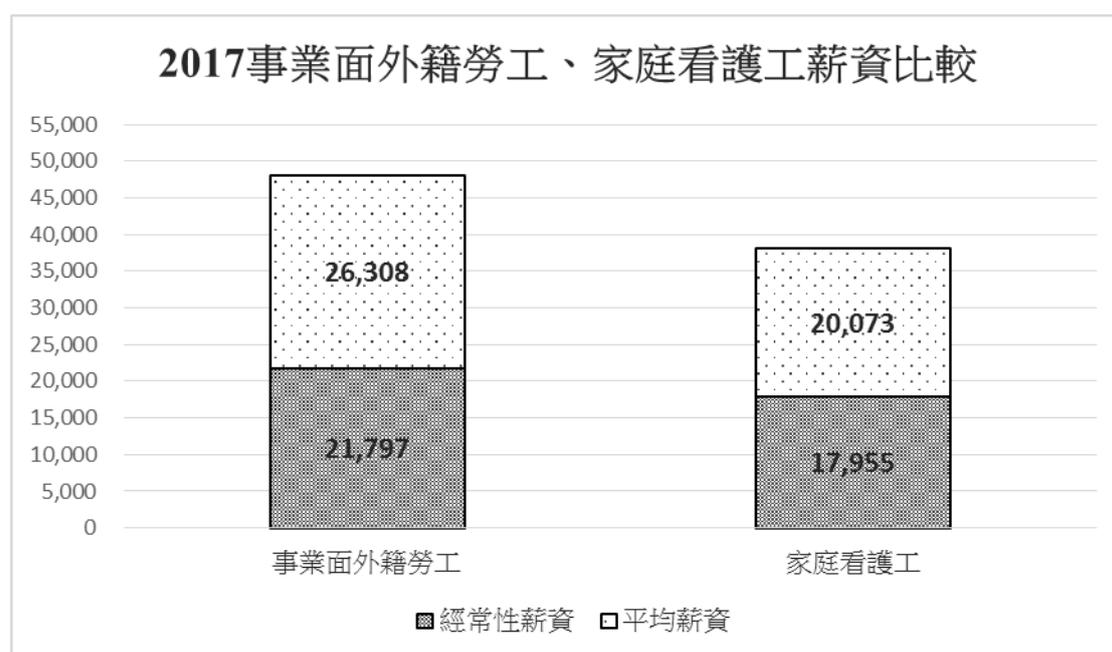


圖 5 2017 事業面外籍勞工、家庭看護工薪資比較

資料來源：勞動部，2017年外籍勞工管理及運用調查，2018[12]

由於外籍家庭看護工所看護者，多為需24小時照顧看護或是特定重度身心障礙者，因此外籍家庭看護工每日工作時間，雇主沒有規定者占81.7%；惟不論雇主有無規定工作時間，外籍家庭看護工每日實際工作時間平均約需10小時（表

5) [12]。

表 5 外籍家庭看護工每日工作時間約定情形

單位：%；小時

| 項目別 | 總計 | 有規定 | | | | 沒有規定 | | | |
|--------|-------|-------------|----------------|---------|-----------|----------------|-------------|-----|------|
| | | 每日規定工時 ① | 工作時間內休息時數 ② | 實際工時①-② | 每日工時 ③ | 工作時間內休息時數 ④ | 實際工時 ③-④ | | |
| 104年6月 | 100.0 | 17.9 | 13.0 | 3.2 | 9.8 | 82.1 | 13.6 | 3.4 | 10.2 |
| 105年6月 | 100.0 | 17.6 | 13.1 | 3.2 | 9.8 | 82.4 | 13.5 | 3.7 | 9.8 |
| 106年6月 | 100.0 | 18.3 | 12.9 | 3.1 | 9.8 | 81.7 | 13.5 | 3.2 | 10.3 |
| 印尼 | 100.0 | 17.9 | 12.8 | 3.1 | 9.7 | 82.1 | 13.5 | 3.2 | 10.3 |
| 菲律賓 | 100.0 | 19.2 | 13.3 | 3.0 | 10.2 | 80.8 | 13.5 | 3.2 | 10.3 |
| 泰國 | 100.0 | 28.5 | 12.0 | 2.3 | 9.7 | 71.5 | 13.9 | 3.1 | 10.8 |
| 越南 | 100.0 | 20.7 | 12.5 | 2.8 | 9.7 | 79.3 | 13.5 | 3.2 | 10.3 |

資料來源：勞動部，106年外籍勞工管理及運用調查，2018[12]

106年6月家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工有輪替照顧被看護者占51.0%，較105年6月略降0.5個百分點；其中有與外籍家庭看護工輪替照顧被看護者之雇主，每日輪替時數平均約3.4小時，另有95.3%之雇主表示有讓外籍看護每天至少連續休息8小時（表6）[12]。

表 6 家庭面雇主或家人與外籍家庭看護工輪流看護情形

單位：%；小時

| 年月 | 總計 | 輪流看護情形 | | | 每日連續休息超過8小時 | |
|--------|-------|--------|--------|------|-------------|-----|
| | | 有輪替 | 每日輪替時數 | 沒有輪替 | 有 | 沒有 |
| | | | | | | |
| 105年6月 | 100.0 | 51.5 | 3.9 | 48.5 | 93.3 | 6.7 |
| 106年6月 | 100.0 | 51.0 | 3.4 | 49.0 | 95.3 | 4.7 |

外籍家庭看護工在假日放假情形，以「部分放假」占53.5%居多，「都不放假」者占34.8%，「都有放假」者則占11.7%。不論是否為「部分放假」或「都不放假」，其在假日不放假繼續工作者，有9成7雇主都發給加班費（表7）[12]。

表 7 外籍家庭看護工假日放假情形

單位：%

| 項目別 | 104 年 6 月 | 105 年 6 月 | 106 年 6 月 |
|------------|-------------|-------------|-------------|
| 總計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 都有放假 | 10.6 | 10.1 | 11.7 |
| 部分放假 | 53.3(100.0) | 55.4(100.0) | 53.5(100.0) |
| 不放假時發給加班費 | (97.5) | (97.9) | (96.9) |
| 不放假時不發給加班費 | (2.5) | (2.1) | (3.1) |
| 都不放假 | 36.2(100.0) | 34.5(100.0) | 34.8(100.0) |
| 不放假時發給加班費 | (98.8) | (97.9) | (97.9) |
| 不放假時不發給加班費 | (1.2) | (2.1) | (2.1) |

資料來源：勞動部，106 年外籍勞工管理及運用調查，2018[12]

如果未來外籍家庭看護工於假日休假（每 7 日休息 1 日），雇主有替代方案者占 69.3%。主要替代方案以「由家人照顧」為主，占 91%，其次為「申請政府喘息或居家服務」，占 2.8%。若政府推行補助替代照顧方案（補助雇主讓外籍家庭看護工於假日休假），家庭面雇主願意申請占 30.7%，不願意申請占 40.8%，另不確定占 28.5%。雇主願意負擔金額以「每日 500 元~未滿 1,200 元」占 68.9%居多[12]。

第二節 相關法律規範

家事勞動者之服務提供可參考長期照顧十年計畫(2.0)及長期照顧服務法所定義居家照顧服務體系（如圖 6），此部分因個案家庭需求而異，具備多樣性，目前是以外勞政策補充人力不足，同時輔以建立居家照顧服務網人才資料庫強化供需媒合，並加強照顧服務員培訓。外籍看護工，係以就業服務法及相關規定規範，其資格認定係採「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」，勞雇關係及條件部分復又與國人相同為私法契約，不同處在於會參照勞政體系與外勞引進國駐台辦事處協商之「雇主任任跨國人力仲介招

募聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人契約」所訂的定型化契約。



圖 6 長期照顧服務體系圖

資料來源：修改自行政院衛生署、內政部、經濟建設委會(2009)，轉引自蕭文高(2009)[13]

一、家事勞動相關政策

自 1989 年起，行政院勞委會（現勞動部）引進東南亞國家勞工，並在 1992 年起將社福列為開放引進項目。其引進歷程可以概分成五個階段：

(一) 第一階段（1992.8~2000.2）

為協助有重度障礙、癱瘓中風或重大病患親屬之家庭照護需求，將申請外籍看護工之受看護人資格區分為兩大類：身心障礙者及重大傷病者。

(二) 第二階段（2000.2~2000.8）

將重大傷病者申請外籍看護工之資格條件，以年齡區分「一般病症」及「特定病症」兩種不同標準：6 歲以下幼童及 70 歲以上老人，適用「一般病症」之申請，免評巴氏量表分數；6 歲以上至 70 歲以下之受監護人，需適用 32 項「特

定病症」項目，其中 8 項需達到一定巴氏量表評分標準申請。

(三) 第三階段（2000.8~2001.7）（資格限縮）

將第二階段「特定病症」項目中之極重度精神病改列為身心障礙項目之一，與第一階段列舉之十項身心障礙項目，合併後共 11 項「特定身心障礙」項目；重要器官障礙重度等級以上增列入 32 項「特定病症」項目之一；「特定病症」項目全面適用所有受看護人年齡及巴氏量表評分，並以巴氏量表 20 分以下，為申請外籍看護工之資格條件。

(四) 第四階段（2001.7~2005.12）

增列為 36 項「特定病症」，並將申請資格由巴氏量表 20 分提高為 30 分；同時為防弊，將開具診斷書之醫院限縮為公辦公營之公立醫院、經行政院衛生署評鑑合格之區域級以上醫院或精神專科醫院等。

(五) 第五階段（2006.1~）（與長期照顧體系接軌）

實施「外籍看護工申審機制與國內照顧服務體系接軌方案」，由縣市「長照中心」進行國內照顧服務資源推介，及國內照顧服務員就業媒合工作，並提供僱用本國照顧服務員之雇主一個月 1 萬元為期一年的補助津貼。再於 2010 年時，勞委會（現勞動部）將此補助制度化，修正通過「雇主聘僱本國籍照顧服務員補助辦法」，符合外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準（以下簡稱審查標準）之雇主，改為聘僱本國籍照顧服務員，而其照顧符合審查標準第 22 條第一項規定之被看護者，得依辦法申請補助金。

隨著經建會（現國家發展委員會）於 2002 年起開始推動「照顧服務福利及產業發展方案」（2002~2007），及 2004 年行政院長期照顧制度規劃小組的成立，在第五階段後，家事勞動的相關法制即開始將長期照顧體系發展列為主要考量。除執行「失能老人及身心障礙者補助使用居家服務計畫」，補助民眾使用本國之居家服務，並以上列接軌方案，強化現行醫療審查作業，醫院除醫師以外至

少增加一名專業人員進行評估。同時，由縣市「長照中心」進行國內照顧服務資源推介，及國內照顧服務員就業媒合工作，以落實與我國照顧服務資源整合的目標。

其後，隨著 2007 年通過並於 2008 年開始推行的長期照顧 10 年計畫，此計畫為建構我國長照制度及長期照護網絡前驅性計畫，主要目的在於增加我國長期照顧人員的數量，以及在人力培訓方面強化本國長照人員的專業性質，並且依當時的雇主聘僱外國人許可及管理辦法之規定，雇主聘僱外籍看護前，需先經照管中心推介本國籍照顧服務員之媒合機制，依勞委會家庭看護工申審流程新制參考手冊「推介本國照顧服務員」之作業，明定「每位雇主推介作業次數至少 2 次，每次以推介 3 人為原則」來保障本國看護工之就業[14]。

儘管如此，在 2010 年時國人居家照顧服務的使用狀況不若計畫預期，2008 年至 2010 年本國籍看護工媒合成功率僅 0.09%[14]，外籍看護工的進用並未因長照計畫的推動而有所改變，逐年上升（如圖 7）。主要原因在於外籍看護工雇用成本相對較低，工作方式與時間較具彈性，致使家庭偏好採用來滿足居家照護需求，而本國勞工雇用成本高[15]。另一方面，根據衛福部對於目前三項長期照顧服務資源的調查(2015)，長照人力分布，仍集中於機構（占 72%），其次是居家（占 22%）、社區服務則占最小比例（占 6%）。

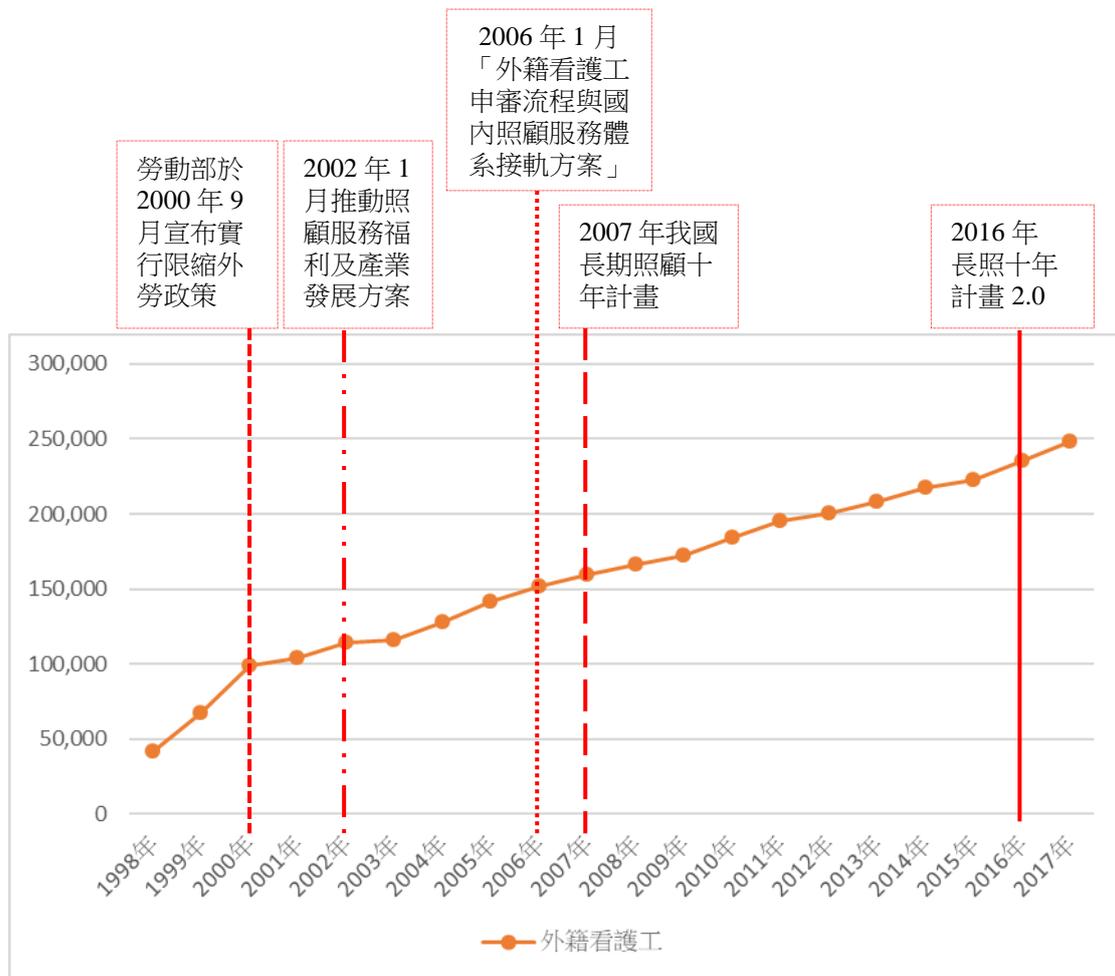


圖 7 外籍看護工引進人數與相關政策調整

資料來源：勞動部_勞動統計查詢網_就服職訓外勞統計資料庫-產業及社福外勞人數按開放項目分(民國 87-106 年資料)[16]

二、 相關規範

(一) 長期照顧服務法(2017)

第三章 長照人員之管理

第 18 條 長照服務之提供，經中央主管機關公告之長照服務特定項目，應由長照人員為之。

長照人員之訓練、繼續教育、在職訓練課程內容，應考量不同地區、族群、性別、特定疾病及照顧經驗之差異性。

長照人員應接受一定積分之繼續教育、在職訓練。

長照人員之訓練、認證、繼續教育課程內容與積分之認定、證明效

期及其更新等有關事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 19 條** 長照人員非經登錄於長照機構，不得提供長照服務。但已完成前條第四項之訓練及認證，並依其他相關法令登錄之醫事人員及社勞員工，於報經主管機關同意者，不在此限。
- 長照機構不得容留非長照人員提供前條第一項之長照服務。
- 第一項登錄內容異動時，應自異動之日起三十日內，由該長照機構報所在地主管機關核定。
- 第一項之登錄，其要件、程序、處所、服務內容、資格之撤銷與廢止、臨時支援及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 20 條** 長照人員對於因業務而知悉或持有他人之秘密，非依法律規定，不得洩漏

第五章 接受長照服務者之權益

- 第 42 條** 長照機構於提供長照服務時，應與長照服務使用者、家屬或支付費用者簽訂書面契約。
- 前項契約書之格式、內容，中央主管機關應訂定定型化契約範本與其應記載及不得記載之事項。
- 第 43 條** 未經長照服務使用者之書面同意，不得對其進行錄影、錄音或攝影，並不得報導或記載其姓名、出生年月日、住（居）所及其他足資辨別身分之資訊；其無法為意思表示者，應經其法定代理人或主要照顧之最近親屬之書面同意。
- 長照機構於維護長照服務使用者安全之必要範圍內，得設置監看設備，不受前項之限制，並應告知長照服務使用者、其法定代理人或主要照顧之最近親屬。
- 第 44 條** 長照機構及其人員應對長照服務使用者予以適當之照顧與保護，不得有遺棄、身心虐待、歧視、傷害、違法限制其人身自由或其他侵害其權益之情事。
- 第 45 條** 主管機關應建置陳情、申訴及調處機制，處理民眾申訴案件及長照服務單位委託之爭議等事件。
- 第 46 條** 地方主管機關對接受機構住宿式長照服務使用者，其無扶養義務人或法定代理人，應自行或結合民間團體監督其長照服務品質，長照機構不得拒絕。

(二) 外籍家事勞動者

外籍家事勞動者相關規範及保障，勞政機關除嚴格限定雇主資格條件，每年亦定期跟外勞來源國協商勞動條件的提升，目前主要與四個國家進行協商，包括印尼、越南、泰國及菲律賓，定期召開雙邊會議，訂定勞動契約範本（如附錄

五)。相關規範如下：

1.家庭看護工：工作內容為在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。

(1) 雇主及被看護者資格：

雇主（申請人）與被看護者，應具備下列關係之一：

- A. 配偶。
- B. 直系血親。
- C. 三親等內之旁系血親。
- D. 一親等之姻親。
- E. 祖父母與孫媳婦或祖父母與孫女婿。

(2) 被看護者資格：申請聘僱家庭外籍看護工的被看護者，應符合下列二種資格條件之一：

資格一、被看護者至公告指定之「申請聘僱家庭外籍看護工評估醫院」進行專業評估，經指定醫院所開具之診斷證明書且醫療團隊認定須 24 小時照顧者，評估結果符合下列情形之一：

- A. 被看護者年齡未滿 80 歲，有全日照護需要。
- B. 被看護者年齡滿 80 歲以上未滿 85 歲，有嚴重依賴照護需要或全日照護需要。
- C. 被看護者年齡滿 85 歲以上，有輕度以上依賴照護需要。

資格二、被看護者領有直轄市或縣（市）社政主管機關核發的身心障礙手冊，且須符合表 8 中的特定身心障礙重度或極重度等級項目之一。

表 8 特定身心障礙項目

| |
|-----------|
| 1. 平衡機能障礙 |
| 2. 智能障礙 |
| 3. 植物人 |
| 4. 失智症 |

| |
|---|
| 5. 自閉症 |
| 6. 染色體異常 |
| 7. 先天代謝異常 |
| 8. 其他先天缺陷 |
| 9. 精神病 |
| 10.肢體障礙（限運動神經元或巴金森氏症等二類疾病。但曾聘僱外籍家庭看護工者，不在此限。） |
| 11.罕見疾病（限運動神經元疾病。但曾聘僱外籍家庭看護工者，不在此限。） |
| 12.多重障礙（至少具有前十一項身心障礙項目之一） |

資料來源：勞動力發展署[17]

- 2.家庭幫傭工作：在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。

(1) 僱主資格：

資格一、家戶成員符合以下條件之一：

- A. 申請初次招募時：有年齡 3 歲以下之 3 胞胎以上之多胞子女。
- B. 申請重新招募或承接外國人時：有年齡 6 歲以下之 3 胞胎以上之多胞子女。
- C. 依表 9 計算家戶成員，累計點數滿十六點者。僱主聘僱家庭幫傭工作者，1 戶以聘僱 1 人為限。

表 9 申請幫傭工作點數計算

| 累計點數人員之年齡 | 點數 | 累計點數人員之年齡 | 點數 |
|-----------------|-------|------------------|-----|
| 年齡未滿 1 歲 | 7.5 點 | 年齡滿 75 歲至未滿 76 歲 | 1 點 |
| 年齡滿 1 歲至未滿 2 歲 | 6 點 | 年齡滿 76 歲至未滿 77 歲 | 2 點 |
| 年齡滿 2 歲至未滿 3 歲 | 4.5 點 | 年齡滿 77 歲至未滿 78 歲 | 3 點 |
| 年齡滿 3 歲至未滿 4 歲 | 3 點 | 年齡滿 78 歲至未滿 79 歲 | 4 點 |
| 年齡滿 4 歲至未滿 5 歲 | 2 點 | 年齡滿 79 歲至未滿 80 歲 | 5 點 |
| 年齡滿 5 歲至未滿 6 歲 | 1 點 | 年齡滿 80 歲至未滿 90 歲 | 6 點 |
| 年齡滿 6 歲至未滿 75 歲 | 不計點 | 年齡滿 90 歲以上 | 7 點 |

資料來源：勞動力發展署[17]

資格二、外國人來我國投資或工作，符合表 10 資格之一：

表 10 外國人來我國投資或工作申請幫傭工作點數計算

| | | |
|------------|---|--------------------------------|
| 外資金額 | 在新臺幣 1 億元以上 | 公司所聘僱總經理級以上之外籍人員 |
| | 在新臺幣 2 億元以上 | 公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員 |
| 上年度營業額 | 在新臺幣 5 億元以上 | 公司所聘僱總經理級以上之外籍人員 |
| | 在新臺幣 10 億元以上 | 公司所聘僱各部門主管級以上之外籍人員 |
| 在我國繳納綜合所得稅 | 上年度薪資所得新臺幣 300 萬元以上 | 公司、財團法人、社團法人或國際非政府組織主管級以上之外籍人員 |
| | 當年度月薪新臺幣 25 萬元 | 公司、財團法人、社團法人或國際非政府組織主管級以上之外籍人員 |
| | 符合上述年度薪資或當年薪資條件，且年薪新臺幣 200 萬元以上或月薪新臺幣 15 萬元以上，且於入國工作前於國外聘僱同一名外籍幫傭，得聘僱該名外國人從事家庭幫傭工作。 | |

資料來源：勞動力發展署[17]

3. 相關勞動保護措施及規範

(1) 入國前之保護

- A. 成立「直接聘僱聯合服務中心」：為減輕外籍勞工來臺工作負擔成本，提供雇主以直接聘僱方式招募外籍勞工、相關申請文書代轉代寄及其他諮詢、查詢、網路資訊等服務，降低外籍勞工來臺工作仲介費用、避免外籍勞工遭不肖仲介剝削。
- B. 簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」：依現行規定，雇主應全額給付外籍勞工薪資，且雇主聘僱外籍勞工均需簽訂書面勞動契約及「外國人入國工作費用及工資切結書」，作為地方勞工主管機關日後查處有否違法之依據。
- C. 製作外籍勞工職前講習宣導影片：為協助即將來臺工作之外籍勞工適應在臺生活，勞動部已製作外籍勞工職前講習宣導影片，內容包括：工作權益、諮詢申訴管道、人身安全、預防保護機制及應遵守的法令規定等，透過外籍勞工來源國在臺辦事處轉送至該國職業訓練中心，於外籍勞工職前訓練課程中供外籍勞工觀看。

(2) 入國後之保護

- A. 設立外籍勞工機場關懷服務站：勞動部自 2006 年起辦理「入出國外勞機場關懷服務計畫」，陸續於桃園國際機場及高雄國際機場設立外籍勞工機場關懷服務站，提供外籍勞工入境接機服務、法令宣導講習、諮詢申訴及權益保障資訊。
- B. 建置 1955 勞工諮詢申訴專線：勞動部於 2009 年 7 月 1 日成立 1955 專線，提供 24 小時免付費專線，快速處理外籍勞工申訴，立即派案至各地方政府予以查處，並追蹤案件處理情形，以保障外籍勞工權益。
- C. 設立外籍勞工諮詢服務中心：勞動部補助各地方政府設置外籍勞工諮詢服務中心，提供外籍勞工法令、心理諮商、生活資訊、工作適應及勞資爭議等申訴諮詢服務，並提供法律訴訟費用補助及轉介法律扶助。另設置外籍勞工訪查員，進行例行訪查及受理查處檢舉非法外籍勞工案件，訪視雇主生活照顧事宜，訪查外籍勞工仲介公司有無涉及非法媒介外籍勞工、違法超收仲介服務費及其他違反外籍勞工管理事項。
- D. 辦理雇主聘前講習：勞動部於 2015 年 10 月 7 日修正公布就業服務法第 48 條之 1 規定，明定初次申請聘僱外籍家庭看護工及家庭幫傭之雇主，在申請聘僱許可前，應參與聘前講習，其內容包含雇主聘僱外國人之相關法令、人口販運防制、外國人之本國風俗民情、勞資關係及相關保險規定、勞動契約與薪資給付、聘僱關係終止之處理等相關事項，期協助雇主作好充分之家庭與心理準備，清楚家庭未來將面對之狀況及相關法令規定，增進勞雇和諧。
- E. 補助各地方政府及民間團體辦理外籍勞工權益保障宣導活動：勞動部補助各地方政府及民間團體辦理雇主、外籍勞工及仲介講習、文化交流、節慶活動及中外文課程，並藉由活動宣導防制人口販運、

雇主應注意人身安全與隱私保護及善盡外籍勞工生活照顧責任，及 1955 專線諮詢申訴管道等。

- F. 加強雇主及外籍勞工宣導：為使雇主及外籍勞工瞭解相關法令，避免不法情事，勞動部編印外籍勞工手冊，分送外籍勞工知悉；另藉由電視廣告、戶外電視牆播放 30 秒宣導短片及燈箱廣告刊登，以宣導合法聘僱之重要性；並刊登燈箱廣告於臺鐵臺北、桃園、臺中及臺南 5 站；另製播外籍勞工來源國語言之外籍勞工廣播節目及國語廣播節目，向外籍勞工、雇主及仲介宣導聘僱相關法令、保護措施及各地辦理之休閒節慶活動訊息，及播放外籍勞工母國新聞及音樂，以紓解思鄉情緒。
- G. 提供安置保護及協助轉換雇主：倘外籍勞工因法令爭議、檢舉雇主非法使用、遭受人身侵害或雇主違反契約任意遣返等情事有安置之必要，地方主管機關將協處其安置庇護事宜，如有轉換雇主之需要，地方主管機關亦將協助其轉換雇主，並提供法律扶助等協助。

第三節 我國家事勞動者保障相關議題

家事服務業依本國行業標準分類規定，係屬「個人服務業」，泛指從事病患照顧、老人照顧等家事服務之工作。勞動部改制前行政院勞工委員會曾公告指定個人服務業自 87 年 4 月 1 日起適用勞基法，但運作後因適法上衍生諸多問題（如實際工作時間與休息時間難以區隔等），於 87 年 12 月 31 日以勞動一字第○五九六○四號公告個人服務業中家事服務業之工作者，自 88 年 1 月 1 日起不適用勞動基準法。目前家事勞工係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件，基於家事工作具有多樣化並涉個人或家庭經濟能力，無法比照一般事業單位予以明確規範，其契約期間、契約性質，應考量個別需求。契約性質及期間參照民法相關規定，由勞雇雙方依契約自由原則議定之[18]。我國家事勞動者保障相關議題歸納如下：

一、法規適用

目前外籍家庭看護工約二十四萬人，工作時間與休息時間須配合受照顧者的身體狀況，不像固定工作場域或在外工作者有固定工時與法定休息時間，家事勞動在這部分很難做區隔。勞動部遂研擬家事勞工保障法草案，並於 2011 年 3 月份陳報行政院審議（附錄四）[19]。草案於 2012 年被退回再行研議，並於 2013 年再次陳送被退回，主要在於若干工作休息時間上的爭議點，如受訪者指出：「考量有二十三萬多的家事勞工，背後代表二十三萬戶家庭，每戶以三人計算，影響至少六、七十萬人，依現在適用家事勞工的狀況可以應付，不用額外付出人力照顧，可以專心在工作上，如果加重受照顧者家庭負擔時，可能就會影響其本身的工作」。

受僱於個人之家事勞工在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作形態、工作時間與休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，適用勞動基準法確有窒礙難行之處。現行外籍家事勞工在臺工作之工資、工時等勞動條件，係由外籍家事勞工與雇主雙方於外籍家事勞工入國前合意協商訂定勞動契約予以規範。而家庭內的照護關係並非等同一般勞動市場之勞雇關係，雇主多為身障者等弱勢族群，恐怕無法負擔等同勞動市場之管理責任，這些均需在適法時列入考量。

二、需求端雇主家庭負擔能力

家事勞工係在家庭中提供勞務，有別於一般廠場，且部分被看護者之家庭係屬弱勢，又家庭非營利單位，如適用勞動基準法後，無法比照事業單位採用其他方式降低生產成本或將成本轉嫁，勢必直接增加家庭經濟負擔。如受訪者指出：「我們也認同家事勞工的權利應該受到保障，不過勞資的共識壁壘分明，一方要提升它的勞動條件，就會加重受照顧者家庭的負擔」。家事勞動保障可能產生雇主負擔包括：

(一) 工資：如適用勞基法後，需適用基本工資，另行約定之工作時間之加班

費，皆會提高雇主家庭負擔。

(二) 工時認定：家事勞動者係屬於間歇性工作型態，除了正常工作時間以外，一天二十四小時都要備勤或待命，而備勤待命是否屬於工作時間，勞資雙方都不易認定及切割[20]。或依據勞基法 42 條規定，勞工得拒絕正常工作時間以外之加班，如果家事勞動者有正當理由，同時發生被照護者之緊急照護需求時，恐造成責任釐清不易。

(三) 工作範圍：國人習慣將外籍看護工聘進後，不是只有照顧受照顧者而已，還有包含其他工作，在正常情況下，工作範圍應該只是針對受照顧者而已，相關工作範圍的劃分亦有難度。

(四) 休息時間及休假問題：依勞基法規定勞工之權利，如：勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息、每 7 日應有 2 日之休息，國定假日、特別休假（3 天~30 天）以及請事假、病假、婚假、喪假等，家事勞動者若要行使上述權利，這些假期將增加被照護者家庭的人事成本負擔，且須有替代照護人力因應。

三、 家事勞動者服務人力

長期以來，我國推動長期照顧的政策定位在減少外籍看護工，如 2006 年 1 月 1 日起開辦的「外籍看護工申審與國內照顧服務體系接軌」方案，並以培訓及補助方式開發國內勞工的就業機會。然而此一產業因相關勞動條件等因素，較無法吸引人才投入，面臨國內照顧服務人力短缺的問題。再加上本國從業人員勞務價格高於外國人，國人自然的會考慮雇用外國看護工或幫傭，因此較難讓受訓完成之本國照服人力繼續從事居家照服工作。

四、 與長期照顧法制整合

過去長期照顧分屬於不同法源，護理人員法、老人福利法、身心障礙法，故較缺乏全面性之法源考量，但在 2015 年 5 月通過長期照顧服務法，並於 2017 年 1 月再次修正後，長期照顧法制已趨向整合，並明確定位三種類型的服務提

供，其中居家型態所指涉者多為家事勞動所涵蓋範疇，而社福機構居家照顧服務的供給，亦可為前述原本為零和關係的勞工與雇主，創造勞動條件調整的空間，如喘息服務所能給予直接照顧者的休息時間。

綜上整理，家事勞動工作型態個案化及多元化，工作時間與休息時間不易釐清，職業災害認定困難，長此以往造成留才不易，培訓人才持續流失。然而，家事勞工係在家庭中提供勞務，有別於一般廠場，且部分被看護者之家庭係屬弱勢，相關工資或休息的強行性規定，勢必直接增加家庭經濟負擔，家事從業人員勞動權益法制化的標準實無法與一般勞工等同，確實有窒礙難行之處。然隨著長期照顧服務的健全及逐步法制化，在追求衡平上或有可回應的方式，如「長期照顧服務量能提升計畫」下喘息服務的提供或普及性照顧網絡，提供失能者多元之長照服務，逐步降低弱勢家庭負擔。

第三章 主要國家家事勞動經社背景與權益保護法制 分析

國際上已有國家在法律上保護家務工的勞動條件了，標準最高的是屬於發展中國家的巴西，將勞動條件列入憲法社會權的保障裡，其保障不分任何職業，雨露均霑，保障了工時、休假、有酬年假以及 5 個月的產假，更嚴禁雇主扣膳宿費。次高是美國紐約州，該州剛於 2015 年底通過立法，嚴格規範家務工每週的休假及工時，每週工作超過 40 小時之後的工資以 1.5 倍計；其後是加拿大，以每年評估的行政命令《勞動市場意見書》保障家務工的最低勞動條件，目的是防止外勞的勞動條件太低，而拉低了加國本勞的勞動條件或影響就業。而香港則是讓外籍家務工（包括來自海外及中國內地）直接受到香港《僱傭條例》的保障，工時、休假和醫療等全部比照本地工人，其餘則以國家制定的定型化契約規範。聯合國的「國際勞工組織」也於 2010 年發表了《家庭工人的體面勞動》報告書，並擬定「家庭工人保障公約或建議書」，顯示家務勞動已受到國際矚目[21]。

第一節 國際勞工組織

國際勞工組織(ILO)於第 100 屆年會中通過了一套旨在改善全世界數千萬名家事勞動者工作條件的歷史性國際基準，這兩項基準成為國際勞工組織的第 189 號公約和第 201 號建議書，明訂世界各地照顧家庭的家事工作者必須與其他工作者有著相同的基本勞動權益，諸如合理的工時、每周至少連續休息 24 小時、一定限額的實物給付、明確的雇用條件及條款，以及尊重勞動的基本原則和權利，包括結社自由權和集體協商權等[22]。

一、立法內容

189 號公約第 1 條則開宗明義，闡述家事勞動與家事勞動者的定義。家事勞動是指在住戶中進行工作，包括清潔、烹飪、洗滌、園藝、守衛、照顧兒童、

老人、家庭寵物，以及擔任家庭司機[23]。家事勞動者係在僱傭關係中從事家事勞動，不論其是否為該家庭之成員或住在該家庭，均為家事勞動者，189 號公約第 1 條(c)款亦有說明，若是臨時性、偶發地且非出於職業本身所為的家事工作，則不屬於該號公約內所稱的家事勞動者。例如在偶然情況下，為了前往超市購物而尋找保姆，則該保姆非家事勞動者[24]。

二、相關法律之規範

國際勞工組織於 2011 年 6 月通過第 189 號公約及第 201 號建議書，第 189 號公約則是規範家事勞動者之勞動條件，包括合理之工作時間、每週至少休息連續 24 個小時、實物支付之限制、明確之權利義務、尊重基本權利，例如：結社自由權、團體協商權。意旨在確保有效促進家事勞動者的人權，在尊重、促進實現工作的基本原則和權力之下，簽署該公約的會員國則應針對四大面向採取規範措施：

- (一) 結社自由及集體談判權利。
- (二) 消除一切形式的強迫或強制性勞動。
- (三) 有效廢除童工勞動。
- (四) 消除就業與職業歧視。

在確保家事勞動者與家事勞動者的雇主間享有結社自由與有效承認集體談判過程的權利，會員國應保護二者間各自建立有關組織的規則，亦應保護二者自行選擇的組織、聯合會和總聯合會的權利。

201 號建議書則有詳細訂定應該如何適用公約的規則，也在 2011 年被國際勞工組織絕大多數代表所採納。為了促進家事勞動者的僱傭關係，有關家事勞動者與其雇主兩者之間，勞動條件上的合法最低標準，則是透過降低兩者間處理成本以及權力不安定性的互相約束等，以簡化彼此協商過程。

三、相關規範之內容

(一) 勞動條件

簽署 189 號公約之會員國，就本國法之規定或是集體勞動協議，以核實與易於理解的方式，透過書面契約訂立相關家事勞動合宜之待遇及條件，該公約第 7 條特別明訂 11 款內容，例如：雇主和家事勞動者的姓名和住址、通常工作場所地址、契約期間、從事的工作種類、工資、工作時間或提供膳宿等，以確保家事勞動者之權益[25]。

對於家事勞動者之勞動條件內容應採行的措施，在確保家事勞動者權利之方面，家事勞動者可否就居住處，自行與雇主或是潛在雇主達成協議[26]。即便是住在雇主居處的家事勞動者，也應與一般勞工享有同等就業待遇以及勞動工作條件，也應該享有尊重其隱私的生活條件[27]。另外則是規定不得有任何虐待家事勞動者、或是性騷擾及暴力情事[28]，且家事勞動者係有權繼續保留本身的旅行證件以及身分證明文件[29]。

在家事勞動者的年齡，應設定最低年齡之門檻，且不低於國內法規對於一般勞工規定的最低年齡。倘若為最低年齡之上又 18 歲以下的家事勞動者，雇主不得強制剝奪其受教權利或是干涉其參加更進一步的教育或是職業訓練。

(二) 工資

會員國須採取措施，確保家事勞動者享有最低工資之保障，且不得因性別而有差別待遇[30]。工資須定期以現金給付，至少每個月給付一次。若國內法規或團體協約另有約定，且經家事勞動者之同意，得透過銀行轉帳、銀行支票、郵政支票、匯票或其他合法之貨幣支付方式，給付工資[31]。工資以實物給付時，國內法規、團體協約或仲裁判斷書得規定其比例，不得低於一般適用於其他類型勞工之條件，並應經家事勞動者之同意，符合其需求，實物之作價應公平合理[32]。

(三) 工時、休息、休假與請假

考量家事勞動者之特殊性質，會員國須以國內法規或團體協約作為規範，確保關於家事勞動者之工作時間、延長工作時間之工資、休息及特別休假，享有與一般勞工同等之待遇[33]。家事勞動者每周至少連續休息 24 小時[34]。凡是家事勞動者需要在住戶家中隨時聽候工作的安排且不能隨意自由支配的時間，這一段時間應該被視為工作時間，而具體程度則是由國內法規、集體協議或是慣例確定之[35]。倘若是住在勞動家庭之家事勞動者，於每日休息、每周休息或休年假的期間，是沒有義務繼續留在勞動家庭，亦不必待在住戶成員身邊[36]。

(四) 職業災害

家事勞動者有權享有安全及健康之工作環境。會員國應依據國內法規及習慣，考量家事勞動者之特殊性質，採取有效措施，確保家事勞動者之職業安全及健康[37]。會員國可以與最具代表性之雇主組織及工會、家事勞動者所組成之工會、家事勞動者之雇主組織進行磋商後，逐步落實有效措施[38]。

為了避免由私立就業服務機構招募或安置之家事勞動者，遭受虐待行為，會員國應依據國內法規及習慣，訂定管理私立就業服務機構營運之條件；若私立就業服務機構涉嫌虐待及詐欺行為，應有機構採取適當程序，調查家事勞動者之申訴；在其管轄權範圍內，視情況與其他會員國合作，採取必要及適當措施，保護及避免家事勞動者遭受虐待，應於法規中明定私立就業服務機構及住戶對於家事勞動者之義務及違反義務之罰則，其中包括禁止私立就業服務機構從事虐待及詐欺行為；若家事勞動者被招募至另一個國家工作，可以締結雙邊、區域或多邊協定，避免招募、安置及就業時，遭受虐待及詐欺行為；確保私立就業服務機構所繳納之費用，非由家事勞動者之工資扣除[39]。

(五) 社會保險

家事勞動者應適用法規所規範之勞動條件，而非社會保險。社會保險之權

利是由勞動法或社會法所規範，包括最短之僱用期間、工作時間之下限或最低工資。法規通常會闡述更進一步之考量因素，例如：貢獻程度及利益之便攜性。雇主及家事勞動者如何認知其權利義務、行政程序之可及性、體系之可信性及效率，會影響其決定是否遵守法規[40]。社會保險之某些設計，間接排除特定之家事勞動者類型，例如：社會保險之被保險人資格及保險費，是適用於僅有單一雇主或全時之家事勞動者，並不適用於有多數雇主或部分工時之家事勞動者[41]。

社會保險之被保險人，限於全時勞工，部分工時勞工、計時人員及臨時工不得納保。若是自願參加社會保險，家事勞動者說服雇主為其納保時，可能會有困難。立法限縮家事勞動者之範圍，可以排除特定職業之家事勞動者。由於工作之特性，而被排除適用之家事勞動者，可以再為其訂定例外規定，例如：為僅有單一雇主之家事勞動者，訂定最低工資或工作時間之下限，並得享有某些社會保險之利益[42]。

第二節 歐盟

一、 歐洲地區家事勞動現況

國際勞工組織評估 2010 年時全球有約五千多萬人受雇於家事勞動部門，其中有七百多萬勞工其年紀甚至低於十五歲，而女性比例佔八成以上。粗估歐盟成員國地區，大約居住有兩百多萬的家事勞工，其中更有高達約九成是女性勞工，特別考量到家事勞工常常沒有正式予以登記，其經濟規模可能高達歐盟國民生產毛額的 15%，約為兩千兆歐元[43]。

二、 歐盟勞動法之發展[44]

(一) 創始階段

1951 年荷、比、盧、法、德、義六國在巴黎簽署設立「歐洲煤鋼共同體公約」(European Coal and Steel Community, ECSC)。1957 年同樣這六個國家在羅馬簽署了所謂「羅馬條約」(Treaty of Rome)成立歐洲經濟共同體(European Economic

Community, EEC)及歐洲原子能共同體(European Atomic Energy Community)。

在當時的「羅馬條約」第 49 條中，為了落實經濟體中的市場自由競爭，除了首次揭櫫了所謂「勞工自由遷徙」(free movement of workers)的基本精神，同時並進一步規範了性別歧視禁止原則，以建立一套可供比較的保護標準。嗣後在 70 年代，許許多多的指令陸續被加以公布，其主要係圍繞著三大主題：亦即平等對待(equal treatment)¹、職業安全(industrial safety)以及社會安全保障(social security of employees)。

在 80 年代初期，由於經濟發展陷入遲緩，為了刺激經濟發展與降低失業率，當時思潮皆趨向要解除市場管制與鬆綁解雇保護，所以當時有許多的議題，都僅止於草案規劃，不能進一步獲得支持，成為正式的歐盟指令[45]。自 1986 年起，因為在「歐洲共同體條約」(EC Treaty)中增訂第 118a, 118b 條文，擴充了歐盟在勞工及社會保險方面的職權範圍。另一方面，也隨著歐盟成員國（英國除外）於 1989 年通過『歐洲共同體勞工基本社會權利憲章』（Community Charter of the Fundamental. Social Rights of Workers）等規章，在歐盟經濟體增加了社會政策的面向。

(二) 歐盟勞動法所涵蓋的面向[46]

1. 勞工遷徙自由

根據「歐洲聯盟運作方式條約」(Treaty on the Functioning of the European Union; Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)第 45 條規定：各會員國應致力於為歐洲公民消除一切因為國籍的不同待遇，適用之範圍包含再就業、工資報酬以及其他勞動條件皆必須平等對待。歐洲公民可到任何其他歐盟成員國家領域中求職、移動至任何國家停留找尋工作及從事工作。

2. 服務的自由(Dienstleistungsrecht)

¹ 例如 75/117 EEC, 76/207 EEC, 79/7 EEC 等是。

根據「歐洲聯盟運作方式條約」第 56 條規定，所謂「服務自由」是指任何歐洲公民在所有歐盟的國家都可以提供工商服務業、手工業或自由業的服務，而且得自由移動及停留。服務自由有積極自由也有消極自由。除了歐洲公民可以自由在歐盟各國從事服務，也可以在各國享受服務的自由，比如遊客到其他國家得享有醫療的服務。當歐洲公民到其他國家從事營業得僱用歐盟各國的勞工，也可以僱用歐盟以外國家的公民，但從事僱用員工的營業必須有營業所，第三國人民必須取得有效的工作許可和停留許可。

3. 從事營業的自由(Niederlassungsrecht)

根據「歐洲聯盟運作方式條約」第 49 條規定的從事營業自由，其重要內容係是指歐洲公民得在各國從事獨立營業的自由，但其設置的企業必須原屬歐盟境內，則該企業得在歐盟各國設置分支機構並提供服務。歐盟各國不得對歐洲公民從事營業有任何歧視或無正當理由限制之情形。

4. 加入歐盟國家的國民

歐盟的遷徙自由原則上適用在 2004 年到 2007 年，加入歐盟國家的公民都有在歐盟境內的遷徙自由，當然在 2007 年以後加入歐盟的國家會有些許限制。特別考量到歐盟成員國的範圍隨著歐盟範圍逐漸東進並擴充的影響，一些於 2004 年加入歐盟的國家如捷克等，自 2011 年五月一日起享有完整的歐洲公民權。而自 2013 年年底起，保加利亞與羅馬尼亞國民也享有勞工遷徙自由。最近一次的擴大適用，則是特別針對 2015 年起的克羅埃西亞。

三、 歐盟與國際勞工組織第 189 號公約

雖然自 2011 年起國際勞工組織即已經通過其第 189 號公約，但截至目前最新的資料顯示，全球只有個 27 國家已經完成批准程序。而這個國家之中，歐洲地區國家除瑞士外，歐盟成員只有五國加入，其先後為義大利(2013)、德國

(2013)、愛爾蘭(2014)、芬蘭((2015)、比利時(2015)。有鑑於此，2013 年歐盟議會及委員會(European Parliament and Commission)做成決議，敦促各會員國儘速完成公約的批准程序[47]。「食品、農業及旅遊勞工之歐洲聯盟」(EFFAT)亦於 2014 年 11 月間的大會上，正式提出呼籲，希望歐盟能更致力於推動此一公約之具體實踐[48]。「食品、農業及旅遊勞工之歐洲聯盟」亦提出呼籲，歐盟應該儘速修改不合時宜的相關指令，例如「歐盟職業安全衛生指令」(Richtlinie 89/391/EWG on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)，其第 3a 條[49]甚至明文排除受保護之勞工的範圍並不包括家事勞工。

四、其他相關改進建議[50]

- (一) 除了敦促各成員國儘速落實國際勞工組織第 189 號公約及其第 201 號建議書之內容外，其他國際公約如「保障所有勞工移民及其家屬國際公約」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW)是聯合國通過之「歐盟移民勞工法律身份公約」(The European Convention on the Legal Status of Migrant Workers)亦應一併加以檢視。
- (二) 除了「歐盟職業安全衛生指令」(Richtlinie 89/391/EWG on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)，其第 3a 條之定義內容應該儘速加以檢視外，其他的指令例如工作時間公約(Working Time Directive, 203/88/EC)，亦應加以通盤檢討，目標在於徹底解決家事勞工常常超時工作的問題[51]並進一步落實工作與生活平衡的歐盟政策目標[52]。
- (三) 原本已經持續在進行，但是還沒有完成的指令草案，「照顧者假期指令」(Carers' Leave Directive) [53]應儘速完成[54]。
- (四) 責成相關研究單位例如「歐洲生活品質與工作環境改善基金」(Eurofound)與歐盟工作安全衛生總署(EU-OSHA)，蒐集各成員國有關家事勞動所需

的各種實證資料，以為未來將家事服務部門專業化做好準備。提升其專業地位相信有利於提供更周延的保障措施的、申訴制度與喚起公眾的正確認識。

(五) 儘量減少未經登記（不受管制）的家事勞動。

第三節 德國

一、立法背景

根據「德國工會聯合會」（Deutscher Gewerkschaftsbund 以下簡稱 DGB）公布的一份研究資料[55]顯示，2009 年度德國大約有四百萬的家戶單位曾有使用過所謂的家事服務，其中大約有兩百六十萬甚至屬於經常聘用型態，但是統計資料若是聚焦在投保法定社會保險有案可稽者，其人數則鉅降至約四萬人，而其他登記有案的個案相當大部分約二十萬人則都是落在所謂「微型勞動」型態 (Minijob)²者。換言之，德國的情形亦符合國際勞工組織所做的推估，亦即只有約百分之十是屬於有登記的勞務關係，而百分之九十以上的家戶勞動關係都是建立在法制保障以外或不足的範圍。其中若是特別以在家戶單位提供長期照顧服務的家事勞動者為例，目前粗估在德國境內至少大約就有十萬至三十萬人，其中特別是來自歐盟成員國中的東歐國家，而且多為女性，未來人數一定會再增加，依照評估，到了 2030 年，有長照需求的人口，大概還要增加 50%，從 2014 年約兩百三十萬增加到三百四十萬人 [56]。

二、立法內容

國際勞工組織於其第 189 號公約對於家事勞動的定義方式，基本上有兩個面向，首先公約是不管服務之內容或是型態，而是側重在勞務所提出的「地點」，必須在家戶單位[57]，並由此定義家事勞動之範圍。其次公約強調所謂「勞動關

² 2002 年德國當時的 Schröder 政府鑑於經濟蕭條、大量失業、德國社會福利體系負擔沉重，組成一個專案小組做成改造社會和就業體制「哈茨方案」。方案之內容包括引進所謂微型工作，規定一定歐元金額以下之月收入者，雇主可以不必負擔社會保險保費，勞工可以免稅。

係」(employment relationship, Arbeitsverhältnis)，進而與自營工作或是事業單位的業務遂行加以區隔[58]。但是因為德國法則是對於家事勞動並無專法予以定義，因此其法律關係之認定還是要循著傳統上是否適用勞動契約的方向來判斷，亦即是否有「從屬性關係」(abhängigen Beschäftigung)，並進而決定該家戶勞動者是否享有全部、部分或排除勞動法規之保障[59]。不同於我國僅有勞工或是非勞工的二分方式，德國尚且有第三種分類，亦即「準勞工」或是「類似勞工」(arbeitnehmerähnliche Person)。

至於勞工是本國籍或是外國籍，基本上其與是否受有勞動法規之保障無涉。但是因為涉及到就業市場之管制，因此仍必須進一步加以區分：

(一) 享有人員移動自由的歐盟成員國國民

根據「歐洲聯盟運作方式條約」第 45 條之規定，歐盟成員國之國民享有在歐盟領域內人員自由移動之權利，亦即勞工遷徙自由(Freizügigkeit)。不過特別考量到歐盟成員國的範圍隨著歐盟範圍逐漸東進並擴充的影響，一些於 2004 年加入歐盟的國家如捷克等³，自 2011 年五月一日起享有完整的歐洲公民權。而自 2013 年年底起，保加利亞與羅馬尼亞國民也享有勞工遷徙自由。最近一次的擴大適用，則是特別針對 2015 年起的克羅埃西亞。以上這些成員國家的國民，不須取得德國當局的許可，即可以在德國境內求職、移動、停留、找尋工作及從事工作。德國當局甚至被課與義務，必須消除一切因為國籍所可能造成在就業、工資報酬及其他勞動條件的歧視[60]。

(二) 歐盟成員國以外的第三國國民

德國境內歐盟成員國以外的第三國國民，持各種不同名義居留許可的外國人能否工作，就有非常複雜的規定，而社會保障的給付也會隨不同居留許可的情形而有不同的社會法上的待遇。基本上與家戶勞動比較密切相關者，主要規定

³ 賽普勒斯、捷克、愛沙尼亞、立陶宛、拉脫維亞、匈牙利、波蘭、馬爾他、斯洛伐克、斯洛維尼亞。

在所謂「德國居留、工作簽證與移民整合法」(Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet Aufenthaltsgesetz - AufenthG)第七與第三十九條。基本上視個案決定取得居留或是工作之許可。以家事勞動為例，基本上依據德國「外國人工作法」第 15C 條之規定，主管機關可以跟移工輸出國的勞政機關就移工之遴選與進用流程協商，引進最長三年期限之家事勞動移工，移工須全職且享有社會保險。另外依據同法第 41 條之規定，進用之移工應享有和本國勞工一樣的勞動條件。另外根據同法第 13 條之規定，若是在入境德國前，原本已擔任特定的家事勞動如照顧 16 歲以下的小孩或是有長照需求者，可以因雇主被派到德國工作而申請移轉，期間最多為五年[61]。

三、 相關規範之內容（內國法律之規範 參見附錄六，主要為德文）：

（一）家事勞動三種契約類型

德國家事勞動契約類型主要分為雇主、派遣與自營工作 3 種模式，相關工資內容與保險如表 11 所示。

表 11 德國家事勞動三種契約類型[62]

| | 雇主模式 | 派遣模式 | 自營工作模式 |
|-----------|----------------------|------------------|------------------|
| 工資/成本★(月) | 約 1,559 歐元★★ | 約 1,700-2,500 歐元 | 約 1,200-2,000 歐元 |
| 是否供膳宿 | 是 | 是 | 依約定(無規定) |
| 稅負/保險費 | 約 400 歐元 | 外國派遣公司負擔 | 勞工自行負擔 |
| 總負擔成本 | 約 1, 960 歐元 | 約 1,700-2,500 歐元 | 約 1,200-2,000 歐元 |
| 職災保險 | 24 歐元(年) | 無 | 無 |
| 往返旅費 | 80 至 180 歐元不等(視遠近不同) | | |
| 仲介費 | 0 至 1,400 歐元不等 | | |

★德國最低工資為 8.5 歐元(小時)膳宿等實物給付得以折抵工資。

★★每周工作 38.5 小時為基準。

（二）家事勞動者勞動權益保障內涵

1. 禁止歧視原則(Grundsatz der Gleichbehandlung)

家事勞工，不論其是以何種法律形式（雇主模式、派遣模式或是自營

工作模式) 成立關係，只要符合勞工之定義，除法律另有規定外，不論本國或是外籍，皆適用完整的勞動法令與社會保險之保障。

2. 寄宿互惠生及臨時保母

國際勞工組織第一八九號公約第一條第三項中強調，家事勞動中有部分之情形，由於其性質是偶而發生或是臨時發生，基本上其勞務之付出非以營利為主要之目的者，得以排除適用公約。上述所稱之類型一般以寄宿互惠生或是臨時保母最常見。由於德國法令並無公約上此種「以營利為目的」的差別性標準，因此只要是勞動關係，皆適用勞動法之保護。特別是像前述所稱之寄宿互惠生等，在非歧視的基礎上，合理的差別待遇則是用「部分工時與定期勞動契約法」來加以規範[63]。

3. 非法移工

原則上外國人非歐盟成員國家之所謂第三國國民⁴，如果要在德國工作，一定要先取得工作資格。歐盟於 2009 年通過了所謂關於「防止雇主雇用非法滯留之第三國國民最低制裁標準與措施」指令[64]，為配合該指令之施行，德國於其「居留、工作簽證與移民融合法」第 98a 條中規定，若是發生非法僱用之情形，一經查獲雙方之權利義務關係並不當然消滅，而是處於中止的狀態，其中特別是工資的部分，已經給付之勞務仍得給付約定之對價，該約定至少為三個月以上且符合當地慣習額度之工資。

4. 以事業單位為規範之客體

在德國勞動法令中，大部分都是以前述勞動契約或是勞動關係(Arbeitsverhältnis)為客體加以規範或是加以保護。但是以下有兩種情形，其適用之對象為事業單位(Betrieb)，因此引發了「家戶單位」究竟是否為事業單位一種之討論與爭執。

(1) 德國民法第 622a 條中有關預告期間

⁴ 特殊的雙邊或多邊協定下，部分國家如冰島、挪威、列支敦斯登(歐洲經濟區域國家)或是瑞士及土耳其，亦享有部分歐盟公民權。

原則上，一般情形之下皆適用短期預告期間四周之情形。但若是勞雇關係為發生在事業單位或企業間之情形，則依其年資之長短依一定之比例預告期間從一個月起算最高到七個月。由於德國法令對於所謂事業單位並沒有法令明文加以定義，至於家事勞動者究竟應適用一般預告期間抑或是較長之預告期間，學界意見不一[65]。

(2) 經營組織法(Betriebsverfassungsgesetz) [66]

依照「經營組織法」第一條之規定，事業單位規模超過五人者，得組織所謂「員工代表會」(Betriebsrat)，由於德國法令對於所謂事業單位並沒有法令明文加以定義，至於家事勞動者究竟是否適用經營組織法，仍存有爭議。

5.特別法之職業安全衛生保障

德國兩部特別的勞工安全衛生法令，對於家事勞工皆是採取明文排除其適用之立法例。第一部法規是「勞動保護法」，其明文在第一條第二項中排除了家事勞動之適用。另一部重要的法規「職業安全衛生法」[67]亦在其 17 條中採用了相同的立法例。因此家事勞工之職業安全衛生之保障，主要規定在德國民法之一般性保障之範圍內。

6.普通法之職業安全衛生保障

民法第 618 條共分成三項。第一項稱，雇主必須備妥及維護其為了執行勞務所需要的屋舍、裝備或器具，進行勞務給付之指揮監督時，應使勞工在符合該勞務本質遂行的範圍內，盡力保護其生命與健康法益。此一雇主義務其起源來自勞動契約的附隨義務，以及一般所稱雇主對於勞工之保護照顧義務(Fürsorgepflicht)群之一部份。不過由於該項義務其適用之範圍不以勞動契約關係為限，因此準勞工或是自營工作者亦包含在內。值得注意的是，該項義務之違反，不僅可能該當民法有關因契約不履行所造成的損害賠償，勞工更可以依同法第 273 條之規定，要求在雇主尚未履行其義務前，拒為提供勞務[68]。

更有甚者，根據民法第 618 條第二項之規定，勞工若是於雇主家庭同住，雇主必須特別就住居處與臥室規劃，以及提供照顧、安排工時與休息等，在符合勞工之健康、習慣與宗教信仰下做出適當之安排[69]。此外，在德國基本法第 13 條中明文規定，個人的住居不可侵犯。此一基本人權內涵之規範，雖然在民法第 618 條中沒有明白的表示出來，但是一般都承認雇主應尊重勞工的私領域[70]。所以一些常見的行為例如無故闖入、逗留勞工臥房、監視或是翻看私人用品等，除非有正當之事由，或經當事人同意，或是經契約明定等，可能成立侵權之行為。

7.工作時間

原則上家事勞動者適用德國的工時保護，這代表舉凡每七天至少有一次連續 24 小時以上的休息（不一定在周日）[71]，每年至少要有十五次以上的周日休息（工時法第 11 條第一項）以及每日法定工時為八小時（工時法第三條）等。不過每日法定工時為八小時的規定也有例外，例外工時法第 7 條第 1 項第 1 目 a 的規定。如果所謂「備勤工作」或者是「候傳工作」的勞工，通常其處於待命狀態或等待傳喚的狀態，得以透過團體協約當事人約定將每日正常工作時間延長到超過十小時。根據歐盟工時保護指令 (Richtlinie 93/104/EG) 規定，原則上待命時間也應計算在工作時間[72]。

8.工資

2014 年 7 月間德國聯邦議會通過了「最低工資法」Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (MiLoG)，依該法，德國自 2015 年 1 月 1 日起，將實施最低 8,5 歐元的時薪，約有 370 萬名的勞工將因而調升工資，嗣後由最低工資委員會每二年審議一次，以提出調整工資標準的建議，再由聯邦政府公告。

9.母性勞工保障

基本上「母性保護法」(Mutterschutzgesetz)對於家事勞動者其實與其他勞工一樣，並無任何差別性待遇。少數的例外情形則是特別考量到家事

勞工可能有時要在周末或是假日仍要工作之情形，因此可以例外允許其工作，前提要件是至少一周仍要有一次連續 24 小時以上不間斷的休息[73]。

10. 移工仲介管理

德國法上有關私營移工仲介之管理主要見於「社會法典」第三冊(SGB III)第 296 條。主要的內容如下：生效要件為書面的要式契約（第 296 第一項），仲介費不得要求預付，而是在契約成立後方得請求（第 296 第二項）仲介費（含稅）最高不得超過 2,000 歐元（第 296 第三項），若是仲介費有不成比例過高之情形，基本上相對人可以透過民法第 655 條向法院請求酌減[74]。

11. 社會保險保費

在社會保險方面，因為家事勞動者一般都落在微型工作的範疇，其雇主一方面享有較低的社會保險保費之負擔，另一方面也可以享有某種程度的賦稅減免（表 12）。

表 12 微型工作者⁵（一般與家事服務）雇主保費與稅負比較表[75]

| 社會保險保費 (雇主負擔) | 微型工作(一般) | 微型工作(家事勞動) |
|------------------------------------|--------------------------|----------------|
| 法定健康保險保費費率 | 13% | 5% |
| 年金保險保費費率 | 15 % | 5% |
| 因負擔勞工傷病 U1 與生產期間 U2 工資補償之補充保費費率 | 0.9 % 0.3 % | 0.9 % 0.3 % |
| 職災保險保費費率 | 個案適用不同費率 (平均約為 1.3 %) | 1.6 % |
| 工資墊償基金保費費率 | 0.09 % | 無 |
| 小計 | 32.59 % | 14.8 % |
| 勞工所得稅 | 2 % ⁶ | 2 % |
| 雇主減稅 ⁷ | 20 % | 20 % |

⁵ 勞工每月收入小於等於 450 歐元者。

⁶ 德國稅法對於工資部分課稅其最低稅率為 2%。

⁷ 雇主因聘用家事勞動者所負擔之成本可以在年度報稅時，獲得最高 20%的扣還，但是金額以不超過 510 歐元為限。

12. 雇主照顧生病勞工之義務

根據德國民法第 617 條之規定，在長期的雇用關係下，如果勞工並沒有投保健康保險，且勞工與雇主家庭同住，其全部或是大部分勞務給付之相對人，有義務在勞工生病的情況下，給予六周內的必要之照顧與醫療，但前項之負擔不得超出終止該契約所需之負擔。

四、制度（或法律）之成效評估與檢討

長期研究德國移工問題的學者 Helma Lutz 指出，由於長照需求越來越大，家事勞動市場逐漸吸引越來越多的東歐地區婦女前來德國，在短短十餘年間，增加了百餘家的私立移工仲介公司[76]。雖然德國目前相關的法制還算完備，但是因為大部分的家事勞工既不熟悉當地的語言文化，遇到問題也不喜歡興訟，勞動檢查又不像是建築工地等，屬於開放空間，家事勞工服務的地點多為民宅，國家的公權力不容易輕易進入。德國雖然已經是國際勞工組織第 189 號公約的簽署國，但具體實踐上還是遇到很多困難。

五、工時爭議問題

2012 年間，Baden-Württemberg 巴登符騰堡邦的高等法院作出一號判決[77]，其對於家事勞動，特別是全日照顧型的雇主，引起相當大的注意。案例簡述如下：一位看護工受雇照顧兩位失智老人為期兩周，和兩位受照顧者一同居住於安養院，包含吃飯和睡覺的時間。原約定之月薪為約 1,885 歐元，但後來看護工對雇主提起訴訟，其主張工資計算方式應該為 $24 \times 14 \times 8,50 \text{ Euro} = 2856 \text{ Euro}$ 。雇主抗辯兩週的工作期間固然是事實，但是應不能把吃飯和睡覺的時間都算為工作時間，事實上也不可能把這兩段時間從兩周的照顧時間內獨立抽離出來。但最後法院仍判決看護工勝訴，目前本案仍於上訴法院繫屬中。由於家戶勞動的特色之一，就是工作場所與私人住所很難加以完全區隔，其所提供之勞務內容與工作強度不一，過去在工時的認定上不管是備勤或是待命，基本上都傾向於以工作時間認定之，如此一來，勢必大幅增加照顧之成本。

第四節 美國

美國並未針對家事勞動制訂聯邦法，有關家事勞動者之相關權益是由各州州法各自規範，故家事勞動者之勞動權益因州而異。以下分別說明紐約州與加州有關家事勞動者工作時間之規定：

一、 紐約州

在紐約州，不論家事勞動者之身份是否合法，皆可受相關勞動法令之保障，但雇主在家中所僱用之部分工時褓姆(part-time babysitter)以及由雇主僱用且居住在雇主家中，負責陪伴病患、病後恢復者或是老年人，其主要工作不包含整理家務之個人，並不受到紐約州勞動法令之保障。紐約州並未針對家事勞動制訂專法，家事勞動者可部分適用勞動法令，以下為紐約州適用於家事勞動者勞動權益保障之規定：

(一) 例假日

雇主必須給家事勞動者每七天休息一天之例假日，且必須事前告知該家事勞動者例假日之確定日期，家事勞動者絕對不可以在例假日工作。

(二) 用餐時間

雇主應每日給予家事勞動者至少三十分鐘之午餐時間（從上午十一點至下午兩點之間），家事勞動者若是以輪班方式工作，一個班次工作時間超過六小時，在該班次中亦有權要求至少三十分鐘之用餐時間。如果家事勞動者所工作之班次，開始之時間是在早上十一點之前，結束之時間是在下午七點之後，則該家事勞動者有權要求在下午五點至七點之間，另外有一個至少二十分鐘之用餐時間。

(三) 職業災害

紐約州有災害保險與職業災害保險之規定，前者對每周工作最少 40 小時之勞工在工作場所外受傷、生病、懷孕生娩，因而未能工作 7 日以上之勞工得請領；

後者規定雇主必須為工作多於 40 小時之勞工購買職災保險，當勞工在工作過程中受到職業傷害時，雇主負有補償義務，並且不得從勞工之工資中扣除這些費用。

(四) 社會保險

1. 社會安全

聯邦訂有社會安全法，規定年收入超過 1400 美元的勞工均須繳納社會安全與醫療稅，在繳納負擔比例分配上，由雇主與勞工各自分擔 50% 的費用，並得從工資中扣除之。而這個收費將會用在各項其他社會安全給付項目上。

由養老、遺屬及殘障保險計畫（簡稱 OASDI）和雇主養老保險計畫與個人儲蓄養老保險計畫，首先養老、遺屬及殘障保險計畫是全國性的，同時包括了家事勞動者，制度之主要內容為養老、失能的保障，再者雇主養老保險計畫則是用於僱傭關係中的勞工，勞工跟雇主各自為勞工個人帳戶繳納保費，此費用免徵所得稅，作為勞工退休後的養老金，最後個人儲蓄養老保險計畫是成立個人退休帳戶（簡稱 IRA），當事人只要是 70 歲以下有收入者，得開設個人退休帳戶並提撥一定金額投入，此種制度特色係為了鼓勵個人儲蓄養老，並且給予稅的減免，此三計畫構成美國的三大養老支柱。

2. 失業保險

在紐約州，適用於四分之一年收入達 500 元的勞工，若其非自願性失業時，得請領失業保險給付，且雇主不得從員工之工資中扣抵應繳費用。

二、 加州

在加州，家事勞動者並不包含「個人看護」（personal attendants），兩者適用不同之法律，但個人看護之工作時間中若有超過 20% 之時間在從事家事勞動者之工作，則該個人看護會被視為家事勞動者。加州亦未針對家事勞動制訂專法，而是適用部分勞動法令於家事勞動者，與工時有關之規定如下：

(一) 最高工時

如果家事勞動者與雇主共同居住，則該家事勞動者一天至少應有十二個小時之休息時間；如果家事勞動者一天工作時間超過十二個小時，則應享有一個為時三小時之休息時間，且雇主應以平日工資之 1.5 倍計算延長工時之工資。一個與雇主同住之家事勞動者不得連續工作五天，如果連續工作五天，則雇主應以平日工資之 1.5 倍計算延長工時之工資，且在延長工時超過九個小時之後，雇主應以平日工資之兩倍計算延長工時之工資。家事勞動者若未與雇主同住，則正常工作時間為每日八小時，每星期四十小時；亦可一星期工作七天，只要每天工作時間不超過六小時，且每星期工作總時數不超過三十個小時。家事勞動者工作時間若超過前述之正常工作時間，雇主即應給付加班費。

(二) 用餐與休息時間

雇主不得要求家事勞動者在用餐或休息時間工作，如果雇主要求家事勞動者於用餐或休息時間工作，則當日雇主應為家事勞動者所犧牲之每一個用餐或休息時間，以平日每小時工資計算，多給付家事勞動者一個小時之工資。此外，雇主不得使家事勞動者連續工作五小時，卻沒有給予其三十分鐘之用餐時間，除非當天之工作總時數為六小時；如果家事勞動者當日工作時數達十小時，則可以再要求另一個用餐時間。在每日休息時間部分，家事勞動者每工作四小時應享有十分鐘之休息時間，且休息時間是有給的[78]。

第五節 英國

針對家事勞動權益保護探討如下：

一、工資

依照全國最低工資法，雇主必須根據勞工的工作時間給予不得低於全國最低工資的報酬[79]，英國政府按年齡訂有不同的最低工資，據現行（2017 年 4 月

修正發布)最低工資相關規定,年齡達到及超過 25 歲的受僱者享受的生活薪水 (Living Wage),每小時最低為 7.50 鎊。21 至 24 歲的受僱者每小時最低為 7.05 鎊,18 至 20 歲的受僱者每小時最低為 5.60 鎊,18 歲以下的受僱者每小時最低為 4.05 鎊。另外,針對學徒在第一年工作時的工資規定為每小時最低 3.50 鎊,之後即按照各自的年齡計算最低工資[80]。

二、工時

勞工的工作時間包括加班時間,每周平均不得超過 48 小時[81],雇主必須採取所有合理的措施保持著受僱與健康[82],且適用於連續 17 個星期的期間,則每個該等期間均適用或在任何其他情況下其受雇期間為 17 周亦適用之[83],惟如果受僱者為該雇主工作之時間少於 17 周,則該案的基準期為從開始為雇主工作以來所經過的時間[84]。

$$\frac{A + B}{C}$$

勞工每七天的平均工作時間,其公式為

A 是勞動者工作時間的總小時數;B 是一個計算其工時的總數公式,自參考期間終止之時起始行計算,計算其於該期間內應計算之日所為之工作日內之工作時間;C 是參考期間之總週數[85]。但排除勞工行使其應享權利的年假、勞工請病假、產假及依第 5 條不適用於該勞工之期間[86]。惟此最高工作時間之規定,勞雇雙方得以書面協議排除適用[87],其排除適用之期間可以是一定期限或是無期限限制,如勞工欲終止該協議,須於 7 日前以書面為終止之意思表示[88]。

受雇於私人家庭之家庭傭工不適用的法令包括:1998 工作時間令第 4 條第 1 及第 2 款規定:勞工的工作時間(包括加班)平均每 7 天不得超過 48 小時,且雇主應採取一切合理措施,以確保夜間工作勞工的健康需要與安全;1998 工作時間令第 6 條第 1 款、第 2 款、第 7 款主要在於規範夜間工作的長度:夜間工作的勞工每 24 小時平均不得工作超過 8 小時,且雇主應採取一切合理措施,以確保勞工之健康需要與安全,雇主亦應確保夜班勞工不從事特殊危險或是會造成

勞工嚴重身心負擔之工作；1998 工作時間令第 7 條第 1 款、第 2 款、第 6 款主要在規範健康評估：雇主應確保每位夜班勞工都能獲得定期免費健康評估，雇主原則上不得使童工於夜間 10 時至隔日上午 6 時之間工作，除非雇主在使童工夜間工作前，先給予童工免費的健康與能力評估。童工若例外地在夜間工作，雇主亦應確保每位夜間工作的童工都能獲得定期免費健康與能力評估；1998 工作時間令第 8 條規定雇主指示勞工從事之工作若會造成勞工健康與安全上之風險，雇主應給予勞工足夠之休息時間[89]。

三、 休息

成年勞工每 24 小時內有不少於連續 11 個小時的休息時間[90]。未成年勞工除另有規定外，工作的每 24 小時內，可以有不少於連續 12 小時的休息時間。除另有規定外，未成年勞工在為雇主工作的每 24 小時內，有權享有連續不少於 12 小時的休息期[91]，而此之最短休息時間可因涉及一天或一小段工作時間而中斷[92]。又成年勞工每天工作超過 6 小時則享有休息之權利[93]，此休息時間和休假條件應符合規定或勞動契約[94]，且每次之休息時間不得少於 20 分鐘[95]。未成年勞工如其每天之工作時間超過 4 個半小時，其休息時間不得少於 30 分鐘[96]。此外，如未成年勞工受雇於多於一名之雇主，其每日之工作時間應合併計算[97]。

四、 休假

除另有規定外，成年勞工每工作七日可以有 24 小時之休假[98]。惟如雇主得用替代措施來代替前述之規定，例如成年勞工為雇主工作每 14 天期間，需有 2 個 24 小時不間斷的休息期間[99]。此外，除另有規定外，未成年勞工每工作 7 天可享有不少於 48 小時的休息時間[100]。

五、 特休

勞工在每一休假年度享有之休假期限，在 1998 年 11 月 23 日以前，為三星期[101]；在 1998 年 11 月 23 日以後之勞工，享有四星期之特休[102]。勞工享有

之休假，其可以決定要休一部分或全部[103]，再依法向雇主提出特休通知[104]，雇主有權決定其是否答應給予勞工有權享有之特休[105]。惟此規定不適用於從事農業之勞工[106]。

六、產假

(一) 通知期間

受僱者可於預產期前 11 週起任何時間開始請休產假[107]，惟必須在預產期前 15 週之前告知雇主請產假之意願，倘有意更改，須給雇主至少 21 天的事先通知[108]。

(二) 強制產假（compulsory maternity leave）[109]

受僱者於產後必須請休 2 週的強制產假，這段期間雇主不得使其上班。

(三) 普通產假（ordinary maternity leave）[110]

共計 26 週，雇主必須依照「法定產假支薪」（Statutory Maternity Pay, SMP）給付受僱者，受僱者必須在預產期 15 週之前，連續工作長達 26 週且其薪資達到最低「國家保險」（national insurance）標準才符合領取「法定產假支薪」的資格。依據「法定產假支薪」的標準，前 6 週為月薪 90%，第 7 至 26 週則根據「產假支付標準」（standard rate SMP）支付，每週為 128.73 英鎊（或薪資的 90%，取較低者）[111]。

(四) 額外產假（additional maternity leave）

預產期 14 週之前已服務滿 26 週以上者，得另休額外產假。額外產假自普通產假結束時開始，最長可達 26 週。請額外產假者，倘有意提前恢復上班，須給予雇主至少 28 天的事先通知。受僱者請休額外產假期間，雇主無須支付薪資費用[112]。

(五) 男方產假（paternity leave）

男方在嬰兒出生前 15 週時或在收到通知確定收養的當週，已連續為雇主服務 26 週者，可以選擇 1 週或 2 週連續的帶薪男方產假（不可分開使用），休假應在嬰兒初生或收養後 56 天內[113]。

(六) 受僱者另享有子女照顧假（不支薪）[114]：

1. 服務滿 1 年者，生產或領養子女後，得為每一名子女請休總數 13 週的照顧假，並應於新生子女 5 歲生日前（或領養後的頭 5 年，或領養時被領養者再 5 年內將屆滿 18 歲前，或殘障子女 18 歲前）請休。
2. 每年可為每位子女請休 4 週照顧假，並應在 3 週前通知雇主。雇主可以業務因素請受僱者延遲 6 個月以內休照顧假，惟倘受僱者要求於休畢產假後接著休照顧假者，雇主不得拒絕。

七、育嬰假

國務卿應制定關於育嬰假相關權利之規定，此規定應包括確定受僱者有權享有育嬰假之權利內容以及可以請休育嬰假之時間[115]。受僱者享有至少 3 個月育嬰假，除該權利主體已無法滿足請求育嬰假之要件以及該權利已移轉之情形[116]。可請休育嬰假之時間可從小孩的年齡或自特定事件之特定時間起判斷[117]。有權享有育嬰假的勞工，如果未行使該權利，即得享有如果沒有行使該權利即能適用之僱用條款和條件[118]。請育嬰假之雇員於育嬰假規定之目的和範圍內，必須遵守該些條款和條件下所產生的任何義務（除非不符合第 76 條 1 項的規定）[119]以及該勞工育嬰假復職後有權恢復其休假前之職位[120]。勞工可選擇行使全部或部份育嬰假之權利[121]，且根據同法第 76 條的規定可作出准假部份或全部的決定。另外，勞工於特定情形下享有移轉育嬰假之權利[122]。

根據第 76 條訂立的規定，可就受僱者向雇主所發出的通知，或由雇主向受僱者及雇主向其他雇主提供的證據而作出規定；雇主或受僱者須備存紀錄，並規定受僱者和雇主應遵循的其他程序；對於勞工享有之相對應之權利，以及根據其僱用契約或其他方式享有育嬰假之權利，在符合指明的情況下，得作出訂立、修

改或排除成文法的規定[123]。如雇主有無理拖延育嬰假或阻止、企圖帶走受育兒之情形，受僱者可向就業審理裁處委員會提出申訴[124]。

八、 職業災害

英國原先制定職災補償法要求雇主對勞工發生職業災害時，應負損失補償的責任，但隨後制定國家保險災害法，將雇主補償責任某程度上轉換為國家保險承擔之。也就是說，若雇主支付賠償金予勞工，雇主得免除支付相關之稅款及國家保險費之繳納。

九、 社會保險

受到貝弗里奇報告的影響而制定了國家保險法，確立基本原則包括：普遍性原則、滿足最低需求原則、充分就業原則及費用共擔原則。以國家保險費為財源基礎，繳費對象分為四類，第一類為勞工，第二類為自僱人士，第三類為彌補繳費年限不足的自願補繳費人員，第四類為自僱人士所得超過一定標準後的超額繳費。其資金用途包括免費醫療保健（公醫制度）、無工作能力福利金、就業及援助津貼、繳費型尋職者津貼、喪親津貼、喪親扶養津貼、生育津貼、基礎年金、附加年金、新國民年金等，並沒有特別排除家事勞動者之權益[125]。

第六節 新加坡

一、立法背景

新加坡是以引進外來勞動力來滿足基層勞動力與高階勞動力的需求。為因應外籍勞動力比重偏高問題，自 2011 年底起，新加坡陸續釋出緊縮移民政策、降低外籍勞動力僱用比率、鼓勵國人延後退休及企業多僱用中高齡勞工等政策，以期降低對外籍勞動力的依賴及增加本國人的就業機會。儘管如此，根據新加坡統計局的資料顯示，除 2016 年建築業外籍勞動力的僱用呈現減少的情形外，其他各項准證或許可證所引進的外籍勞動力的人數都是呈現有增無減的情形。

即便是新加坡政府宣示要減少對於外籍勞動力的依賴，實際的情形卻不盡然如此，新加坡依舊是將外籍勞動力的引進視為因應國內勞動力不足的重要策略。將就業准證和其他工作許可證人數增加進一步分析可知（表 13），其中以其他工作許可證的人數增加的最為顯著。若僅就外籍家事勞工的變動狀況來看，事實上也是呈現逐年成長的情形，說明新加坡對於外籍家事勞工（Foreign Domestic Workers）的依賴程度。

表 13 新加坡外籍勞動力人數

| 准證類型 | 2012 年底 | 2013 年底 | 2014 年底 | 2015 年底 | 2016 年底 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 就業准證 (EP) | 173,800 | 175,100 | 178,900 | 187,900 | 192,300 |
| S 准證 (S 准證) | 142,400 | 160,900 | 170,100 | 178,600 | 179,700 |
| 工作許可證 (Work Permit) 總人數 | 942,800 | 974,400 | 991,300 | 997,100 | 992,700 |
| 工作許可證：外籍家事工 | 209,600 | 214,500 | 222,500 | 231,500 | 239,700 |
| 工作許可證：建築業 | 293,300 | 318,900 | 322,700 | 326,000 | 315,500 |
| 工作許可證：其他 | 9,300 | 11,300 | 15,400 | 23,600 | 28,300 |
| 外籍勞動力總人數 | 1,268,300 | 1,321,600 | 1,355,700 | 1,387,300 | 1,393,000 |
| 外籍勞動力總人數(不含外籍家事工) | 1,058,700 | 1,107,100 | 1,133,200 | 1,155,800 | 1,153,200 |
| 外籍勞動力總人數(不含外籍家事工和建築業) | 731,300 | 748,100 | 764,500 | 780,300 | 787,800 |

資料來源：新加坡統計局，2017[126]。

註：其他工作准證(Other Work Passes)括：同意函(etter of Consent, LOC) and 訓練工作許可(raining Work Permit, TWP) 訓練就業准證(raining Employment Pass, TEP)從 2014 年 3 月起也含括在其他工作准證之中。

新加坡政府的政策基本上是鼓勵國人僱用外籍家事勞工以解決家庭照顧問題，因此即使較貧窮的家庭無法僱用外籍家事勞工，政府甚至採取補貼方式協助

僱用。隨著新加坡邁入高齡化社會，對家事服務的需求持續增加，根據新加坡國家人口及人才署估計，該國國人對家事服務人員的需求從 2011 年的 19 萬 8,000 人，將逐漸增加到 2030 年的 30 萬人。新加坡目前外籍家事勞工將近 24 萬人，差不多每 8 個家庭就有 1 個家庭僱用外籍家事勞工。菲律賓、印尼兩地為主要之家事勞工輸入國。[127]。

二、立法內容

僱用條例（Employment Act）是新加坡主要的勞動法規，但家事勞工是被排除於適用範圍。

（一）僱用規範

新加坡對於外籍家事勞工的管理主要依據為 1990 年制頒的外籍勞工僱用法（The Employment of Foreign Workers Law），其措施內容主要有：對於勞工居留期間規定其聘僱期限為 2 年，期滿得以展延，每次為 2 年；非技術外來勞動力最長可工作為 6 年，低技術外來勞動力最長為 8 年。

（二）僱用規範內容

雇主如果要僱用「外籍家事勞工」必須先申請到外籍家事勞工的工作許可證，每份工作許可證有效期通常為 2 年，失效前雇主可代外籍勞工做多次更新延長工作許可，如果符合以下條件即可提出申請，每位申請人最多可申請兩位外籍家事勞工。

1. 年滿 25 歲及以上。
2. 沒有破產紀錄。
3. 沒有精神疾病，也沒有禁止行為的宣告。
4. 具有一定的經濟能力。
5. 對初次僱用外籍家事勞工的申請人，必須參加雇主講習方案（Employer Orientation Program）。

6.若有照顧需求，例如家中有兩位或兩位以上未滿 18 歲的子女同住，或家中有一位年齡 65 歲或以上的長輩（父、母、岳父或岳母）同住。

外籍家事勞工必須符合下列條件：

- 1.女性。
- 2.來自被核准的國家/地區，包括香港、澳門、馬來西亞、菲律賓、印度尼西亞、泰國、緬甸、斯里蘭卡、印度、南韓、臺灣和孟加拉國等。
- 3.第一次申請者在提出工作許可申請時年齡必須 23 歲或以上、50 歲以下。
- 4.曾經在新加坡工作過者在提出工作許可申請時必須是 18 歲~50 歲。
- 5.必須要有學歷證明至少接受 8 年以上正規教育。
- 6.在不合入境當天的 3 個工作天之內，於取得工作許可之前，必須通過人力部根據規定實施的入境考試（第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者），最多允許參加 3 次考試。
- 7.在不合入境當天的 3 個工作天之內，於取得工作許可之前必須參加安全認知課程（SAC）（第一次在新加坡擔任外籍家事勞工者）。
- 8.必須在她的雇主身分證登記的住所工作。
- 9.必須和雇主沒有關係（包含婚姻、領養和血緣）。
- 10.在雇主還未交付新幣 5,000 元安全保證金之前不能進入新加坡。
- 11.外籍家事勞工入境 2 週內必須接受第一次健康檢查，而在新加坡工作期間，每 6 個月必須進行一次身體檢查（費用由雇主承擔），如果被查出懷孕或染有性病、愛滋病，將立刻被遣返。

(三) 家事勞動者勞動權益保障內涵

1.僱用契約

「僱用契約」應由勞雇雙方合意簽訂，內容至少應包下列的條款和規定：

(1)薪資。

- (2)安置貸款。
- (3)每月休息日數。
- (4)應休未休的工資給付。
- (5)契約終止的通知期限。
- (6)提前終止契約的補償。

根據新加坡政府於 2017 年 6 月 9 日的公布，僱主可以視情況，提前終止與外籍家事勞工的「僱用契約」，但是必須根據契約有關「契約終止的通知期限」的規定，事先通知對方。如果不能依據通知期限規定執行，終止契約的一方應當給予補償。然而，若經勞雇雙方合意，也可以不依通知期限有關規定執行。

2. 勞工捐與安全保證金

僱主不需要為外籍家事勞工繳交中央公積金（Central Provident Fund, CPF），但是每個月需繳交勞工捐新幣 265 元或每天新幣 8.72 元。這是新加坡政府為有效控制外籍家事勞工的數量，每月強制向僱主徵收的費用。此外，僱主還要一次性給人力部繳納 5,000 新幣（約合新台幣 117,000 元）的安全保證金，一旦有外籍家事勞工逾期滯留不歸，政府將用這筆保證金遣返外籍家事勞工。對於不按時繳交勞工捐的僱主，將面臨以下的處罰：

- (1)需支付每月 2% 或新幣 20 元的滯納金（金額高者）。
- (2)家事勞工的工作證會被撤銷。
- (3)僱主無法再申請新的工作證或延長工作證。
- (4)依法被強制執行。

3. 薪資和給付規定

僱主在申請聘僱外籍家事勞工時，必須要承諾每月要支付給外籍家事勞工的薪資條件，僱主必須在每月終了後七日內，按當初所承諾的薪資支付給外籍家事勞工。新加坡是採取僱用契約制，沒有最低工資制，只要僱用契約所載明的薪資不要低於新加坡和外勞輸入國所協定之「備忘錄」

(Memorandum of Understanding；簡稱 MOU)的薪資水準，就沒有違法的顧慮。每個外勞輸出國的生活指數不同，因此對於薪資的要求每個國家標準自然也會有差異，菲律賓籍幫傭因為會說英文，薪資的標準排名第一，約 600 新幣(約合新台幣 14,040 元)，印尼和斯里蘭卡較低約 450 新幣(約合新台幣 10,530 元) [127]。

4. 週休規定

從 2013 年 1 月 1 日起，新加坡家事勞工可享有每週一天的休假，但雇主亦可透過協商方式以給付假日工資方式，讓家事勞工於休假日工作；日薪數額是以外籍家事勞工月薪除以 26 個工作日計算。至於休假日的安排，亦可透過勞資協商決定。

5. 住宿安排

依據規定，雇主應提供家事勞工獨立居住空間，特別強調女性的居住空間，必須有足夠的空間能夠睡眠，且雇主必須提供家事勞工足夠的基本居住需求；包括通風設施，食物，有睡墊的床鋪，覆蓋的毯子，毛巾以及盥洗用具等。所謂不適當的居住空間為讓勞工以摺疊床睡在走廊或客廳，或與異性受照顧者同睡一個房間等。

6. 保險規定

雇主於家事勞工抵達新加坡之前，有義務為家事勞工購買醫療保險和人身意外保險，而不能將成本轉嫁給家事勞工。在家事勞工居留新加坡期間，雇主必須為其購買每年至少新幣 15,000 元的醫療保險，內容至少要包括住院醫療和手術給付。針對 2017 年 10 月 1 日起新申請或延長工作證的外籍家事勞工，雇主必須購買每年至少新幣 60,000 元的人身意外保險，內容至少要包括突然發生意外事故而導致永久性殘疾或死亡的給付，保險賠償金應支付給外籍家事勞工或其受益人。

7. 工作期間

工作許可證有效期間通常為 2 年，失效前雇主可代外籍家事勞工申請

做多次更新、延長工作許可。

8. 僱主講習

對初次僱用外籍家事勞工的申請人，必須參加僱主講習方案（Employer Orientation Program）。

9. 安全協議（Safety Agreement）的簽訂

當僱主首次僱用或接收移轉的外籍家事勞工時，仲介機構應該協助僱主與家事勞工訂定「安全協議」，目的是確保勞雇雙方知道人力部對於清潔窗戶外部的有關規定。新加坡人力部規定，僱主如果因為沒有採取必要的安全措施而導致外籍家事勞工跌落的話，僱主會因疏忽罪被告上法庭，並剝奪他們以後再僱用外籍家事勞工的權利。「安全協議」的內容包括：

- (1) 列出清潔窗戶外部的限制。
- (2) 清潔窗戶的要求會遵循人力部的有關規定。
- (3) 外籍家事勞工對窗戶清潔要求的確認。

為了確保外籍家事勞工能完全了解協議的內容，外籍家事勞工所持的協議副本的文字應使用外籍家事勞工的母語。協議將由僱主、仲介機構和外籍家事勞工三方共同簽署。

10. 不可兼職規定

所從事的工作內容必須要與准證或許可證所指的內容一致，若外籍家事勞工從事許可以外的工作，例如從事多層次傳銷工作，則必須處以新幣 5,000 元以上的罰金或／和 6 月的刑期。對僱用與准證或許可證所指的內容不符的勞工的企業，則會面臨新幣 15,000 元以上的罰金或／和 12 個月的刑期[128]。

三、 制度（或法律）之成效評估與檢討

誠如前述，新加坡的家事勞工，無論是本國籍或外國籍，都排除於「僱用條例」（Employment Act）適用範圍之外，其勞動條件只能透過書面的僱用契約

來決定；因為要透過「僱用條例」來規範家事工作，會有其窒礙難行之處，例如工作時間和國定假日工作等。

四、 相關爭議問題

新加坡政府對於虐待外籍勞工的事件採取嚴格對待，新加坡警察也會對於前述的虐待事件採取立即與完整的調查。違法的雇主除遭罰金之外，如果有肢體虐待或惡劣對待的話，將會遭受刑事處罰。儘管大多數家事勞工來自於印尼與菲律賓，且雇主多宣稱有簽訂僱用契約，同時也少聽到申訴案件，但總是有雇主因虐待外籍勞工而被起訴。一旦被發現有虐待外勞情事，政府係採取嚴罰的手段。而外籍勞工若發生懷孕，則人力部將其視為違反僱用契約之約定，政府得取消其工作許可並將該名勞工遣返回國[127]。

第七節 香港

一、 立法背景

在香港，家事服務（香港稱之「家政服務」）為家庭提供了保母、護理、清潔、家教、家庭管理等方面全方位的服務體系；另一方面，它是解決中高齡人士再就業問題的主要管道之一。

香港地區目前有家政服務員近 30 多萬人，其中外籍家政服務員（以下稱外籍家事勞工）人數約為 29 萬多人，絕大多數來自印尼和菲律賓（49%來自印尼，48%來自菲律賓），本地服務員（一般稱為家務助理）數約為 1 萬餘人，主要為臨時工和鐘點工，而鐘點工大體上包括以下兩類：

- (一) 以小時計算費用的臨時性家庭服務傭工；
- (二) 以小時／日定時、定人的包月家庭服務傭工。

臨時傭工隨叫隨到，但無法指定某一位服務鐘點工；包月鐘點工是定時、定點、定人的固定服務工。從服務工資計算標準來說，包月的鐘點工之鐘點工資較低[127]。

香港自 1970 年代起就開始聘雇外籍家事勞工，藉以解決內宿型家事勞工人力不足的問題。香港對於外籍勞工的聘雇管理主要透過入境事務處與勞工處依據權責分工管理。入境事務處負責工作簽證核發與標準僱傭契約的相關規範。勞工處則建立聘雇外籍家事勞工的基本政策以及監督僱傭之間的違法事項。原則上，香港政府以確保本地人的就業為優先，雇主無法聘雇適當人力時，才可以引進外籍家事勞工。

二、立法內容

(一) 僱用規範

香港係以聘雇資格條件為核心，進行家事勞動的相關規範，並以從業人員多數的外國籍為對象，相關聘請資格條件如下：

1. 家庭收入

根據香港入境事務處條例，外籍家事勞工申請人或申請人的家庭總收入必須不少於年薪港幣 180,000，即平均每月不少於 15,000 港幣，這個最低收入限額亦會隨著外籍家事勞工的薪金變動而調整。外籍家事勞工的每月最低薪金已於 2016 年 9 月 30 日調整至港幣 4,310 元。此外，若雇主選擇為外籍家事勞工提供膳食津貼代替免費膳食，津貼將增加至每月不少於港幣 1,037 元。香港入境事務處設立雇主基本申請外籍家事勞工的收入要求，目的是防止一些收入不足或沒有穩定收入的家庭聘請外籍家事勞工後，而沒有能力支付外籍家事勞工的薪金。

2. 居住要求

需提供外籍家事勞工「合適的住宿地方」，亦即在一個固定的房間內有固定的床位，給予外籍家事勞工一些隱私權及得到充分休息的地方。安排外籍家事勞工睡在客廳或廚房等「朝拆晚行」式的臨時床位，或與異性成年人共用一個房間等都違反了外籍家事勞工的基本人權。故此，外籍家事勞工雇主還需要向入境事務處提交住址證明。

3.聘請外籍家事勞工的支出

作為僱主除了每月基本工資以外，還要為外籍家事勞工提供住宿和膳食。所以在聘請外籍家事勞工前，僱主亦應計算自己的經濟能力，是否足夠負擔外籍家事勞工每月薪金及其他有關的支出。舉例來說，如按外籍家事勞工每月薪津以港幣 4,310 元計算，兩年基本合約期內，聘請外籍家事勞工支出（不包括僱傭中心代辦費用）如下表 14 所示。

表 14 香港聘請外籍家事勞工支出（不包括僱傭中心代辦費用）

| 項目 | 金額 |
|------------------------|------------|
| 每月薪金 4,310 ×12 月×2 年 | 103,440 港元 |
| 單程到港機票(香港->馬尼拉/雅加達/曼谷) | 1,500 港元 |
| 綜合家傭保險 | 1,100 港元 |
| 交通津貼(上任及離職兩日各\$100) | 200 港元 |
| 回程機票(香港->馬尼拉/雅加達/曼谷) | 1,500 港元 |
| 合計 | 98,380 港元 |

(二) 僱用程序

1.申辦時間

僱主申辦外籍家事勞工一般需要經過多個政府部門及有關之所屬國家機構批准或認可，如香港入境事務處、所屬國家領事館、外籍家事勞工所屬國家勞工部和移民局等。以印尼籍家事勞工為例，一般申辦時間大約為 2.5 至 3 個月左右，菲籍家事勞工及泰籍家事勞工則大概需要 3 個月左右。

2.申辦程序

首先，僱主可以到從事海外家庭傭工的外傭中心（以下簡稱為僱傭中心）查詢。僱傭中心會先了解僱主的需要、家庭結構，例如家庭成員組合、是否有初生嬰兒、孩子以及老人家及家庭成員的人數、家庭中是否有患病者等。然後向僱主解釋「外籍家庭傭工合約 I.D.407 條例」有關勞工法例、

申請程序和說明僱傭中心的服務範圍。接著便是簽署 I.D.407 合約。I.D.407 合約標準僱傭合約第 2 條說明一般僱傭合約期限為 2 年，以傭工在原居地申請來港工作為例，合約由外籍家事勞工到達香港，即入境當日計算，為期 2 年；而在港申請轉換雇主的合約生效日期，則以入境事務處處長正式批准外籍家事勞工逗留香港工作當日起計算 2 年。有關日期，雇主可在外籍家事勞工護照上獲簽發的居留工作簽證上看到。外籍家事勞工應備有一份傭工居留工作簽證副本以作參考或計算之用。

在這個過程中，雇主首先需致函外籍家事勞工所屬領事館要求公證合約 I.D.407。接著可以遞交相關文件予入境處批核。稍後當雇主收到回條 (I.D.813)、簽證批准通知書 (I.D.815B)，便可到入境處領取外籍家事勞工簽證。此外，雇主需留意不同國籍家事勞工的審批程序是略有不同的，在出境方面，大概分為幾類：

- (1) 菲籍家事勞工需取得海外工作證明(Overseas Employment Certificate)，簡稱 OEC。
- (2) 泰籍家事勞工在出境前需接受當地勞工部安排的勞工技術測驗 (Skilled Labor Test)。
- (3) 印尼籍家事勞工需要在出境前取得當地勞工部發出的技術訓練證書 (National Occupational Skill Certificate)。

(三) 外籍家事勞動者勞動權益保障內涵

對於香港的外籍家事勞工而言，最明顯的權利問題在於其工資排除於 2011 年 5 月通過的最低工資保護之外。根據香港最低工資條例 (Minimum Wage Ordinance) 第七條第三款「某人如受僱為某住戶的家庭傭工，或在關乎某住戶的情況下受僱為家庭傭工，並免費居於該住戶，則本條例不適用於該人」的規定。前述條例適用於香港外籍家事勞工，亦即香港外籍家事勞工不適用最低工資有關規定。

而外籍家事勞工在香港所適用規範為何？若根據香港勞工處官網提供雇主可下載的聘僱外籍家事勞工實用指南，香港政府規定外籍家事勞工與香港國民同樣受到勞動法律的保護。換言之，香港的外籍家事勞工與當地勞工一律適用僱傭條例(Employment Ordinance)與雇員工傷補償條例(Employee's Compensation Ordinance)。勞雇間的契約須依照政府所提供的版本；例如雇主須支付不低於「規定最低工資」的工資、須指定支付工資的日期、須指定傭工的休息日、須與外籍家事勞工協調伙食給付；如由雇主提供，則伙食為免費，如雇主選擇為外籍家事勞工提供膳食津貼，須支付外籍家事勞工每月不少於港幣 1,037 元的膳食津貼。此外，雇主須根據僱員補償條例 (Employees' Compensation Ordinance)，為外籍家事勞工投保工傷補償險，否則將面臨罰款與監禁的處罰。外籍家事勞工每一星期至少有一天為休息日。

針對勞雇間的糾紛，香港勞工處⁸設有申訴渠道，以解決外籍家事勞工和雇主之間的糾紛。主要為透過自願斡旋以及付費的仲裁機制。為了保障雇主和當地勞工的就業機會，外籍家事勞工不可從事任何其他工作，亦包括兼職工作。儘管法律保障適用本勞與外勞，尤其關於苛扣工資的違反事項，如果雇主擅扣外籍家事勞工工資，該雇主得遭處 35 萬港幣的罰鍰以及三年的刑期。如果雇主以不實資料欺騙勞工主管單位，情節等於罪加一等，最高可以處罰有期徒刑 14 年。外籍家事勞工雇主亦不得幫仲介公司代扣任何費用。除非雇主有預付工資給外籍家事勞工，則雇主可以從每月工資中扣除適當比例，做為償還。

外籍家事勞工抵港後，僱傭中心會派工作人員前往機場接機，並協助外籍家事勞工申請香港身份證。此外僱傭中心也會協助雇主替外籍家事勞工購買合適的勞工、意外傷亡保險。僱傭中心有關職員亦會陪同外籍家事勞工到所屬領事館報到，以及負責日後之跟進工作，如了解外籍家事勞工與雇主相處是否融洽。如

⁸ 勞工處分為勞工事務行政與勞工職業安全健康兩個部門，再由勞工事務行政部門分為五項業務單位，其中與外勞有直接關係的為勞動關係組(Labor Relations Division)，由助理處長掌管業務。勞動關係業務中，有提供工資與勞動條件爭議的自願斡旋服務。另外有負責就業申訴調查單位，負責有關違反僱傭條例的實情調查，並進行行政裁罰。

遇有問題，雇主及外籍家事勞工可以透過僱傭中心進行調解、輔導。港政府規定任何外籍家事勞工如欲在港逗留超過 180 天，必須在抵港 30 天內領取香港身份證。雇主最好能在外籍家事勞工上任數天前替外籍家事勞工購買勞工保險或家庭傭工綜合性保險(包括勞工保險及醫療傷亡賠償)。

1. 外籍家事勞工的標準僱傭合約

標準僱傭合約訂明在香港的外籍家事勞工的僱用條款及條件，該合約是香港政府就僱用外籍家事勞工唯一認可的合約。根據標準僱傭合約，外籍家事勞工可享有下列權益：

- (1) 規定最低工資（合約第 5（a）條）。
- (2) 膳食津貼（如雇主不提供膳食）（第 5（b）條）。
- (3) 免費住宿（第 5（b）條）。
- (4) 往返原居地的旅費（第 7（a）條）。
- (5) 免費醫療，包括診症、住院及牙科急診費用（第 9（a）條）。
- (6) 在續約時由雇主支付旅費以往返原居地放有薪或無薪假期（第 13 條）。

2. 規定最低工資

雇主須向外籍家事勞工支付不低於簽訂合約時規定的最低工資的薪金。在港工作的外籍家事勞工，如其僱傭合約在 2017 年 9 月 30 日或以後簽訂，應獲支付不低於每月港幣 4,410 元的規定最低工資的薪金。

3. 支付工資

雇主必須在工資期完結後或僱傭合約終止後七天內支付工資。

4. 短付工資

外籍家事勞工獲付的工資如低於僱傭合約訂明的水平，採取的行動：

- (1) 應與雇主澄清正確的金額。
- (2) 不應就未獲支付的工資簽署收據。
- (3) 應盡快向勞工處舉報雇主短付工資。

5.扣除工資

僱主只可在下列情況下扣除外籍家事勞工的工資：

- (1) 如因外籍家事勞工疏忽或失職而引致僱主的物品或財物損壞或遺失，僱主可按值扣除外籍家事勞工的工資以作賠償，但每個案以港幣 300 元為限。
- (2) 外籍家事勞工缺勤，但只能扣除與其缺勤時間成比例的款額。
- (3) 僱主曾預支或多付給外籍家事勞工的工資，可從外籍家事勞工的工資中扣回。
- (4) 在外籍家事勞工書面同意下，可從其工資中扣回借予的貸款。

所扣除的工資總額，除因缺勤而扣除的數額外，不可超過就該工資期須付給外籍家事勞工的工資的一半。

6.休息日

外籍家事勞工：

- (1) 應在每七天期間獲得最少一天休息日。
- (2) 可自願在休息日工作。
- (3) 僱主不得強逼外籍家事勞工在休息日工作。

7.法定假日

外籍家事勞工：

- (1) 可享有每年 12 天法定假日。
- (2) 如在法定假日之前已受僱滿三個月，便可享有該假日的薪酬。

僱主不得以款項代替給予法定假日。如果法定假日適逢是外籍家事勞工的休息日，僱主必須在休息日翌日補假給外籍家事勞工。如僱主要求外籍家事勞工在法定假日工作，必須在原定假日之前或之後 60 天內，安排另定假日給外籍家事勞工。

8.年假

外籍家事勞工為同一僱主每工作滿 12 個月後，可享有按以下比率計

算的有薪年假：

- (1) 在服務年期滿一年及兩年後，每年可獲 7 天有薪年假。
- (2) 由第三年開始，有薪年假每年遞增一天，最多增至 14 天。

9. 疾病津貼

外籍家事勞工在下列情況下可享有疾病津貼：

- (1) 已累積足夠的有薪病假；
- (2) 放病假的日數不少於連續四天。
- (3) 能出示適當的醫生證明書。

每日疾病津貼相等於外籍家事勞工的每日平均工資的五分之四，最遲須在正常發薪日支付。僱主不可在外籍家事勞工放有薪病假期間作出解僱，惟外籍家事勞工犯嚴重過失者除外。

10. 終止僱傭合約

僱傭雙方均可給予對方一個月的書面通知或支付一個月代通知金以終止僱傭合約。終止僱傭合約的款項可包括：

- (1) 任何未發放的工資。
- (2) 代通知金（如適用）。
- (3) 用以代替未放的年假的工資。
- (4) 長期服務金 / 遣散費（如適用）。
- (5) 其他根據僱傭合約須支付給外籍家事勞工的款項，例如返回原居地的旅費、膳食及交通津貼等。

11. 資遣費

外籍家事勞工在下列情況下可享有遣散費：

- (1) 在遭解僱前已連續為同一僱主工作不少於 24 個月。
- (2) 因裁員而遭解僱，或在僱傭合約屆滿後，因裁員理由而未獲續約。

12. 長期服務金

如外籍家事勞工在僱傭合約終止前已連續為同一僱主工作不少於 5

年，並且符合下列其中一種情況，可享有長期服務金：

- (1) 非因嚴重行為不當或裁員而遭解僱或不獲續約；
- (2) 因健康理由而辭職。
- (3) 因年老（即 65 歲或以上）而辭職。
- (4) 於在職期間死亡。

13. 資遣費及長期服務金的計算方法

一個月的工資 x 2/3 x 服務年資；未足一年的服務年期則按比例計算。

外籍家事勞工在同一時間，只可享有資遣費或長期服務金的其中一項。

(四) 本籍家事勞動者勞動權益保障內涵

雇主與家務助理雙方可自行訂立合適的僱傭條款及條件，不過，有關條款必須符合《僱傭條例》及《最低工資條例》的規定。根據《僱傭條例》，如雇主與家務助理訂立書面僱傭合約，雇主必須將一份合約副本給予家務助理保存。此外，雇主如欲修改僱傭合約條款，應先徵詢家務助理的意見，並取得他們的同意後，才可作出更改。任何僱傭合約的條款，如有終止或減少《僱傭條例》或《最低工資條例》所賦予雇員的權利、利益或保障的含意⁹，即屬無效。

1. 法定最低工資

根據《最低工資條例》，雇主須向家務助理支付不低於法定最低工資的薪金。由 2017 年 5 月 1 日起，法定最低工資水準由每小時 32.5 元調升至每小時 34.5 元。就雇主備存雇員的總工作時數紀錄的金額上限，亦同時由每月 13,300 元修訂為每月 14,100 元。

2. 工作時間

如雇員屬法定最低工資適用的雇員及須就工資期支付的工資少於《最

⁹ 所有家務助理，無論他們每星期工作多少小時，都可根據《僱傭條例》享有：1. 法定假日；2. 工資保障；及 3. 職工會不受歧視的保障。如家務助理按「連續性合約」受僱（即連續工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時），雇主除了支付家務助理薪金外，亦需根據《僱傭條例》的規定提供其他保障如：1. 休息日；2. 有薪法定假日；3. 有薪年假；4. 疾病津貼；5. 產假；及 6. 遣散費或長期服務金等（如適用）。

低工資條例》內附表 9 指明的款額，雇主便須備存該僱員於該工資期的總工作時數紀錄。（僱傭條例第 49A 條）

3. 休息日

凡按連續性合約受僱的僱員，每 7 天可享有不少於 1 天的休息日。（僱傭條例第 17 條）按《僱傭條例》第 3 條及附表 1，「連續性合約」是指僱員為同一雇主連續工作 4 星期或以上，而每星期最少工作 18 小時。

4. 工資給付

雇主須在工資期最後一天完結時支付工資，在任何情況下不得遲於工資期屆滿後 7 天。（僱傭條例第 23 條）雇主如果未能在工資期滿後的 7 天內支付工資，不僅須就欠薪支付利息給家務助理，也可能被檢控。一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。家務助理如果在工資到期支付後 1 個月內仍未獲發工資，可當其僱傭合約已被雇主在不給予通知的情況下終止。在這情況下，雇主須向家務助理支付終止僱傭合約的款項。根據《最低工資條例》，僱員在任何工資期的工資，不得低於他於該工資期的總工作時數，乘以法定最低工資的水平。

5. 假期

所有僱員，不論服務年資的長短及工作時數，均可享有法定假日。僱員在根據連續性合約受僱滿 3 個月後，可享有有薪法定假日。（僱傭條例第 39 及 40 條）

6. 有薪年假

按連續性合約受僱不少於 1 個月的僱員可享有有薪年假。年假的日數由 7 天至 14 天不等，視乎該僱員受僱年期而定。按《僱傭條例》發放的有薪年假，雇主須於有關假期年屆滿後 12 個月讓僱員放取。年假是僱員根據《僱傭條例》有權享有的休息日、假日及產假以外另獲給予的假期。雇主可按照公司的規定給予僱員年假，只要不少於《僱傭條例》第 41AA 條的規定。在這情況下，請在僱傭合約上列明給予個別僱員的年假日數。在

合約終止時，僱員如在該假期年度內已根據連續性合約受僱不少於 3 個月，可享有按比例計算的年假薪酬；但因該僱員嚴重行為不當而被即時解僱的情況除外。（僱傭條例第 41D 條）

7. 產假薪酬

女性僱員如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 4 星期或以上，便可享有 10 星期產假。（僱傭條例第 12 條）如果在產假開始前已根據連續性合約受僱滿 40 星期或以上，則可享有產假薪酬。（僱傭條例第 14 條）

8. 疾病津貼

僱員按連續性合約受僱，在第一年內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；由第二年起，每服務滿 1 個月可累積 4 天；最多可累積至 120 天。僱員在下列情況下，有權獲得疾病津貼：

- (1) 病假不少於連續 4 天。
- (2) 僱員能夠出示適當的醫生證明書。
- (3) 僱員累積了足夠的有薪病假。

凡女性僱員須接受產前檢查或產後治療而缺勤的日子，或因流產而缺勤的日子，均屬病假。如該女性僱員已累積有薪病假日數，並能提出所需的醫生證明書，則在病假期間的每一天，均可獲疾病津貼（僱傭條例第 33 條）。

9. 終止僱傭合約

凡僱傭合約列明沒有試用期，或在試用期之後，終止合約的議定通知期不得少於 7 天。如僱傭合約沒有訂明所需的通知期，則通知期不得少於 1 個月。（僱傭條例第 6(2)(a)，(b)及(c)條）僱傭合約內如有列明試用期，在試用期的第一個月後，終止合約的議定通知期也不得少於 7 天（僱傭條例第 6(3A)(b)條）。

在終止僱傭合約時，雇主應支付任何未發放的工資給家務助理。此

外，僱主亦應按《僱傭條例》的規定，並視乎家務助理的受僱期和終止僱傭合約的原因等因素支付下列款項：

(1) 代通知金 (如適用)；

A. 任何未發放的年假，及該假期年按比例年假薪酬 (如適用)。

B. 長期服務金或遣散費 (如適用)。

(2) 年終酬金及花紅

《僱傭條例》沒有明文規定僱主必須支付年終酬金，包括雙糧及花紅。但如果合約包括這條款，僱主便必須履行這合約條款支付年終酬金。如果年終酬金屬賞贈性質或隨僱主酌情付給的，則必須在合約內明確註明（僱傭條例第 11AA 及 11B 條）。

凡僱員在酬金期內，根據連續性合約受僱不少於 3 個月，均可享有按比例計算的年終酬金；惟該僱員如因嚴重行為不當而被即時解僱，或在酬金期內辭職則除外。如有試用期，在計算僱員是否可享有按比例計算的年終酬金時，並不包括首 3 個月的試用期（僱傭條例第 11F 條）。

(3) 強制性公積金計畫

根據《強制性公積金計畫條例》，凡家務助理均無須參加強積金計畫。

(4) 颱風時當值／黑色暴雨警告時當值

僱主應預先訂明在颱風或暴雨警告下的工作安排和應變措施，並向僱員清楚說明。僱主應只要求絕對必須的人員在惡劣天氣下上班。在可行的情況下，僱主應向須在八號或以上颱風警告或黑色暴雨警告生效期間上班的僱員，提供接送服務；如未能提供，應考慮向僱員發放颱風或暴雨當值津貼，以作鼓勵。

三、 制度（或法律）之成效評估與檢討

在香港，外籍人士和當地人士從事家事工作有著不同的稱呼，前者稱之為傭工，而後者則稱之為家務助理。不論其稱呼為何，大體上所從事的工作內容都

是與家事有關的工作。由於香港將從事家事工作的人員納入僱傭條例，家事勞工所享有的勞動條件與權益與一般勞工差異不大；而外籍家事勞工與本地的家事勞工（家務助理）兩者之間所享有的待遇差異也不大。比較大的差異在於，外籍家事勞工不受到最低工資立法的保障，而是由香港政府另行訂定所謂的「規定最低工資」來加以規範和要求。此外，香港政府對於外籍家事勞工訂有「兩週規定」，外籍家事勞工可以利用這兩週的時間尋求工作機會或是爭取必要的權益。由於外籍家事勞工納入僱傭條例，外籍家事勞工得以享有基本的勞動條件與權益，應該是無庸置疑地。

四、 相關爭議問題

（一）申請香港永久性居民權利

「外籍家事勞工居港權爭議」指在香港連續工作滿七年的外籍家事勞工，是否可以根據《基本法》第 24 條而擁有資格申請成為香港永久性居民的爭議。香港高等法院早前裁定，《入境條例》指外籍家事勞工不得被視為「通常居住」。香港的條文是違反《基本法》，即外籍家事勞工有資格申請成為香港永久居民。此案引起社會廣泛關注，如果外籍家事勞工一方勝訴並成為案例，有可能引致數以十萬計的外籍家事勞工及其家人取得永久居港權，動搖香港當前的外籍家事勞工政策，甚至改變香港的人口結構。一名在香港為同一名雇主工作超過 25 年的菲籍家事勞工於 2010 年因申請永久居留屢次遭拒後向法院提出告訴，2011 年 9 月一審法官認為排除外籍傭工申請永久居留為違憲，因此判決這名菲傭勝訴。2012 年 3 月 28 日，上訴庭 3 名法官一致裁定，《入境條例》沒有違憲，上訴庭認為，政府及立法機關有權制訂《入境條例》，就「通常居港」作定義及闡釋，當中並無違反基本法。

香港終審法院 2013 年 3 月 25 日裁定，外籍家事勞工爭取香港永久居留權官司敗訴，而且無需向中國全國人民代表大會常務委員會提請釋法，保全香港的司法獨立。由於這是法院的最後裁定，十幾萬名居港逾 7 年的外籍家事勞工將無

法取得居港權。該裁定也隨即引發外籍家事勞工工會代表批評香港法院對外籍家事勞工的不公待遇和歧視。無論外籍家事勞工是否能夠取得永久居留，這項爭議激起香港人重新看待與討論外籍家事勞工對香港的貢獻[129]。

(二) 申訴權利

法律的規範與保護無分本勞與外勞，實際做法卻與理想有相當之差距[130]。主要的關鍵為外籍家事勞工與雇主所簽訂的合約以兩年為限，原則上外籍家事勞工不得申請轉換雇主，若欲申請轉換，僅限於不可歸責於外籍家事勞工的理由。因此，外籍家事勞工受制於僱傭合約，可能擔心聘約問題而不敢申訴。另一個關鍵的因素為香港政府的移民政策中有所謂的「兩週規定」(Two-week Rule)；亦即外籍家事勞工在港契約期滿後可被允許延長停留的時間，僅限兩週或合約規定可停留的時間，兩者以較短的期限為適用。依據這項兩週規定，雇主若主動提出終止外籍家事勞工合約，除依法須給付資遣費與根據年資所計算的服務費用外，外籍家事勞工僅能夠在港停留兩週，兩週後必須回到其母國。由於停留期限非常短，迫使外籍家事勞工不敢提出申訴，即使外籍家事勞工獲得轉換雇主機會，亦會擔心無法於短期內順利找到新的雇主。

至於外籍家事勞工若提出申訴，則該外籍家事勞工依規定必須和其雇主當面進行協商，由於協商為自願原則，如果雇主蓄意拖延，則外籍家事勞工通常迫於時間壓力，最後可能屈就雇主所提出的補償條件。即使外籍家事勞工因受害事件獲得延長停留，但延長期間不得工作，導致外籍家事勞工不願意積極爭取自己的權利，最後讓爭議草草了結。

如果外籍家事勞工雇主涉及性別歧視的案件；如外籍家事勞工遭遇雇主或其家庭成員性騷擾甚至性侵害，則依法外籍家事勞工可以向香港機會平等委員會(Hong Kong Equal Opportunities Commission, 簡稱 EOC)提出就業歧視或性騷擾的申訴。但就業歧視或性騷擾的最後結果。可能允許外籍家事勞工得以轉換雇主，並與原雇主進入爭議協商過程。這項過程又會重覆前述的兩週規定適用原

則，使受害的外籍家事勞工被迫隱忍或者屈就雇主所提的任何條件。從前述事實得知，法律即使明定保護對象不分國籍，權利的賦與也不因國籍而有差異，但從相關的僱用聘約的彈性和可延期停留時間等行政設計，事實上都讓外籍家事勞工無法享受到香港政府的美意。

第八節 日本

一、家事勞動之定義與範圍

日本對於「家事」勞動的定義與從事「家事勞動者（家事使用人）」之範圍說明如下：

（一）家事勞動者

就「家事勞動者」之定義，日本實定法上並未有明確之規範。惟日本國內有關法規，則有日本勞動基準法（下稱「勞基法」）第 116 條第 2 項，其規定「本法就僅使用同居之親屬之事業和家事使用人，不適用之」，將「僅使用同居之親屬之事業」與「家事使用人」排除於勞動基準法的保障外。

家事使用人的定義，依昭和 63 年 3 月 14 基發第 150 號、平成 11 年 3 月 3 日基發 168 號之行政函釋，指出是否該當家事使用人，應考量其從事作業的種類、性質如何，依具體上該當勞動者的實態決定。一般而言，從事廣泛、普通家事（如掃除、洗滌、料理、育兒等）之人即該當，惟就其僱用方式不同，家事使用人可分為：

1. 於個人家庭中，受該家庭成員的指揮命令而從事家事者。除以個人為使用者外，亦包含了受僱於法人，至該法人之職員家中從事家事的情形（例如於付費職業介紹事業中，接受家事使用人介紹所或公共職業安定所的斡旋而直接受僱於使用者。）
2. 受僱於以個人家庭之家事為事業的承攬業者，在該業者的指揮命令下進行家事服務。（例如受僱於家事服務員介紹所或家事服務代辦公司，輪流至

各家庭從事家事，不接受各家庭之指揮監督)

在上述情形中，該當(1)情況之家事勞動者屬日本勞動基準法第116條第2項所稱之家事使用人，為勞基法適用的除外對象；惟該當(2)之情況者則可適用勞基法。

(二) 訪問介護員

依「介護保險法」第8條第2項，訪問介護之定義為至被照護者(高齡或障礙者)之自家住宅中，進行入浴、排泄、飲食等照護或其它日常生活上之照顧，而「介護保險法施行規則」第5條中則更詳細列舉，訪問照護除上述入浴、排泄、飲食等照護外，亦包含在被照護者為單身或同居之家人有障礙、疾病等有困難時，進行料理、洗滌、掃除等家事的支援，生活相關之商談或建議。據平成12年3月17日老計第10號函釋，具體說明將訪問介護服務行為區分為「身體介護」(需與被照護者直接身體接觸，為提升被照護者日常生活動作能力而進行的介助行為，如排泄、入浴、移動、就寢、服藥、儀容整理等)與「家事援助」(身體介護以外進行的掃除、洗滌、購物、料理等日常生活支援)兩類。

得從事訪問介護者包含具有國家資格的介護福祉士及其他政令所規定者(同法第8條第2項)。依「介護保險施行令」第3條規定，所謂其他政令所規定者，則包含完成各都道府縣指定事業者所實施之「介護職員初任者研修」、「訪問介護員養成研修」(平成25年3月廢止)、「介護職員基礎研修」者(平成25年3月廢止，更改為實務者研修)等，並受領修業證明書者。

與家事使用人不同，基於介護保險法進行訪問介護之登記訪問介護員，因一般皆受使用者的指揮監督，故該當於勞動基準法第9條的勞動者而適用勞動基準法。

(三) 家事使用人與訪問介護員之區別

同為提供打掃、料理、洗滌、購物等一般家事支援服務，則訪問照護之生

活援助服務與家事使用人之家事勞動間該如何區別？首先訪問介護服務由具有資格之介護員提供，其適用介護保險制度之規定，於介護保險法規定範圍內負有家事援助的義務，其是以照護為主要業務，並非從事一般家事。

訪問介護員於訪問時以使用者的健康狀態與生活變化為第一要務，即使會進行家事援助，但不會進行如大掃除等整體掃除，亦不會提供節慶料理等特別飲食，其家事援助也僅及於被照護者會使用之範圍，如與被照護者家人共用之場所，即不會進行掃除，也不會與其家人共同進行料理或洗滌等家事勞務。

與此相對，家事代辦或家事使用人的服務範圍相當多樣廣泛，並以此為主要業務，除一般家事外可能亦包含兒童照顧或接送。此外，亦可透過家事代辦公司尋求不得請求介護保險補助的照護服務。

(<http://www.to-health.net/kaigo29.html>)

實務上有訪問照護與家事使用人為同一人的可能性，然在此情形下，可能會產生是否適用介護保險給付的問題。例如「同住」之家事服務提供者於一日內有 4 小時係以訪問介護員的身份，另外 20 小時則作為家事使用人從事家事或照護服務。此情形下因服務內容無法明確區分，故無法計算訪問照護的費用而不得受領介護保險的給付（惟平成 17 年 9 月依厚生労働省老健局老人保健課之函釋，提出附條件之同住標準，可適用介護保險）。另一方面，如果是以「通勤」方式提供服務之家事服務提供者，則在其明確區分訪問照護服務的內容，確認在居家服務計畫中的定位，並作為「訪問照護員」與「家事使用人」的服務時間帶有所區別的情況下，則可計算該當其訪問照護時間的訪問照護費。

然而，因實際上專業的訪問介護員亦可能被要求從事一般家事，而家事勞動者所從事一般家事亦可能包含部分的照護行為，故一般家事與訪問照護目前仍難說可被完全、清楚地界分。

(四) 家內勞動者

在日本與「家事勞動」一詞相近者，有「家內勞動」。家內勞動之定義，

係指以自家住宅為作業場所，自製造商批發商等委託者，取得零件或原材料，由自己一人或與同居之親屬共同對該物品進行製造或加工，而「家內勞動者」，則是從事該項勞動並獲取工資對價之人，其概念上近似於我國之家庭代工，並非從事家事勞動。為提升家內勞動者之勞動條件及有助於家內勞動者的生活安定（家內勞動法第 1 條），而訂立了「家內勞動法」，依該法規定家內勞動者賬冊、工資支付的確保、最低工資、安全衛生措施等與家內勞動者相關的基本事項。由於該法所定之家內勞動者的勞動條件係為最低基準，故委託者及家內勞動者不得以此為由調降勞動條件至此基準，更應努力提升該條件。

二、家事勞動者之勞動法規範適用

日本勞動基準法之「勞動者」，係指不問其職業種類，為事業或事業所使用，而受領工資者（勞基法第 9 條），因此勞基法原則上應適用於所有的「勞動者」。惟依同法第 116 條之規定有例外之適用排除，其第 2 項規定「僅使用同居之親屬之事業和家事使用人」，即將「家事使用人」排除於勞動基準法的保障外。

家事勞動者是否適用勞動基準法，依前述行政函釋，區分為受僱於個人家庭或法人，於該法人職員之家庭從事家事勞動之家事使用人，或受僱於家事服務承攬業者，至各家庭從事家事服務者，前者該當於勞基法第 116 條第 2 項之家事使用人，而為勞基法適用之除外對象；後者則不該當家事使用人，而可視為勞基法所保護之「勞動者」。

然另就「勞動契約法」之「勞動者」，依該法第 2 條規定，係指「為使用者所使用而勞動，受領工資者」，其適用排除上，則規定於同法第 22 條，其第 2 項規定「本法就使用者僅使用同居之親屬而訂立之勞動契約，不適用之。」

依上論述，「僅使用同居之親屬」者，不論是勞動基準法或勞動契約法皆排除適用。然就「家事使用人」之部分，依勞動契約法之第 22 條之文義觀之，則應未排除適用。故家事使用人只要該當勞動契約法第 2 條之「為使用者所使用而勞動」並「受領工資」，亦可為該法所指稱之「勞動者」。

其結論上，家事使用人並不適用勞動基準法，但可適用勞動契約法。在此情形下，家事使用人不適用勞基法的保護，亦無法成為社會保險、勞災保險、就業（雇用）保險的被保險人，於工作中受傷、失業的情況無法受到與一般勞工相同的保障，但就勞動契約之締結、終止等基本權利事項可適用勞動契約法之保護。

三、外國人家事勞動者

於 2015 年國家戰略特區法制定前，日本並未有對外國人家事勞動者的明文規定，然此並非意味日本於此之前沒有存在從事家事勞動服務的外國人。此前於日本從事家事勞動服務的外國人，包含了(一)外交官家庭帶來日的家事使用人或家庭年收入 1000 萬日圓以上外國人高度專門人才所連帶來日的家事使用人[依 2014 年修正之「出入國管理及難民認定法」（下稱「入管法」）]。(二)因跨國婚姻取得日本人配偶等、永住者配偶、定住者、永住者身份，透過家事代辦公司派遣至一般日本人家庭從事家事勞動之人，其多數為菲律賓女性。前者於外交官或外國人高度專門人才家庭中從事家事勞動者於居留期間，依入管法第 19 條為取得「特定活動」資格的居留登記。而後者則作為日本人配偶等、永住者配偶、定住者、永住者等擁有無活動限制居留資格，除從事相關家事勞動外，亦有提供照護或保姆服務。

另於專業照護部分，除上述取得無活動限制居留資格之外國人經研修培訓取得資格得以從事訪問照護外，2008 年起日本透過與他國間之兩國經濟合作協定(EPA)，包含印尼、菲律賓、越南等國，亦有外國人作為介護福祉士的候補者或資格取得者於日本從事該工作，其須於日本照護設施工作的同時，於 4 年內通過日本國家考試，才得持續於日本工作，不合格者即需歸國，至 2015 年為止，估計約有 2100 人。此外，於 2014 年日本內閣府決議之『「日本再興戰略」改訂 2014』，對「外國人才活動」的方針下，2016 年參議院通過將「照護」加入管法的居留資格的修正案，此外針對外國人才的「外國人技能實習法適當實施及技

能實習生保護相關法律」(下簡稱「外國人技能實習法」)亦修正加入照護職種。

四、「外國人家事支援人才運用」方針

(一) 背景

2014年6月由日本內閣府決議之「『日本再興戰略』改訂2014」中，以「促進女性活躍，對應家事支援需求」為目標，提出「外國人家事支援人才運用」方針，指示在對提供日本人家事支援的目的下，檢討並採取相關措施，使受僱於家事支援服務企業之外國人家事支援人才得以入國及居留。

在該方針的指引下，於2015年7月的「國家戰略特別區域法」(下稱「特區法」)第16條之3(現為第16條之4)作為入管法的特例，配合授權之「國家戰略特別區域法施行令」(下稱「施行令」)第15條至第17條、「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業之特定機關指針」(下稱「指針」)，使過去未被明文規定的外國人家事勞動者，得在特區法指定的事業實驗區內作為於日本人家家庭就業的「家事支援人才」，獲得3年的居留資格

(二) 適用對象與範圍

依「指針」第1條，特區法第16條之4第1項所規定的「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業」(下稱「事業」)，係在國家戰略特別區域內試行，並在國家戰略特別區域會議下設置第三者管理協議會進行管理，該第三者管理協議會由關係自治體(依特區法第10條所規定的認定區域計畫中，被定為進行家事支援活動事業區域(事業實施區)所屬之地方公共團體)、內閣府地方創生推進室、地方入國管理局、都道府縣勞動局、地方經濟產業局所組成。在該管理體制下，進行家事支援活動的外國人與特定機關(採取同法第3項所授權制定之「指針」中必要措施，或為確實、妥適進行家事支援外國人才之引入，符合「施行令」所定之國內公私立機構)締結僱傭契約，並進行引入事業。

依「指針」第3條第2項，特定機關不得對事業實施區以外區域提供外國

人家事支援人才，進行家事支援活動。目前之事業實施區，包括東京都、神奈川縣、大阪府等三地。

(三) 勞動內容

而家事支援活動所提供的勞動內容，依「施行令」第 15 條，為料理、洗滌、掃除、購物、兒童日常生活上必要之照顧及保護、及前述業務外家庭中經營日常生活所必要之行為。其中，「兒童日常生活上必要之照顧及保護」僅限於以料理、洗滌、掃除、購物或前述業務外家庭中經營日常生活所必要之行為為主要業務下，作為附隨業務施行，若該家事勞動者僅進行兒童之接送或保育等工作，則不符合「施行令」第 15 條規定的勞動內容。此外，依「國家戰略特別區域法第 16 條之 3 所規定之「國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業」相關之解釋」（下稱「解釋」），此外國人家事支援人才事業並不適用公共保險的介護保險，有關之身體介護亦不屬於「施行令」第 15 條規定的勞動內容，然仍可進行有關之家事援助活動，例如外出時的陪伴、幫忙移動被照護者的餐桌、衣物之換洗等。

(四) 外國人家事支援人才的要件

外國人是否得申請為外國家事支援人才，依「施行令」第 16 條規定，其要件為：

1. 進行入管法第 6 條第 2 的申請時，於該申請日須滿 18 歲以上。
2. 具有一年以上家事代辦或相關輔助業務之實務經驗，且具備為妥適進行家事支援活動之必要知識與技能者。
3. 具有為進行家事支援活動必要之日本語能力者。

(五) 特定機關之基準

若欲作為引進外國人家事支援事業人才之企業，則依「施行令」第 17 條必須滿足下列基準，並經第三者管理協議會認定，

1. 依照特區法第 16 條之 4 第 3 項所定之「指針」，採取必要之措施。

2. 執行國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業之必要的經濟基礎及其他必要的能力。
3. 於日本國內有三年以上從事代辦家事或相關補助業務者。
4. 並未有如受自由刑，或其刑之執行完畢未經五年、違反入管法或勞動相關法令受罰金刑，或刑之執行完成未經五年、加入暴力集團或其暴力集團身份消滅未經五年。此外，亦不得有如對外國人家事支援人才進行暴力、監禁、扣押其證件、部份或全部未付工資、使其從事家事活動以外之業務、收取保證金等不當行為。

(六) 制度主要內容

依「指針」第 3 條規定，對特定機關家事支援活動提供進行一定規範，如該條第 1 項即規定「特定機關基於與使用家庭間的承攬契約，就該使用家庭所在地，提供外國人家事支援人才所進行的家事支援活動。然其不得使外國人家事支援人才與使用者家庭同住」，禁止了過往在國際上常見作為虐待或過度勞動等人權侵害之溫床的「同住」型態。而同條第 3 項規定「特定機關與使用家庭間締結提供外國人家事支援人才進行之家事支援活動的承攬契約時，必須預先明定所提供之家事支援活動的具體內容。此外，特定機關須對其所僱用之外國人家事支援人才承擔雇主責任，不得使外國人家事支援人才在使用者家庭的指揮命令下進行勞動。」

「指針」第 4 條規範特定機關於僱用外國人家事支援人才時所應遵循的規範，於參照「解釋」後，分為以下幾點重點說明，

1. 特定機關之總公司或直營所須位於「事業實施區域內或鄰接的市町村的區域內」（指針第 4 條第 1 項）
2. 特定機關對外國人家事支援人才的僱用需為「全職直接僱用」，而全職係指其需滿足勞動天數一週 5 日以上且年間 217 日以上，並一週工作時間在 30 小時以上。（指針第 4 條第 1 項）

- 3.特定機關就職務之內容、僱用期間、報酬額或其他僱用條件等明確決定之僱傭契約須以書面締結。（指針第4條第1項）
- 4.特定機關於締結前項僱傭契約時，需明確且適切依當事人之合意，決定出國之必要費用的負擔者、負擔比例等，並以書面締結之。（指針第4條第2項）
- 5.指針第4條第1項所指之報酬額，需與從事同等家事支援活動的日本人之報酬額等同或更高。（指針第4條第3項）
- 6.其契約所締結的僱用期間不得超過3年。（指針第4條第4項）
- 7.特定機關不得於引入外國人家事支援人才時，向該外國人家事支援人才或其家人等關係密切者，問其為保證金徵收或其他明目，進行金錢或財產的管理，此外亦不得締結不履行勞動契約時有違約金或其他預定進行金錢、財產移轉等內容的不當契約。（指針第4條第5項）
- 8.特定機關需在包含事業實施區域內的都道府縣中確保外國人家事支援人才的居住。（指針第4條第7項）
- 9.不得使外國人家事支援人才進行家事支援活動外的業務。（指針第4條第8項）
- 10.特定機關需對外國人家事支援人才提供「研修」（指針第4條第9項），其研修內容包含：
 - (1) 家事支援活動有關的教育訓練，如工作態度、溝通、基礎實務、緊急情況的對應等。
 - (2) 居留上應理解的法令，如居留卡相關程序、再入國許可程序、居留期間的更新程序、強制驅逐出境的事由等。
 - (3) 就業上應理解的法令，應該外國人家事支援人才原則上屬勞基法之「勞動者」，適用於該法，故需就勞動契約、勞動條件等進行說明。
 - (4) 就工作上或生活上的意見或商談，設立受理窗口。
 - (5) 於從事「兒童日常生活上必要之照顧及保護」的情況，需參考說明育

兒支援員研修中實施研修的有關項目或居宅訪問行保育有關的研修項目。

11.將特定機關視為一事業所，就從事外國人家事支援人才之業務者，不得於過去3年內，一個月以內有30人以上非自發性離職者的發生。（指針第4條第10項）

除上述規定外，依「指針」第5條下規定，特定機關負有需向第三者管理協議會進行報告、受其監察、對外國人家事支援人才之保護、確保歸國旅費及其他歸國措施、於繼續僱用不可能且非可歸責本人時，依外國人家事支援人才的希望盡力確保其在新特定機關轉職機會等義務。

五、 制度（或法律）之成效評估與檢討

（一）勞基法第116條第2項家事使用人之該當要件判斷

家事使用人的適用除外規定於勞基法1998年改正前，規定於該法列舉各適用事業之第8條本文但書。就其立法意旨，依勞基法立法時，厚生省勞政局勞度保護課「勞動基準法案解說及質疑應答（第92議會提案）」中說明「家事使用人中以女子勞動者居多，其使用關係……係為封建性，其勞動態樣與此所列的各事業中的勞動相當不同，因此與受雇於各事業的情況進行同一勞動條件的規範並不妥適」(渡辺章編輯代表，日本立法資料全集(53)勞動基準法(昭和22年)(3)(上)頁135)；有學者認為此說明了家事使用人的適用除外理由，係因家事使用人的就勞場所並非屬於「事業」的家庭。此外，另依1999年舊勞動省勞動基準局所編之『解釋通覽勞動基準法(全訂6版)』則解釋該適用除外的意旨，係為求一般家庭中私生活自由保障的調和，後有法院判決依其解釋更詳細指出，家事使用人的排除適用在於從事普通、廣泛家事活動之家事使用人的勞動，因與一般家庭的私生活關係密切，故1.就其勞動條件等實際上難以掌握並透過勞動基準法進行國家性的監督或規制；2.與一般家庭中私生活的自由保障難以調和（醫療法人衣明會事件，東京地裁平成25年9月11日判決，勞判1085號60頁），惟家事使用人

實際上從事家事勞動，其廣義上仍應被視為勞動者，基於上述立法意旨及基於對勞動者的保護，從事家事勞動者是否該當於勞基法第 116 條第 2 項的家事使用人而被排除適用，其解釋範圍仍須釐清。

1. 行政函釋

作為是否該當勞基法第 116 條第 2 項家事使用人的重要行政解釋，即為前述已提及，依昭和 63 年 3 月 14 基發第 150 號、平成 11 年 3 月 3 日基發 168 號所建立的標準：就是否該當家事使用人，應考量其從事作業的種類、性質如何，依具體上該當勞動者的實態決定，一般而言，從事廣泛、普通家事之人即該當。除以個人為使用者外，亦包含了受僱於法人，至該法人之職員家中受該家庭指揮監督而從事家事的情形；然受僱於以個人家庭之家事為事業的承攬業者，在該業者的指揮命令下至各家庭進行家事勞動者，則不該當。此行政函釋對家事使用人該當性的判斷，前半即採取勞動者是否從事家事勞動的工作內容評價，後半則是因以一般家庭為規範對象，故不適用承攬事業者。

2. 法院判決

就家事使用人該當性解釋有關之爭議判決，於「福友交流會」事件（東京地立川支判平成 25 年 2 月 13 日，勞判 1074 號 62 頁）中，法院就於照護老人設施與被照護者同住進行照護的照護員（原告）與提供照護及家事服務為目的之仲介公司（被告）間之關係，認定「包含入浴、排泄、飲食之介助等對被照護者之照護與日常家事不為同等之輕度勞動，因此不得認為同法適用除外的合理理由，原告不該當家事使用人，本件勞動契約有勞動基準法的適用。」，其係以業務量的輕重，進行家事使用人該當與否的判斷。

於平成 24 年 2 月 8 日東京地方法院的裁判（LEX/DB25480489，未登載於判例集）中，作為家事使用人受僱於食品公司經營者（被告）的原告，然除了一般家事外亦被被告要求從事照護業務及公寓的管理業務等，因此

產生了是否該當勞基法第 116 條第 2 項家事使用人範圍的爭議。法院認為作為家事使用人而受僱者，除了從事主要的家事業務外，也多少會從事一般家事以外的業務，故不能因從事了其他業務而直接判斷不該當勞基法上的家事使用人，是否該當，應以家事業務與一般家事以外之業務間，何者為主要業務進行判斷，而於本案中因一般家事以外之業務不被認定為原告之主要業務，僱傭契約中原告的主要業務仍為一般家事，故原告該當勞基法之家事使用人。於本文中，法院提出如個人除家事勞動以外同時兼任其他業務，則應以何者為主要業務進行判斷。然不論是本案或前述之福友交流會事件本質上仍是據上述行政函釋之意旨進行判斷。

惟「醫療法人衣明會事件」(東京地裁平成 25 年 9 月 11 日判決)中，則提出了從前行政函釋及判例不同的判斷標準，就受僱於醫療法人(被告)，至其代表者(實際執行指揮監督者)家庭中從事保姆業務之原告間的解僱有效與否的爭議中，該法院依據立法意旨，認為即使是家事使用人，若自其本質上仍為勞動者的觀點，則此勞基法上的適用除外之範圍劃分，即應作嚴格解釋。其自立法意旨出發，指出是否該當勞基法上之家事使用人係在考量從事作業種類及性質等情況下，

- (1) 是否得輕易判斷、掌握其勞動條件、指揮命令關係。
- (2) 並未與一般家庭中私生活上的自由保障有一定緊密關係。

3. 學說法理

自上述「醫療法人衣明會事件中」，有學者(早川智津智子)認為該法院對於勞基法上家事使用人之範圍採取嚴格解釋，係符合國際社會自 ILO 第 189 號公約之制定等，對於家事使用人身為權利易受侵害的脆弱性存在的認識，而進行保護的動向，故表贊同，惟其認為依據本案所定之基準而被認定為勞基法上適用除外的家事使用人，也應立即立法採取保護措施。此外，其認為，本案中以法人為雇主的情況，比起一般家庭為雇主的情況，可推定其更容易進行勞動條件的管理；故就於法人代表者家庭提供

家事勞務的家事使用人，只要其以法人為雇主的情況下即可推定(1).要件成立，該使用人只要證明(2)要件，即其之家事勞動並未有私生活上之自由保障的緊密關係即可。

另有學者（橋本陽子）亦對本案提出評釋，其指出本案中法院因原告的勞動實態，存在較為嚴格的勞務管理，而接近「事業」中的勞動，故適用勞基法。然其批判，僅有在符合「事業」所進行的近代勞務管理下的勞動，才可適用勞基法，若無此管理樣態，即可不適用勞基法而使使用者不需負雇主責任之歸納方式，並不妥適。另其指出，上述(2)要件出自於對一般家庭隱私的尊重及行政成本的考量，然於「事業」經營者之家庭與於一般家庭間從事家事勞動應有所區別，在經營者家庭中從事家事勞動之家事使用人，其僱傭關係可視為包含在該事業中，而不該當勞基法上家事使用人。

如上述對法院的評釋外，另有學者（松岡三郎，條解勞動基準法 上，弘文堂，1967 年，83 頁以下）對於是否該當家事使用人，其判斷標準需視該家事勞動者是否為本條（舊勞基法第 8 條）的適用事業所使用、還是為一般家庭所使用、提供該勞動之場所有哪些種類、其勞動具體內容為何等，做具體的判斷。

(二) 對現行外國人家事勞動制度的批判

1. 外國人家事勞動者制度的權利保護缺失

延續基於勞動法制的規制緩和及市場原理的新自由主義思想，自 2014 年日本再興戰略之方針下，包含特區法的外國人家事支援人才事業、入管法及外國人技能實習法對加入「照護」職種の修正，逐一開放引進外國人於日本從事家事勞動、照護業務的制度。惟有識者（日本勞動辯護團、藤本伸樹）認為該制度對於外國人家事勞動者的權利保護面向仍有所缺失，其包含，

第一，家事勞動者從事勞動之場所為處於個人家庭的密室中，其工作內容及型態使其成為高風險的勞動者，容易有暴力、虐待、騷擾等人權侵害問題的產生。而國際上為對應此人權侵害問題，ILO 於 2011 年制定了 189 號公約以規範家事勞動者的權利，然日本目前仍未批准該條約。

第二，外國人技能實習生的引進也可能帶來同樣的人權侵害危險。例如在本國因為被徵收保證金或訂立違約金契約而抑制其在日本國內主張權利，亦可能限制其解除勞動契約移動至其他職場的轉職自由，或是對於強制歸國制裁的擔心等，目前仍難說有對防範相關問題的制度有所檢討。

第三，將來的外國人家事勞動者有無法適用勞基法等勞動法規範的可能性。已如前述，依日本基準法第 116 條第 2 項之規定，勞基法上的家事使用人被排除於勞基法的適用外，雖當前政府所導入的外國人家事支援人才事業，係透過受僱於家事支援服務提供企業的方式而引入，以勞基法適用為前提；不過，一旦今後承認以個人家庭直接僱用的形式而引入的話，即可能被排除於勞基法的適用，亦無法適用最低工資法等諸多勞動法規範，可能成為無法保護權利的便宜勞動力確保制度，導致人權侵害的發生。

第四，雖「指令」中規定特定機關與利用家庭間就家事勞動的具體內容需預先、明確地訂立，但該制度所認定的家事範圍相當廣泛，當被要求一些家事勞動或以外，二者相當曖昧不清的業務時，是否得斷然拒絕？其可能遭遇使用者的過度要求，特別是在育兒或高齡者的輔助上也有相當高引起事故或問題的風險。

第五，依「指針」規定，對於外國人家事支援人才約定之報酬，需與從事同等活動的日本人等額或以上，然目前從事家事勞動之日本人多為部分工時或派遣等非典型就業型態，近乎無全職者，其工資報酬較低。故該與何者同等，又同等後其工資是否足以生活，不無疑問。

2. 實行成效之疑慮

依據外國人家事支援人才事業制度施行之要旨，即在於促進女性之活

躍，意圖透過家事支援人才的家事支援活動，使女性得以自家事勞動中解放而投入勞動市場。然依日本調查機構野村綜合研究所 2014 年之調查，日本使用付費家事勞動代辦服務者僅有百分之三，其主要理由為使用價格過高、對於他人進入家裡的不安、對於將家事委託給他人的抵抗感等，亦即使用付費家事勞動代辦服務多為有一定經濟基礎的家庭，且即使有能力使用也多對將家事外包有抵抗感。在此情況下，僅有一部份高所得或中間階層的家庭才有能力利用此項事業，其結果將導致有可負擔家事服務費用，得以外出工作活躍的女性，與無法負擔家事服務費用，僅得同時兼職或全職負擔家務而無法出外工作的女性間，造成另一種社會格差。因此是否能將此種「外國人家事支援人才」的引入與「外國人家事支援人才」帶來的付費家事服務市場擴大，與「促進女性活躍」進行連結，進而達成該目的，不無疑慮。

六、未來政策評估

對於日本當前的家事勞動者及外國人家事勞動者制度，多數論者皆認同日本政府應簽訂 ILO189 號公約，並據該公約及該公約補充之 201 號建議書（家事勞動者妥適工作相關之建議書）逐步進行檢討修正。

該公約在排除非職業，僅零星偶爾從家事勞動之人的情況下，基於家事勞動者亦受到差別待遇及人權侵害的實態，而要求加盟國需採取措施保障家事勞動者之結社自由與團體協商權的承認（第 3 條第 2 項（a））、僱用差別的廢止、撤銷措施（同條（b））、勞動條件明示的確保（第 7 條）、勞動時間、時間外勞動的補償、休息、休假、特休等與一般勞工相等的均等待遇（第 10 條）、最低工資制度的適用（第 11 條）、工資支付的確保（第 12 條）、安全且健康的作業環境（第 13 條）。該條約將家事勞動做廣泛的解釋，並不依業務的種類、內容為限定。

就外國人家事勞動者，則依 201 號勸告書第 21 點中有詳細的特別保護，要

求加盟國為確保對外國人家事勞動者的有效保護，應考慮追加以下幾點特別措施：

- (一) 為有援助必要的家事勞動者設置具有翻譯服務的緊急電話。
- (二) 依條約第 17 條規定，提供外國人家事勞動者得於職業介紹前訪問使用家庭。
- (三) 整備緊急時的避難所網絡。
- (四) 透過提供 1.家事勞動者僱用之適切慣行 2.外國人家事勞動者相關之僱用及出入國管理相關之法令上義務，實施之措施及違反後的制裁 3.家事勞動者及使用者可利用的援助等相關情報，以提高使用者義務的意識。
- (五) 於僱用期間或僱用終止後，不管從有關國家的出發情況為何，須確保家事勞動者對申訴相關制度的利用及獲得民事與刑事上法律救濟的能力。
- (六) 就有關僱用、出入國管理有關的法令及暴力、人口交易、自由剝奪等犯罪有關的法律保護，須以家事勞動者理解的語言，通知其有關的權利、相關法令、可利用的申訴制度即法律救濟等，並為提供家事勞動者必要的其他相關情報，須提供公共的公佈服務。

除上述特別措施外，外國人家事勞動者之出身國，應於出國前通知該當家事勞動者有關的權利、設置法律上援助的基金、社會服務與外交領事專門服務，此外透過採取其他適當措施，支援該家事勞動者之權利得受到有效地保護。

第九節 韓國

一、韓國照護服務之類型：

照護服務(Care Services)所指涉的對象，為難以自行處理日常生活的老人，嬰幼兒，慢性疾病者，殘障人士建立的情緒上連帶關係為基礎，為他們的福祉及安寧負責，提供精神與身體的照護勞動過程之全部具體之服務。目前韓國的照護

服務主要分為在家庭，醫院或機構，透過公共部門與民間部門提供之老人療養服務，看病服務，兒童訪問保育服務，殘障人士活動補助，產後護理服務以及家事服務。

公共部門的服務是屬於社會福祉制度，民間部門的服務則是提供給無法受惠於社會福祉的階層購買並使用。具體而言，公共領域提供的照護服務是透過在福祉制度內活動的事業體(機構)提供，因此人力管理部分在某種程度上受到保證；反之，私人領域提供的服務型態及內容，存有無法掌握其細節的問題。六大照護服務及提供服務單位如下：

- (一) 老人療養服務：提供因老人性疾病、難以自力生活的 65 歲以上老人及獨居老人身體活動支援，服務單位包括保健福利部的老人長期療養保險事業（居家，機構）及電子使用券(electronic voucher)事業之老人照護綜合服務（居家），民間收費事業（居家，機構）等。
- (二) 看護服務：提供因疾病或事故，需進行治療及康復的患者（不限年齡）直接的對人服務（身體照護），服務單位包括保健福利部的電子使用券事業之家事看病訪問事業，沒有家屬的醫院示範事業，職災看病，民間收費事業（居家，機構）等。
- (三) 兒童訪問保育服務：提供照護兒童照護服務，以協助其健康成長及認知能力的發達／女性家族部的兒童照護者事業，服務單位包括民間收費事業（居家，機構）等。
- (四) 產後調理服務：提供因身體、精神上之理由，難以順利進行日常生活及社會活動的身心障礙人士身旁照料，移動協助及日常生活支援等，服務單位包括保健福利部的電子使用券事業之身心障礙人士活動協助事業。
- (五) 家事服務：產婦及新生兒的健康管理支援服務／保健福利部的電子使用券事業之產婦、新生兒照護者支援事業，服務單位為民間收費事業等。
- (六) 身障人士活動協助服務：為方便家庭生活，提供洗衣，清掃，煮飯等間

接對人服務／保健福利部及女性家族部底下的社會服務事業，服務單位為民間收費事業（居家）。

二、六大照護服務勞動者概況

韓國的勞動市場中，近來照護服務者的成長率相當快。以首爾市為例，2008~2012 年間，照護服務勞動者平均增加率為 4.65%，為所有業種中最高；另一方面，臨時／一日工的增加率也是全業者中最高，換句話說，社會對照服的需求增加，但其勞動者的就業條件卻最惡劣。目前公私部門全體的照服勞動者總人數推估為 40~70 萬。

照服勞動者絕大多數為韓國人，唯從事看護約一半為朝鮮族。此與目前韓國禁止雇用外國人從事照服工作，惟針對持外國國籍的同胞開放有關。具體而言，韓國政府依據「特例雇用許可制」，允許外國國籍的同胞從事‘看病人’以及‘家庭內的雇用活動’ [132]。目前，在醫院工作的看病人有一半以上為朝鮮族，對患者而言，雇用朝鮮族看病人的費用較低廉；對朝鮮族而言，看護沒有年齡資格限制，進入門檻低。

全體照服勞動者中，40-50 歲佔一半，50 歲以上次多（佔全體從事者中 80% 以上）。其中，65% 以上高中畢業，18% 左右大學以上。整體而言，照服業的勞動強度高，薪資水準卻低於其他產業；此與工時不足，社會評價低，不受重視有關。如是戶長的情況，薪水難以支撐全家開銷。四大保險等勞動關聯法適用的情形，隨照服類型的差別有所不同，但全體而言加入率低。

三、民間部門投入狀況

（一）從事者

1. 醫院及機構看護

（1）勞動條件現況

除少數由大型療養醫院，療養院或機構直接雇用外，大部分為透過派遣或仲介業者（收費職業介紹所）取得就業機會。大部分為職業介紹，所

以會員制管理及經營看護，每月收取 25,000~60,000 會費。多為 1 天工作 24 小時，周休一日，日薪約 55,000~65,000 韓元（低於最低薪資）；無專門教育課程，不需執照即可從事（但大多數的韓國籍看護持有療養保護士的執照），朝鮮族佔看護從事者人數的一半。療養醫院的看護依護理長或護士指示執行勤務。大型醫院的情況，仲介公司會派管理者常駐醫院，由其負責傳遞醫院的勤務指示予看護。

83.5%無簽訂勞動契約，而是與醫療機構或仲介以口頭協議後即開始進行業務。看護通常用口頭或沒有訂定契約的程序，與患者或患者的保護人達成協議後即開始工作。看護費及看護業務執行所需之基本相關事項規定於介紹所與醫院（機構）之間締結的協約中，看護與患者事實上不得就看病費等進行交涉。4 大保險加入率為 28%；個別看護的國民年金與健康保險是以地區加入，雇用保險及職災保險則被法律排除加入的可能性（醫院或療養院直接雇用的看護，或隸屬派遣公司，以派遣方式工作的看護則不在此限）。在醫院工作的看護是私人雇用，費用直接由患者支付予看護。醫院規避雇用看護，主要是基於成本考量，因由醫院直接雇用的話，費用支出會增加。

(2) 問題點及改善訴求：

缺乏看病人養成教育課程，看病人管理監督的不足。24 小時工時，未達最低薪資，未獲勞基法等相關勞動法和社會福利法保護的惡劣勞動條件，以及在非正式化-私人關係下看病人進行看護及其他相關行為。民主勞總公共運輸共會下的照服員支會（工會成員有眾多看病人和療養保護士）的訴求：將「護士／看護統合服務」擴大至看護，由醫院直接聘請看護，認定看護為勞工（至少先適用特殊雇用型態勞工法），使其加入職災保險（因看護的職災率高）。

2007 年，為改善醫院護士等照服人力不足，患者主要依賴家人或付高額費用聘請看護的狀況，韓國政府導入「沒有家屬的醫院」試辦事業。

「沒有家屬的醫院」希望透過由醫院直接配置人力，提供患者所需的良質照護服務，同時提供護士及看護安定的工作機會。然而，因醫院未聘請充分的護士人力，許多醫療行為事實上變成看護執行，但醫院又迴避直接雇用看護。因此，各工會及市民團體開始提出改革訴求。市民團體主張，照顧工作造成家庭經濟、時間負擔大，要求將其社會化。保健醫療工會主張應補充護士人力，看護則主張醫院直接雇用看護，而照服員工會也要求保障看護的工作權（照服員工會著重看護、療養保護士；保健醫療工會著重護士）。受運動影響，2016 年保健福祉部推出第二階段的「護士+看護統合服務」。「護士+看護統合服務」2016 年 9 月全面導入公共醫院，預計 2018 年擴大到全部的醫療機關。一個病房以上的公立醫院配置相關人力照護入院患者，免除家屬的看護負擔。然而，因醫院考量成本，護士人力仍不足，每位護士平均需照顧 7~14 名的患者。結果，重病患者還是需私自雇用看護。因此，在現行護士人力明顯缺乏，看護仍有實際需求的事實下，看護及工會要求落實醫院直接雇用，確保其工作權益。

2.居家看護

從事居家看護的人數不多（無正確統計）。居家看護主要透過看護協會，付費職業介紹所，熟人等介紹取得工作機會，其中尤以透過協會的情形為大宗，看護需繳會費或登錄費給協會等仲介業者。看護按照介紹業者（協會）訂定的方針執行勤務，書面契約的締結率低於機構／醫院看護。看護費及其他契約條件由協會決定，看護與患者或患者保護人不另行針對契約條件進行協議。居家看護的情況，業務指示及指揮權完全由患者或患者保護者掌控，看護費也是直接由患者或患者保護者直接收取。

3.兒童照護士

服務對象為 12 歲以下兒童，平均時薪約 7,000，在照服工作者中相對高，但每周工作時間僅 20.3 小時，平均月薪 56 萬，少於從業者希望的工作時數。從事者的 33.5% 為大學畢業以上，也是照服工作者中相對高的；

以民間教育結業証作為人力管理的基準。兒童照服的業務標準化及相關資格制度不盡完備，難以確保服務品質，社會評價低。多數透過個人關係網取得就業機會，口頭契約為主。

4. 家事管理士

工作型態多元，包括入住型，1天8小時的全天型等；透過免費、收費職業介紹所就業，36.8%時薪未達最低時薪標準。主要透過收費職業介紹所以傳叫方式（有工作時才去民間機構工作的勞動型態），口頭契約方式就業，年會費及手續費等負擔相當大，勤務內容界定也不明確；無特定的資格制度，家庭管理士協會有實施相關教育。無最低工時保障，低薪（38.6%從事者的時薪低於最低薪資，平均月薪僅64萬），工作不穩定，不景氣時最容易遭解聘。社會對家事管理士（通常被稱為家政婦，打掃阿姨等）存偏見，不尊重此職業，也是造成離職率高的原因。

(二) 相關問題

1. 大保險等勞動關係法／社會保險法排除問題

勞基法為所有勞動關係法的母法，1953年制定時，考量時代背景，亦即家事使用人被視為一起生活的家族的一部份，難以將家事及雇用人視為‘事業’、‘事業主’，工作場所是在家裡，難以執行行政上的監督管理，因此不將‘家事使用人’視為勞工，將其排除在適用範圍內（第11條¹⁰）。現行韓國法規上，家事使用人被排除在下列勞動關係法及社會保障法外。「勞動基準法」第11條，「最低薪資法」第3條，「勞工退休給付保障法」第3條，「男女雇用平等及工作·家庭兩立支援相關法律施行令」第2條，「期間制及短時間勞工保護等相關法律」第3條。

如此，等於全面剝奪‘家事管理士’、‘兒童照護士’、‘（居家）看病人’等居家家事勞動者在勞動關係法上的權利，然而，對於排除的必要條件-‘家

¹⁰ (適用範圍) ①本法適用於隨時雇用5人以上員工的所有事業或事業場。惟僅雇用同居的親戚的事業/事業場及家事使用人不適用。

事使用人’的概念為何，則無具體定義。這也為將家事使用人廣泛解釋為在一般家庭從事‘家事’的所有人的可能性開了一條後門。

再者，這儼然也是歧視女性的法規，形成女性勞動政策上的問題點。家事服務從事者的壓倒性比率是女性，也就是，這是女性集中的職別。因此，排除女性集中的家事服務職業適用勞動關係法與社會保障法是剝奪女性勞工的權利，等同歧視女性的法律。再者，就雇用政策及女性就業政策的觀點，也需撤銷適用條款排除，將家事勞動者納入勞動、社會保障關係法的領域，再者，從失業對策的角度，持續降低工作的非公式化，提供女性更優質的工作而言也很重要。

2. 家事服務勞動者（法律上稱之家事使用人，一般指涉私部門的照護服務從事者）主要共通問題

家事服務的從事者不納入勞基法，社會保險等各種社會保障制度內，導致以呼叫的就業方式，口頭契約，及其所帶來的惡劣勞動條件。惡劣的勞動條件-指工作不穩，長工時或低薪資（低薪造成長工時），大部分皆透過收費的職業介紹所就業，需負擔會員費及手續費。家事勞動的工作勞動強度大，職災危險高（肌骨系統疾病多），社會評價低落，不被視為一項職業。

(三) 私部門的照護服務從事者保護課題及方案

1. 認定家事服務勞動者為勞工

刪除勞基法等法規的適用排除條例，認定其為勞工享相關法律保護，並針對其特殊性制定特別保護法，亦即，制定以「勞基法」為母法的特別法。因家事勞動者存有與其他一般勞工不同之特殊處，因此有些保護內容適用家事勞動者，但不適用於其他勞工。所以，制定以「勞基法」為母法的特別法，不僅可確立家事勞動者的勞工身分，享有與其他一般勞工同等的勞動條件保護，另一方面，也可排除在現實上難以適用的勞動關係法或是新增

實際上需要的部分，可謂保護家事勞動者最實際的做法[133]。

2. 建構雇用支援系統

與一般勞工不同，家事勞動者的勞動現場具有分散的，私人領域的特殊性；此外，仲介業務由民間市場全部承括，導致無法提供安定的雇用及優質的就業機會。家事勞動者主要藉由支付私人職業介紹所高額的手續費獲得工作機會，卻無法獲得持續且安定的就業情報。政府首先須就家事勞動者進行現況調查，再以此為基礎建構公共的雇用支援系統，運用於工作介紹，確定勞資關係等安全的雇用關係建立上。

(四) 保護私部門家事勞動者的立法行動

在照服連帶團體¹¹長期推動下，第 18 代國會會期中的 2010 年 9 月 1 日，金尚希議員提出相關法案-家事使用人適用勞基法、雇用保險法、職災保險法等修正案-主要內容為 1.勞基法：家事使用人與雇用 4 人以下的勞工之事業場同等適用部分條款，2.雇用保險、職災保險：新設特例，國家支援事業主的部分負擔。2011 年 6 月，第 100 次的 ILO 總會上通過「為家事勞動者(Domestic Workers)創出優質工作機會協約及勸告案」¹²後，在韓國針對家事勞動者制度化及保護才受到重視。第十九代國會國會會期中的 2013 年 5 月，有國會議員提出家事勞動者等相關法律案，但會期結束後即自動失效。2017 年 6 月 26 日，韓國雇用勞動部立法預告”關於家事勞工僱用改善等相關法律案”。以下就此法案詳細介紹。

1. 法案制定契機

近來，韓國女性經濟參與漸增，雙薪家薪的增加帶動了家事服務的需求，然而，目前韓國的家事服務市場仍停留在非公式領域，大部分透過職業介紹進行私人間的交易。

¹¹ 全國家庭管理士協會，全國保健醫療產業工會，全國失業團體連帶，全國女性連帶，(株)藥手媽媽，韓國勞總，韓國女性勞動者會等 14 個團體。

¹² ILO 協約的主要內容- 制定書面契約書(業務類型，薪資報酬，正規工時等 9 項雇用條件)，加班費·周休一日·周休·一年有薪價等保障，最低年齡，最低薪資，產業安全保健及育兒保護等社會保障保護(漸進式導入)，職業介紹所登記·設定資格標準及定期監督等。

此種非公式的服務提供方式，服務利用者無法確認服務的品質與信賴度，勞動者無法受到妥善的勞動保護，服務市場也無法順利發展。與韓國不同，法國，比利時等國已存有一般法與特別法保護家事勞動者，將家事服務市場正式化，並已看到市場活性化，促進女性經濟活動參與等效果。因此，韓國政府希望此法的制定，藉由規範家事服務的提供與家事勞動者的勞動條件，可提高家事服務的品質，擴大市場，保護家事勞動者的權益，直間接地支援女性的職場參與。

2. 主要內容

- (1) 導入服務提供機構的直接雇用方式（法律案第 10 條），使通過勞動部認證的服務提供機構直接雇用從事者，直接負起服務管理，損害賠償，勞動者保護等全般的責任，藉以提高服務的信賴度與責任性。
- (2) 認定家事勞動者為勞工，原則上適用勞基法（部分除外），最低薪資法，四大保險（雇用保險法，職災保險法，國民年金法，國民健康保險法），以及部分特例認定（法律案第 16 條~第 22 條）。
- (3) 服務提供機構事業主與家事勞動者間需締結勞動契約，家事勞動者適用勞基法等勞動關係法。惟考慮到家事服務有出勤日與勤務時間不明確的特性，特別定有薪假周休適用排除與一年有薪假特例等規定。
- (4) 服務品質管理體制建構（法律案第 5 條，第 8 條，第 9 條，第 24 條），針對提供機關導入認證、管理、評價制以管理品質，事前向一般利用者提供服務種類，費用計算標準，利用程序，損害賠償保險加入義務化等，以強化其責任性。
- (5) 發行家事服務使用券（法律案第 12 條，第 13 條，第 14 條，第 15 條），為方便企業、公共機關等增進員工之福利及貢獻社會活動，雇用勞動部長官可發行家事服務使用券提供購買，藉此擴大社會服務需求。韓國政府將家事服務公式化的方式為，使家事服務提供機關直接雇用家事勞動者，再提供家事服務給購入使用券者。此外，雇用勞動部需指

定可將使用券換成現金的金融機關，以健全家事服務使用券之流通。

3. 法案的主要意義

韓國非公式部門的家事勞動者推估約 30~50 萬。他們被以工作場所在家中等理由，排除在勞基法，最低薪資法，雇用保險法，職災保險法等法律保護外，勞動條件不受保障，也無法領社會保險。因此，此次韓國政府透過立法，使家事服務提供機構與家事勞動者簽訂正式的勞動契約，家事服務機關視為勞基法上的資方，家事勞動者視為勞工。此點在提供家事勞動者受勞基法等勞動關係法保護的法律基礎，有其正面意義。

4. 法案的問題點：

(1) 家事服務的定義

法案中對家事服務的定義為”家裡的打掃，整理、整頓，家裡的飲食料理及洗碗，個別提供的兒童保護及養育等攸關家庭生活之維持、管理的服務，且由家事服務提供機關所供給”。此種對家事服務的定義，很可能使法案適用對象不包含看護，產後助士等其他照服勞動者。民主勞總的照服員工會也直指，政府的此法律案適用對象明顯不包含人數最多在醫院的看護。也就是，家事勞動者實際上進行的家事服務可說是照護服務的全部範圍，但此次的立法卻將家事服務與照護服務區隔開。

(2) 勞動條件

法案內某些法條標示的家事勞動者的勞動條件比一般勞工差。例如每周有薪假，休息時間，年度有薪假的規定。再者，訪問型家事勞動者無強制保障每周最低工時 15 小時以上（韓國認定為一般勞工的標準（；反之，入住家事勞動者的工時超過契約時間時，也不計入工時。對服務利用者及其家族責任也規範不足。

(3) 服務提供機構的問題

此次立法預告的家事勞動者法案在構造上，與深受民間機關濫設造成

療養保護士待遇不斷惡化的老人長期療養保險法¹³類似。欲避免同樣問題發生，保障雇用，增進勞工權利，需將重點放在培育具公共性質的非營利機構，擴大以政府、地方自治團體為中心的事業。

四、公共部門照護服務

韓國公共部門照護服務的開端始於 1970 年制定的「社會福祉事業法」。在盧武鉉政府時代，特別被視為新的成長動力而積極擴大。創造就業機會，擴大民間市場為兩個主要的促進方向。此構想在李明博時代得到法律上的具現。本來採認可制，限定非營利機構才得參與照服事業的規定，在 2008 年起了變化。以該年制定的老人長期療養保險為起始，韓國公共部門的照服正式走上市場化，2013 年更將照服電子使用券事業由認可制改為登錄證，開放營利企業參與。至此，照護服務完全依市場的利潤原理走，市場化、民營化、開放化成為政策的主軸。

韓國政府欲藉由降低照服機構設立的門檻，鬆綁經營規制以形成競爭市場，透過供給競爭提升服務品質。國家、地方自治團體、社會福祉法人或非營利法人、個人等只要符合資格皆可設立服務提供機構。政府不是服務的提供主體，而退位成提供財政支援或消極的監督管理腳色。然而，這種市場化的政策，不但沒達到預期的效果，反引發許多問題。例如，小型或個人服務機構濫設，過剩的供給者競爭，透過壓榨勞動者來降低成本，服務品質也連帶惡化。

2017 年，文在寅上任總統後，表示將改革目前由民營主導的照護服務。以公共化為方向，將公共機構提供照護服務的比率由現在的 2% 逐漸提升至 30%。也就是，加強公共性，由國家直接經營機構，直接雇用勞動者，消除非正規職，提高勞動條件，才得以提升服務品質。預計透過「社會服務公團」實現此構想。在 17 個廣域地方自治團體設置社會服務公團，由公團直接雇用療養保護士等照服人力，服務提供機構由地方自治團體公團直營。

¹³ 在此次家事勞動者法案中，韓國政府提出，由家事服務機關雇用家事勞動者，再提供服務予利用者的方式。與現行老人長期療養保險法的療養保護士制度(後詳述)類似，採服務提供機構與家事勞動者簽訂勞動契約，再從利用者支付的家事服務費用中，挪一部分作為家事勞動者的薪資的方式。

目前公共部門照服包含-保健福祉部的老人長期療養事業，電子使用券事業（主要四大事業為身心障礙人士活動協助事業，產婦新生兒支援事業，老人照護事業，家事看病訪問協助者事業）及女性家族部的電子試用券兒童照護事業。上述服務事業的從事者分別為療養保護士，活動協助人，產後協助士，療養保護士，療養保護士及兒童照護士。以下先概括敘述公共部門整體從事者的勞動條件等狀況，再就個別事業及其勞動者做介紹，特別著重人數最多的療養保護士，及照護服務電子使用券事業的從事者。

公共部門照服機構的勞動者皆受憲法，勞基法及相關法令保護，政府針對機構從事者的薪資制定人事費指導方針。就業型態為小時制，時薪約最低薪資~7,500 韓元，社會保險投保比率不高，約 40~70%。從事療養保護士需先取得國家資格證，其餘則在接受一定時間的教育課程後開始提供服務。

(一) 療養保護士¹⁴：

1. 設立背景

2008 年時，為使老人的長期療養保護社會化(socialization of long-term care)，韓國開辦老人長期療養保險制度，是繼職災保險(1964)，健康保險(1977)，國民年金(1988)，雇用保險(1995)的第五個社會保險制度。長期療養事業主管機關為保健福祉部長官，保險者為國民健康保險公團，有收入的國民義務性加入。保健福祉部掌管全體事業，樹立並調整長期療養基本計畫。國民健康保險公團負責資格及給付管理，保險費賦課徵收及財政營運，申請人調查，等級判定委員會營運及等級判定等全體事業營運相關事務。

據 2015 年的資料，韓國 65 歲以上的老人約 672 萬，佔總人口的 13.2%

（90%有慢性疾病，但未有失能者統計）。韓國的老人長期療養保險（類

¹⁴ 療養保護士與看護的差別: 1. 療養保護士是在政府的社會福利制度下，由各機構直接雇用，以訪問療養或在機構工作的勞工，適用勞基法等勞動法與社會保險，看護是私人 1 對 1 雇用方式，在醫院(大多數)或家庭(少數)提供服務，不被視為勞工，不受法律保障; 2. 從事療養保護士的年齡較年輕，因為法定 60 歲以下才能從事，看護則無年齡限制。

似台灣的長照保險)以日本介護保險為基礎。服務對象為 65 歲以上需長期療養的老人，及 65 歲以下有老人性疾病者。此保險的預算 20%來自政府，80%來自國民繳納的長期療養保險費(約健保費的 6.55%)。需照護服務的老人約佔全體老人的 15%，但目前僅 7%(約 47 萬)使用老人長期療養保險。欲申請長照保險給付，需先向保健福祉部底下的醫療保健公團申請做失能等級判斷，共分成五個等級。機構再依等級提供申請者相對的服務，目前有申請進行判斷的約 60 萬人。

長期療養制度的給付約分為訪問給付，設施給付和特別現金給付。機構分入住式及訪問式。訪問給付包含訪問療養、訪問沐浴、訪問看護、周夜間看護/保護、短期保護，以及其他(福祉器具)居家給付。設施給付是提供長期入住老人醫療福祉機構(由長期療養機構依「老人福祉法」第 34 條所設並營運)者予以身體活動支援及身心機能的維持上所需之教育及訓練。特別現金給付是家族療養費，當受領者從家族身上獲得相當於訪問療養的長期療養服務時，給予的現金給付。訪問給付需負擔長期療養給付費用的 15%，設施給付則需負擔本人自付額的 20%。本人需自付伙食材料費、高級寢室的追加費、牙齒/美容費等則視規定、不在給付的範圍，及超過給付的每月上限額。

2008 年老人長期療養保險開辦後，韓國政府新設療養保護士職業，作為提供長期療養服務的主要人力。在長照保險制度內從事照護工作，須有療養保護士的資格。取得資格必須經過 240 小時的教育訓練(理論 80 小時，技能 80 小時，實習 80 小時)，並通過資格考。(對朝鮮族不容易，所以多從事 24 小時照服的看護)。2017 年 7 月為止，全國有療養保護士資格者約 133 萬人，其中 32 萬人實際從事照護工作。其中 252,780 人從事訪問照護(居家服務)；65,640 人在機構服務。

2. 療養保護士勞動狀況

從事療養保護士的主要為 4~50 歲的主婦，75%有高中學歷。長期療

養機構與療養保護士須簽訂勞動契約。雇用型態主要是約聘時薪制，正職比率低。勞動型態及條件部分，公立機構皆比私立的佳。公立機構採 8 小時 3 班制的比例最高，有 71.9%；私人非營利機構僅 34.8%，12 小時 2 班制的 35.5%；個人或私人營利機構工作 24 小時做一休一的比例最高，分別為 54.5%，39.5%。公立療養機構的月薪也高於私人機構。然而，兩者均有低薪問題，訪問型尤其嚴重。訪問型療養保護士的工作時數低、不穩定、月薪僅 65 萬（工時 88 小時）。入住式設施的療養保護士則工時長，勞動強度高，月薪 115 萬（工時 188 小時）¹⁵。兩者共同的問題包括低薪（不及韓國最低薪資 135 萬）、筋骨性疾病、性騷擾、語言暴力等。四大保險加保的部分，雖規定聘僱療養保護士的機構須出示四大保險加保證明才能領取療養保護士聘僱補助款，然而根據調查，實際上僅約 20% 加入。

3. 療養保護士勞動權益保障

開辦長照保險時，政府準備不足，服務幾全賴私人機構提供，公共的入住型設施機構僅 2%（居家療養機構 0.6%）。全面民間市場化，造成私人機構濫設，惡性競爭，勞動條件惡化，服務品質隨之下降。為確保老人療養保險制度的公共性，促使社會對照護勞動價值重新評價，保障療養保護士的勞動權，並達到該保險的目的-由國家與社會負起老人照護服務的責任，‘老人長期療養保險法改正共同對策委員會’等市民團體，療養保護士與國會議員從 2011 年開始持續推動修正運動。

運動團體呼籲，政府不應只強調制度效率性的一面，應從被照顧者、其家人和照顧者的立場全面修正制度。運動的成果，2016 年 5 月 19 日，韓國國會通過長期療養保險法修訂案，主要內容為加強國家與地方首長對機構的監督，實施長期療養制度狀況調查，療養保護士人事費比率義務化¹⁶，及設立長期療養士支援中心等。運動團體現繼續推動強化公共性，由

¹⁵ 入住式設施的療養保護士採月薪制，訪問式機構的療養保護士採時薪制。

¹⁶ 療養保護士的薪資由所屬的長期療養機關給付。長期療養機關從向國民健康保險公團請求的

公共機構直接雇用療養保護士等內容的法案。

(二) 照護服務電子使用券事業的從事者

1. 設立背景

盧武鉉政府時期，保健福祉部針對社會服務豎立三大改革目標：擴充社會服務，創造社會服務需求市場，以及提高社會服務品質。法律根據為社會型企業培育法（2012年2月施行），社會保障基本法（2014年11月施行），以及社會服務利用及利用權相關法律（2012年8月施行）。將原本補助服務提供者的方式，改為補助利用者（提供服務使用券），即改變財源補助方式，同時配合規制改革，希望達到擴大照服市場的效果。2007年，身障人士活動協助，產婦新生兒支援，老人照護綜合，家事看病訪問協助者事業開始試辦使用券，後陸續擴大至障礙兒童及家長等照護服務。

2. 使用方式

電子使用券事業在財政上補助服務利用者，利用者再自行選擇機構購買服務。即服務利用者自行選擇，利用民間服務提供機構的照護服務，該支援金額自動撥入業者的形式。服務提供機構根據政府制定的服務時間及單價訂定費用。電子使用券事業勞動者的服務時間是透過服務受領者直接在電子使用券輸入利用時間的方式自動計算。服務受領者的身分核准通過後，會收到電子使用券卡片，服務開始與結束時，將卡片接觸終端機即完成付費。保健福祉部再將依此方式輸入到卡片的服務時間，以每小時的計算方式核算總額後支付予服務提供機構。

3. 服務內容

(1) 「老人照護綜合事業」以自力生活有困難的老人為對象，提供家事活

費用(85%)及保險對象的本人自付額(15%)中的一部分支付給療養保護士作為薪資。分配多少補助款（例如機構1天多少元、居家服務1小時多少元，以及各等級差別等等）由「長期療養委員會」每年開會決定。委員會有22名委員，包含保健福利部官員、民主勞總、韓國勞總、市民團體、機關聯合代表（機構式業者）、教授、經營者總聯盟等。2016年國會通過，機構將補助款中提撥給人事費比率需提升至84.3%。

動支援或周間保護服務，服務類型分居家照顧，短期家事服務及周間保護服務。依據受領者的收入及提供的服務制定給付費用。居家照顧及周間保護服務每個月的上限額為 27 小時或 36 小時；短期家事服務則為 24 小時。本人自付額依受領者的所得水準（5 等級）和服務提供時間（24、27、36、48 小時）制定。

- (2) 「產婦新生兒支援事業」利用對象為全國家庭月平均收入 65% 以下有新生兒出生的家庭，由產後協助士提供產婦及新生兒必要的服務。服務單價及提供期間依受領者的類型（單胎，雙胞胎，三胞胎以上或產婦為重症身心障礙者），分每月 800,000 韓元（2 周，12 天），每月 1,500,000 韓元（3 周，18 天），每月 2,200,000 韓元（4 周，24 天）。本人自付額依受領者的類型及所得基準（全國家庭平均所得基準 40% 以下，40~50% 以下，50~65% 以下，超過 65%）等分別制定。
- (3) 「家事看病訪問協助者支援事業」提供因身心的問題導致日常生活及社會活動進行有困難的低所得脆弱層在家看病及家事支援服務的制度。與受領者的類型和服務種類無關，服務單價基本上為 1 小時 9,500 韓元，服務提供時間為每月 24 小時或每月 27 小時。本人自付額依受領者的所得水準（基礎生活受領者，次上位階層）和服務提供時間制定。
- (4) 「身心障礙人士活動協助事業」提供活動協助，訪問沐浴及夜間保護等予以因身體／精神問題，難以獨自生活及社會活動的身心障礙人士，幫助他們自立生活，提高生活品質，及減輕家人的負擔。根據「身心障礙人士活動協助法」第 16 條，活動支援給付的種類依服務類型分為活動協助，訪問沐浴，訪問看護。活動協助的給付費用每小時 8,810 韓元（2015 年基準），訪問沐浴及訪問看護則隨服務提供機構而異。基礎生活受領者免自付，次上位階層 2 萬韓元，次上位以上階層需自付 6~15%。

4. 電子使用券事業從事者勞動狀況

使用券制度導入時的構想，是希望藉由服務提供者間的競爭，提高服務品質，讓利用者有更多的選擇權。然而服務提構者間的競爭卻造成從事者雇用不穩定，低薪的問題。以下以從事人數最多的身心障礙人士活動協助士為例說明。

身心障礙人士活動協助事業是由身心障礙人士活動協助士提供活動補助，訪問沐浴，訪問看護等服務，國家再根據服務時間支薪予活動協助士。修畢活動協助士教育課程者或療養保護士／社會福祉士／護士／護士協助士¹⁷等類似有經驗者修完 20 小時的專門科目與 10 小時的實習皆可提供活動協助服務。2013 年為止，有 40,448 名活動協助士，約佔修畢活動協助士教育課程者的 65%。活動協助士對比使用者數為 112%，女性活動協助士佔 88%，50 幾歲居多(40%)，40 幾歲次之(39.3%)。政府規定服務提供機關須將給付費用的 75% 以上(2015 年 6,607 韓元)使用在支付給活動協助士的人事費用上。活動協助士的薪資體制採「包括性薪資制」：在預想有一定的延長工時，加班或休假出勤的勤務狀態下，先制定基本薪資，或不制定基本薪資，加班時再支付加上加算薪資後的定額津貼之薪資支付方式。現行制度下，服務提供機構與活動協助士制訂勞動契約時，以最低薪資當基本薪資，加班費的加算方式訂為服務單價（2015 年 6,607 韓元）與最低薪資間的差額。

然而，活動協助士每月平均工作時數 140 小時¹⁸（2015 年基準），薪水低，每月平均 75 萬韓元，不能維持最低生計。低薪的問題，造成離職率高（男性尤其明顯），男女活動協助士比例差距逐漸增大，平均工作期間僅 2.3 年，現場人力不足。因此，活動協助士認為最急需改善的問題為提高活動協助給付費用（每小時的服務單價）。事實上，2009~2015 年，

¹⁷ 須接受 1 年的護士協助士養成教育，並取得執照。

¹⁸ 低於保健福祉部定的 172 小時。

韓國最低薪資年平均增加 5.7%，然而四大電子使用券事業（如本文所列）的酬價（以政策保障的，就服務提供者提供的服務給付給予的金錢性報酬）卻僅增加 0.5~3.7%。

電子使用券導入的原理，是希望藉強化個人服務選擇權，誘發供給者間的競者以提高服務品質與效率。即政府委託民間服務提供者提供服務，僅對其發揮有限的管制及評核，期望能達到服務提供的效率，同時保障消費者的選擇權。然而，受限於政府的制度與預算，需求（市場）創出的效果不如預期，營利或個人服務提供機構為創造利潤，用各種非法手段或鑽法律漏洞，或壓低人事費，降低服務品質。另一方面，需要維持基本日常生活服務協助的利用者也面臨私人機構的服務品質差，國公立機構又要排一年以上的困境。學者建議，欲提高從事者的勞動條件，需增加機構的公共性，提高給付單價，將日薪制改為月薪制等。

韓國公共部門與民間部門之照護服務內涵比較如表 15 所示：

表 15 韓國公共部門與民間部門之照護服務內涵比較

| 區分 | 公共部門 | | | | | | 民間部門 | | | |
|----------|-----------------|---------------|-----------|----------|------------|------------|----------|--------|--------|--------|
| 服務種類/事業名 | 老人療養事業 | 保健福祉部 電子使用券事業 | | | | 女性家族部使用券事業 | 看病事業 | 家事管理事業 | 產後服務事業 | 兒童照護事業 |
| | | 身心障礙人士活動協助事業 | 產婦新生兒支援事業 | 老人照護綜合事業 | 家事看訪問協助者事業 | 兒童照護事業 | | | | |
| 從事者名稱 | 療養保護士 | 活動協助人 | 產後協助士 | 療養保護士 | 療養保護士 | 兒童照護士 | 看病人 | 家事管理士 | 產後協助士 | 兒童照護士 |
| 從事者數(萬名) | 28(居家) 6(機構) | 2.2 | 0.5 | 1.2 | 0.2 | 0.7 | 20 | 12 | 1 | 8 |
| | 計:39 萬名 | | | | | | 41 萬名 | | | |
| 勞動型態 | 勞動契約/期間制 | | | | | | 中介會員/非雇用 | | | |
| 薪水支付型態 | 時薪(居家) | 時薪 | 日薪 | 時薪 | | | 日薪 | 時薪/ | 日薪 | 時薪/日 |

| 區分 | | 公共部門 | | | | | | 民間部門 | | | |
|-----------|----|---|--------------------------|-------------------------|-------------------|-----------|----------------|-------------------------------------|---------|--------|----------|
| | | 月薪(機構) | | | | | | 日薪/月薪 | | 薪/月薪 | |
| 社會保險加入 | | 大部分加入 | 40~60%加入 | | | | 不適用 | | | | |
| 每小時薪水(韓元) | | 最低薪資~7,500 | 最低薪資~6,000 韓元左右 | | | | 3,500 | 最低薪資 | 6,700 | 7,000 | |
| 從業者 | 特性 | 大部分為女性，中高齡，低學歷 | | | | | | 大部分為女性，中高齡，低學歷 | | | |
| | 類型 | 生計型及副業型(居家)生計型(機構) | 大學生，男性參與，副業型及生計型 | 生計型 | 副業型及生計型 | 副業型及生計型 | 副業型及生計型 | 韓國人及朝鮮族各半/多數為生計型 | 副業型及生計型 | 生計型 | 副業型及生計型 |
| 服務進行場所 | | 居家/機構 | 居家 | 居家 | 居家 | 居家 | 居家 | 機構(醫院) | 居家 | 居家 | 居家 |
| 法律 | | 老人長期療養保險法 | 社會福利法 | | | | 職業安全法 | | | | |
| 主管機關 | | 保健福祉部 | | | | | 女性家族部 | 雇用勞動部 | | | |
| 需求增加原因 | 共通 | 核家族化，家族的扶養負擔增加，福祉擴大 | | | | | | | | | |
| | 特別 | 高齡化 | 自立生活，家庭條件脆弱 | 家庭條件脆弱 | 高齡化，家庭條件脆弱 | 家庭條件脆弱 | 雙薪家庭 | 雙薪家庭 | 雙薪家庭 | 偏好居家服務 | 雙薪家庭 |
| 服務對象 | | 老人(活動等級1~3) | 身障人士(障礙1級) | 產婦及新生兒/低所得層 | 老人(活動等級4以下)/低所得層 | 家事不便的低所得層 | 未滿12歲之兒童/低所得層 | 住院患者 | 家事不便之家庭 | 產婦及新生兒 | 未滿12歲之兒童 |
| 服務提供機關 | | 居家長期療養機關及療養機構; 2萬多間/營利機構(85%)，非營利機構，社會型 | 自立中心，身障人士福祉館，自活中心等非營利機構， | 營利機構(70%以上)，非營利機構，社會型企業 | 自活中心，老人福祉中心，老人福祉館 | 自活中心 | 健康家族支援中心等非營利機構 | 收費職業介紹所供給95%以上，免費職業介紹所(非營利機構)，社會型企業 | | | |

| 區分 | | 公共部門 | | | | | 民間部門 | | | | |
|--------------|--------|--|---|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---|---------------------|----------------|--|--|
| | | 企業等 | 社會 型企 業 | | | | | | | | |
| 人力養成機 構 | | 療養保 護士教 育機構/ 營利機 構，非 營利機 構 | 地方 自治 團體 地方 非營 利機 構 | 地方 自治 團體 地方 非營 利機 構 | 療養 保護 士教 育機 構 | 地方 自治 團體 地方 非營 利機 構 | 療養 保護 士教 育機 構 | 女性人力開發中心，供給機 構本身 | | | |
| 教育時間(小 時) | | 240 | 40 | 80 | 240 | 240 | 90 | 240 | 40~80 | | |
| 主要課 題 | 共 同 | 服務品質向上，服務使用費合理的增加，從事者勞 動條件改善，培育社會性企業 | | | | | 制定產業培育支援方案， 服務品質提升，適用職災保 險及雇用保險，強化仲介機 構職責，培育社會型企業 及專門企業 | | | | |
| | 特 別 | | 障礙 等級 擴大， 強化 從事 者資 格及 教育 | | | | | | 納入 健保 給付 | | |

資料來源：‘照護服務勞動市場現況及今後課題’，經濟社會發展勞資政委員會，2012年2月，民主勞總照服員事務局長朴大鎮口述[131]

第十節 印尼（外勞來源國）

一、印尼家事勞動概況

隨著印尼的都市化及女性參與勞動日增，家事勞動目前在印尼逐漸擴展，其中包含照顧工作。不過，如同其他亞洲國家，家事勞動並不被認為是傳統定義上的勞工，而是協助者(helpers)，被認定為非正式部門，雇主也不承認其負有因僱傭關係而發生的義務。做為家事移工輸出國的印尼亦未批准國勞第 189 條家事勞工公約，但於 2013 年在 ILO 的協助下進行了相關調查。根據 Suhaimi, Farid, & Ruslam (2013)等人的問卷調查結果（如下表）[134]，2012 年時約計有 255 萬名勞工從事家事勞動，絕大多數為女性，教育程度偏低，76%的家事勞動者的工作地點在都市地區，如雅加達。62%工作時間長，一週工作七天，平均月薪為 1,474

元台幣，相較於一般勞動者月薪則為 2,882 元，僅約為其半數。印尼家事勞務工數及年齡分布如下表 16：

表 16 印尼家事勞務工數及年齡分布(2008/2012)

| 項目 | 2008 | | 2012 | | 估計值變動程度 (%) |
|-------------------|-------|---------------|-------|---------------|-------------|
| | 估計值 | (95% CI) | 估計值 | (95% CI) | |
| 全部估計(千人) | | | | | |
| 15 歲以上的家事勞工 | 2,229 | (2,124-2,334) | 2,555 | (2,412-2,698) | 14.6 |
| 15 歲以上的居家家事勞工 | 694 | (609-778) | 423 | (322-523) | -39.0 |
| 15 歲以上的未居家家事勞工 | 1,535 | (1,487-1,583) | 2,132 | (2,074-2,189) | -38.9 |
| 從事家事勞動的兒童(15-17) | 170 | (148-192) | 111 | (88-135) | -34.7 |
| 從事家事勞動的童工 | 151 | (136-165) | 84 | (65-103) | -44.4 |
| 家事勞動的雇主 | 1,078 | (1,013-1,143) | 1,150 | (1,074-1,226) | 6.7 |
| 15 歲以上從事家事勞動者人口特性 | | | | | |
| 女性比例 | 76.5 | (75.0-77.9) | 74.9 | (73.0-76.7) | -2.1 |
| 年齡在 40 歲以上比例 | 37.9 | (36.2-39.6) | 44.6 | (42.6-46.6) | 17.7 |
| 平均年齡 | 35.2 | (34.7-35.7) | 37.8 | (37.2-38.4) | 7.4 |
| 已婚比例 | 48.5 | (46.6-50.4) | 59.8 | (57.6-62.1) | 23.3 |
| 高中以上比例 | 35.5 | (33.1-37.8) | 40.4 | (37.3-43.4) | 13.8 |
| 15 歲以上從事家事勞動條件 | | | | | |
| 每週工作日為 7 天(無休)比例 | 68.9 | (67.0-70.7) | 62.3 | (60.0-64.6) | -9.6 |
| 每週工時超過 40 小時比例 | 67.5 | (65.7-69.3) | 61.0 | (58.7-63.3) | -9.6 |
| 每月平均薪資(台幣) | 1,154 | -- | 1,474 | -- | 27.8 |
| 家事勞動雇主特性 | | | | | |
| 每月薪資中位數 | -- | -- | 7,800 | -- | -- |
| 每月家庭支出中位數 | 1,604 | -- | 2,687 | -- | 77.4 |

資料來源：Suhaimi, Farid, & Ruslam (2013)[134]

平均而言，印尼家事勞動者的薪資低於最低工資，因為雇主會將食宿也算為報酬的一部份。印尼家事勞動雇主同樣是受薪階級，但相對於我國雇主，印尼雇主的負擔較為輕，若以家事勞工平均月薪佔雇主平均月薪比例相較，2013 年時印尼約為 18.9%，我國則約為 43.3%。與許多國家的問題相同，居家工作的型態使得印尼的家事勞動者易於受到剝削，過長工時、薪資未給付、強制勞動或拘留，甚至性侵害，都是常見的問題。

二、立法內容

儘管有為數甚多的印尼勞動者在海外從事家事勞動，印尼仍未對家事勞動發展出完整的保護法制。ILO(2006)認為主要是在文化上印尼將此雇用型態視為私人或家庭內所發生的關係，不具經濟生產性。印尼社會不願政府介入，正式規範家事勞動，使得事實上印尼有家事勞動，卻被認定為協助者 (*helpers, pembantu*(印尼文))或幫傭。家事勞動者多來自於同一家庭，或相近村落，雇主也多自我定位為家長，教育或提供保護給這些勞動者，偶而給一些零用金來交換勞動。即便有適用法規，也不願訴諸處理家事勞動相關爭議，虐待或剝削發生時往往尋求家庭資深成員如 *Rukun Tetangga*（里長），或 *Kepala Desa*（村長）的協助。

關於家事勞動的正式法律規範如下：

(一) 勞動法體系

2003 年第 13 號人力法案(Law No. 13 of 2003 on Manpower)並未將家事勞動下的雇用關係納入規範。儘管該法第一條定義勞動者為：「提供勞務受領薪資或其他形式報酬者」，但在雇主定義的適用上則產生困難，該法第 35 條定義 *pengusaha*(企業)需負擔人力法案所規範的所有責任，而 *pemberi kerja*(work-giver, 受領勞務者)僅需負擔一般的保護責任，包含身體及心理上的職業安全衛生及福利事項。政府傾向認定家事勞動的雇主為受領勞務者，並非該法所認定的企業

主，因而一併排除相關的保護責任，爭議事件也無法適用 2004 年第 2 號勞資爭議處理法(Law No. 2 of 2004 on Industrial Dispute Settlement)所規範的勞動法庭(industrial court)。其後在 NGO 團體的壓力下，該國人力部長承諾將提出法案尋求國會同意，但截至目前為止，僅以行政命令方式處理相關的適用問題。

(二) 其他與家事勞動有關的法律

儘管勞動法並未規範家事勞動，其他相關法律如下：

1. 2004 年第 23 號消除家庭暴力法案(Law No.23 of 2004 on Elimination of Domestic Violence)，禁止家庭內出現任何產生身體、性或心理層面虐待或被忽視的結果，其家庭範圍包含夫婦、兒童、親屬，因而可以涵蓋在服務期間的「居家家事勞動者」。受侵害者可以尋求協助，與家暴防治法制相同的，亦規範知情者的申報責任。
2. 2002 年第 23 號童工保護法案 (Law No.23 of 2002 on Child Protection)，規範行政部門有責任提供特別保護給兒童（意指 18 歲以下的勞動者），避免受到經濟或性剝削、人口販運等待遇，其中特別加以刑事責任，規範販運兒童者處 15 年以上徒刑，剝削者處 10 年以上徒刑，知情不報者處 5 年以上徒刑。
3. 1999 年第 39 號人權法案 (Law No.39 of 1999 on Human Rights)，家事勞動者相關的基本人權包含第 11 條的滿足基本需求以發展人格、第 12 條的人格發展及其完整性、第 38 條之一的尊嚴勞動、第 38 條之二的工作選擇自由、第 38 條之四的公平薪資、第 58 及 60、64、65 的童工保護條款等。

三、制度(或法律)之成效評估與檢討

2004 年第 23 號消除家庭暴力法案並未特別處理家事勞動者的問題，在執行上亦有所不足，更無力處理不將家事勞動視為勞雇關係的文化態度問題；而 1999 年第 39 號人權法案更是過於一般，沒有直接針對侵害家事勞動者權益的罰則[135]。ILO[136]直指了印尼法制下所造成的數項問題：

- (一) 家事勞動者處於被隔離、無法有效取得資訊且被歧視的環境，如同其他國家，印尼家事勞動者的工作環境多為居家，而前述法制的缺陷，讓其勞動多為非正式，缺乏契約規範，沒有法定工作時間、休息及最低工資。以女性為主的勞動更難以組織工會，或有效被其他關懷團體觸及。
- (二) 適用法律層級相對較低，在法制層面，家事勞動被排除適用人力法，儘管有其他法規處及家事勞動，但法律層級相對較低[137]，如人力部長 (Minister of Manpower) 所簽署的 2015 年第 2 號家事勞動者保護行政規則，或者由市長所簽署的省層級 2010 年第 31 號家事勞動者行政命令及市層級 2011 年第 48 號家事勞動者行政命令。不管是行政規則或命令，其中除了行政罰外，並沒有對於違法者的處置，也因而造成執行不力。此外，地方層級為主的法規體制也使得適用範圍僅限於特定縣市或區域。

第四章 研究發現與建議

第一節 國外研究發現

國際勞工組織於 2011 年通過家事勞動者公約及建議書，試圖保障家事勞動者勞動權益及職業安全與平衡家庭照顧需求，在會員國國內法化的過程中，也面臨相近的問題。各國家事勞動從業人員佔就業人數比例大約在 0.1 至 7.6% 之間（如表 17）；同時，多數亦排除適用勞動法，亦與我國同樣有著勞雇雙方彈性考量，採用契約方式約定工資、工時及休假等勞動條件。國際勞工組織認為(ILO, 2016b, 2016a)，這樣的發展實與多數雇主並不把家事勞動認為是真正的工作有關。

表 17 各國家事勞工數

| 國家 | 就業人數 (2017) | 女性勞參率 (+15, 2016) | 家事勞工數 | | 佔就業 人數比 率 |
|------|----------------|----------------------|---------|--------|-----------------|
| | | | 外國人 | 本國人 | |
| 我國 | 11,727,000 | 51% | 235,330 | 16,632 | 2.1% |
| 香港 | 3,971,200 | 53% | 290,000 | 10,000 | 7.6% |
| 新加坡 | 3,623,900 | 58% | 218,300 | N/A | 6.0% |
| 日本* | 65,730,000 | 49% | N/A | 27,300 | <0.1% |
| 南韓** | 26,844,000 | 50% | 150,000 | N/A | 0.6% |
| 加拿大 | 18,079,900 | 61% | 72,800 | N/A | <0.1% |
| 德國 | 44,314,000 | 55% | 712,000 | N/A | 1.6% |

資料來源：Ministry of Labor and Ministry of Health and Welfare, Taiwan (2017) [140]、Ministry of Manpower, Singapore (2014) [141]、Census and Statistics Department, Hong Kong (2017) [142]、Statistisches Bundesamt, Germany (2017) [143]、World Bank (2017) [144]

*Data is from ILO (2013)[145]

**Data is from ILO (2013) [145]

若再細從就業分布來看，從圖 8 中發現，家事勞動與照顧服務工作雖然相近，若將機構服務與居家(家事)服務以光譜方式呈現，在各國間有著截然不同的狀況，也因此有不同的家事勞動規範適用：

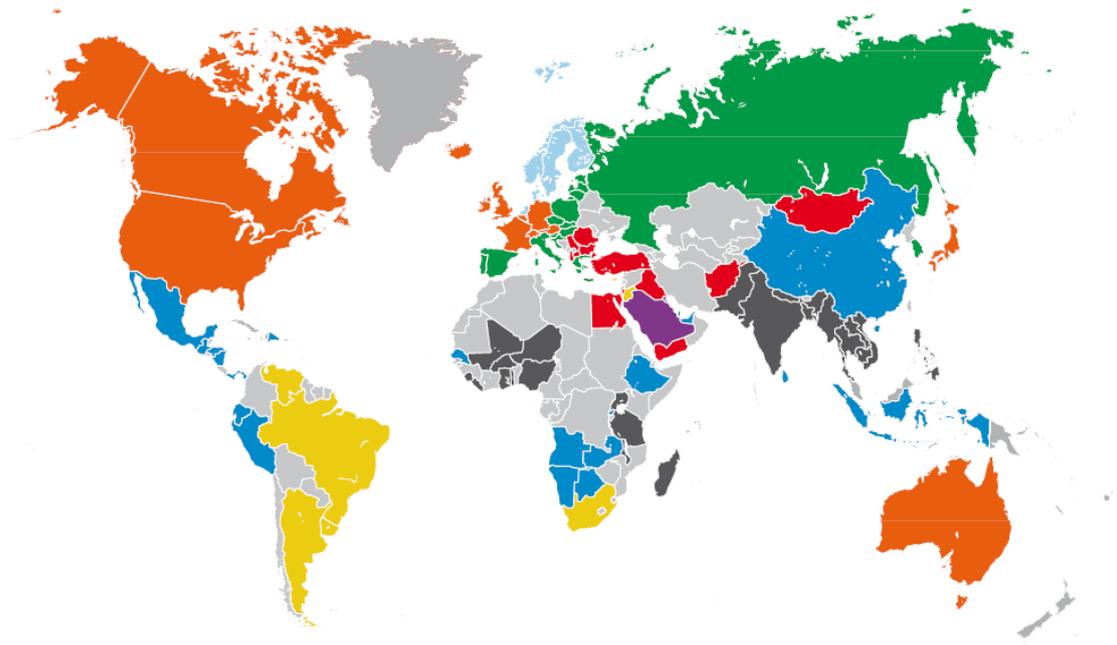


圖 8 各國照顧服務勞動就業佔比分布

- 高比例的機構服務工作，無家事勞動
- 高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動
- 中至高的機構服務工作，極少但仍有一定比例的家事勞動
- 中比例的機構服務工作，也有高比例的家事勞動
- 中至高比例的機構服務工作，也有高比例的家事勞動
- 低比例的機構服務工作，高比例的家事勞動
- 中比例的機構服務工作，非常低比例的家事勞動
- 低比例的機構服務工作
- 無資料

資料來源：Addati, Cattaneo, Esquivel, & Valarino (2018, p. x1)[146]

從圖 8 可知，我國與香港、新加坡相近，照顧服務勞動以高比例的居家（家事）勞動，與相當低比例的機構服務工作為主，家事勞動主要從事者為外國人；而日本則為高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動；南韓為中至高的機構服務工作，極少但仍有一定比例的家事勞動；本報告另外的研究國家，包含美國、英國、德國與歐盟，則為高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動；德國雖然同樣是以外國人從事家事勞動為主，工作地點主要在機構（如表 18）。

表 18 各國家事勞動服務內涵比較

| 國家 | 家事勞動 主要場所 | 家事勞動 主要對象 |
|------------|---------------------------|--------------|
| 美國（紐約州及加州） | 高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動 | -- |
| 英國 | 高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動 | -- |
| 德國 | 高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動 | 外國人 |
| 日本 | 高比例的機構服務工作，有極少的家事勞動 | 本國人 |
| 韓國 | 中至高的機構服務工作，極少但仍有一定比例的家事勞動 | 本國人（北韓） |
| 新加坡 | 低比例的機構服務工作，高比例的家事勞動 | 外國人 |
| 香港地區 | 低比例的機構服務工作，高比例的家事勞動 | 外國人 |
| 我國 | 低比例的機構服務工作，高比例的家事勞動 | 外國人 |

另將我國與各國家事勞工比較彙整如表 19：

表 19 各國家事勞工比較

| 國家 | 美國 | | 新加坡 | 香港 | | 日本 | 韓國 | |
|----------|---|--|---|--|--|--|---|---|
| | 紐約 | 加州 | | 本地家事勞工 | 外籍家事勞工 | | 民間部門 | 公共部門 |
| 法制情況 | | | | | | | | |
| 家事勞動者之類型 | <ul style="list-style-type: none"> ● 看護服務 ● 一般家務工作者 | <ul style="list-style-type: none"> ● 一般家務工作者 | <ul style="list-style-type: none"> ● 一般家務工作者 | <ul style="list-style-type: none"> ● 家務助理 | <ul style="list-style-type: none"> ● 傭工 | <ul style="list-style-type: none"> ● 家事使用人 ● 訪問介護員 ● 外國人家事勞動者 | <ul style="list-style-type: none"> ● 居家看護 ● 家事管理士 | <ul style="list-style-type: none"> ● 療養保 ● 護士 |
| 適用法律 | <ul style="list-style-type: none"> ● 各州法各自規範 ● 部分適用勞動法令 | <ul style="list-style-type: none"> ● 全國最低工資法 ● 國家保險災害法 | <ul style="list-style-type: none"> ● 外籍勞工僱用法 | <ul style="list-style-type: none"> ● 僱傭條例 ● 雇員工傷補償條例 ● 最低工資條例 | <ul style="list-style-type: none"> ● 僱傭條例 ● 雇員工傷補償條例 | <ul style="list-style-type: none"> ● 訪問介護員：介護保險法施行規則、介護保險施行令 ● 家事使用人：勞動契約法 ● 外國人家事勞動者：國家戰略特別區域法下國家戰略特別區域家事支援外國人受入事業之特定機關指針、國家戰略特別區域法施行令 | <ul style="list-style-type: none"> ● 持外國國籍的同胞：特別雇用許可制 | <ul style="list-style-type: none"> ● 憲法 ● 勞基法 |

| 國家 | 法制情況 | | 韓國 | | 日本 | 香港 | | 新加坡 | 英國 | 美國 | | 德國 | 我國 | 國家 |
|------|----------------------------------|--|------|----------|---------------------------------------|----------------------------------|------------------------|--|----|----|---|----|----|----|
| | 契約類型 | 契約 | 民間部門 | 公共部門 | | 本地家事勞工 | 外籍家事勞工 | | | 紐約 | 加州 | | | |
| 契約類型 | 定型化契約 | 勞動契約類型 主要分為雇 主、派遣與自營 工作 3 種模式 | 口頭契約 | 勞動契 約 | 僱傭契約 | 標準僱傭合約 | 僱傭契約 | 僱用契約 | | | | | | |
| 工資規定 | 按定型化契約 約定(目前約定 約 17,000 元) | | | | 需與從事同等家事 支援活動的日本人 之報酬額等同或更 高 | ● 政府訂有 「規定最低 工資」 ● 疾病津貼 | ● 法定最低工 資 ● 疾病津貼 | 不低於新 加坡和外 國勞輸入 所協定之 「備忘錄」 的薪資水 準 | | | | | | |
| 工時 | | ● 每日法定工 時為 8 小時 ● 得延長到超 過 10 小時 | | | | | | | | | ● 與雇主同 住之家事 勞動者不 得連續工 作 5 天 ● 未與雇主 同住，工 作時間為 每日 8 小 時，每星 期 40 小 時；亦可 1 | | | |

| 國家 | 法制情況 | 德國 | | 美國 | | 英國 | 新加坡 | 香港 | | 日本 | 韓國 | |
|----------|--|--|----|---|----------|--------|--------|--|---|----|----|--|
| | | 紐約 | 加州 | 英國 | 新加坡 | 本地家事勞工 | 外籍家事勞工 | 民間部門 | 公共部門 | | | |
| 特休 | 按定型化契約約定(目前約定滿一年給予特別休假7日或滿6個月以上給予3日, 經勞方同意折發工資) | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 每1休假年度享有4星期特休 ● 育嬰假至少3個月 | | | | 有薪年假的日數由7天至14天不等 | 在服務年期滿1年及2年後, 每年可獲7天有薪年假; 由第3年開始, 有薪年假每年遞增1天, 最多增至14天 | | | |
| 請假 | 按定型化契約約定(目前約定因傷病請假雇主須准假) | | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 受僱滿4星期或以上, 便可享有10星期產假 ● 服務滿1個月, 便可累積2天有薪病假; 由第2年起, 每服務滿1個月可累積4天; 最多可累積至120天 | | | | |
| 職業安全衛生保障 | | | | | | | | | | | | |
| 保險 | <ul style="list-style-type: none"> ● 按定型化契約約定(目前) | <ul style="list-style-type: none"> ● 雇主必須為工 | | 國家保險 | 有義務為家事勞工 | | | <ul style="list-style-type: none"> ● 投保工傷補償險 ● 勞工保險或家庭傭工綜合性 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|----|--|----|--|----------|---|----------|--|----|--|-----|--|--------------|--------|-----------------------|----|--|------------|--|----------------|--|
| 國家 法制 情況 | 我國 | 約定雇主提 供 30 萬元之 意外事故保 險) ● 全民健康保 險 | 德國 | | 美國 紐約 | 作多於 40 小時 之勞工 購買職 災保險 ● 養老、遺 屬及殘 障保險 ● 失業保 險 | 美國 加州 | | 英國 | | 新加坡 | 購買新幣 15,000 元 的醫療保 險、新幣 60,000 元 的人身意 外保險 勞工捐與 安全保證 金 | 香港 本地家事勞工 | 外籍家事勞工 | 保險(包括勞工保險及醫療傷 亡賠償) | 日本 | | 韓國 民間部門 | | 韓國 公共部 門 | |
|----------------|----|--|----|--|----------|---|----------|--|----|--|-----|--|--------------|--------|-----------------------|----|--|------------|--|----------------|--|

就雇主資格而言，我國是以就業服務法下的特許方式進用外國人，又以看護工人數最多，香港及新加坡兩國不採雇主特許資格認定，而由其自由市場雇用家務工作者為主不同。而我國以看護工為主的樣態，採用巴氏量表認定雇主需求，特許雇用資格的設計，與日本、韓國等居家照顧服務員的概念接近，照護需求比幫傭型態對家庭之影響層面更為重大，衍伸出的問題更為嚴峻。

從保護法制的角度，基本上各國從業人員多以外國人為主，是以主要適用於外籍勞工引進相關規範，多數排除勞動法適用。本研究按「從業者身分」及「勞雇型態」，分類各國家事勞動權益保護法制，以為參考（

圖 9）。

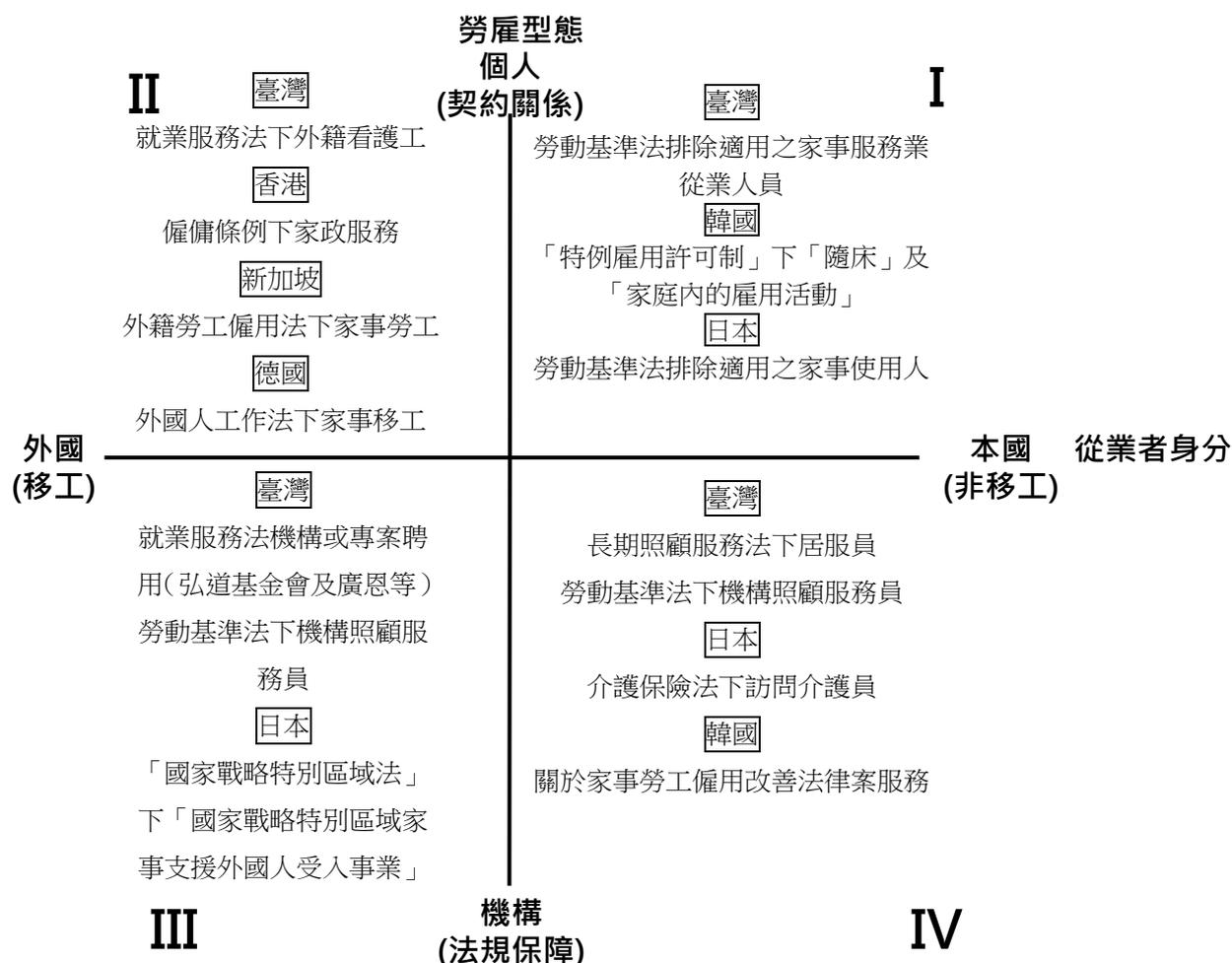


圖 9 各國家事勞動權益保護法制：按「從業者身分」及「勞雇型態」

國際勞工組織於 2011 年通過家事勞動者公約及建議書，試圖保障家事勞動者勞動權益及職業安全與平衡家庭照顧需求，在會員國國內法化的過程中，面臨相近的問題，包括訂定專法與否問題，需求端的雇主家庭負擔能力與供給端的勞動者適足保障問題（其下復有工資、工時、休息時間及休假問題），外籍與本國看護工選擇問題，與長期照顧法制整合問題等，依據國內外家事勞工勞動權益保護規定內涵、發生問題與實施成效等資料，本研究歸納以下幾點發現可為我國參考：

一、家事勞動權益保障法制

韓國與我國在家事勞動的經濟社會及供需情況相近，從業員工多為外籍（朝鮮族），家事服務的從事者亦不納入勞基法，社會保險等各種社會保障制度內，勞動條件以口頭契約約定，造成工作不穩，長工時或低薪資（低薪造成長工時）等情況，大部分皆透過收費的職業介紹所就業，需負擔會員費及手續費。家事勞動的工作勞動強度大，職災危險高（肌骨系統疾病多），社會評價低落，不被視為一項職業。因此，韓國目前由國會議員提案，準備以新法律案方式，提供家事勞動從業員工適足的保障。基於兩項原則制訂法案：

（一）制定以「勞基法」為母法的特別法

刪除勞基法等法規的適用排除條例，認定其為勞工享相關法律保護，並針對其特殊性制定特別保護法，亦即，制定以「勞基法」為母法的特別法。

（二）確定勞資關係等安全的雇用關係

家事勞動者主要藉由支付私人職業介紹所高額的手續費獲得工作機會，卻無法獲得持續且安定的就業情報，政府應建構公共的雇用支援系統，確定勞資關係等安全的雇用關係建立上。

法案相關內容如下：

（一）認定家事勞動者為勞工，原則上適用勞基法（部分除外），最低薪資法，

四大保險（雇用保險法，職災保險法，國民年金法，國民健康保險法），以及部分特例認定（法律案第 16 條~第 22 條）。考慮到家事服務有出勤日與勤務時間不明確的特性，特別定有薪假、周休適用排除與一年有薪假特例等規定。

(二) 導入服務提供機構的直接雇用方式（法律案第 10 條），使通過勞動部認證的服務提供機構直接雇用從事者，直接負起服務管理，損害賠償，勞動者保護等全般的責任，藉以提高服務的信賴度與責任性。

(三) 服務品質管理體制建構（法律案第 5 條，第 8 條，第 9 條，第 24 條），針對提供機關導入認證、管理、評價制以管理品質，事前向一般利用者提供服務種類，費用計算標準，利用程序，損害賠償保險加入義務化等，以強化其責任性。

國際勞工組織提出家事勞動權益保障法制建議如下：

(一) 專法(specific legislation)或特別立法保障家事勞動者權益

專法的法制設計可以處理與既有體制的衝突問題，首先，專法可以承認家事勞動者的雇用關係，也認可他們的經濟生產性；其次，專法可以處理家事勞動者特定的問題，而非一般勞動法的問題；最後，在執法層面，專法可以特別設計，處理難以進入一般家戶勞動檢查的問題，此為將家事勞動者納入一般勞動法體系後所必然面對的難題。

(二) 推動契約規範或團體協約適用家事勞動者

家事勞動者被剝削的原因來自於缺乏正式的勞動契約，規範勞雇之間的權利義務，因而在非正式的環境下侵害其權益，亦沒有根據訴諸前述各項法律，這樣的問題會比立法更為迫切。即便我們知道書面契約的重要性，考量家事勞動者與雇主兩者間的權力現實，契約很難落實為書面。取而代之的，立法可以處理的是以契約規範或範本的方式（如附錄五定型化契約範本），補足書面契約的缺口，

建議契約包含條款如下：

- 1.雇主的姓名地址。
- 2.家事勞動者的姓名與工作性質描述。
- 3.工作地點。
- 4.雇用關係開始日期。
- 5.家事勞動者的工作時間。
- 6.家事勞動者的薪資及給付方式。
- 7.家事勞動者超時工作的薪資。
- 8.家事勞動者除薪資以外的實體給付如食宿。
- 9.家事勞動者薪資的給付頻率。
- 10.家事勞動者薪資的扣減項目。
- 11.家事勞動者的休假。
- 12.家事勞動者的契約終止預告期間，若為定期契約，則需明列終止日。

(三) 建立仲介管理行為準則(code of conduct)

仲介(employment agencies)以營利為目標，但若干仲介為追求獲利而採取的作法，實是造成家事勞動者被剝削的主要原因。針對此問題，印尼家事勞動者仲介協會(Indonesian Association of Domestic Workers Supplier Agencies)在 2016 至 2017 年提出了行為規範準則，規範仲介能夠招募的年齡下限、就業後的持續觀察或扶助等作法，在 2017 年也發展出相關監測仲介會員行為的工具，希望能協助家事勞動者，也提升仲介的評價。

歐盟除了敦促各成員國儘速落實國際勞工組織第 189 號公約及其第 201 號建議書之內容外，其他國際公約如「保障所有勞工移民及其家屬國際公約」，或是聯合國通過之「歐盟移民勞工法律身份公約」，另「歐盟職業安全衛生指令」第 3a 條之定義內容、其他的指令例如工作時間公約等，亦建議一併加以檢視。目標在於徹底解決家事勞工常常超時工作的問題，並進一步落實工作與生活平衡

的歐盟政策目標。目前進行中但尚未完成的「照顧者假期指令」正儘速完成。相關研究單位例如「歐洲生活品質與工作環境改善基金」與歐盟工作安全衛生總署，蒐集各成員國有關家事勞動所需的各種實證資料，以為未來將家事服務部門專業化做好準備。提升其專業地位相信有利於提供更周延的保障措施的保障、申訴制度與喚起公眾的正確認識。儘量減少未經登記（不受管制）的家事勞動。

家事勞動權益保障重點是將應包含之保障內容或項目列入契約或特別法規範條款，包含工時、工資、食宿、休假等項目。有關仲介行為管理、職業安全衛生、工時過長與專業地位提升等項目亦需要特別關注。

二、外籍家事勞動人力

新加坡與我國相同，從業員工多數為外籍，而無論是本國籍或外國籍，亦同樣排除於「僱用條例」（Employment Act）適用範圍之外，其勞動條件是透過書面的僱用契約來決定。在工資方面，新加坡採行的漸進式薪金模式（progressive wage model），透過職能與薪資掛鈎的思維，逐步加薪（來追上甚至超越基本工資）方式，吸引更多優質人力投入長照工作，並鼓勵外籍家事勞動者提升自身的長照技能與累積經驗。

三、家事支援人才入國與居留

隨著台灣邁向高齡化社會，本國籍長照人力嚴重短缺，使得外籍移工，成為支撐長照體系的重要支柱，日本以特定地區試點，專案引進外籍看護工進行整合的方式。2014年6月由日本內閣府決議之「『日本再興戰略』改訂2014」中，以「促進女性活躍，對應家事支援需求」為目標，提出「外國人家事支援人才運用」方針，指示在提供日本人家事支援的目的下，檢討並採取相關措施，使受僱於家事支援服務企業之外國人家事支援人才得以入國及居留。在該方針的指引下，於2015年7月的「國家戰略特別區域法」（下稱「特區法」）第16條之3（現為第16條之4）作為入管法的特例，配合授權之「國家戰略特別區域法施行令」（下稱「施行令」）第15條至第17條、「國家戰略特別區域家事支援外

國人受入事業之特定機關指針」(下稱「指針」)，使過去未被明文規定的外國人家事勞動者，得在特區法指定的事業實驗區內作為於日本人家家庭就業的「家事支援人才」，獲得3年的居留資格

第二節 國內研究發現

針對我國勞動權益保護方面，本研究發現歸納如下：

一、家事勞動權益保障法制

家事勞動的需求端實際上是一個自然人，當然不是營利機構，也就沒辦法產生經濟價值，這樣的需求者家庭本身可能也是受薪勞動者，也可能處於經濟弱勢。雖然名為「雇主」，但實際上是受薪階級，沒有在雇用家事勞動者的過程中獲取利潤，而是針對其服務支付費用，若課以雇主之責，加重服務使用成本，即是從被照顧者的工資所得中支付，或是由其家庭成員攤配。因而在需求端的雇主家庭負擔能力與供給端的勞動者適足保障間，後者的保障會是以加重前者的負擔為代價，強制性規範甚至可能會造成兩者間「弱弱相殘」的狀況。

我國家事勞動以外籍移工作為主要的從業人員，在個別層面是以契約規範勞資權利義務，保留相當大的彈性給雇主，也就是被照顧者或其家屬一方。彈性也著眼於雇主的經濟負擔能力，不以法律強制規範最低標準，即可容許家屬按其財力，或家屬間願意協調的投入狀況，聘請適合的勞動者。家事勞動者工作型態多元，恐無法以指定行業方式適用勞動基準法，但可以在勞動條件部分比照適用，或部分準用勞動基準法。設若要特別立法或專法，必須要指陳家事勞動立法與勞動基準法間的關係、家庭私領域與一般所謂的工作場所如何界定、一般家庭有沒有辦法做到職業安全衛生法上所要求的職業安全衛生設施，都是需要考慮的議題。此外，現行家事勞動多數的外籍看護工，其雇主主要是自然人，是個別家戶或案主，是不是等同於勞動法上所指涉的雇主及家戶內執法，同時需併予考量。

家事勞動的特殊性不在於時間上的切割，而在於這樣的勞動是一種非常心

理或生理活動密集、高度負荷的工作。照顧人的心理與生理處於高度負荷狀態。工作時間因家事勞動的特殊性，需全時或隨床照顧，亦有不明確的待命時間，難以有明確的規範。作為外籍看護工雇主端的個案家庭或案主需要有替代人力，在勞工喘息時提供服務。

勞動條件訂定可參考類似團體協商的概念，由雙方利益代表人協商後，再由政府進行全面的勞動條件規範，應先找到社會對話主體，惟目前雇主團體尚未形成。在家事勞動法制中，因為被照顧者的特殊性，傳統勞動保障的概念替換成消費者保護的概念，政府協助長期照顧制度市場化，建立公平環境。

二、外籍家事勞動人力

各界越來越重視長照相關議題，外籍移工成為支撐長照體系的重要支柱，歷年社福外籍勞工人數持續增加。長照體系藍圖中，家事移工政策規劃與權益保障機制亦應同步提升。應透過外籍家事勞動者適當訓練，提升照顧技能，改善整體照護環境。

三、家事勞動服務方案

勞動部於 2013 年 3 月 13 日頒定即日生效之「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」（勞職管字第 1020500437 號）[147]，為我國外籍看護工之多元聘僱模式開啟新紀元。外展服務模式係由非營利組織提供外籍看護工專業督導管理及定期在職訓練，的確有助於提升照顧服務品質及減輕家庭雇主之聘僱管理負擔，包括定期在職訓練、聘僱履約管理、外勞行蹤不明風險、繳交就業安定費及負擔外勞膳宿等[148]。陳正芬(2011)的觀察，唯有透過本國籍照顧服務員與外籍看護工的銜接與配合，以及需求評估與各種形式照顧計畫的連結，將外籍看護工的聘僱與管理確實整併進入長期照顧體系，外籍看護工的勞動條件才有辦法在長照機制的制衡下獲得保障[149]。但這模式直接挑戰了民眾使用習慣，因為他們習慣晚上有人在旁邊照顧會讓其較安心。配合長照服務法 2.0，可透過家事勞動與長期照顧體制的創新整合作法，讓長照服務有更多元的選擇。

第三節 研究建議

國人在高齡人口快速成長下，長期照顧的選擇有限，在 90 年代初期僅能以外籍移工作為主要選擇，三十餘年下來，遂建立起以外籍移工為主的照顧服務體系。在雇用期限不斷調整，最長已達十四年下，我們也需要接受外籍移工可能長期存在我國的事實，退場不會在短期內發生。

從保護法制的角度來看，工作型態個案化及多元化，從業員工未能充分認知到自身權益，工作時間與休息時間不易釐清，職業災害認定困難，勞動權益未能受到適足保障，長此以往造成留才不易，培訓人才持續流失。然而，家事勞工係在家庭中提供勞務，有別於一般廠場，且部分被看護者之家庭亦屬弱勢，相關工資或休息的強行性規定，勢必直接增加家庭經濟負擔，家事從業人員勞動權益法制化的標準實無法與一般雇主等同，確實有窒礙難行之處。

然而隨著長期照顧服務的健全及法制化，在追求衡平上或有可回應的方式，如「長期照顧服務量能提升計畫」下喘息服務的提供或普及性照顧網絡，提供失能者多元之長照服務，逐步降低弱勢家庭負擔。有關我國家事勞動權益保障方向建議如下：

一、研訂行政指導確明勞雇雙方權益

針對勞雇雙方已有共識之部分，評估納入訂定勞動契約重要約定事項及不得約定事項，藉由行政指導，導引勞雇雙方將基本權利義務納為勞動契約之一部，期以循序漸進方式形成社會共識。

二、休假與工資事項

建議針對休假事項，明訂至少 1 年休假日數，或工作 7 天至少要有 1 天的例假。工資的部分原則建議依契約自由精神，由勞資商定，輔以外勞輸出國在台辦事處與勞動力發展署間定期商定定型化契約內最低工資作為樓地板，另可參考新加坡和外勞來源國協定「備忘錄」薪資水準之模式。

三、喘息服務

配合在長照 2.0 服務量能已逐步成長下，分階段針對聘僱外籍家庭看護工之被看護者家庭納入喘息服務的作法，建議考慮長照法修訂擴大適用，解決被看護者在外籍家庭看護工休假期間的照顧需求及兼顧外籍家庭看護工的休假權益。喘息服務提供所需預算編列及服務人力或可透過相關法規訂定，以常態性的預算編列與人力運用管道增加而改善。

四、職業相關保險事項

建議推動為看護工投保保險，特別是意外險，如由雇主加保意外或疾病商業保險，讓家庭看護工可以擁有相關保險，在家事勞動者發生傷害或疾病時，可以將保險給付抵充以減輕雇主的負擔。建議以著重事實認定的商業保險為主，一旦外籍移工發生意外，即可領取保險理賠。

五、家事勞動從業人員職前及在職訓練

雇主得為其外籍家庭看護工申請補充訓練，原長期照顧服務法於 106 年 6 月 3 日正式施行，衛生福利部依照長期照顧服法第 64 條第 3 項雇主得為看護工作者申請接受中央主管機關所定之補充訓練。該法規定初次入國之外國人應接受中央主管機關公告指定之訓練。目前勞動部為辦理外籍家庭看護工補充訓練事宜，於跨國勞動力權益維護諮詢網站(<https://ppt.cc/fjB0bx>)建置外籍家庭看護工補充訓練專區，提供查詢補充訓練集中、到宅開課資訊及 24 小時免費數位學習課程，並已於網站放置四國語言數位學習操作手冊供自行下載運用，建議初次或非初次入國之外籍家庭看護工皆應定期接受相關訓練。此外，建議可師法瑞典，除了母國證照外，在台看護工再增加「語言」、「看護專業」等訓練並須取得證照，讓看護成為「高度專業的工作」[150]。

六、長照人力素質

未來我國長照體系的發展，建議施予家事移工長照之專業知識與技術的階段式培訓。透過職能與薪資掛鉤的思維，逐步加薪方式，吸引更多優質人力投入

長照工作，並鼓勵看護工提升自身的長照技能與累積經驗。若能提升移工專業地位，相信有利於提供更周延的保障措施的、申訴制度與喚起公眾的正確認識，並為未來將家事服務部門專業化做好準備。

七、家事勞動服務創新方案

最後，建議需從更為整體的角度來看待外籍看護工，而非僅只是長期照顧體系下的替代或補充角色。在可預見的未來，外籍看護工不會退場，預期將持續支持家庭，提供可及性高的照顧服務。如何以各種政策創新，如外展模式整合外籍看護工提供服務、結合日照中心轉介移工至雇主附近據點提供服務、結合社會住宅或家事服務券等，都可以有更為整體的思考。

第四節 結論

過去我國對外籍移工的使用習慣已深植國人心中，潛移默化變成一種對家事勞動先入為主的觀點。因而雇主在出現本國籍家事服務或居家照顧員的選項時，會希望後者提提共之服務等同於前者，進一步將兩者放在同一個天平上進行比較，進一步造成本國籍照顧服務員的高度流動，以致持續有著訓後難以留任的問題，原因還是在於他們不願意在這樣的勞動環境下提供家事服務。這些均是造成我國長期照顧服務產業低度發展，雇主高度依賴外籍移工的結構因素。目前家事勞工之勞動權益是以勞雇雙方合意協商訂定契約為主，短期建議藉由行政指導，導引勞雇雙方將基本權利義務納為勞動契約之一部。中長期建議以各種創新政策，如外展模式、結合日照中心、社會住宅或家事服務券等整合本外籍看護工提供服務，將照護人力做整體性規劃運用。提升長照人力之專業性與職業地位，透過職能與薪資掛鈎的思維，逐步加薪方式，吸引更多優質人力投入長照工作。

誌謝

本研究參與人員除本所勞動關係研究組張玉燕組長、簡慧茹副研究員，並包括國立中央大學法律與政府研究所許雲翔副教授、政治大學法學院林良榮副教授、中華民國勞資關係協進會康長健秘書長、國立政治大學勞工研究所成之約教授、國立中正大學法律系鄭津津教授、開南大學法律系黃鼎佑助理教授，在此深表感激。執行期間亦得到勞動部勞動條件及就業平等司黃維琛副司長及前處長陳慧玲老師、勞動力發展署跨國勞動力管理組蘇裕國副組長及跨國勞動力事務中心陳昌邦主任 提供諸多建設性意見，本部鐘琳惠參事及本所陳毓雯主任秘書對本計畫審查之支持與關心，使本研究更臻於完善，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] 邱祈豪，照護服務產業—家事勞動者勞動條件之探討，33，勞資關係月刊，12卷，2008年3月。
- [2] Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Organization (ILO),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460
- [3] 國家發展委員會，中華民國人口推估（2018至2065年），2018年8月，
https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=84223C65B6F94D72
- [4] 財團法人彭婉如文教基金會，居家陪伴照顧，
<http://www.pwr.org.tw/service/accompany>（資料擷取時間：2017/11/13）
- [5] 鄭文輝，藍忠孚，朱澤民，朱僑麗，李美玲& 沈茂庭，2005，我國長期照顧制度財務規劃研究，內政部委託研究計劃。
- [6] 衛生福利部，長期照顧十年計畫 2.0（106~115年），2016年12月，
<https://www.mohw.gov.tw/dl-46355-2d5102fb-23c8-49c8-9462-c4bfeb376d92.html>
- [7] 李雪雯，78歲老婦，照顧91歲的丈夫...數據證明「以老顧老」已成悲慘進行式，商周財富網，2017年1月24日，
<http://wealth.businessweekly.com.tw/m/GArticle.aspx?id=ARTL000080584>
- [8] 行政院，長期照護服務網計畫（第一期）—102年至105年，102年11月26日，
<https://www.ey.gov.tw/Upload/RelFile/.../de38a0eb-6a1a-46b4-acaf-d5ad76eb0235.pdf>
- [9] Gutierrez-Rodriguez, E. (2014). Domestic work—affective labor: On feminization and the coloniality of labor. *Women's Studies International Forum*, 46(Supplement C), 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.03.005>
- [10] 勞動部，外籍工作者—產業及社福外籍勞工人數，
<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=q1301&rdm=iq>
- [11] 鍾建屏，完善長照體系 正視家事外勞勞動條件，蘋果日報即時論壇，2016年9月14日，
<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20160914/948250/>

- [12] 勞動部，106 年外籍勞工管理及運用調查，2018 年 3 月 12 日，
<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/36422/>
行政院經濟建設委員會. (2008). 台灣照顧產業與人力政策.
- [13] 蕭文高(2009)，活躍老化與照顧服務：理論、政策與實務.，社區發展季刊
- [14] 衛生福利部：我國長期照顧十年計畫-101 年至 104 年中程計畫（行政院 101 年 10 月 23 日院臺內字第 1010061581 號函原則同意）。衛生福利部 2012：頁 22-24
- [15] 薛承泰(2011)，我國當前長期照顧政策研擬與困境，社區發展季刊，(136), 20-49.
- [16] 勞動部_勞動統計查詢網_就服職訓外勞統計資料庫-產業及社福外勞人數按開放項目分(民國 87-106 年資料)，網址：
<https://statdb.mol.gov.tw/evta/jspProxy.aspx?sys=100&kind=10&type=1&funid=wqrymenu2&cparm1=wq14&rdm=I4y9dcIi>
- [17] 勞動力發展署，外籍勞工工作資格及規定，資料擷取時間：2017/11/13
<https://www.wda.gov.tw/NewsFAQ.aspx?n=9C9CC6640661FEBA&sms=A1CA5B0D37C1A94B>
- [18] 蕭俊傑，勞動教室－管窺「家事勞工保障法草案」，台糖通訊，103 年 6 月，
<http://www.taisugar.com.tw/Monthly/CPN.aspx?ms=1383&s=13384806&p=13384938>
- [19] 「勞委會將持續蒐集各界意見，推動「家事勞工保障法草案」」
<https://www.mol.gov.tw/announcement/27179/15927/>（資料擷取時間：2017/11/7）
- [20] 湯文章（2010）：家事勞動者是否適用勞基法？《東方報》，2018 年 9 月 4 日，擷取自
http://eastnews.tw/index.php?option=com_content&view=article&id=88082:2018-09-03-23-45-32&catid=39:judge&Itemid=68。
- [21] 許家雋，《家事勞工保障法》應具國際視野，台灣國際勞工協會，2016 年 4 月 4 日，
<http://www.tiwa.org.tw/%E3%80%8A%E5%AE%B6%E4%BA%8B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E4%BF%9D%E9%9A%9C%E6%B3%95%E3%80%8B%E6%87%89%E5%85%B7%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E8%A6%96%E9%87%8E/>

- [22] 勞動部，第 100 屆國際勞工大會決議通過新的勞動基準，預估世界各地將有 5,300 萬至 1 億家事勞動者受惠，ILO 新聞稿，2011 年 6 月 16 日，
<https://www.mol.gov.tw/media/77412/2011%E5%B9%B46%E6%9C%8816%E6%97%A5-%E7%AC%AC100%E5%B1%86%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%A4%A7%E6%9C%83%E6%B1%BA%E8%AD%B0%E9%80%9A%E9%81%8E%E6%96%B0%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%9F%BA%E6%BA%96-%E9%A0%90%E4%BC%B0%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%90%84%E5%9C%B0%E5%B0%87%E6%9C%895-300%E8%90%AC%E8%87%B31%E5%84%84%E5%AE%B6%E4%BA%8B%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%80%85%E5%8F%97%E6%83%A0.pdf>
- [23] MARIA ALICE STOCK, SNAPSHOT ILO IN ACTION: DOMESTIC WORKERS 1 (2013).
- [24] F. MEHRAN, ILO SURVEY ON DOMESTIC WORKERS: PRELIMINARY GUIDELINES 5 (2014).
- [25] CONVENTION 189. Art. 7.
- [26] CONVENTION 189. Art. 9, cl. (a).
- [27] CONVENTION 189. Art. 6.
- [28] CONVENTION 189. Art. 5.
- [29] CONVENTION 189. Art. 9, cl. (c).
- [30] CONVENTION 189. Art. 11.
- [31] CONVENTION 189. Art. 12, cl. 1.
- [32] CONVENTION 189. Art. 12, cl. 2.
- [33] CONVENTION 189. Art. 10, cl. 1.
- [34] CONVENTION 189. Art. 10, cl. 2.
- [35] CONVENTION 189. Art. 10, cl. 3.
- [36] CONVENTION 189. Art. 9, cl. (b).
- [37] CONVENTION 189. Art. 13, cl. 1.
- [38] CONVENTION 189. Art. 13, cl. 2.
- [39] CONVENTION 189. Art. 15.
- [40] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION , FORMALIZING DOMESTIC WORK 2 (2016).
- [41]Id. at 3.
- [42]INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION , supra note 18, at 4.

- [43]EU, Opinion of the Committee on Employment and social Affairs, RR\1091107EN.doc 7.12.2015 頁 28/39. (最後瀏覽時間 11.11.2017)
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2016-0053+0+DOC+PDF+V0//EN>
- [44]Thüsing, European Labour Law, 2013, S.4-5.
- [45]Proposal of 7.5.1982, OJ C-128/2, Proposal of 6.4.1984, OJ C-133/1).
- [46]劉士豪，外籍勞工及其家庭成員社會安全權之研究-借鏡歐盟，台灣勞動季刊，Vol.51, 2017.，頁 33-35。
- [47]http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-82_en.htm(最後瀏覽時間 11.11.2017)
- [48]EFFAT, Domestic workers in Europe : Getting Organised! 2015. 頁 27。
http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf(最後瀏覽時間 11.11.2017)
- [49]For the purposes of this Directive, the following terms shall have the following meanings:(a) worker: any person employed by an employer, including trainees and apprentices but excluding domestic servants.
- [50] Opinion of the Committee on Employment and social Affairs。第 39 點建議，頁 36/39.
- [51]工時指令第 17 條規定，在符合某些情形之下，指令的部分工時規定可以僅部分適用(derogation)。其中第 17 條第一項第 b 款即提到家庭內的勞動者(family worker)。布蘭潘著，付欣、馬慶林、黃文軍等譯，歐洲勞動法(第二冊)，2017，頁 466-7。
- [52] Opinion of the Committee on Employment and social Affairs。第 36 點建議，頁 36/39.
- [53]http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1005_en.htm(最後瀏覽時間 11.11.2017)
- [54] Opinion of the Committee on Employment and social Affairs。第 4 點建議，頁 32/39.
- [55]德國工會聯合會國際工會政策部，家事勞動者終於不再被剝削了? 論新通過的國際勞工組織第 189 號公約(Hausangestellte – das Ende der Ausbeutung? – Das neue Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation) 2012, 頁 9。
<https://www.ada-bremen.de/2013/11/15/dgb-bundesvorstand-hausangestellte-das-ende-der-ausbeutung/>(最後瀏覽時間 10.11.2017)

- [56]M. Böning & M.Steffen, 家戶單位中的東歐移工: 問題與挑戰(Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten: Problemstellungen und politische Herausforderungen)<https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++535fb14baa698e28660007a6/download/2014-05-Migrantinnen-in-Privathaushalten.pdf> (最後瀏覽時間 10.11.2017) 2014, 頁 7。
- [57]公約第一條第一項。
- [58]公約第一條第二項。
- [59]E. Kocher, Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland, 頁 9,
<https://fdb.europa-uni.de/de/publications/07a1783d-a3f5-4563-869c-7c64962de2bd>, (最後瀏覽時間 10.10.2017)
- [60] Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland。頁 15。
- [61]Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland : Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, 2017, 頁 11。
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/Merkblatt7>(最 後 瀏 覽 時 間 10.11.2017)
- [62]Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Privathaushalten , 2015.S.44
- [63]部分工時與定期勞動契約法第四條第一項。
- [64] Richtlinie 2009/52/EG
- [65]K. Bertelsmann, Hausangestellte und arbeitsrechtliche Problemstellungen, 2014, 頁。
<http://www.bertelsmann-gaebert.de/downloads/hausangestellte-und-arbeitsrechtliche-problems.pdf>(最後瀏覽時間 10.11.2017)
- [66]本翻譯係採劉士豪教授之版本而定。請參考「德國所謂勞工參與」一文。
<https://www.mol.gov.tw/media/3810661/%E5%BE%B7%E5%9C%8B%E6%89%80%E8%AC%82%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%8F%83%E8%88%87-%E5%8A%89%E5%A3%AB%E8%B1%AA%E6%95%99%E6%8E%88.pdf>(最 後 瀏 覽 時 間 10.11.2017)

- [67] Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz).
- [68] Arbeitsrecht Kommentar, Krause, § 618 Rn. 30 ff. 4. Aufl. 2010.
- [69] Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland : Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber。頁 17。
- [70] V. Rieble und C. Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei hauslicher Telearbeit, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 4/2013, 頁 399。
- [71] 工時法第九、第十條。
- [72] 劉士豪，觀察德國備勤及候傳工作工時彈性的制度，台灣勞工季刊，2017.3 Vol.49, 頁 19。
- [73] 母親勞工保護法第八條第四項。
- [74] Winkler, SGB III Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl. 2015, § 296a, Rz 17.
- [75] U. Reuß, Bis 450 Euro Lohn für geringfügige Beschäftigung, 2017. <http://www.finanztip.de/minijobs/#c12019> (最後瀏覽時間 10.11.2017)
- [76] H. Lutz, Ausländische Pflegekräfte in deutschen Private Haushalten, 2015. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdosiers/211011/interview-mit-helma-lutz?p=all> (最後瀏覽時間 10.11.2017)
- [77] LAG Baden-Württemberg · Urteil vom 28. November 2012 · Az. 4 Sa 48/12.
- [78] <https://www.caregiver.org/caregiving-across-states-50-state-profiles-2014> (last visited: 11/21/2018).
- [79] NATIONAL MINIMUM WAGE ACT 1998.art1. §1
- [80] THE NATIONAL MINIMUM WAGE (AMENDMENT) REGULATIONS 2017.art2
- [81] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 1
- [82] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 2
- [83] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 3
- [84] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 4
- [85] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 6
- [86] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art4. § 7
- [87] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art5. § 1
- [88] THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art5. § 2

- [89]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art19
- [90]The Working Time Regulations 1998.art10. § 1
- [91]The Working Time Regulations 1998.art10. § 2
- [92]The Working Time Regulations 1998.art10. § 3
- [93]The Working Time Regulations 1998.art12. § 1
- [94]The Working Time Regulations 1998.art12. § 2
- [95]The Working Time Regulations 1998.art12. § 3
- [96]The Working Time Regulations 1998.art12. § 4
- [97]The Working Time Regulations 1998.art12. §5
- [98]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art11. §1
- [99]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art11. §2
- [100]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998.art11. §3
- [101]THE WORKING TIME REGULATIONS. art13. §2
- [102]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998. art13. §3
- [103]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998. art15. §3
- [104]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998. art15. §1
- [105]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998. art15. §2
- [106]THE WORKING TIME REGULATIONS 1998. art15. §6
- [107]EMPLOYMENT RIGHTS ACT 1996. art 74. § 2
- [108]EMPLOYMENT RIGHTS ACT 1996. art 74. § 3 (a)
- [109]Maternity Pay And Leave, <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>. (last visited Nov 12, 2017)
- [110]Maternity Pay And Leave, <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>. (last visited Nov 12, 2017)
- [111]Maternity Pay And Leave, <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>. (last visited Nov 12, 2017)
- [112]Maternity Pay And Leave, <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave> (last visited Nov 12, 2017).
- [113]EMPLOYMENT RIGHTS ACT 2002. Art80A. §4
- [114]Help Paying For Childcare, <https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs> (last visited Nov 12, 2017).
- [115]Employment Relations Act 1999 art76. §2
- [116]Employment Relations Act 1999 art76. §3

- [117]Employment Relations Act 1999 art76. §4
- [118]Employment Relations Act 1999 art77 §1 (a)
- [119]Employment Relations Act 1999 art77 §1 (b)
- [120]Employment Relations Act 1999 art77 §1 (c)
- [121]Employment Relations Act 1999 art77 §3
- [122]Employment Relations Act 1999 art78 §5
- [123]Employment Relations Act 1999 art79 §1
- [124]Employment Relations Act 1999 art80
- [125]GOV.UK, National Insurance, GOV.UK,
<https://www.gov.uk/national-insurance> (last visited Nov. 13,2017).
- [126]新加坡統計局, 2017, <https://www.singstat.gov.sg/>。
- [127]林國榮等. (2013). 外籍幫傭供需調查及政策影響研究 (行政院勞工委員會職業訓練局委託研究).
- [128]The Straits Times, 2009, “Maids not allowed to engage in MLM”, July 13.
- [129]劉黃麗娟(2012), 外籍勞工工權之保障, (行政院勞工委員會職業訓練局委託研究)。
- [130]Lee, W. Y., & Petersen, C. J. (2006). Forced Labour and Debt Bondage in Hong Kong: A Study of Indonesian and Filipina Migrant Domestic Workers. Centre for Comparative and Public Law, Faculty of Law, The University of Hong Kong.
- [131]照護服務勞動市場現況及今後課題’, 經濟社會發展勞資政委員會, 2012年2月, 民主勞總照服員事務局長朴大鎮口述
- [132]朴智順, 家事使用人的法律地位及政策課題, p. 37
- [133]朴善英, 家事勞動者法制度保護的立法課題, p. 127
- [134]Suhaimi, U., Farid, M. N., & Ruslam, P. (2013). The estimation of total domestic workers in Indonesia. ILO
- [135]ILO. (2006). The Regulation of Domestic Workers in Indonesia: Current Laws, International Standards and Best Practice. ILO.
- [136]ILO. (2018a). Decent work for domestic workers: eight good practices from Asia. ILO.
- [137]ILO. (2018b). Promoting decent work for domestic workers and elimination of child labor in domestic work: Ten emerging good practices from Indonesia. ILO
- [138]ILO. (2016a). Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward.

- [139]ILO. (2016b). Formalizing domestic work.
- [140]Ministry of Labor and Ministry of Health and Welfare, Taiwan (2017)
<http://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-3550-113-xCat-T02-1-20.html>;
- [141]Ministry of Manpower, Singapore (2014)
<http://stats.mom.gov.sg/Pages/Employment-Summary-Table.aspx>;
- [142]Census and Statistics Department, Hong Kong (2017)
<https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/so30.jsp>;
- [143]Statistisches Bundesamt, Germany (2017)
<https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/LabourMarket/LabourMarket.html>;
- [144]World Bank (2017) <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- [145]ILO. (2013). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection.
- [146]Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. ILO
- [147]勞動力發展署 (2014)。外籍看護工外展看護服務試辦計畫。取自
<http://www.wda.gov.tw/home.jsp?pageno=201111160007&acttype=view&dataserno=201304110001>
- [148]行政院雲嘉南區聯合服務中心 (2013)。勞委會試辦外展看護服務，並非擠壓居家服務市場。取自 http://www.yctc.ey.gov.tw/News_Content.aspx?n=7746AA74C8FC64EF&s=AA4C1182EE1C9260
- [149]陳正芬，管理或剝削？家庭外籍看護工雇主的生存之道，台灣社會研究季刊，85期，2011 / 12 / 01， P89 – 155。
- [150]專家建議：移工須受訓 拿居服員證照，聯合新聞網，2017/03/24，
http://tthuman.com/news/ins.php?index_id=206&index_m_id=8

附錄一、深度訪談題綱

本研究案期望透過深度訪談，瞭解現行制度下家事勞動者之工作狀況（包含工資、休息、休假、特休、請假、職災與保險等勞動條件）、面臨問題、勞動權益保護實施現況、相關法規需考量之議題與配套及相關建議等。基於此，有下列問題就教：

1. 家事勞動從業人員的勞動條件及權益立法是否可行？
2. 如家事勞動從業人員的勞動條件及權益立法具備可行性，是以擴大適用方式納入勞基法，或另立專法？
3. 如家事勞動從業人員的勞動條件及權益立法，與就業服務法（外國人從事家事勞動）如何調整？
4. 如家事勞動從業人員的勞動條件及權益立法，下列規範事項的訂定原則為何？
 - (1) 工時規範
 - (2) 加班費計算標準規範
 - (3) 休假規範(如保障休假，工作七天應休一天不得以加班費代替)
 - (4) 職業災害或職業病時雇主應附的責任規範
 - (5) 雇主協助事項(家事勞動雇主或其家屬，同時亦為長期照顧服務法或身心障礙者權益保障法的服務對象，在家事勞動者休假時，政府需協助填補人力空缺)
5. 家事勞動者勞動條件或權益立法對我國長期照護制度的影響？
6. 家事勞動者勞動條件或權益立法與長期照護制度間需要如何調整，或設計配套措施？
7. 對家事勞工勞動權益保護法制修正方向的規劃或建議？

附錄二、深入訪談摘錄

受訪人 1：外籍看護工 2 位

- 一、 希望可以設立一般性規範，因為看護工不是一份簡單的工作，工作 24 小時。
- 二、 希望可以建立周休一日的制度，希望至少可以每個星期天休假。
- 三、 希望能在合法的管道下轉換雇主，因為我們所需要的是一份穩定的工作。
- 四、 應該使看護工和一般勞工遵守相同規範，都需要受到相同規範的保護。

受訪人 2：日本學者

- 一、 目前日本就家事勞動者與家內勞動者的定義與規範皆尚未有明確的規範與定義，不過依據勞動基準法第 116 條第 2 項，家務管理員並不適用於勞動基準法，而家務管理員係屬於家事勞動者；行政解釋上（昭和 63・3・14 基發第 150 號）：「從事家事工作者稱為家務管理員，在法人雇用且受該法人之管理人或其家屬指揮監督下從事家事者，亦屬於家務管理員」。家內勞動者在家內勞動法，係指於家內受委託人委託於家內提供勞務完成工作者，日本家事勞動者目前是並不適用於勞基法的勞工，反而家內勞動者雖然並不是勞工，但卻有家內勞動法所保障。
- 二、 過去以及近年皆未有聽聞有相關家事勞動者之保護規範或相關政策。
- 三、 最近有一勞資爭議判決「醫療法人衣明會事件」（東京地方法院判決平成 25(2013)・9・11 勞動判例 1085 號 60 頁），但家事勞動之勞資爭議於實務中仍非常少見。
- 四、 未來家事勞動政策方向：
 - （一） 為了引進高度專業技術外國人，在國家戰略特區（東京，大阪等），就高度專業外國人攜偶於日本工作，且該配偶本身亦有工作而無法自行進行家事工作者，我國將允許該家庭攜帶外籍家務管理員至日本本國。
 - （二） 於 2000 年長照保險法施行後，雖有提供長期保險法上的給付，惟該給付有其上限，若超過其上限制則被保險人須自己負擔額外的照顧費用，由於家事勞動者之雇用費用較低，故可預期未來家事勞動者人數會增加。
- 五、 現在大部分的家事勞動者皆為日本人，而外籍家事勞動者非常非常少，雖然日本已自 2008 年開始引進外籍看護工，但整體看來外籍看護人數依然相當少，且大部分外籍看護工是在安養中心從事照顧，而非屬於家事勞動者。

受訪人 3：國內學者

- 一、 家事勞動者之勞動型態自有其特殊性，若以工時為例，家事看護工作者亦能採輪班制，並非不可行之，要求單一自然人能完全照顧另外一位自然人，本身即不合理。
- 二、 若要聘用移工，則需將其視為本國勞動者，不得有勞動條件歧視，否則即違反國民待遇原則與本國憲法之平等原則，移工應屬於補充性人力而不能

- 成為替代性人力，故自然應明文規定移工與本國勞工有相同之勞動條件。
- 三、監護工作者，確實有較長的待命與備勤時間，但仍可規範其工作時間，因其工作特殊性，即使 24 小時都在雇主家中，亦難稱其有進行 24 小時之勞務，故仍可進行相關規範，若是真的有夜間照護需求，則自然屬於延長工作時間，但可用輪班、喘息服務以作為替代方案，監護工作者如一般勞工一樣需要休息，故亦應受正常工時保障，單一勞動者 24 小時照顧他人本身即為不合理之存在。勞動基準法係最低標準，若此最低標準無法符合實務狀況，則可以考慮開設特殊條款或做相應修改。

受訪人 4：財團法人

- 一、最理想當然是如同勞基法規定，一天工作原則八小時，但以台灣長照現況，可行性上而言，我們認為最底限為每天連續十小時的休息時間，對雙方而言也都是妥協，雇主確實有照護需求，這對勞工也是非常低標的規範。臺灣人對長期照顧的想像是一對一照顧，以國外而言，有重大需求者會有兩至三人輪流，應該是可以輪班的。臺灣目前的居家服務，也是延續了一對一照顧的想像，所以我們派去的服務員也都是一個，不論受照護者失能程度，但像其他國家，例如日本，若是非常嚴重的情況，而且輔具不夠，今日受照護者要洗澡，他們會派二人，甚至去一台洗澡車需要三人，都是在法律上有規定的，台灣目前完全都沒有這樣的相關規範，也是長期照顧制度需要跟上的。
- 二、有一個關鍵問題：就是自由轉換雇主是否有可能？轉換雇主對於一般勞工是非常基本的權利，但在外籍看護卻面臨如此的情況，在勞動權利或人權上是很大的侵害，我們認為應該先解決這個問題，若我們能開放自由轉換雇主，未來移工若需要轉換雇主，可以透過政府建立的平台為媒介，盡量不要再透過仲介。
- 三、我們認為連續十小時是非常基礎的，最理想的情況是當有連續十小時需求時，政府的喘息服務可以進來，因為我們認為連續十小時是非常基本的，所以不能包括待命時間，待命屬於工作時間。

受訪人 5：機關

- 一、受照顧者家庭依現在適用家事勞工的狀況可以應付，不用額外付出人力照顧，可以專心在工作上，如果加重受照顧者家庭負擔時，可能就會影響其本身的工作，所以勞動部就比較為審慎。
- 二、勞動力發展署有每年定期跟外勞來源國進行協商，協商勞動條件的提升，目前主要四個國家：印尼、越南、泰國及菲律賓，定期召開雙邊會議，訂定勞動契約的範本，家事勞工因為沒有勞基法的適用，所以契約範本對於家事勞工非常重要，雇主透過仲介與移工簽訂契約範本，送至外國駐台機構辦事處認證，具有一定拘束效力。目前工資工時及休假都有在這契約範本內訂定，當然規範不如勞基法強制規範那麼細緻，但至少基本保障，因為長期照顧人力的不足，例如我們常想到做六天休一天，不過在外籍勞

工的狀況，沒有辦法修到這一天的休假，雇主寧願每個月給加班費，讓他協助家裡處理，事後雙方再協議補休假時間，這些移工考量賺錢寄回家，多數情形通常會願意，這是家事勞工在休假上比較難處理的地方，在契約裡面大概都會規範到七天有一天的休假，至於如何修正再經由勞資雙方議定。在保險部分，是通過商業保險。職災部分，主要依據契約的約定，也就是依民法相關的規定，讓雇主負一定民事責任，因為當初簽訂的是契約形式，這雖然不盡完美，但有基本的保障存在。

- 三、再來關於工時的部分，國人習慣將外籍看護工聘進後，不是只有照顧受照顧者而已，還有包含其他工作，例如燒菜煮給全家吃，在正常情況下，工作範圍應該只是針對受照顧者而已，但我們習慣將外籍看護工作當作幫傭看待，導致外籍看護工的實際工作情況會變成完全不符合當初的約定，但外界的看法會是外籍看護工照顧受照顧者時，只過是推推輪椅、推去曬太陽，平常還是可以玩手機，他的工作負荷不是很大，勞資之間的觀念如何做弭平？其實外籍看護工也不是相對這麼弱勢，現在因為通訊軟體的發達，有很多資訊會在他們的社群裡流傳，可能不是一定要強調法制的部分，而是在強調其權益保障如何落實。
- 四、勞動檢查牽涉公權力進入一個住家，即使是刑事的搜索都需要搜索票，更何況是行政檢查要進入住家內，這有相當的難度，但可以透過各地方政府的外勞查察員，外勞查察員主要是進入工廠針對外籍勞工的生活狀況作了解。可以強化仲介的義務，仲介既然有收受仲介費用，應該定期對於外籍家事工的生活狀況及工作狀況作了解，平常要建立溝通管道，甚至定期與雇主進行外籍勞工的工作狀況的訪談。

受訪人 6：國內學者

- 一、勞基法是適用於企業的營業場所或生產場所等具體的組織管理性的勞工，與家事勞動者的工作型態差距甚大，所以完全適用勞基法是不可行的，也會有很多問題，例如：工時計算、職業災害或職業病的認定與責任釐清。
- 二、大部分監護工是住在雇主家中，有可能 24 小時照顧，建議外部資源進入讓 24 小時照顧有些舒緩，雙方對於工時約定的安排，例如：哪些時間可以休息，哪些時間必須要處理事務，這樣透明的資訊就可以討論是否合理，可以制定原則性規定有個依循，再依不同情況或需求調整、約定。
- 三、社區型照顧取代在家照顧，或以輪班方式照顧，可以避免 24 小時相處與接觸。
- 四、可以強制加入勞保，如果要減低雇主的成本，可以成立一個專門的職業工會。
- 五、我們大部分都是關心勞工或外勞的權利，但有些雇主本身也是病人、弱勢。
- 六、有需要考慮家庭不要僱用改以購買方式，最好是有機構派人、家庭是消費者買服務的方式比較好，機構也比較可以承擔雇主責任和落實法令，類似於派遣關係。

受訪人 7：國內學者

- 一、不太可能用勞基法去處理，若要用勞基法可能要分一個章節來規範；因此若有家事相關立法會較有可能實行（專法方向處理），像香港就是用契約規定哪些國定假日去符合移工的放假習慣和需求（依國籍：齋戒月、聖誕節。給予國定假日）。
- 二、兩年前有一個外展方案，他是指一個移工搭配一個台灣人一起去照顧，移工住在機構，這個方案應該說是一個創舉（機構聘移工），這樣就會符合勞基法的規定，但這好處是移工在機構，可以有語言的學習，有能力去增加技能訓練之類的，但這模式直接挑戰了民眾使用習慣，因為他們習慣晚上有人在旁邊照顧會讓其較安心。當初的外展方案是年輕照服員配一個移工，那時這方案做的不錯是因為他們在日照中心的附近，移工住附近直接就去工作，有沒有可能某部分社會住宅跟日照能有些結合。

受訪人 8：勞工團體

- 一、無論是納入勞動基準法或另外設置家事勞動法，皆是為了保障家事勞動者的核心勞動權益，而家事勞動者係由自然人聘僱另一個自然人，且勞動場域係在自然人家戶之中，在這樣特殊的勞動關係下，我想訂立專法可能是比較適合的方向。
- 二、縱使家事勞動者的工作有其特殊性，但勞動者依然需要有正常的工作時間與休息時間，此為最基本的保障，故工作時間自然應有明確的規範，雖看護工作者為監視性工作，但長期的待命時間對於勞動者而言亦不能說是充分休息，確實依現行《勞動基準法》的相關規範可能無法符合家事勞動者的狀況，但針對工作時間與休息時間仍須有明確規範。
- 三、目前實務中有企業主直接至勞動力輸出國聘用產業外勞，經訪問後發現多數藉此方式來台的移工表示因為不需仲介費用，故各項勞動條件皆較好。
- 四、由於自然人僱傭的關係，勞動檢查難以進入家戶之中，若由營利或非營利團體承擔雇主責任，以派遣的方式指派家事勞動者提供勞務，則相對容易使勞動者受到法律的保障，並較可落實排班輪班制度，無論是本國籍或移工在此制度下都較有保障。

受訪人 9：國內學者

- 一、監護工作係國家長照制度的一環，政府確實有跳出來訂立定型化契約的必要。政府應考慮到的是消費者保護還是勞動保護，亦或是結合兩者來思考，如電視第四台的價格是由主管機關介入，對買方與賣方皆有基本的規範，若能在前端將兩者皆進行控制，則可以明確需求者與提供者的狀況，也能了解長照的需求，故政府應考慮是否建立一套完整、明確制度來進行管理，自然會需要法令規範。
- 二、近年東南亞經濟越來越強，移工移入越來越少，若移工仍是以低廉的勞動力作為切入點，未來必然會有無移工可用的狀況。
- 三、建議應依現行法令微調，取其各自適用範圍或經協商後訂定特別條款，是

否定立專法還需要多考慮，而勞動條件的規定應該可以考慮以地域別作為區別，訂立專法之成本與效用需考量且立法難度偏高，建議應以現有法令之規範進行修改應是現行可行之方式。

- 四、公定版的定型化契約是一定需要制定的，對於應約定與不得違反之事項，必然需要有明確的規範。而因為長照制度之家事勞動者，其勞動型態不若一般勞動者，故可引進消費者保護的概念，而非單純的勞資關係概念，因其無法以一般勞動檢查進行違規的查核，而監護工作者亦難以組織工會，故可建立類似消保官之戶民官制度接受申訴並查核，在輔以社工及勞檢單位進行雙方權益之維護。
- 五、由於長照的需求者亦是需要保障的對象，故以保障面應該非純粹的勞動保障，而是應該加入消費者保障的概念，政府應有建立公平消費環境的立場，建立利益代表機制以作為談判的代表，建立類似團體協商的概念，惟若賦予監護勞工罷工權利，會影響受看護者之生命存續，但監護勞工因其工作特性難以發揮團結權，故應由政府進行類似基本工資的制定，由雙方利益代表人協商後，再由政府進行全面的勞動條件規範。

受訪人 10：仲介團體

- 一、不要將勞動基準法全體就適用在其身上，只要就部分條文作備忘即可。要把工作規範訂清楚，讓勞工可以看到工作規範的內容。
- 二、所以休假規範可能也是一個需要非常清楚定義的部分。
- 三、現在雇主將照顧老人的工作交給外勞或仲介來處理，這是顛倒的，因為我們對於外勞是許可制，資格符合才能引進外勞，所以照顧的責任應該在雇主上，可是台灣現況是丟給仲介或外勞，只付薪資就當成沒有責任了，這是錯誤的。外勞就算有照顧專業也不能從事任何醫療服務，本國也不行。
- 四、本國籍和外國籍一定要區分，中間也許會有接近的地方，也會有拆開來的地方，畢竟在台灣，本國籍勞工可能十四天休兩天，就能回到家裡休息了，但外勞不一樣，他們要回家，時間就不一樣了，還有機票錢等等要考量，另外，這個機票錢該由雇主負擔嗎。
- 五、我個人覺得可能十年後，這個法就能更容易的訂定。最後可能因為國際的壓力，我們對於人權更於注重，現在甚至有外勞權利比本國勞工更高了，他們的權利的確很重要，但我們的也很重要。
- 六、現在駐台的外國辦事處可以保護他們在我國的人民，所以那個契約都已經非常完善了，例如漁工，在船上的工作權利及在陸地上的住處等等，都已經有非常充足。執行面也有外勞事務科的人員會負責檢查，而且現在外勞幾乎都有手機，會在社群上和其他外勞分享，所以勞動契約在那裡與否雖然重要，但更重要的是執行者的態度。
- 七、本國人請本國人至少 28000 元，請外國人加上吃住還在 25000 以內，而且本國人的問題是不願意住在雇主家，比較不願意做額外的工作。

受訪人 11：工會

- 一、要完全適用勞基法在目前是沒有可行性的，因為要自然人雇主負擔勞基法的義務負擔太大，應該要立專法的方向。
- 二、工時的規範很重要，可以改以制定休息時間、例假不能用加班費替代，其他部分以勞資協商，包含國定假日、特別休假部分。確保休息時間延伸出來的問題可以用長照喘息服務來支應，建議可以制定明確的服務量或服務內容之下給付的內容，若超出的話就應該額外給付，類似於契約約定外的勞動。職災比較難認定，但可以制訂類似於墊償基金制度，若發生職災就以墊償基金先給付，若無法以單一雇主負擔，政府就應該負起責任解決。
- 三、家事勞動法的立法對於家事勞動者的勞動條件與雇主應負義務會明確化，有制度性的誘因，使本地雇主不會直覺認為外勞比較便宜，而改找本地的照護機構或社區型照護。
- 四、應該要考慮到雇主的立場，但也要確保勞工的喘息照顧服務。

受訪人 12：國內學者

- 一、家事勞動者有非常多類型，勞動安全需求高是需要被保障的。
- 二、以專法方式比較好，勞基法較屬於規範傳統勞動型態。
- 三、有人提案比照第一類由單位聘用再派遣以符合工時規定，但這樣高成本因素下就不會有人想聘用外勞，且理論上應該要在該國受訓和一定語言能力，但沒有邦交與聯繫方式無法查證，源頭管制、分配到各地方都無法管制。
- 四、低薪的家事勞動者及不安全的勞動條件不利於長照制度的推行，無法吸引本國勞工也沒有誘因。長照人力市場的低薪無法幫助到本國人就業，雖然可以減輕本國人的負擔，如果要政府負擔就必須要訓練長照人員以及推動證照制度，讓長照變成專業。

受訪人 13：機關

- 一、要制定勞工的勞動條件要考慮到照護的特殊性，當勞工權益要高漲到一個地步時是否會影響到受照顧者的權益。大多數都是自然人僱用且並非是為了從中營利，所以需要考量雇主的可負擔性及帶來的衝擊性。
- 二、民國 87 年 4 月時有納入勞基法中，不過半年後就停止適用，原因在於工時、休息時間及職災很難認定，勞基法本身是規範雇主营利生產獲利的過程而給予勞工基礎保障，但家庭與一般場所的生產管理很不同也有所區別，如果要全盤納入勞基法是不可能的。若列入勞基法第 84-1 適用，在待命時間是否要認定為工作時間，且勞工還是可以拒絕加班但造成的照顧的空窗。若無法負擔家事勞動者的成本，就會推派家庭中的女性來照顧，造成女性放棄自己的工作。
- 三、可以加強就服法的自由轉換、各地方機關的查緝和申訴管道、雇主教育訓練等等
- 四、工時規範的話就是增加勞工協商空間，給予一些指導原則、令釋方式，或

者反向思考制定休息時間等等，如果要規範休假規範，喘息服務也需要大量提供。加班費計算就照實計算，每日延長工時計算跟待命時間密度有關，也應該要考慮到雇主可負擔性。職災補償是否比照勞基法，在法理上困難性大，可以強制為勞工加保職災保險比較可行並提供適當醫療。

- 五、如果要落實家事勞動保障，勢必要另一名家事勞動者協助，就是喘息服務的推動，並考慮定型化契約規定應記載與不應記載的項目以符合家庭照顧的特性。

受訪人 14：雇主

- 一、如果有配套措施可以減輕雇主壓力或許可行，比起加入勞基法，我認為另立專法可行性比較高。
- 二、有償的給薪假又要找另外的外勞替補位置，這樣雙重的壓力對於雇主來說很不符合現實和不公平。
- 三、若提高外勞的勞動條件，對於雇主的負擔及成本會增加許多，如果有照顧空窗期建議給予喘息服務或政府補助，以減少雇主的負擔。
- 四、之前聘僱的外勞來不到兩個月就提出轉換雇主要求，對於雇主來說已經花費這麼多錢和成本，損失很大，且外勞在找到新的工作前，原雇主不能重新聘僱新的外勞，需要等待外勞找到新工作且行政流程都要處理完畢，這樣的等待時間太長，建議可以縮短一些行政程序時間，解決空窗期間的問題。

受訪人 15：仲介

- 一、與其規範工時，倒不如規範休息時間，基本最低休息時間例如有八小時、十小時，若夜間受照顧者有起床幾次，則勞工白天要有給予多少休息時間，這樣的規範對家事服務人員較為合理。關於休假的規範，若要立法，喘息或替代人力是一定要有的，否則即使立法也做不到。
- 二、各國的勞動契約規範大同小異，有提到休假規定，和剛剛提到的工時、休息時間問題，其中休息時間有提到需有八小時，已經有規範，不過實際上運作很難。這些勞動契約是經勞動部一個專職負責對外負責來源國的部分協議出的內容，不是單方向由來源國訂定的，因為這些勞動契約還是需要遵守我們的法律，所以有雙方面的溝通才訂定的，但訂定的還是不夠詳細。
- 三、本國籍如果在醫院會可能願意做，在家庭的比較不願意，而且雇主也是負擔不起，每個月六萬元起跳，一天兩千塊起跳，兩千二百元已經算是最低的。
- 四、由長照機構引進外勞再為派遣，那我認為可行。依之前弘道的經驗，只要是派遣，都是由仲介來做最為適當，可解決雇主的空窗和假日的替代喘息人力。補足空窗，例如外勞休假的空窗，外勞逃逸後三個月不能請外勞的空窗，補足這些空窗是很重要的，不能讓雇主鋌而走險請非法外勞。
- 五、目前大部分使用的勞動力為外勞，家庭第一考量是外勞，再來就是養護機構。

- 六、請外勞原因是希望可以二十四小時陪伴，但本國人較不願意，更不願意夜間在雇主家。
- 七、一般雇主無法接受短時間的照護，例如送餐、幫忙洗澡等等的本國籍勞工，卻選擇外勞，就是因為病人雖然可以行動，但需要一個人在旁邊看著他，二十四小時在身邊陪伴，以防發生意外，是雇主最需要的服務。
- 八、一定要讓家事勞工休假，我們這裡要求每個月至少一天。香港強制每個禮拜天放假，很多在那的外勞就會抱怨存不到錢，還是想要來台灣，他們只想要每個禮拜休一天假。所以休假部分要保留一些彈性，可能交由勞資協議。
- 九、以印尼為例，印尼政府希望薪資可以提高。他們希望可以調到跟廠工差不多，跟基本薪資不要差太多，雇主可以扣膳宿費。。

受訪人 16：協會

- 一、目前最複雜的問題應該出在工時，雖然會站在保障雇主的角上，確實沒有替代照顧的服務很麻煩，但就國家進步的角度，情勢是在改變的，宏觀面而言還是要進行立法的。
- 二、我們現在遇到國際壓力，除了有國際公約問題，日本也開放外籍勞工，未來大陸老化人口增加後，可能也會開放，外國也會吸引家事勞工。
- 三、之前我們曾參與勞動部的走動式外勞（鐘點外勞）的討論，以國家職聘或單位聘雇，統一提供宿舍，走動式替補現在不足的兩萬人力，這是可行的，弘道基金會也試辦了三年，不過因為限制過多，沒達到預期的目標。
- 四、我覺得工時的規範，現在也只能維持以合意的方式，可能直到長照的資源發展到一定的程度後，這個問題才較有討論的空間。

必須要將外籍看護者融入長期照顧服務

受訪人 17：機關

- 一、如有長期照顧制度的規畫及施行或其他配套措施，則較易達成社會共識，增加立法可行性。
- 二、若家庭看護工調整至基本工資，考量聘有看護工雇主之經濟狀況，不宜一次到位，縱需調漲宜採逐次調整，以保障我國民眾權益，避免負擔過重。
- 三、家事勞工之工作具間歇性及不定性，其工作時間、待命時間及休時間不易釐清，工作時間難以計算。家庭看護工之工作內容與被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此宜由勞雇雙方自行議定。
- 四、如應給予家庭類外勞基本工資、比照勞基法之特休假、婚喪事病假等，若一旦施行，雇主恐因不小心違反相關規定導致被廢止聘僱許可，且將被管制2年不得再以同一雇主名義聘僱外勞，而外勞將可轉換雇主。即道德之潛在風險，外勞是否因未符合其理想工作，將以雇主未遵守本法相關規定而要求轉換雇主，致生勞資爭議，不可不慎。
- 五、工時規範部分，家事勞工之工作具間歇性及不定性，其工作時間、待命時間及休息時間不易釐清，工作時間難以計算。且家庭看護工之工作內容與

被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此宜由勞雇雙方自行議定，並規範家事勞工至少應連續休息 8 小時之時間，以維護家事勞工之身心健康狀況。(家事勞工保障法草案第 9 條)，鑒於家事勞動者工作具間歇性及不定性，勞資雙方都不易認定及切割，或可參考「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，以書面勞動契約先行約定認定方式。

- 六、基於照顧勞工的立場，應於明定延長工時之認定原則，及延長工時工資之規定，以利勞資雙方有所遵循，從勞基法角度來講，這也都是很核心的勞動條件。若非以專法規範，則建議以行政指導供雇主與家事勞動者約定工時參考，但行政指導恐怕就沒有法律上的效力。

受訪人 18：本國看護

- 一、我們是二十四小時，病人出院我們就下班，這是很正常的現象，就算做二十四小時也感覺很輕鬆。工時因為可以自己選，所以沒壓力很輕鬆，雖然工作很多種，但醫院的工作就是這樣。
- 二、對，一定是要全國統一的薪水，不要別人一小時一百塊，我們卻幾十塊而已。
- 三、二十四小時對於一般家庭已經是非常大的負擔了，不像工廠能夠一直加上去，當然也會有比較好的，除了基本的薪資外，還會另外給紅包等等。
- 四、本國的家事勞工很少願意住在別人的家中吧。

受訪人 19：本國照服員

- 一、家事服務的職業性質非常特殊，沒辦法和其他職業一樣正常上下班，例如工時會是一個很大的問題，再來是我們在精神上的耗費及勞動力上的消耗都非常大。
- 二、家事勞動的環境不像外面看到的，對於家屬而言可能只是把屎把尿的工作而已，但其實內容是非常深入的。很多家屬會覺得我沒有讀書，有很多類似這種的歧視，我認為這是台灣人的通病，我在國外看到這個行業是被尊重的，而且薪水很高，國外的立法較周全，例如有居家照顧，到案主家工作內容、工時多久等等都有明確規範，雇主也會明確知道勞工到家中能做哪些工作，不像台灣請外勞都是當作傭人在用，讓他們去掃落葉等等雜物，國外請印尼傭、菲律賓傭，聘僱時的工作內容就是實際上的工作內容，台灣對這個的觀念非常薄弱。
- 三、台灣引進的輔具還是太少了，正常的輔具不論是一對一還是一對多，都應該讓使用者能用的順手才對。

受訪人 20：外籍看護

- 一、我工作的地方，外籍跟台灣籍都一樣，工資和工作內容都一樣。
- 二、我們不論有無吃飯休息都固定扣除我們兩個小時的休息時間，一天雖然做 12 個小時，但只給 10 個小時的薪水，而台灣籍的卻沒有被扣除這兩個小時，他們做 12 小時就給 12 小時的薪水，關於這個問題，我有跟仲介說過，我們這兩個小時被苛扣，但都沒有改善。

- 三、在簽約時，雇主都直接拿一大疊文件給我們簽名，我們根本沒有時間看，雇主也不可能給我們看，我們完全不知道內容。
- 四、來台因為費用最便宜，而且門檻很低，其他國家要花很多時間考試，例如想去日本，要畢業於好學校、工作經驗三年、會寫日文，還需要經過篩選程序，所以很困難。不過台灣就比較低，就算不會中文也可以來，仲介有時找不到人，門檻還會更低。
- 五、每個仲介支付費用不同，工廠的有到 7000 元美金的，而我是 3500 元美金，之後每個月要給仲介 1500 元新台幣，我也不知道每個月給的是什麼項目，第一年來台灣要 1800 元，第二年 1600 元，第三年則是 1500 元。
- 六、我之前有因為受傷休息過一個月，少了一個月的薪水，而且還要自己付醫藥費，我認為發生職災應該由雇主負擔醫療費。

附錄三、座談會議摘錄

一、第一次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一)大部分雇用家庭看護者，其家庭來說家中老年長者或有生病者、殘障者或有需要特別照護者，家庭也不是很有錢，其雇用家庭看護或幫佣的時候，什麼事情都叫外勞去處理。
- (二)要進行勞動檢查進入一個家庭當中會不會有隱私權的問題，另外許多家庭是弱勢若要要求完全符合家事勞動法的規範下會找不到替代的勞動力來協助。
- (三)應漸進將勞動條件提升，應分階段分期的慢慢實施讓其達到跟市場的勞動者一樣的條件。

與會者二：

- (一)應該去思考其工作時間和休息時間如何去區分，若外籍勞工在其母國不輸入的情況下我們應該要怎樣去處理。
- (二)勞動部和衛服部應從整個人力規劃去看所謂家事勞動者的來源，透過政策去思考是不是只有外籍勞工。
- (三)工作時間沒有辦法確定的情況下，工作內容由雙方去討論，對於受僱勞工這樣的個別勞做關係，我建議應該是要有一個勞動契約範例，從這去處理、引導。
- (四)因為環境和一般工作的職場不太相同，我比較喜歡是專章部分去處理。勞動法面對 21 世紀需要有一個彈性的勞動法制，法律條文會有彈性，安全在社會保障的部分要將其包含在內，其彈性應該是在勞動保護法的彈性，但勞動保護的社會本身其安全要把他架構起來。

與會者三：

- (一)照服員訓練後蠻多都是照護家裡長輩，投入勞動市場不多，那至於外勞，猶如與會者一說 17000 元，印尼政府有預告一年想調整 1000 元，不然印尼就不輸出人力，因為台灣的輸出外勞七成都靠印尼。而泰國是需要適用基本工資，適用基本工資才讓他們勞工來。越南來做家庭看護，來都是騙人的，他們不想做家事勞動，只想去工廠工作或到養護機構。所以國內家庭看護其轉換雇主頻率之高，如果雇主沒有給每個禮拜休一天他們就不想做。大多都想轉到工廠或是養護機構（因為適用勞基法保障範圍基本工資）。
- (二)雇主很多都是弱勢，如果不找一個外勞就必須退出勞動市場，如果退出想再進入勞動市場非常困難。對於適度提高外勞的薪水是贊成的，不然如與會者一說的未來沒有人要來台灣工作了。對於外勞來說他們

認為台灣對外勞的人權保障非常的好，全世界沒有一個國家可以跟台灣比。台灣去跟其他的國家談，他們都肯定我們的保護。

- (三) 剛剛與會者一說的這些家事勞動是否要立專法或是專章，是要漸進的不能一下子就直接倉促上路，因為受害的會是這些弱勢家庭。
- (四) 勞基法本來就是工廠法，拿來服務業就很多窒礙難行，何況拿來家事勞動，要依每個行業的特性立法，商業的勞基法，家事的勞基法，讓勞基法適用各行各業，是要探討的問題。
- (五) 若外籍移工可以自由轉換雇主，可能一個禮拜就不做，贊成政府聘雇，可以確保所有的勞動條件。現在的情況，很多雇主是非常的弱勢。

與會者四：

- (一) 家事勞工目前沒有納入勞基法只是依照其勞動契約來做彼此權利義務的依據，常會面臨問題是包括工資問題還有工時長及沒有合理加班費，再來就其休息時間和待命時間及面臨職業災害和職業病都無法獲得補償，因為不在勞基法的保障範圍內。

與會者五：

- (一) 因為外勞在社會製造出一個形象跟氛圍，讓大家覺得家事服務就是任勞任怨。所以這樣的情形下使用者（雇主），可能搖身一變成雇主的身份並進而挑剔家事服務員。政府現在政策還是界定照護責任本身應該是家屬，在這情形下我們提供任何服務，都是一種補充、救急式的或是很基本的。
- (二) 職場上來說，病人移位問題，是一個很有技術性的工作程序，不管是職前訓或是在職訓都一再教導防範，甚至都發給服務員一條護腰，仍然有因為脊椎受傷而造成問題層出不窮，因服務員大多是女性，有些病人很重或突然沒力，都要有相當技巧，面臨這種突發狀況，為了保護使用者不得不犧牲自己的身體，造成一些身體拉傷或受傷而退出職場。
- (三) 目前人力缺乏絕對不是訓練問題，而是訓練完進入職場後又退出去的問題。在流程這部分還有幾個就是工傷、家庭的問題、職涯。很多服務員以年紀來分，中高齡、中年、年輕，三個族群所面臨方向是不同，中高齡部分來說，服務員有 67 歲還在服務，對這樣服務員我們擔心是他的身體是否能承受，若跌倒受傷了，這工傷可能會持續很久甚至好幾年，再多的錢也彌補不了他的健康。中年人所面臨的問題是家庭，因為長一輩的就是要教授服務這層，當家族有出現需要的時候，家族就會推派誰要的成本最低、誰的專業是好的，所以只要是我們這行業的人都會優先被派去照顧家庭，就變成退出職場，這是我們中年退出的主要因素。年輕人主要是職涯問題覺得前途渺茫，十年後二十年後

還是一樣的工作，外勞會面臨如此惡劣的環境，17000 元 24 小時，對他們來說其忍耐一下兩三年就過了對未來有期待，至於對於沒有期待或是無期這壓力會很大。

與會者六：

- (一)由政府或政府成立之機構，直接聘僱這些移工，將其視為長照人力一部份。如果在機構裡面聘雇，分派到各個需要的家庭，由機構聘雇本勞及外勞進行勞動的分派，這樣將勞工拉出家庭，才可以確定有休息時間，另一方面政府負擔這個照顧成本及需求。
- (二)休息部分一定要明確規範一天內的連續休息時間且要大於十個小時；至少有七休一，這個休假要完整的 24 小時。
- (三)現況下，其幾乎二十四小時都在勞動，例如照顧重症患者，每兩個小時要起床一次，沒有連續的休息時間，強調這樣的照護工作由一個人承擔，還是應該由政府投入更多的資源，在人力上做調派。

與會者七：

- (一)自由轉換的部分，移工轉換在就業服務法第 53 條明確藍領移工不得自由轉換雇主，實務上，只要原雇主和勞工同意，有新的雇主承接即可轉換，原雇主不同意轉換，必須由勞工或 NGO 跟勞動部申請廢聘，勞動部進行調查，調查期間三至六個月，勞工都無法工作。

與會者八：

- (二)目前看來長照人力短缺狀況，很清楚表達台灣沒有多少勞工，尤其年輕人無法接受這標準，確實是衛服部和勞動部甚至是行政院必須面對的問題。
- (三)以本國照顧服務員受社會團體聘雇，適用勞基法，但本國人還是不進來，因為大環境的各種問題，不只是薪資或升遷，對年輕人而言，薪資、升遷要有一定程度和未來，現場環境問題不解決，第一線負擔還是非常大。
- (四)長照服務如何建構，需要政府重新思考資源投入方向和量，家事勞工權利如何受保障，短期內至少周休一日，重新設計喘息服務方式達成。另外連續休息時間至少十小時以上。另一個是國對國直聘，透過簡化流程或減免就業安定費的方式。推動外籍勞工可以更換雇主，使家庭聘雇可以漸漸落日。

二、第二次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一)目前遇到都是獨居老人居多，其次是患重病的，需要的都是看護與清潔服務。

與會者二：

- (一)另外可能是其修法內容可能脫離現實，例如休假或工資等問題，不是不願意給，而是承擔不起，相對工廠是法人，家庭為民法上的個人，且是其雇主之薪資所得來支付家事勞工的薪水，如果雇主的成本提高很多，在負擔照顧老人的成本後，就沒有錢可以生兒育女。

與會者三：

- (一)少子化跟人口老化，對於外籍勞力的依賴是不可避免的。
- (二)工時這部分很難做規範，因為家庭類是照顧病人，病人的狀況是無法預期的，所以我們建議在主張薪資部分可以提高，跟廠工差不多的薪資，再扣除膳宿費，會是比較合理的。
- (三)雇主受限於外勞逃逸會被扣點等，只好合意轉換，讓這些服務不好的勞工不斷轉換，對於這些不好的勞工應該建立一套機制。依照仲介的觀點，禁止自由轉換的規定不能撤，否則雇主會連基本的保護自己的能力都沒有，又可能會導致重症病患沒人照顧，勞工應該要有淘汰機制。
- (四)不同於去日本或韓國，需要受到一定時間訓練及考試，不過也可以取得較高薪資，仲介也可以收到較高仲介費；但台灣不同，台灣沒有足夠場域和資源訓練看護工，仲介只是代為引進，並沒有辦法進行教育訓練，進來後有種種問題，連語言都不好，所以建議要有照護員的證照，依證照給予不同薪資。
- (五)目前空窗期還沒有辦法解決，可以讓合法仲介，尤其是A級的合法仲介，給他們合法名額派遣，可以解決雇主空窗期，雇主也不會非法雇用逃跑外勞。

與會者四：

- (一)國內雇主對於勞工的需求就是照顧中風的老人與小孩，工作類型除了照顧外，還有兼及家事，目前提供服務幾乎都是外籍勞工。

與會者五：

- (一)勞工是有生產力，在營利單位內，但私人不一樣，我們需要花費很多時間才能賺夠錢，來支付自己的生活費用和家事勞工的薪資。
- (二)轉換雇主應該有次數限制及淘汰機制，例如超過三次以上應該要回國再來。

與會者六：

- (一)我認為家事勞動要立法非常好，不過他不屬於勞基法也不屬於承攬，應該要屬於專法，應該合併在身心障礙法及長照法，立法應該要有彈性，而且不要只偏袒某方的權益。
- (二)可以將大項明定在勞動契約上，在契約背面可以拍出病患狀況，讓外籍勞工在看勞動契約時，就可以明確清楚工作內容，再討論薪資。目

前最大問題還是待勤時間，要建立平衡點，要讓勞工知道工作內容及薪資。

(三)家事服務法必須是專法，必須和長照法跟身心障礙法一起做研究，而不是以勞基法修改

與會者七：

(一)目前常見的情況：很多外籍看護以重症為跳板，吵著轉換雇主，裝笨裝傻不做事逼雇主解除契約，或逃逸打黑工，反而雇主委曲求全。

(二)要先補足長照人力的缺口，才有辦法給予休假。

(三)建議外勞繳交一部份互助安定基金，用於：醫療及急難救助、逃逸外勞之遣返機票、逃逸外勞導致空窗期之雇主賠償基金。

與會者八：

(一)外勞雖然不能自由轉換雇主，但可以合意轉換，導致重症成為一個跳板，重症最容易申請外勞，而外勞先用重症聘進來，再用合意轉換去比較輕鬆照顧的照顧者，原因是台灣沒有分級，應該要讓重症聘進來的只能照顧重症；或是地點也會成為跳板，離島的會想轉換去雲林，雲林的會想轉換去台北。

三、第三次焦點座談會議摘錄

與會者一：

(一)需與長照政策相結合（外勞、弱勢家庭問題），因為人口老化是我們一定會遇到的問題。

與會者二：

(一)目前反對立法者，論點多稱立法後因執法單位難以進入家庭，執法困難而無法貫徹落實，法律如何落實應由執法單位設法解決，而不是反對立法的理由。

(二)參考他國法制時，應該要考量其經濟及社會條件，尤其不要只參考那些沒批准國勞公約、沒將國勞標準納入國內法的國家，如日本。

與會者三：

(一)外籍家事勞動者常產生的爭議之一為性騷擾問題，2013 年配合勞動部對各縣市就性別平等工作為評鑑，依當時的資料，某一縣市受理職場性騷擾 19 件內有 9 件是外籍家事勞動者，其救濟程序也將是法規規劃中需要留意的。勞工、雇主與仲介三方關係在未來訂定規範時，也是需要特別留意的。

與會者四：

(一)聘雇者希望能以比較低的價格聘用，但適用勞基法後必然是使價格上升，在過去立法中，勞雇並沒有達成共識，才導致勞動部多次提出草

案卻都沒有通過。

(二)未來「如何確定工作內容及工時」是非常需要解決的一個問題。

與會者五：

(一)照顧服務員並不如醫事人事具保障及約束之專法，亦無相關母法之專款，當然無人願意投入，永依賴外勞來幫忙，亦幫出不少問題。

與會者六：

(一)目前勞保局在研議是否強制雇主為家事勞工加入商業保險，或是將職業災害單獨立法排除五人的納保限制。

與會者七：

(一)外籍勞工屬於補充性人力，家事勞工相關的保障也需要配合長照制度需求。

(二)職災部分，依照職災勞工保護法之規定，未投保而遭遇職災，雇主不能依照勞基法給予補償時，可以依勞保給予最低補助。

與會者八：

(一)落實執法才是最難的問題，再來是勞動檢查部分，連一般企業為勞動檢查，有時都無法取得資料，更何況是家事勞動的情況。勞動部勞動及職業安全衛生所委託計畫

四、第四次焦點座談會議摘錄

與會者一：

(一)日本的家事勞工漢字是家事使用人，更俗稱就叫做家政婦，不適用日本的勞基法(明文排除)，雇用保險法、職災保險法都不適用(若職災只能靠國民健康保險法和其他的社會保險)，其適用的和當地勞工差很多，也只能參加國民年金。但並不是完全不適用任何勞動法，只是這幾個主要重要的勞動法規和社會保險無法適用。會適用 2008 日本生效的勞動契約法，雇主不能隨意解雇這些家事勞工，安全照顧義務就相當我國民法 483-1 之適用，包括雇用機會均等法也適用，雇主或是其家人對家事勞工性騷擾也是要有賠償和責任。

(二)日本認為公權力介入家庭生活是不適當，顧及一般家庭私生活自由保障調和，所以除外適用。比較辛苦但待遇較高，日本家政婦的平均工資(住在雇主家:平均 392000 日幣/月，最高會有約莫 61 萬日幣-一年約七百萬日幣以上，相當日本大公司課長級待遇，以台幣來說一天至少有 16000 元)，能雇用家政婦的家庭一般都是中高收入以上家庭。

(三)日本對外國人工作是限制很嚴格，日本外籍幫傭限制更嚴格，僅限於在外國人在日本外國家中照顧顧主及其未成年子女(13 歲以下)，不能照顧日本人，理由是日本跨國大企業很多，從國外來到日本工作就有自身的幫傭，不希望和家人有照顧情感關係的幫傭就這樣離去，故日本

允許這樣的特例；還有一些機構是日本透過協議(印尼、菲律賓)引進看護工、護理師，但條件很嚴格(五年內要考過日本國家考試才能留下來，一但考過就能永遠留下日本且自由轉換雇主)。

(四)這樣的條件和台灣是不太一樣(家庭照護員受訓 200 小時職訓局發給證明)，日本看護工(日本稱: 介護福祉士)考試用很多漢字故及格率只有百分之 50，而在日本的外國人要引進看護，本身要年收入 1000 萬日幣以上、外國看護要月薪 20 萬日幣以上(相當於日本大學畢業生第一份工作的起薪)，所以日本勞基法沒有保障好像也還好。法律基本上只管性騷擾之類的例外，讓市場機制自行決定後待遇不差保障也足夠，曾經考慮過要立法，但檢討過後就暫時擱置。

(五)可能不適合適用勞基法，不適用勞基法但造成外籍看護工工資低於基本工資還是要改進，外籍勞工工資低於基本薪資在國際人權報告中會被嚴厲批評，故基本工資若不能適用至少要準用，但其他部分有健保，但我國職災無法單獨保險。

與會者二：

(一)基本會去聘外籍看護工都是以薪資為考量，實際上很多人的照顧過程過於辛苦，為了照顧家人而生活崩潰在台灣社會中屢見不鮮，家庭照護是一個長期且非常大的壓力且無法從束縛中解脫出來。

(二)薪資和工時一定要嚴格加以規定，尤其有關薪資的部分認為最低基礎應該要和基本工資掛連在一起，而工時規範部分應該要很清楚，現行許多家務事件都是工時之間發生的問題，有很多人逃脫的原因是 24 小時內一直被交付相關工作，導致休息時間不夠，因此產生逃脫的現象。

與會者三：

(一)進來台灣的家事外勞根本沒有嚴格訓練，被看護的人其身體狀況需要被照護的樣態很多樣(有失智、中風、腦傷等等)，而外勞有雙弱(語言不通，常聽不懂就會產生被斥責的情形；訓練不良)，她很難去負荷這工作。

(二)比較贊同這一類的勞動不能跟勞基法的工廠外籍勞工一樣的條件，因為這是在家中的服務業，服務業本身就會有勞動無法儲存。

(三)對於外勞的工作時間、加班費的認定和保障規範雇主其不允許的範圍，以外國人聘雇辦法和就業服務法有做一些很明確規範，這部分規範落實是不夠的。就家事勞動權益用專法保障並不是不能立法，而是立法後就要去思考落實的可能性有多高。所以外勞不是不能保障，而是在保障的同時，必須要去考量落實和實際情況，貿然用法律直接去規範造成雇主被綁死在規範內。

與會者四：

(一)現在職安法條文適用條文部分已經將家事勞動者納入，歸類在 C 類，

適用條文是職安法 1~5 條，所以基於職安法我們就把雇主的義務框住，現在談到的職業災害補償法定上會有無過失主義，就是你若適用勞基法就一定要給，而家事部分因為現在有職安法，透過第五條框住雇主的積極預防義務，因此這在民事上是可以處理(職安法給予法律位階適用)。

與會者五：

- (一)台灣進來的外勞的權利很大，選擇權幾乎都在外勞身上，外勞都在「挑工」，目的就是選擇雇主、轉換雇主。
- (二)事實上雇主和勞工必須進行議價，不然勞工不願意提供服務，或是雇主願意主動提供較好的工資水準，造成遇到好雇主和壞雇主時的工作條件差別很大。
- (三)也該讓看護工有喘息機會，這是大家的權利平衡。所以我的結論，於法制上，職安法、就服法等法律的確有相關規定，但如果可以將其聚集起來立專法，或是可以採階段式立法。

與會者六：

- (一)家事勞工遇到最多的爭議就是工資，會有未全額給付的情形，第二個就是勞務的指揮，實務上可能原先約定 A 工作，最後卻是做 B 工作，第三個是勞動關係可能隨時被終止。漸進式立法是可以考慮的方向，要提一個全國統一的法律，工時有一些困難，因為現在認定上有困難，不過漸進式立法就可以配合實務上的需要。

與會者七：

- (一)勞基法前身為工廠法，以工廠為工作環境立法，但在家庭的工作環境中，以專法會較為妥適。權益立法的部分，我認為最關鍵的是：工時條件，目前美國有六到七個州簽署了「domestic worker bill right」，從這幾個州的立法觀察，都有加班費、休息時間、有薪假等規範，目前奧瑞岡、伊利諾、夏威夷和加州等傳統上比較親工會的都會有規範反歧視條款及反報復條款，勞工對於雇主申訴後，雇主不能因此對勞工報復。
- (二)工時規範還是需保留部分彈性，目前會遇到有些外勞準備要去別的國家工作，如果台灣工資較低，會讓他們跑到別的國家提供服務。
- (三)類似喘息服務規範的部分，如果用以前我們性平法上育嬰假的想法來看，育嬰留職停薪對於雇主負擔過大，所以利用基金負擔，在目前不可能多聘雇一個勞工提供照顧的情況下，透過基金提供喘息服務，會是讓外勞有休息的機會，並不太增加雇主過大負擔。

與會者八：

- (一)照顧的工作若只落在家庭照顧者身上，那是非常沉重的，國內沒有任

何一個人能像外籍勞工一樣從事這樣的工作，本來是家人的照顧責任，但現在卻可以透過委外方式將其外部化，輕易地將重大的照顧責任交代到外人的手上。

- (二)我們已經內國法化四個聯合國的公約，身障者公約和兒童公約都和照顧非常有關係，而公政公約和經社公約對於勞動權利也會有關係，應該要撥出更多長照資源，讓長照資源更友善地提供受照顧家庭，使其能支持立法
- (三)目前照顧服務員只有一般跟照顧服務員專家兩種身分而以，不像一般企業可以發展個人事業，一步一步升遷，所以在家事工保護的制度上，我認為需要非常長時間、有準備的社會對話，讓各個層面的利益相關者對話。
- (四)透過智能家居或科技輔具的投入，有效改善工作條件，也讓勞工有能力做下去；另外，我們需要打破個別家庭照顧的模式，之前弘道提供走動式服務，另外以南投埔里長青村為例。

五、第五次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一)現在長照新制不在將其看過家事服務，而是看成照顧組合，不再以時數計算，而以項目、項次計算，因此採累積的不會超過八小時，不過整個組合就會超過八小時。
- (二)歐洲對於照顧服務員的訓練是非常嚴謹的，嚴謹到雇主都知道他們是有專業的，重點在於照顧「日常生活所無法做到的」。
- (三)專法似乎過於嚴重了，因為透過專法就會導致勞資關係重新洗牌，如果通則的話，可能要考慮其適用性，是否將勞動基準法視作通則，或是將其切割，適合者適用於家事服務員。
- (四)通則部分採勞動部給予的契約條文，個則部分就是在訂定定型化契約時，訂出雙方都能夠同意的條件。
- (五)該把照顧服務員的訓練或權利也確定好，像日美等國會有專門的訓練，也會有確定的契約，受照顧者知道服務員幾點來，從事什麼內容的服務，所以我認為還是整體照顧服務員的訓練，才能夠提高居服員的待遇，以及人民對於他們專業的認同

與會者二：

- (一)很多居服員感覺不受尊重，要讓家事服務成為一個專業，也有些居服員會在從業之後成為指導員，案主對待指導員和居服員的態度會非常不同。居服員受傷時的責任歸屬會很難釐清，現在對於居服員的觀感不好，希望可以提高民眾對於他們的專業認可。

與會者三：

- (一) 實際派案後就會變另一回事，家屬前面和我們單位都說可以配合，但後面卻要求照服員從事不合許可的內容，即使沒有法律，透過契約方式訂定，實際在操作時，家屬可能會有所不同。

與會者四：

- (一) 透過和雇主訂定合約，談清楚服務範圍，和懲罰方向等，這應該才是立法層面要解決的問題。

與會者五：

- (一) 最重要的是溝通，現在是一對一的服務，讓雙方都放心才是真正重要。

與會者六：

- (一) 應該是給予訓練多的勞工比較高的薪水水平，但這需要時間。
- (二) 應該要有多元的服務，讓民眾自行選擇需要的照顧模式。

與會者七：

- (一) 歸納起來有三個方法，適用勞基法、另立專法和^不立法回到契約訂定，至於^不立法就是所謂自由主義，每個個案有不同的情況，就能回到契約，政府可以透過定型化契約方式調整，回到司法判決，最後變成判例。

六、第六次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一) 保障後的落實會是較為困難的。以荷蘭的博祖克（Buurtzorg）為例，發展出自主營運管理的模組，以小組方式入場，約八個人成立小組即可和博祖克登記小區，家事勞動一勞工對一家庭的形式，我們稱為特約管家，以時薪制進出家庭進行服務，但其排班還是會涉及勞工的身心狀況，若無其他勞工可交替換班，就會導致過勞，所以是否可以讓勞工到組織工作，並避免組織剝削。
- (二) 例如五個人成立工作夥伴，透過類似像弘道基金會的團體，而弘道就成為對接政府補助系統的團體，這五個勞工就可以靠弘道會計人員的計算，將其勞務計算進入補助系統，弘道不要花費過多時間管理這五個人的排班，因為這五人要共同分享勞動成果，弘道只收取應有的行政成本，例如幫勞工投保，避免其遇到職災時求助無門。

與會者二：

- (一) 由個人引進的勞工不歸屬於任何的法律，唯一的保障來自其雇主，雖然現在有很多申訴電話，但實際上很多雇主將其管道封閉起來，這才是這個法應該規範及保障的對象。
- (二) 增加外籍勞工的照顧是應該的，但內容要小心，因為會提高很多僱傭

成本。

- (三)建議從事家事勞工的職能，語言能力的確保是一個關鍵，也能相對保障勞動者能溝通、爭取權利。

與會者三：

- (一)主要是三種方式：1.回到勞基法，由勞動部指定的方式將家事勞動加入保護。2.透過專法保護。3.透過定型化契約方式。
- (二)日本全面開放外國移工的情況下，移工可以取得日本居留資格情況下，而且薪水逐年提升的情況下，會有一定持續效力。勞工權利保障的完整性，也提供安全的照顧服務，假設在不良的勞動條件上，受剝削的勞工也無法提供良好的服務給受照顧者。
- (三)德國也有語言能力的要求，所以我想這是制度設計上的問題。

與會者四：

- (一)台灣的勞基法是以工廠的邏輯訂定的，家事勞動不應該適用勞基法，需要更多彈性，如果以一天連續八小時工時規範是不妥的。用專法是較為實際的，這個專法應比照勞基法，但要更彈性，勞動權利的保障上應該要一致，包括休假、社會保障體系、加班計算和職災等，其中職災保險的保費應該由雇主負擔，因為職災是雇主責任。
- (二)比利時有 Time credit 適用於勞工，比較多適用於父母身上，每天加班四小時，超出規範工時時可以將這些時數存起來，未來家裡有需求時，可以利用這些工時，可以領取全額薪資，像荷蘭的 lifecall serving skin 等等都是規範工時或退休金的方式，用完全比照勞基法方式，我認為是有困難的，這些家務勞工應該在勞基法中獲得最低保障，而不用遵守他的邏輯。

與會者五：

- (一)應關注個體提供服務者或外籍勞工。
- (三)成本是次要的，主要是家事服務的需求很難定義，我們想要提供較好的勞動條件吸引外籍勞工提供服務。

與會者六：

- (一)長照中只有一部份是從事家事工作，有就居服員工作權利有發文，規範工時、工資等等。

與會者七：

- (一)保護移工的社會權，可能較不會產生社會問題，社會權就是他們在雇主間的自由流動、社會福利等。

與會者八：

- (一)其實他們在從事家事勞動前，應該要有職能訓練，例如教導蹲要如何

蹲，也可能增加他們職涯更久。

與會者九：

- (一)外勞現在還是有處理機制，例如有外勞查察員，當然不立法是最好，可是勞動部認為家事勞動與廠工為主的勞基法不太一樣。
- (二)家事服務員現在什麼都沒有，未來如果要建立一整套完整的訓練制度和引進制度，在立法的時候要再多做考量，不要讓考上跟考不上沒有差異，希望能夠將專業性放進去。

七、第七次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一)比較困難的點在於政府對於機構有稽核等措施，但在家庭部分會很困難。新經濟移民法，增加優秀勞工留下的誘因。
- (二)如何使這些勞工達成專業分工，看護工從事看護工做，家事勞工從事家事勞動工作。
- (三)現在家庭照顧有一個很荒謬的現象，但外籍監護工無，只需要仲介說可以就可以，這對於家庭照顧專業而言是非常不健康的，也會影響本國籍照顧人力的發展，我認為透過法規或規範使外籍勞工能成為一個專業人員是很重要的。
- (四)看護工本質是勞動者，就該有勞基法的適用，如果認為工作型態有特別性，例如住院醫師希望將工時降低到 88 小時，我們可以用特別規範為更細緻的規定。
- (五)最後是前面討論提到的生涯階梯，新經濟移民法既然願意開門給外籍勞工，也要給他們有接軌的訓練，可以往上增加服務品質。
- (六)新加坡的情況是如果願意接受聯合中心的訓練，可以每個月增加四千元左右，這對於外籍工作者是非常願意接受訓練的，這是自由市場中可以調適的，透過激勵的方式讓勞工願意越做越好。

與會者二：

- (一)目前雇主沒有任何申訴管道，外勞逃跑時雇主根本沒有任何程序可以處理。

與會者三：

- (一)立法是保障雙方權利，費用增加則是可能附隨增加的，所以如何平衡達成市場永續發展才是重點，所以立法如果有存在必要就需要做，費用會影響，但不該是反客為主的最主要考量。
- (二)其實照顧服務員除了侵入性等專業的事情不能做的，其他都可以做，而且也沒辦法正面表列可以做的事，台灣在衛生署的時代有試過正面表列也失敗了，所以這些照顧服務者的工作很難用正面表列。
- (三)外籍看護工應該是補充人力，在他勞動條件空缺的時候，應該用傳統

的照顧邏輯，由雇主填補，而不是由政府填補，我們不能放著需要受照顧者不管，他們畢竟需要 24 小時的照顧，這時應回歸照顧相關的政策，所以才有喘息服務等方式填補，但這不該是勞動法令來補充。

與會者四：

- (一)勞基法第 84-1 條有除外規定，特定行業可以用「訂定」的方式因應部分特殊職業的需求，而在家事服務的領域是否可以考量這個訂定的理念，達成基本人權保障，例如工時、待命等在家中會非常模糊，這個模糊空間可以透過用「該休息多少」而不是「該做多少」為區分會比較好。

與會者五：

- (一)我是贊成家事勞動直接適用勞基法，因為是最低的保障。至於勞動權利和勞動立法，若能依勞基法，就能有足夠保護，而家庭中之實踐則是靠勞動檢查，像工廠般實行，我認為不會是太大的問題。

與會者六：

- (一)照顧是人力的堆疊，非常花費時間力氣，並且需要專業。我看到東南亞籍的看護工，常在家屬要求下從事很多照顧以外的工作，這是我們長期文化的影響，但我們又非常需要他們的勞力，所以我認為應該給予他們足夠的專業訓練。

與會者七：

- (一)家庭環境是無法控制的，而且設備不足，完全要靠人力，所以很多居服員的勞動傷害就是腰，我要說的是這些是非常專業的服務。

八、第八次焦點座談會議摘錄

與會者一：

- (一)勞基法是比較偏重工廠法的設計，針對一些彈性，尤其是服務業、或是照顧工作，挑戰度其實是蠻大的。
- (二)因為我知道香港和新加坡有處理這部分，例如針對國定假日，能不能做到印尼籍、菲律賓籍外籍移工等等，有些多元文化的假日，除了台灣的假日之外，他們可能也是要放假，是否可能在休假的規範裡面明訂明列出來，當然在工時、加班費我認為是比較難的。
- (三)看到香港所訂定的條約，其中有針對移工做到多少年，就給到幾個月離職的費用，它的副效果在於會增加雇主經濟上的負擔，恐引起一些反彈。不過事實上，台灣的薪資是不是比香港高一點；而且香港雇主所購買的健康保險，不像我們的保險保障都非常好，在香港是視雇主而定，相較之下台灣在健康保險是做的比較好。
- (四)新的移民的條件，是否會針對一些新知，還有是否牽涉到他的照顧的技術，經過認證。像日本有語言能力與照護技術的認證。

(五)在給付上，是應該比照台灣的照護服務員，要有程度上的差別。可以反映到照護上所要付出的勞力、時間成本及專業度。

(六)透過「彩虹」方式的分級，經過訓練和認證提高照顧品質，將優秀的外勞留下。

與會者二：

(一)建議以一個正式法律的方向來進行，至於專法部分，則是相對這一群勞工來講，是簡單的。比較各國的專法都一樣，不管是本國或外國勞工都被包含在家事勞工裡面，有法律保障；但是如果是家人的話，因為是沒有僱傭關係的，所以是不被包含在這裏面的。

(二)勞動部在今年三月發布的一個研究報告，就是他去訪問了很多的雇主，那他們都表示，如果今天要給外勞喘息的話，他們願意自己支付一天，多到一千五百元的薪資，此為最高比例，大約有七成雇主願意。

與會者三：

(一)關於配套的問題，是不是有讓財源分散或是風險分擔的方式，讓雇主不會承受過大的壓力。我還想到勞動檢查的問題，不知道有沒有可能進行檢查，讓我們立的法可以落實。

與會者四：

(一)德國沒有家事勞動法，概念上是勞動法規為主，台灣的脈絡，相關的法律針對相關勞動進行立法會比較好，例如在長期照顧法、性別工作平等法或就服法等法律內立專章，否則我們可以想像未來新形態勞動會出現越來越多，而我們又使勞動法破碎化，未來整合會有很多問題。

(二)德國跟台灣有一個國情不同，他們幾乎沒有隔世代生活，老人家通常是自己住，他們不習慣有陌生人住在家庭中，對於長照的需求會比較傾向是時薪制，他們非常倚賴宗教性的社福機構，這和台灣也是非常不同的。

與會者五：

(一)照顧工作不是任何的都有辦法做到的，外勞需要訓練，家人也需要進行訓練啊，當外勞請假時，家庭是無法支持照顧工作的，所以需要長照服務進來輔助，讓外勞請假時可以透過長照資源補充照顧工作的進行，我想無論適用專法或專章都可以，但不適合放在勞基法，因為勞動型態和一般工廠的工作實在太不相同。

(二)在休假規範部分，我認為至少七天一次，這是社會上沒有爭議的，有爭議的是那一天休假時，家屬也不會進行照顧，是不是該讓長照資源可以進來，或是有其他配套措施。

(三)最後是新經濟移民法的問題，薪資超過三萬以上（外勞）可以留在台灣，不過我想外籍看護工應該沒有幾個人薪資超過三萬元，這裡我建

議可以透過升級的方式，外勞在經過訓練取得專業證照後，可以讓薪水提高到三萬元以上，也可以留在我國進行服務。

與會者六：

- (一)家庭的經濟結構已經很脆弱了，如果再進入檢查，會造成家庭非常大的負擔；另外是檢查方式，一般會檢查出勤紀錄，要家庭進行工時紀錄可能會是太重的義務，如果沒有紀錄，是不是拿這些雇主沒有辦法。應該要考量一下執行方法，讓執行方法可行，而且也符合一般社會期待，比較不會在執行時面臨反彈。

與會者七：

- (一)德國有更多的工時結構，也有就業別進行不同規範；另外是依現行法規可以隨時進行勞動檢查，在一般家庭中是否可行？富有家庭和比較不富有的家庭罰鍰效果一樣，也會有平等原則的問題。
- (二)建議透過工資透明化、出勤紀錄等，以定型化契約或類如消保法規範一樣，違反時直接適用國家的規範，否則以現有勞動檢查模式及能力是無法達到目的的。
- (三)工資提高是很重要的，有些人會以為增加很多的負擔，但都是進行工作應該也要一起提高，至少要和最低工資一樣，有些弱勢家庭請不起外勞，那不該是勞工犧牲，而是要透過社會保障和社會給付的方式才對。

與會者八：

- (一)實然面有勞基法、性騷擾防治法等等，在實行上可以考慮競合效果，我不是那麼支持專章，因為我認為勞基法原本訂得太死了，未來應該進行適度的修正，我認為或許透過某些條款的例外會比較好。透過專法比較可能執行，可行性上會高於直接適用勞基法或修專章。
- (二)至於專法的規範內容是很複雜的，工時規範，不應該超過勞動基準法，而且要更彈性；加班，不該是只是單純工時的計算，而是要有其他的計算方式，例如休息時間的計算，以上這兩點加起來，加班費不要像勞基法一樣 1.3 倍計算，畢竟不是全部工作時間內都是高密度的工作。休假，我覺得平均七天有一天是必要的。職業災害，雇主如果有繳納職業災害補償的基金的話，就不會有這個問題，所以未來立法後應該要考量的是雇主的教肓，讓他們知道職業災害補償的觀念。

一、第一場綜合座談會議摘錄

- (一) 有必要訂立專法，至於像工資跟工時可以緩慢的進步，可以分期的實施讓它生效。按照時間排定幾年內逐步的往前進，才有辦法讓整個看護的市場不管是供跟需都能達到順利的結合。
- (二) 如果家事服務專法有規定於契約裡面要約定，至少一年要有幾天的休假或工作至少工作七天要有一天的例假等等。把這些透過契約的方式來處理，然後強行規定違反家事服務專法裡面約定的契約條件時，部分的條款就無效以家事服務專法取代，這可能是一個比較可行的方向。
- (三) 我們日後會走向像日本那樣，縱使是在家庭裡面提供看護服務，但也是透過機構來外派的話，那我覺得還比較能夠落實。
- (四) 不要躁進，先把我們現在遇到的問題被批評最厲害的事情先解決，譬如說他進來要住哪裡？再來就是說病患應該將其分級，工種分級制，越難做的工作就要給予他相應的薪水。
- (五) 除非你今天立法所有的引進通通交由仲介公司，這個仲介單位就是他的雇主，那雇主將其分派到哪個場所去工作，政府就是針對該不管是公、私立的仲介公司，仲介公司就要幫受雇人投保以符合勞基法，那倒是可以這樣來做。
- (六) 比如說外籍看護工的公司即外籍仲介公司可以成立長照服務單位，因為我們現在長照服務單位現在已經社區式跟居家式是特許營利公司也可以進入，所以營利公司是可以在辦理公司登記之後，變長照的相關單位而可以去聘僱所需人員。
- (七) 還蠻建議是說逐步思考納入勞基法可能性的部分，一旦你有多重法規的設計很難適用。
- (八) 這種個別家庭雇用的部分，我們是非常希望可以取消的，因為事實上你沒有辦法進到個人家戶進行勞動檢查，所以在長照服務法內它所有都納入勞基法，比如說居家服務人員，它也是一樣係由居家服務單位派遣居服員到家裡提供服務，所以基本上而言是進到家裡的部分還是適用勞基法。
- (九) 一般的家庭雇主是不可能負擔得起勞動法上的任何一種義務，了不起就只能夠負擔保險，其它如工時、工資、加班費甚至勞安和職業安全我認為都不太可能。
- (一〇) 新加坡的各個仲介網站對於其每個看護的薪資係不太一樣的，可是他們不是根據照顧對象的狀況，而係針對看護工的國籍與在新加坡工作的年資則薪資有所不同，像我所知印尼籍看護薪資比菲律賓看護薪資較為便宜，那工作 1 年至 2 年以上的薪水也會高一點。我比較贊同個人聘僱跟機構聘雇都要並存，但我是希望能做多一點訓練在個人聘雇的外籍看護上。透過訓練變成因為擁有執照可以提高其

薪資，像近期新聞於日本要投注 8 億在外籍介護的語言訓練。

- (一一) 飯宿費、喪病假及照顧過失認定，以及居住環境跟飲食的部分，勞動契約並無提到當勞工跟雇主解除合約等待轉出期間，究竟是誰要來善盡這個收容安置的責任，或消費者保護權益等應該要設定在勞動契約裡將其規範清楚一點。
- (一二) 法令討論上一定要兼顧到雇主的立場，替代人力是仲介業者沒辦法處理的，政府沒有授權這些仲介業者可以有彈性引進一些人力或調度，雇主就算願意支付較高的費用也無法找到替代人力，既然沒有替代人力就自然無法給其休假
- (一三) 我覺得以專案方式去推動，因為現行以勞動契約去規範工資、工時及基本的勞動條件，其實以勞動契約去規定已經充足了。但是裡面的條例是可以作更正修改，如果是以專法方式去作修訂的話，會不會有太過於保護勞工。

二、第二場綜合座談會議摘錄

- (一) 所以我的意見是把移工拉出來，然後同時就每個縣市有長照中心可以在人力上調度指派。
- (二) 對於外籍家事勞工，其工作時間不是一個連續狀態，即可能需要配合受照顧者的需求，所以休息時間他有可能沒辦法明訂什麼時間是工作時間與休息時間。
- (三) 建議訂專法，我們同意初步的建議去規範基本工資、休息時間、喘息服務、商業保險、職業災害及就業安定基金等。
- (四) 建議是對於家事勞動的適用主體、對象及工作範圍應該作一個明確的定義。
- (五) 勞動部持續透過一些行政措施來保障外籍勞工的權益，最近熟知的就是喘息服務，透過喘息服務希望能夠讓雇主有替代人力且讓外勞可以休假，那雇主的照顧壓力也不會這麼大。另外現行也在人口販運協調地方下也成立家事專案小組，在各個相關單位研議家事權益的保障。
- (六) 勞檢不是 4 萬個家庭都要勞檢，我們還是可以分級分類，把最重要的人力放在某些地方。
- (七) 討論立法到真正的施行還有一段時期，我比較建議我們還是需要一個暫行措施，如何讓喘息服務能夠真正達成喘息服務。
- (八) 目前台灣外籍看護工以印尼占多數，如果全台灣的印尼籍勞工選擇開齋月希望雇主能放假，我們台灣的長照人員沒辦法及時去填補。
- (九) 真正保護外籍勞工，應該要在制定的法規到底如何讓照顧的價格是有差異的，譬如說從年資，技能的訓練，以及證照來區分。
- (一〇) 喘息服務應該要納入外籍勞工。
- (一一) 建議給大家幾個要點，第一個是勞雇要兼顧，第二個是契約要自由，

第三個是尊重每個家庭的需求，第四個是嚴懲非法，第五個是加強自立就業服務機構的功能，最後總結是注重本國的環境、尊重本國體制及本勞代替外勞成就長照。

- (一二) 外勞休假問題，譬如齋戒月可能要回去頂多一個月的時間，假設雇主要針對外勞休假的空窗的話，必須要雇主親自照顧病人一個月以上才能夠申請。
- (一三) 家事勞動者的工作內容實際難以區分，畢竟現在看護工的工作範圍與內容是有灰色空間，這是需要作一個明確的規範。
- (一四) 未來每個人都可能用到長照 2.0 或是外籍、本國籍的看護，得否以機構跟仲介為主使雇主的地位明確，也就是減少家庭的事務。

三、第三場綜合座談會議摘錄

- (一) 應該要把雇主申請外勞資格放寬，甚至把申請許可制拿掉，直接學新加坡，外勞簽簽證入境。
- (二) 如果我們訂了專法，這個專法要實施勢必也要配合勞動警察，家庭私領域與一般所謂的工作場所我們要如何界定，還有一般家庭有沒有辦法做到職業安全衛生法上所要求的職業安全衛生設施，這都是值得要考慮的問題。
- (三) 應該還有根本就不必立專法或是擴大勞基法，而是完全回歸契約自由的主張。建議參考消保法，有所謂應記載跟不得記載事項的規範。所謂的應記載事項是，縱然沒有記載依然有法律的效力，拘束雙方作為法律權利義務。不得記載事項就算契約記載了也不生契約效力，這部分我建議除了範本之外是不是可以轉公共告定型化契約的應記載或不得記載事項，來強化外籍工看護工的保障。建議政府推動強制投保保險，特別是意外險，為看護工強制投保，保費不貴可是可以強化職災不適用勞基法的問題。
- (四) 說實在關於法令要不要訂，我不是那麼贊成的，因為弱勢跟很有錢的那些差距是非常大的。
- (五) 外國人應該有一個外國人雇用服務法，因為就業服務法第一條其實促進國人就業，但對於外國人在台灣所有的保護都應該要擬定，我覺得這部分回歸法定權益和法律明訂，我是比較支持。

附錄四、家事勞工保障法草案

| 條 文 | 說 明 |
|--|--|
| <p>第一條 為保障家事勞工之勞動條件，特制定本法。</p> <p>雇主與勞工所定之勞動條件低於本法規定者，依本法之規定。</p> | <p>目前家事勞工係由勞雇雙方透過契約議定勞動條件，但私法契約缺乏強制性。現行勞動基準法雖已適用大部分行業之受僱者，惟家事勞工多在家庭處理家務、照料家庭成員起居、從事看護工作等，其工作型態具個案化及多元化，契約約定及終止事由與勞動基準法規定性質不同、工作時間與休息時間不易釐清、職業災害認定困難等，適用該法確有窒礙難行之處。為加強保障家事勞工之勞動條件權益，特制定本法。</p> |
| <p>第二條 本法所稱家事勞工，指受僱於個人從事家庭看護工作或幫傭工作之勞工。但不包含其配偶、直系血親尊（卑）親屬、二親等內血親及姻親。</p> <p>本法所定家事勞工如下：</p> <p>一、家庭看護工：從事照顧身心障礙者或病患日常生活之勞工。</p> <p>二、家庭幫傭：從事清理房舍、烹調、照料家庭成員起居之勞工。</p> | <p>一、個人服務業中家事服務業之勞工業由行政院勞工委員會於八十七年十二月三十一日以勞動一字第○五九六○四號公告，自八十八年一月一日起不適用勞動基準法。惟家事服務業中以家庭看護工及幫傭之勞動有其特殊性，其權益有保障之必要，故以渠等勞工為本法適用對象。</p> <p>二、適用對象包括家庭看護工與幫傭，其定義係參考「<u>外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準</u>」規定。</p> <p>三、親屬間相互照料及家務之分擔乃倫常之理，如以法相繩，恐有違親屬間共同生活照扶之本質，影響家庭和諧，徒增困擾。</p> |
| <p>第三條 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。</p> | <p>本法之主管機關。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>第四條 家事勞動契約定有期間者，其勞雇關係於期間屆滿時消滅。 家事勞動契約未定期間者，勞雇任一方得隨時終止契約。 家事勞動契約因可歸責於他方之事由終止者，得向其請求損害賠償。</p> | <p>一、基於家事工作具有多樣化並涉個人或家庭經濟能力，無法比照一般事業單位予以明確規範，其契約期間、契約性質，應考量個別需求。爰此，契約性質及期間參照民法相關規定，宜由勞雇雙方依契約自由原則議定之。 二、考量勞工工作地點係在家庭，對個人或家庭提供勞務及其非屬營利性質等特性，當具有緊密之信賴關係，如勞雇間之信賴關係不復存在時，勞雇任一方應可隨時終止契約。惟如有可歸責他方之事由致有損害，他方應負損害賠償責任。</p> |
| <p>第五條 勞工與雇主或其家庭成員同住者，得於勞動契約內訂明工資之一部以實物給付，其實物之作價應公平合理，並符合勞工之需求。</p> | <p>家事勞工若有與雇主或被看護者同住之情形，基於家事工作之特殊性，雇主宜提供其膳宿，並可約定為工資給付之一部，惟膳宿費用應公平合理，以符實需。</p> |
| <p>第六條 工資由勞雇雙方議定，不得低於中央主管機關公告之基本工資數額。</p> | <p>一、工資由勞雇雙方議定。 二、為保障勞工之基本生活，其工資不得低於中央主管機關公告之基本工資數額。</p> |
| <p>第七條 工資之給付，應以法定通用貨幣為之，每月定期發給。 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定者，從其規定。 雇主應發給勞工工資明細表，將發放之工資、工資計算項目等事項記入。</p> | <p>一、工資給付原則。 二、工資應全額直接給付勞工，但法令規定由雇主代繳之費用，可自工資扣除。 三、雇主應發給勞工工資明細表。</p> |
| <p>第八條 雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。</p> | <p>參照勞動基準法第二十六條規定，以保障勞工之經濟生活。</p> |
| <p>第九條 工作時間，由勞雇雙方在不損及勞工健康及福祉之原則下議定之。 雇主每日至少應給予勞工連續八小時之休息。但有特殊情況，連續休息期間須家庭看護工工作者，應由勞雇雙方就工作內容及工資計算標準，另予議定。</p> | <p>家事勞工之工作具間歇性及不定性，其工作時間、待命時間及休時間不易釐清，工作時間難以計算，故規範雇主每日至少應給予勞工「連續之休息時間」予以保障，但非謂雇主可使勞工工作達十六小時。惟家庭看護工之工作內容與被照顧者權益息息相關，工作型態確具特殊性，基此，上開休息時間，如因特殊情形仍須家庭看護工工作，由勞雇雙</p> |

| | |
|---|---|
| | 方另行議定。 |
| <p>第十條 勞工工作每七日中至少應有一日之休息，作為例假，工資應由雇主照給。前項例假，雇主經徵得家庭看護工同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，應加給一日之工資。勞工選擇於七日內補假休息者，雇主得不加給工資。</p> | <p>規定勞工每七日中至少應有一日之休息，以避免連續勞動影響勞工身心健康。但因家事工作性質特殊，故允雇主得經家庭看護工之同意繼續工作或因緊急狀況有使家庭看護工繼續工作之必要者，事後應予其選擇加給工資或補假休息。然考量勞工之身心健康與福祉，補假至遲應於七日內給予。</p> |
| <p>第十一條 雇主應依勞工繼續工作之年資，依下列規定每年計給勞工特別休假：</p> <p>一、一年以上三年未滿者七日。</p> <p>二、三年以上五年未滿者十日。</p> <p>三、五年以上十年以下者十四日。</p> <p>四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日止。</p> <p>勞工請特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意或因緊急狀況有使家庭看護工於特別休假日工作者，當日應加給一日工資。</p> | <p>勞工繼續工作滿一定期間者，應給予其休憩之機會，休假日數係參照勞動基準法規定給假。</p> |
| <p>第十二條</p> <p>雇主依前條規定計給特別休假時，勞工之工作年資應自受僱當日起算。契約定有期間者，屆滿後未滿三個月而訂定新約，或不定期契約因故停止履行後繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。</p> | <p>勞工工作年資之計算，以受僱於同一雇主為原則，如契約定有期間屆滿後未滿三個月而訂定新約或不定期契約因故停止履行後繼續履行原約之情形時，勞工前後工作年資，仍應合併計算。</p> |
| <p>第十三條 特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。</p> <p>特別休假因年度終結或終止契約而未休，係可歸責於雇主之原因者，雇主應發給勞工應休未休日數之工資。</p> | <p>一、特別休假排定及未休完之處理原則。</p> <p>二、特別休假旨在提供勞工在同一雇主繼續工作滿一定期間者，給予其休憩之機會及提供工作效率，故特別休假應以休畢為原則。如係因可歸責於雇主之事由而未休者，雇主應發給勞工應休未休日數之工資。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>第十四條 勞工得請婚假、喪假或事假。雇主給假日數及工資給付標準，準用勞動基準法有關勞工請假之規定。</p> <p>勞工因傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請病假。雇主給予之病假，一年內以三十日為度，工資折半發給。</p> <p>勞工請病假逾前項規定之期限者，得以事假或特別休假抵充。</p> <p>勞工依前三項規定請假者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。</p> | <p>一、有關勞工請婚假、喪假及事假之規定，準用勞動基準法有關勞工請假之規定辦理。</p> <p>二、規定病假之日數及給薪標準，病假天數如不敷使用，得以事假或特別休假抵充。</p> <p>三、勞工依本條辦理請假時，雇主得要求其提供相關證明文件。</p> |
| <p>第十五條 雇主應依勞工保險條例規定為勞工投保勞工保險，或新臺幣五十萬元以上含有傷害、失能及死亡保障之商業保險。</p> | <p>為保障家事勞工工作與生活安全，明定雇主依勞工保險條例規定得為其加保，或選擇相當保障之商業保險投保，以確保勞工權益及減輕雇主之負擔。</p> |
| <p>第十六條 雇主不得因勞工申訴而予不利之待遇。</p> | <p>保障勞工之申訴權。</p> |
| <p>第十七條 雇主有下列行為之一者，處新臺幣六千元以上六萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第五條至第八條、第九條第二項、第十條、第十一條、第十三條第二項或第十四條之工資給付規定，經通知限期改善；屆期未改善。</p> <p>二、違反第十四條第一項至第三項給假規定、第十五條或第十六條規定。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 違反本法之罰則。 2. 衡酌個別家庭經濟負擔及確實保障勞工權益，應以督促雇主改善勞動條件為優先，如經限期改善而屆期未改善者，再處以罰鍰。至已構成違法，且無法於事後改善者，則應逕予處罰。 |
| <p>第十八條 本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。</p> | <p>罰鍰之裁處。</p> |
| <p>第十九條 依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期仍未繳納者，移送強制執行。</p> | <p>罰鍰之處理。</p> |
| <p>第二十條 本法施行日期，由行政院定之。</p> | <p>為使雇主於本法公布後，能有緩衝期做適當之調整及配合我國長期照顧制度之開辦，爰規定本法之施行日期由行政院定之。</p> |

附錄五、定型化契約

一、我國版本

雇主委任跨國人力仲介招募聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人契約

本契約於 年 月 日經甲方攜回審閱
(本契約審閱期間至少為三日)

立契約書人：(雇主全稱) _____ (以下簡稱甲方)(私立就業服務機構全稱) _____ (以下簡稱乙方)

茲就甲方委任乙方辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項，雙方合意訂定本契約書條款如下：

第一條：本契約期間____年____月____日至____年____月____日。(甲、乙雙方於本契約屆滿前如有續約必要，經雙方同意，以書面另行約定)

第二條：服務項目：

一、乙方應協助甲方瞭解辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理等有關法令、應辦手續、辦理期限及費用等。

二、乙方應依甲方需求招募適當外國人，並由乙方負責安排接送外國人至甲方指定工作處所。

三、乙方須協助甲方與外國人溝通、協調、糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓外國人熟悉與瞭解。

四、乙方須於甲方所聘僱之外國人入國後，依就業服務法相關規定通知當地勞工主管機關，並向行政院勞工委員會申請聘僱許可。

五、乙方須於甲方聘僱之外國人入國後，依就業服務法相關規定按時安排甲方聘僱之外國人至指定醫院做定期健康檢查，並於甲方收到指定醫院核發所聘僱之外國人健康證明後，於就業服務法相關規定期限內，將健康檢查結果函報當地衛生主管機關，並應告知甲方辦理居留業務之情形。

六、乙方協助甲方辦理外國人之離境、遞補、展延及管理事宜。

七、甲方聘僱之外國人發生死亡或重傷致終止僱用時，乙方應協助甲方將該名外國人遺體或其私人財務運送返國。

八、甲方聘僱之外國人發生觸犯法令規定情事或因故遭遣返時，乙方應協助甲方將外國人遣返。

第三條：甲方委託乙方代辦聘僱外國人之申請許可、招募、引進、接續聘僱或管理事項之費用項目及金額明細如下：

一、登記費及介紹費：新臺幣_____元。(登記費及介紹費合計每一員工不得超過其第一個月薪資)。

二、服務費：新臺幣_____元。(每一名員工每年不得超過新臺幣二千元)

三、其他因甲方委任乙方代辦聘僱外國人所應支付費用：

登報費：新臺幣_____元。
文件驗證費：新臺幣_____元。
其他規費：新臺幣_____元。

第四條：收費及退費方式

一、費用給付方式：

- (一) 甲方於簽訂契約時，應以現金給付匯款轉帳方式支票給付其他_____等方式支付乙方第一次費用計新臺幣_____元。
- (二) 外國人向甲方報到時，應以現金給付匯款轉帳方式支票給付其他_____等方式支付乙方所有餘款費用計新臺幣_____元。
- (三) 甲方應於每年____月____日前以現金給付匯款轉帳方式支票給付其他_____等方式支付乙方服務費。
- (四) 乙方收取第三條第一款及第二款之登記費、介紹費及服務費時，應掣給收據或發票，並保存收據或發票存根五年。

二、費用退費方式：

- (一) 甲方未取得行政院勞工委員會核配名額時，乙方同意無條件以現金給付匯款轉帳方式支票給付其他_____等方式，退還扣除登報費用及代辦申請外國人手續服務費外所餘之款項。
- (二) 因其他損害賠償事宜之退款或賠償金額，乙方同意以現金給付匯款轉帳方式支票給付其他_____等方式退還所議定款項。
- (三) 甲方於外國人申請許可、招募、引進、接續聘僱過程，提供不實文件或延遲交付相關證件，致使乙方無法辦理時，甲方不得要求退還已支出之費用。
- (四) 甲方所聘僱之外國人在入國後至向甲方報到前行蹤不明失去聯繫，可歸責乙方之事由時，乙方應全額退還 已收取之款項。

第五條：甲方之義務

- 一、甲方應負責提供乙方申請聘僱外國人之必要及正確文件。
- 二、甲方應將招募條件及勞動契約或僱傭契約內容明示乙方。
- 三、經甲方書面確認外國人符合招募條件並指定後，乙方依甲方所指定引進之外國人，甲方不得拒絕進用。
- 四、甲方委託乙方辦理聘僱外國人事宜，如於完成招募引進或接續聘僱手續前，甲方欲與乙方終止委任契約，甲方應於____日前以書面通知乙方，並不得要求退還已支出之費用。

第六條：乙方之義務及服務項目

- 一、本契約訂定前乙方應對甲方詳細說明契約條款內容。
- 二、乙方應依契約規定，履行乙方應辦事項。
- 三、乙方應審視甲方提供資料的完整性，並查對資料是否符合規定。
- 四、乙方應依甲方招募條件，至少提供____次符合甲方需求外國人資料供甲方遴選，每次至少提供____人，其提供遴選方式由甲、乙雙方議定，並需經甲方書面同意。
- 五、乙方應每一個月二個月三個月至少電話聯繫或訪視甲方一次二次三次四次以上（____次）。

六、契約存續期間，甲方要求乙方返還文件一部或全部者，乙方應予返還。
七、契約終止後，乙方應將甲方辦理聘僱外國人交付之文件及許可文件正本全數返還甲方。

第七條：契約訂定、變更、終止及損害賠償

一、契約自甲、乙雙方訂約日起生效，契約內容的變更或記載事項的增刪，非經甲、乙雙方同意，不生效力。

二、甲方或乙方得隨時終止契約，契約之終止應以書面通知他方。但於完成招募引進或接續聘僱手續前欲終止契約，應於____日前以書面通知他方。

三、契約有效期間屆滿時，效力即行終止。

四、甲方所聘僱之外國人未能向甲方報到之損害賠償事宜：

(一) 甲方所聘僱之外國人，因可歸責於乙方之事由致未能於甲方指定日期前入國者，甲方得依介紹費_____%請求乙方賠償；甲方所招募之外國人，因可歸責於乙方之事由致未能入國者，得依介紹費_____%請求乙方賠償。

(二) 乙方未依第四條第二款第四目規定造成甲方損害，乙方應負賠償責任。

(三) 乙方依甲方所提供之核准文件所引進之外國人，未依規定送交甲方，而擅自提供第三者使用，致甲方聘僱許可遭撤銷或廢止，其所生損失，由乙方負責。

五、違約之損害賠償事宜：

(一) 因終止契約，致他方遭受損害時，應負損害賠償責任。但因不可歸責於該當事人之事由，或因甲方所聘僱之外國人於安置或收容期間而終止契約者，不在此限。

(二) 甲、乙雙方就契約所生義務之不履行或遲延履行，而致他方受有損害時，應負損害賠償責任。

第八條：乙方為從事跨國人力仲介業務所為廣告內容及附件，均為契約之一部分。

第九條：保密條款

一、 乙方對於甲方之個人資料應予保密，並不得為不當使用。

二、 乙方違反前款規定致甲方受有損害者，應負賠償責任。

第十條：通知之送達處所

一、 雙方意思表示之通知，均以契約書所載之地址為送達處所，變更時應以書面通知他方。

二、 依前款送達處所所為之送達，未能送達者，以存證信函付郵日起第五日推定對他方為合法之送達。

第十一條：合意管轄

因契約所生之訴訟，甲乙雙方同意以_____地方法院為本案之第一審管轄法院。但不得排除民事訴訟法有關法院管轄之規定。

第十二條：其他事項

本契約如有未盡事宜，依有關法令、習慣及誠信與平等互惠原則公平解決之。

第十三條：

本契約一式二份，由甲、乙雙方各執一份為憑，甲、乙雙方不得要求收回他方之

契約書。

立契約書人：

甲方

姓名或公司名稱（雇主全稱）：

簽章

公司負責人

身份證統一編號或公司統一編號：

聯絡地址：

聯絡電話：

乙方

公司名稱（私立就業服務機構全稱）：

簽章

許可證編號：

負責人：

聯絡地址：

聯絡電話：

中華民國 年 月 日

備註：依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第四十三條規定，工資之給付，除依法令規定應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費外，尚包括職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，本契約不得約定由雇主（甲方）自其聘僱外國人工資中代扣法定外之費用。

二、移出國版本
(一) 印尼

SEKTOR
INFORMAL

勞動契約 監護工

PERJANJIAN KERJA ANTARA MAJIKAN DENGAN Sakit (*Care Giver*)

Agency's MOL

甲方名
Nama P
地址：
Alamat
電話：(_____
Nomor
SELANJ

勞工姓
Nama F
在印尼：_____
Alamat di Indonesia : DONOMULYO RT. 3 RW. 2 KEL. DONOMULYO KEC. BUMILAGUNG KECAMATAN BUMILAGUNG
護照號碼、簽發日期及地點：
Nomor paspor, _____ : _____
tanggal dan tempat pengeluaran 2017-07-17 / BANDAR LAMPUNG
出生日期：_____ 出生地點：_____ 性別：_____
Tanggal Lahir : 1996-04-02 Tempat Lahir : DONOMULYO Jenis Kelamin : _____
婚姻狀況 離婚
Status Per _____
十八歲以
Jumlah ar _____
受益人姓
Nama ahl _____
如遇意外
姓名：_____
Nama : N _____
住址：_____
Alamat : _____
電話：085 _____
Telepon _____

Hubungan
SELANJUTNYA DISEBUT PIHAK KEDUA

1
監護工 CARE GIVER

For validation of this endorsement, visit:
<http://validation.kdei-taipei.org>



T1709P053

甲方僱用乙方於中華民國境內擔任 監護工 工作而簽訂本合約。雙方約定事項有關條件詳列於下：

PIHAK PERTAMA menempatkan PIHAK KEDUA di Taiwan, ROC sebagai **PERAWAT ORANG SAKIT** dan kedua belah pihak sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja mengenai hal-hal sebagai berikut :

| | |
|---------|---|
| 第一條 | 契約期間 |
| Pasal 1 | Jangka Waktu Perjanjian Kerja |
| | 自乙方抵達中華民國台灣地區報到之日起 <u>3</u> 年 <u>0</u> 月 <u>0</u> 日。 並依中華民國政府法令規定，期滿勞僱關係自動終止。 |
| | Kontrak ini berlaku selama <u>3</u> tahun <u>0</u> bulan <u>0</u> hari terhitung sejak PIHAK KEDUA tiba di Taiwan. Hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA akan putus dengan sendirinya setelah jangka waktu Perjanjian Kerja ini berakhir. |
| 第二條 | 乙方義務 |
| Pasal 2 | Kewajiban PIHAK KEDUA |
| | 2.1 乙方受僱於甲方擔任監護工。 PIHAK KEDUA bekerja di PIHAK PERTAMA sebagai Perawat Orang Sakit . |
| | 2.2 乙方接受甲方監督指揮，擔任甲方指定工作範圍內及其能力所及之工作，並應保持良好態度，妥善維護本人與同事安全。 Di bawah pengawasan dan pengarahan dari PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA selama menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA harus bersikap baik, menjaga keselamatan sendiri dan rekan kerjanya. |
| 第三條 | 甲方義務 |
| Pasal 3 | Kewajiban PIHAK PERTAMA |
| | 3.1 工資：月支工資為新台幣 <u>17000</u> 元，每月定期發給並依中華民國有關法令規定由甲方代扣繳健康保險。 PIHAK PERTAMA wajib memberikan gaji setiap bulan sebesar NT\$ <u>17000</u> , diberikan kepada PIHAK KEDUA pada tanggal yang telah ditentukan setiap bulannya. PIHAK PERTAMA boleh memotong gaji PIHAK KEDUA untuk membayar biaya yang ditentukan oleh pemerintah Taiwan seperti asuransi kesehatan. |
| | 3.2 該薪資及明細(中印文)須每個月金額直接交給乙方並且不得交給第三者。 Gaji harus diberikan seluruhnya langsung kepada PIHAK KEDUA setiap bulannya dan rinciannya (dalam bahasa Mandarin dan Indonesia) tidak boleh diberikan atau dititipkan kepada pihak ketiga. |
| | 3.3 甲方應免費提供乙方適當休息空間，乙方應居住於前述地點內並不得外宿。 PIHAK PERTAMA bertanggungjawab menyediakan tempat tinggal yang layak untuk PIHAK KEDUA tanpa memungut biaya. |



| | |
|---------|---|
| | <p>3.4 甲方應免費提供乙方每日適當三餐膳食，其包含例假日及病假在內。</p> <p>PIHAK PERTAMA harus menyediakan makanan yang layak sehari-hari minimal 3 (tiga) kali termasuk pada hari libur maupun selama sakit kepada PIHAK KEDUA tanpa memungut biaya.</p> |
| | <p>3.5 甲方須提供給乙方足夠休息時間（不得低於八小時）以維持乙方之工作品質。</p> <p>Untuk menjaga kualitas kerja PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA wajib memberikan waktu istirahat yang cukup kepada PIHAK KEDUA.</p> |
| | <p>3.6 甲方須尊重乙方之個人信仰並允許乙方實行宗教活動。</p> <p>PIHAK PERTAMA harus menghormati agama dan kepercayaan yang dianut PIHAK KEDUA. PIHAK PERTAMA wajib memberikan kesempatan kepada PIHAK KEDUA untuk menjalankan ibadahnya.</p> |
| 第四條 | 休假及請假 |
| Pasal 4 | Cuti dan ijin kerja |
| | <p>4.1 乙方於服務一年以上三年未滿者，每年由甲方給予特別休假七日，或經過乙方同意折發工資（NT\$ 566.7 X 7 日並且直接交給乙方）。</p> <p>Setelah PIHAK KEDUA bekerja genap 1 (satu) tahun dibawah 3 tahun, setiap tahun PIHAK PERTAMA wajib memberikan PIHAK KEDUA 7 (tujuh) hari cuti tanpa memotong gaji atau atas persetujuan PIHAK KEDUA dapat digantikan dengan uang (yang besarnya NT\$ 566.7 X 7 hari dan diberikan langsung kepada PIHAK KEDUA).</p> |
| | <p>4.2 乙方因傷病需請假者甲方須準於請假。</p> <p>Apabila PIHAK KEDUA menderita sakit, PIHAK PERTAMA wajib memberikan izin karena alasan sakit.</p> |
| | <p>4.3 甲方每七天內須給乙方一天休假，如乙方於休假日工作者甲方須給加班費。（每日 NT\$ 566.7）</p> <p>PIHAK KEDUA berhak mendapatkan libur 1 (satu) hari dalam 7 (tujuh) hari. Apabila PIHAK KEDUA bekerja di hari libur resmi tersebut diatas maka PIHAK PERTAMA wajib memberikan uang lembur. (NT\$ 566.7 /hari)</p> |
| 第五條 | 保險 |
| Pasal 5 | Asuransi |
| | <p>5.1 於聘僱期間內，甲方應為乙方辦理加入健康保險，保險費之負擔則依全民健康保險法分攤之。</p> <p>Selama penempatan di Taiwan, PIHAK PERTAMA wajib membantu PIHAK KEDUA untuk mengurus asuransi kesehatan. Pembayaran premi untuk asuransi tersebut disesuaikan dengan Peraturan Asuransi Kesehatan Taiwan.</p> |
| | <p>5.2 若甲方無法為乙方辦理勞保，甲方應為乙方提供新台幣三十萬元以上之意外事故保險，做為乙方工人無論在工作時間或工作時間外。</p> <p>Bila PIHAK PERTAMA tidak dapat membelikan Asuransi Tenaga Kerja maka PIHAK PERTAMA wajib menggantikan dengan Asuransi Jiwa lain yang pertanggungannya minimal NT\$ 300,000.</p> |
| | <p>5.3 若甲方無法提供乙方勞保或意外險，如發生意外，甲方須理賠應保險而未保</p> |

監證 T. CARE GIVER



| | |
|---------|--|
| | 險之相同金額。 |
| | Bila terjadi kecelakaan kerja dan majikan tidak membelikan Asuransi Tenaga Kerja atau Asuransi Jiwa maka PIHAK PERTAMA harus bertanggung jawab sebesar nilai pertanggungan yang harus dibayar oleh pihak asuransi. |
| 第六條 | 契約之終止及效果 |
| Pasal 6 | Pemutusan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja |
| | 6.1 乙方在工費期間內，如無法適任工作時， 並且提出證明（三次警告函且經過雙方認定） ，甲方得終止契約將其遣送返國，乙方應無異議立即返國。乙方應於前 14 日向地方政府辦理終止聘雇關係驗證程序。 |
| | Apabila PIHAK KEDUA terbukti (3 kali surat peringatan yang disetujui oleh kedua belah pihak) tidak mampu melaksanakan kewajibannya maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan PIHAK KEDUA bersedia kembali ke Negara asal. 14 (empat belas) hari sebelum pemulangan yang bersangkutan harus dibawa dulu ke pusat konseling daerah guna pengecekan alasan kepulangannya. |
| | 6.2 乙方在契約期間內，如有下列情形之一者， 並且提出證明 ，甲方得終止契約，乙方應無異議立即返國。 |
| | Selama masa penempatan, apabila terbukti terjadi hal-hal seperti di bawah ini, PIHAK PERTAMA berhak memutuskan hubungan kerja |
| | <p>(1). 勞工對於所擔任之工作確實不能勝任，並經合理之書面警告三次以上者。</p> <p>Terbukti PIHAK KEDUA tidak mampu menjalankan kewajibannya dan telah mendapatkan surat peringatan yang masuk akal minimal 3 (tiga) kali.</p> <p>(2). 受聘雇期間內，拒絕接受定期健康檢查或其身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患法定傳染病或死亡者，或經發現為嗎啡或安非他命藥物非法使用者。</p> <p>Selama penempatan, PIHAK KEDUA menolak pemeriksaan kesehatan/<i>medical checkup</i> periodik, kondisi mental dan fisik yang menyebabkan tidak dapat menjalankan kewajibannya atau menderita penyakit menular atau yang mematikan, terbukti memakai obat-obat terlarang seperti Morphine atau Amphetamine.</p> <p>(3). 違反中華民國法令，情節重大者。</p> <p>Melanggar hukum yang berlaku di Taiwan dan sifatnya membahayakan.</p> <p>(4). 自行從事許可以外之工作。</p> <p>Tanpa sepengetahuan PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA bekerja di luar isi kontrak ini (bekerja sambilan).</p> <p>(5). 喪失工作能力者，但職業災害所引起者除外。</p> <p>Kehilangan kemampuan untuk bekerja karena sakit yang tidak bisa disembuhkan (sesuai dengan keterangan dari dokter) dan tidak termasuk hal-hal yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.</p> <p>(6). 無正當理由連續曠職三日或一個月內曠職達六日者。</p> <p>Tidak bekerja tanpa memberikan alasan selama 3 (tiga) hari berturut-turut atau 6 (enam) hari dalam 1 (satu) bulan secara tidak</p> |



| | |
|-----|--|
| | berturut-turut. |
| 6.3 | <p>乙方若有違反中華民國勞基法第 12 條情形，如對甲方或甲方家庭成員暴行及重大侮辱和受有期徒刑宣告，故意損害甲方及其家庭成員之財務等確實之情形者，乙方將被遣送回國。</p> <p>Apabila PIHAK KEDUA melanggar undang-undang perburuhan pasal 12, seperti terbukti adanya tindakan seperti menyiksa dan melakukan tindakan asusila atau tindakan-tindakan melanggar hukum terhadap PIHAK PERTAMA atau keluarganya maka PIHAK KEDUA dapat dipulangkan ke Indonesia.</p> |
| 6.4 | <p>因乙方於工做期間及地方而重傷時，甲方應立即將通知仲介公司，相關勞工主管機關及駐台北印尼經貿代表處，雙方之權利義務應依職災勞工保護法辦理。</p> <p>Apabila PIHAK KEDUA mengalami kecelakaan dalam jam kerja dan lingkungan kerja yang ditentukan didalam Perjanjian Kerja ini, yang mengakibatkan PIHAK KEDUA luka berat maka PIHAK PERTAMA harus melaporkan kronologi kejadian tersebut kepada agency Taiwan, instansi pemerintah Taiwan yang terkait dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei. Hak dan kewajiban kedua belah pihak harus merujuk kepada Hukum Perlindungan Kecelakaan Kerja Tenaga Kerja.</p> |
| 6.5 | <p>因乙方死亡而引致合約終止時，甲方應立即將原因通知仲介公司，相關勞工主管機關及駐台北印尼經貿代表處，如乙方死亡時，甲方應協助將乙方遺體及遺物運回乙方原居地，其費用，依本契約第 5.2 及 5.3 條辦理。</p> <p>Apabila PIHAK KEDUA meninggal dunia yang mengakibatkan pemutusan Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA harus melaporkan kronologi kejadian tersebut kepada agency Taiwan, instansi pemerintah Taiwan yang terkait dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei, PIHAK PERTAMA membantu mengatur pemulangan jenazah PIHAK KEDUA ke Indonesia yang blayanya diambilkan dari Asuransi Jiwa seperti yang tersebut dalam pasal 5.2 dan 5.3 diatas.</p> |
| 6.6 | <p>甲方在契約期間內，如有下列情形之一者，乙方得終止其契約</p> <p>Apabila PIHAK PERTAMA melakukan hal-hal berikut, PIHAK KEDUA berhak memutuskan Perjanjian Kerja</p> <p>(1). 於契約期間內，甲方對乙方施以暴力行為或以其他方式侮辱乙方。 Selama masa Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA memperlakukan kekerasan atau sejenisnya yang bersifat memalukan PIHAK KEDUA.</p> <p>(2). 甲方不依照雙方已簽立薪資表支付或依時支付或支付不足乙方應得薪資 PIHAK PERTAMA tidak membayar gaji atau tidak membayar penuh gaji PIHAK KEDUA.</p> <p>(3). 因甲方之要求，從事許可以外之工作。 Bekerja di luar perjanjian karena permintaan PIHAK PERTAMA.</p> <p>(4). 甲方於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 PIHAK PERTAMA tidak jujur mengungkapkan isi dari Perjanjian Kerja ini, sehingga PIHAK KEDUA percaya yang menyebabkan hak PIHAK KEDUA dirugikan.</p> |



| | |
|---------|--|
| | <p>(5). 契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知甲方改善而無效果者。</p> <p>Pekerjaan yang ditentukan didalam Perjanjian Kerja ini dapat membahayakan kesehatan PIHAK KEDUA. Setelah diminta untuk memperbaiki kondisi kerja PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA masih tidak mengambil langkah perbaikan.</p> <p>(6). 甲方或甲方代理人患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>PIHAK PERTAMA atau wali PIHAK PERTAMA menderita penyakit menular yang dapat menular ke PIHAK KEDUA.</p> <p>(7). 甲方違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>PIHAK PERTAMA melanggar Perjanjian kerja atau peraturan lain yang merugikan PIHAK KEDUA.</p> |
| | <p>6.7 契約期間內，若甲方因其他原因喪失聘僱資格或符合本契約第 6.6 條之說明，甲方應依規定辦理轉出手續以保障乙方繼續工作權。若乙方不願意轉出新甲方工作或已辦轉出但沒有新甲方繼續聘雇，甲乙雙方得進行提前解約，甲方要支付乙方至契約提前解約時所應付之所有薪資餘額並遣返乙方回國。</p> |
| | <p>Selama Perjanjian Kerja, apabila karena alasan tertentu yang mengakibatkan PIHAK PERTAMA kehilangan ijin untuk mempekerjakan TKI atau memenuhi hal-hal yang telah disebutkan pada Perjanjian Kerja ini pasal 6.6, untuk memberikan perlindungan hak kerja PIHAK KEDUA maka PIHAK PERTAMA harus melepaskan quota pekerja. Apabila PIHAK KEDUA tidak menyetujui untuk pindah majikan atau setelah dilakukan proses pindah majikan namun tidak mendapatkan majikan yang baru, maka kedua belah pihak setuju untuk memutuskan Perjanjian Kerja ini dan seluruh gaji sebelum pemutusan Perjanjian Kerja harus diserahkan kepada PIHAK KEDUA.</p> |
| 第七條 | 醫療保障 |
| Pasal 7 | Jaminan Pengobatan |
| | <p>於契約期間，甲方應安排乙方因公/非因公導致之疾病、傷害及牙齒突發病痛之醫療照顧，乙方應接受甲方所安排之任何正式合法開業醫生之治療。</p> |
| | <p>Selama masa Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA membantu mengatur perawatan medikal kepada PIHAK KEDUA baik disebabkan karena kecelakaan kerja maupun karena alasan lain dan PIHAK KEDUA menerima perawatan yang diberikan oleh instansi perawatan yang sah di Taiwan.</p> |
| 第八條 | 其他約定事項 |
| Pasal 8 | Hal lain-lain |
| | <p>如有發生天然災害暴動，戰爭或不可抗力之事件，甲方應把乙方安排於安全地區，假如甲方無法繼續履行該契約所訂定之義務，須依本契約第 6.7 條。若乙方因該事件無法繼續工作，甲方須負責已將乙方遣返，並負擔其一切費用。</p> |



| | | |
|---|---|--|
| | Apabila terjadi bencana alam, peperangan atau hal-hal yang tidak dapat dihindari, PIHAK PERTAMA wajib mengatur keselamatan PIHAK KEDUA dan apabila PIHAK PERTAMA tidak mampu menjalani kewajibannya kepada PIHAK KEDUA maka penyelesaiannya harus mengacu kepada Perjanjian Kerja pasal 6.7 Apabila PIHAK KEDUA menjadi korban sehingga tidak dapat bekerja lagi maka PIHAK PERTAMA wajib membiayai seluruh biaya pengobatan dan biaya keputingannya. | |
| 第九條 | 適用於語言 | |
| Pasal 9 | Bahasa yang digunakan | |
| | 本契約為中印對照，中文本或印文本間若有任何差異，應以中文為準。 | |
| | Kontrak ini tertulis dalam bahasa Mandarin dan Indonesia, apabila ada perbedaan maka yang diutamakan adalah bahasa Mandarin. | |
| | 本契約正本一式二份須經我國駐外機關驗證，雙方各執一份，副本三份除一份報中華民國主管機關備查外，另一份由印尼仲介公司存查，另一份由台灣仲介公司存查。 | |
| | Perjanjian Kerja ini dibuat dalam 2 (dua) berkas asli yang telah disahkan oleh Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Taiwan dan disimpan masing-masing oleh kedua belah pihak sementara 3 (tiga) berkas copy, 1 (satu) berkas diserahkan ke Kantor Perwakilan Pemerintah Taiwan di Indonesia, 1 (satu) berkas disimpan oleh agency Taiwan dan 1 (satu) berkas disimpan oleh agency Indonesia. | |
| 甲方 (PIHAK PERTAMA) : | 乙方 (PIHAK KEDUA) : | |
| 台灣仲介公司 (Agency Taiwan) : | 印尼仲介公司 (Agency Indonesia) : | |
| 博茂人力顧問有限公司 PROSPERITY MANPOW | PUTRA BRAGAS MANDIRI | |
| 公司地址及聯絡電話: 新北市板橋區文化路二段 6F., No.451, SEC. 2, WUNHUA RD., BANCIAO DIST., NEW TAIPEI CITY 22046, TAIWAN (R.O.C) 電話: 02-82586609, 傳真: 02-82586156 | 公司地址及聯絡電話(Alamat dan No Telepon) : JL. RANDU GARUT RAYA NO. 15 SEMARANG Telp: (0295)384234, Fax: (0295)384234 | |

Update 3 April 2008

109468

7
監護人: CARE GIVER



(二) 菲律賓

T170724160711

Form No. LBR03-C-C



EMPLOYMENT CONTRACT FOR CARETAKER
看護工契約

MOL Letter #: _____

甲方: ZA 僱主姓名Employer: _____

身分證字號ID No. _____

看護者 Ward: _____

身分證字號ID No. _____

地址 Address: _____

新: _____

電話Tel.No: _____

乙方: JOCLET 監護工姓名 Employee: _____

Female

永久地址Permanent Address: _____

電話Tel. No: _____

護照號碼Pass _____

發照日期Date _____

出生日期Date _____

婚姻狀況Mari _____

擁有十八歲以

受益人姓名 N _____

緊急事件發生

姓名Name: _____

Male 女

地址Address: _____

電話Tel. No: _____ 關係Relationship: _____

業經雙方同意訂定契約條例如下：

Therefore, the parties mutually agree to enter into this EMPLOYMENT CONTRACT with the following terms and conditions:

第一條 ARTICLE I 乙方工作職稱及地點 EMPLOYEE'S POSITION AND WORK SITE

甲方僱用乙方擔任家庭看護工工作，並在勞動部所核准的甲方家庭居所內工作。

The employee agrees to work as CARETAKER at the designated residence of the employer in Taiwan as approved by the Ministry of Labor

第二條 ARTICLE II 契約期間 PERIOD OF CONTRACT

2.1 自乙方抵達中華民國台灣地區報到之日起 3年0月0日。

This contract shall be valid for 3 year/s 0 month/s 0 day/s effective from the day that employee arrives in Taiwan.

2.2 重新聘僱的合約需經甲方和乙方互相同意，且不能減損乙方的薪資和福利。

This employment contract is subject to renewal upon mutual agreement by the employer and employee, with no diminution of salary and benefits.

第三條 ARTICLE III 工作報酬 PAYMENT TO EMPLOYEE

3.1 工資:月支新台幣17000，每月定期發給一次於每月月底一次發給，並依中華民國有關法令規定由甲方代為扣繳薪資所得稅。

Wages for a full month of working shall be 17000 New Taiwan Dollars only, to be paid regularly at the end of each month. Income tax shall be withheld by the employer in accordance with Taiwan taxation laws.

3.2 薪資可依乙方同意直接給付乙方銀行帳號。

Salary can be released directly to the Caretaker or, upon the option of the Caretaker, remitted to the bank in the Caretaker's own account.

第四條 ARTICLE IV 膳宿 FOOD AND ACCOMMODATION

4.1 甲方於居留所在地提供免費住宿，乙方應居住於前述地點內並不得外宿。若甲方提議乙方外宿，則所有外宿費用概由甲方負擔。

The Employer shall provide appropriate living quarters within his/her residence for free. The Caretaker shall not live outside without permission of the employer. If the employer prefers the Caretaker to live outside, adequate housing allowance will be provided by the employer.

4.2 甲方應免費提供每日三餐膳食，其包含例假日、國定假日及病假在內。

The employer shall provide the Caretaker at least three (3) free meals per day, including holidays, national holidays and sick-leave period.

第五條 ARTICLE IV 機票 AIRFARE

5.1 甲方免費提供乙方前往中華民國及服務期滿後返國之經濟艙來回機票。

The employer shall provide the Caretaker with free economy class air ticket from the Philippines to Taiwan, and when the Caretaker has completed the contract, back to the Caretaker's country of origin.

第六條 ARTICLE VI 休假 VACATIONS

6.1 乙方於服務每滿一年，由甲方給予特別休假七日，特別休假期間薪資照給，如果乙方未使用特別休假，甲方必須將合約期滿前未修的假期折現金付給乙方。

For every year of service, the Caretaker shall be entitled to have seven (7) days special vacation leave and shall be paid wages equivalent thereto. If the Caretaker does not take the entitled vacation leave, the employer must pay the cash commutation of the unused leave upon completion of the contract.

- 6.2 甲方每七天內須給乙方一天休假。其他假期由甲、乙雙方另訂之。
The Caretaker shall be entitled to one (1) rest day in every period of seven (7) days. Other holidays are subject to agreement between employer and employee.

第七條 ARTICLE VII 病假 SICK LEAVE

乙方每年病假不可逾三十日，薪資折半發給。
The CARETAKER shall be entitled to half pay for sick leave not exceeding 30 days in one year.

第八條 ARTICLE VI 保險 INSURANCE

契約期間甲方應替乙方投保新台幣三十萬元，工時、工餘之意外全險或遵從中華民國勞工保險規例辦理，按照全民健保計劃，監護工也應享有全民健保之福利。
The employer shall provide the CARETAKER with an accident insurance equivalent to NT\$300,000 regardless whether the accident occurred during or beyond working hours or anywhere during the period of employment. The CARETAKER shall also be provided with health insurance, in accordance with the national health insurance plan.

第九條 ARTICLE IX 工作義務 EMPLOYEE'S OBLIGATIONS

乙方接受甲方監督指揮，擔任甲方指定工作範圍內及其能力所及之工作，並應保持良好態度，妥善維護 甲方及其家庭成員安全。

The Caretaker agrees to accept the employer's supervision and instructions, to carry out work pursuant to this contract within his/her capabilities, to maintain good manners, and to take good care of his/her safety and the safety of others within the household of the employer.

第十條 ARTICLE X 契約之終止及效果 TERMINATION AND EFFECT OF CONTRACT

- 10.1 乙方在契約期間，如有下列情形之一者，甲方得終止其契約並遣送乙方回國。乙方將立即無異議配合，且自行負擔來回機票費用，如甲方或他人先行墊付機票費用，乙方須負責償還。

In the event the Caretaker is found to offend one of the following prohibitions during his/her employment, the employer may terminate this contract and repatriate him/her to his/her country of origin. The Caretaker shall comply immediately without objection and assume the cost of round-trip transportation by air to and from Taiwan unconditionally. In the event the employer or any other person pays the airfare for the Caretaker, he/she shall reimburse the fare to the person who paid it.

- (1) 除臨時訪親外攜眷來華者。

Bring his/her dependent(s) to Taiwan for reasons other than temporary visit.

- (2) 工作專長與甲方所要求工別必要技術不符者。

Trade skill possessed being inconsistent with job classification.

- (3) 健康檢查不合格或入境後在中華民國政府指定的公立醫院健康檢查發現染患有開放性肺結核、性病、法定傳染病、瘧疾及HIV 抗體陽性患者或吸毒者。

After his/her entry to Taiwan, failing medical check-up or being found to be suffering from tuberculosis, venereal disease, infectious disease, malaria or HIV-positive anti-bodies, and drug addiction, as evidenced by findings from a public hospital designated by Taiwan government.

- (4) 在工作期間發現HIV 陽性抗體者，及因傷病或感染腸內寄生蟲而未能在一個月內治癒者。

During the period of employment, being found out suffering HIV positive antibody or other disease, heavily wounded or stool parasite, which cannot be cured within one month.

- (5) 喪失工作能力者。

Being found losing ability to work.

- (6) 受僱於非甲方之雇主或從事兼業工作者。
Engaged in employment other than with employer or working on the side for a third party.
- (7) 有違公序良俗者。
Acting against public order or good morals.
- (8) 違反中華民國法令，情節重大者。
Serious violation of Taiwan laws and decrees and being convicted by final judgment as a result of such violation.
- (9) 不服從工作指揮，經三次發警告信函者。
Disobeying the command, order, or instruction of the employer or his representative and hence becoming the addressee of warning notice for three or more times.
- (10) 無正當理由連續曠職三日以上或一個月內達六天者。
Being absent from duty for 3 or more consecutive days or 6 days per a month without justification.
- (11) 申請文件有虛偽或不實情事者。
Providing false statement or inaccurate information in the application papers or documents.
- 10.2 因乙方死亡或重傷而引致合約終止時，甲方應立即將原因通知仲介公司和馬尼拉經濟文化辦事處-勞工中心，如乙方死亡時，甲方應負責將乙方遺體及遺物運回乙方原居地並負擔其費用。
In case of an employment termination as a result of Caretaker's death or serious injury, the Employer shall immediately inform the recruiter and the MECO- Labor Center of the cause of termination. In case of a Caretaker's death, the employer shall assume the cost of repatriation of the remains of the Caretaker and his/her belongings to his/her country of origin.
- 10.3 乙方若有違反中華民國勞基法第 12 條情形，如對甲方或甲方家庭成員暴行及重大侮辱和受有期徒刑宣告、故意損害甲方及其家庭成員之財務等有確實之情形者，乙方將被遣送回國，且自行負擔回國費用。
If employee violates Article 12 Chapter II(Labor Contracts) of Taiwan Labor Law and Regulations, and employer has real evidence of the violation committed, Employee shall be repatriated to his country of origin, assume all of the charges, and reimburse employer the paid air ticket, recruitment fee and other fees stipulated in the contract.
- 10.4 若乙方違約脫逃時，乙方同意甲方或其他墊付中華民國政府規定之保證金者，有權對乙方薪資及其存款或款項加以沒收，以彌補因乙方背約脫逃之損失，有餘額歸還乙方，不足時乙方尚須負擔賠償責任。
If the CARETAKER violated the terms of this contract and escapes, employer or the person who paid the bond in accordance with Taiwan rules and regulations, shall have the right to settle the loss by deduction from employee's unpaid salary and bank deposit. If there is a balance, it shall be returned to employee. But if it cannot cover the loss, employee has to take the responsibility for the full compensation.
- 10.5 受看護者死亡：契約期間內，若甲方之被看護者身亡，甲方應替乙方辦理轉換雇主；如未能順利轉出，雇主應負責受雇者之遣返事宜。
In case of death of the ward for which the services of the CARETAKER is engaged before the expiration of the employment contract, the employer shall apply for the transfer of the CARETAKER to another employer. In case transfer is not effected, the employer shall be responsible for the repatriation of the CARETAKER.
- 10.6 甲方於契約期間內，如有下列情形之一者，乙方得立即要求終止契約。
The CARETAKER may terminate an employment contract without prior notice under any of the following circumstances.
- (1) 於契約期間內，甲方或其家庭成員對乙方施以暴力行為或以其他方式連續侮辱乙方。
Where the employer, his/her family members or his/her agent commits violence or extends gross insults at the CARETAKER.

(2) 於契約期間內，甲方未能依約給付乙方應得薪資。

Where the employer doesn't make wage payment according to the terms of the employment contract.

第十一條 ARTICLE XI 醫療照顧 MEDICAL TREATMENT

於契約期間，甲方應給予乙方因公／非因公導致之疾病、傷害及牙齒突發病痛之醫療照顧，乙方應接受甲方所安排之任何正式合法開業醫生之治療。

When the CARETAKER suffers personal injury, whether or not attributable to employment, the employer shall provide free medical treatment to the CARETAKER while he/she is incapacitated. Free medical treatment includes maintenance in hospital and emergency dental treatment provided by any registered medical practitioner.

第十二條 ARTICLE XII 語言 LANGUAGE

本契約中有中文及英文二種版本：兩者若有差異，將以中文版本為
This contract shall be in Chinese and English languages and, in the versions, the Chinese version shall prevail.

第十三條 ARTICLE XIII 其他條款 OTHER PROVISIONS

13.1 乙方絕對服從及遵行甲方之工作條文及有關規則，甲方不得對之
求。

The CARETAKER shall observe and comply with employer's work rules.
The employer shall not be allowed to make extra requests or demands beyond the CARETAKER job nature.

13.2 雙方應遵守並配合勞工安全及衛生有關法令。

Both parties hereto shall observe and comply with regulations concerning labor safety and hygiene.

13.3 本契約副本至少二份，雙方各執一份以供存查。

This contract shall be in at least 2 copies, one copy for each contracting parties, for reference purposes.

13.4 若有未盡事宜，皆依中華民國勞工法令辦理。

Other unspecified conditions shall be applied in accordance with Taiwan Labor laws and regulations.

本合約經雙方及見證人簽妥，自_____年_____月_____日起生效。

In witness whereof, the parties hereto have executed this Employment Contract this _____ day of _____, 20_____.

甲方簽署：
FOR EMPLOYER:

乙方簽署：
FOR EMPLOYEE:

TCC

JA

見證人簽署：
FOR WITNESS:

(三) 越南

表 H2/HĐLĐ-GĐ

勞動契約
(家庭類)

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

(dành cho lao động Việt Nam làm việc trong các gia đình của Đài Loan)

契約號碼 Hợp đồng số: _____

訂約日期 Ngày ký _____ 年 năm _____ 月 tháng _____ 日 ngày

立契約的人 Các bên lập hợp đồng:

甲方 Bên A

雇主姓名 Họ tên chủ sử dụng lao động :

身分證字號: _____

地址 Địa chỉ: _____

電話 Điện thoại: _____ 傳真 Fax _____

中華民國勞動部發給之招募許可函號碼 Giấy phép tuyển mộ do Bộ Lao động Đài Loan cấp số: _____ 發函日期 Ngày cấp _____

乙方 Bên B

勞工 姓名 Họ tên lao động _____

出生日期 Ngày sinh _____

護照號碼 Số hộ chiếu _____ 發照日期 Ngày cấp: _____

發照地點 Nơi cấp: _____

越南永久地址 Địa chỉ thường trú tại Việt Nam: _____

電話 Điện thoại: _____

緊急事件發生時之通知人 Người liên lạc khi có sự cố khẩn cấp :

姓名 Họ và tên _____ 電話 Điện thoại _____

地址 Địa chỉ: _____

關係 Quan hệ với bên B : 先生 Chồng / 太太 Vợ / 兒子 Con / 父親 Bố đẻ / 母親 Mẹ đẻ / 其他 khác

甲乙雙方合意訂定本勞動契約條款如下：

Bên A, bên B sau khi thoả thuận đồng ý ký kết hợp đồng với các điều khoản sau đây:

第一條：工作類別及工作地點

Điều 1. Công việc và địa điểm làm việc

1、工作類別： 家庭看護工之工作 家庭幫傭之工作

Công việc： Chăm sóc người bệnh tại gia đình Giúp việc tại gia đình

2、工作地點(招募許可函上之地址)Địa điểm làm việc (Ghi rõ theo Giấy phép tuyển mộ):

第二條：契約效期

Điều 2. Thời hạn hợp đồng

契約期間共計_____年_____月_____日，自乙方抵達臺灣時起算。

Thời hạn hợp đồng là năm tháng ngày, kể từ ngày bên B nhập cảnh Đài Loan.

第三條：工作時間、休息時間及例假

Điều 3. Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và ngày nghỉ trong tuần

1. 工作時間：

乙方每日工作時間，以完成甲方所指派之適當合理工作量为原則。

Thời gian làm việc: Thời gian làm việc mỗi ngày của bên B đủ để hoàn thành khối lượng công việc mức hợp lý được bên A giao phó.

甲方每日應給予乙方合理休息時間。甲乙雙方協議並同意勾選以下方式之一作為

2、休息時間：

Thời gian nghỉ ngơi: Bên A cần đảm bảo cho bên B có thời gian nghỉ ngơi hợp lý hàng ngày.

Bên A, bên B thỏa thuận đồng ý chọn phương thức nghỉ ngơi được đánh dấu dưới đây:

甲方每日至少應給予乙方 8 小時之休息時間。Bên A mỗi ngày để bên B nghỉ ngơi ít nhất 8 tiếng.

甲方每日至少應給予乙方 8 小時之休息時間，必要時得分段休息，惟其中應有一次連續四小時以上之休息時間。

Bên A mỗi ngày để bên B nghỉ ngơi ít nhất 8 tiếng. Khi cần có thể chia thời gian nghỉ ngơi của bên B thành nhiều lần, nhưng trong đó phải có 1 lần bên B được nghỉ liên tục ít nhất 4 tiếng.

3、例假：

甲乙雙方協議並同意勾選以下方式之一作為例假：

Ngày nghỉ trong tuần:

Bên A bên B thỏa thuận đồng ý chọn ngày nghỉ trong tuần theo phương thức được đánh dấu dưới đây:

乙方工作每七日中至少應有一日之休息作為例假。

Trong mỗi 7 ngày, bên B được nghỉ ít nhất một ngày.

乙方工作每七日中至少應有一日之休息作為例假。如甲方有使乙方繼續工作者，應給予乙方選擇於七日內補假休息或依本契約第四條第 3.2 款規定加給工資。

Trong mỗi 7 ngày, bên B được nghỉ ít nhất một ngày. Nếu bên A muốn bên B làm việc vào ngày nghỉ thì phải cho bên B nghỉ bù trong vòng 7 ngày tiếp theo hoặc phải trả tiền làm thêm cho bên B như quy định tại Khoản 3.2, Điều 4 của Hợp đồng này.

第四條：甲方之義務

Điều 4. Nghĩa vụ của bên A

契約履行過程中，甲方有以下義務：

Trong thời gian thực hiện hợp đồng, bên A có nghĩa vụ sau:

1、尊重乙方人格、自由及宗教信仰不得對乙方歧視對待，每日應給予乙方合理休息時間。乙方因健康或其他正當理由，不能接受於例假日工作時，甲方不得強制其工作。

Tôn trọng nhân cách, tự do và tín ngưỡng của bên B, không phân biệt kỳ thị với bên B; đảm bảo cho bên B có thời gian nghỉ ngơi hợp lý hàng ngày. Bên A không được ép bên B làm việc vào ngày nghỉ trong tuần nếu bên B không thể làm vì lý do sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác.

2、提供合理之勞動條件，並配備必要之設備以確保乙方之健康及工作安全。

Trang bị điều kiện lao động hợp lý, đủ công cụ lao động cần thiết để bên B làm việc, nhằm đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe cho bên B.

3、支付乙方工作薪資如下：

Chi trả thù lao công việc cho bên B cụ thể như sau:

3.1 每月基本工資新臺幣 _____元

Tiền lương cơ bản hàng tháng: Đài tệ

3.2 加班費：例假日之加班費為新臺幣 _____ 元/日

Tiền làm thêm: tiền làm thêm ngày nghỉ trong tuần là Đài tệ/ngày

3.3 付款方式：

3.3.1 工資及加班費於扣除第六條第 1 項之全民健康保險費後，按月以新臺幣支付，甲方應將全部金額於次月 _____ 日前以現金給付，經乙方同意亦得直接存入乙方指定之銀行帳戶中。

Tiền lương và tiền làm thêm sau khi khấu trừ tiền bảo hiểm y tế tại khoản 1 Điều 6 của Hợp đồng này, bên A chi trả cho bên B toàn bộ số tiền còn lại vào ngày hàng tháng bằng tiền mặt đồng Đài tệ hoặc chuyển vào tài khoản của bên B theo đề nghị của bên B.

3.3.2 甲方應按月提供印有越南文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、依法得扣除之項目及金額等事項，於每月給付薪資後發給乙方一份留存。

Hàng tháng bên A trả lương cho bên B theo bảng lương có in tiếng Việt, trong đó nêu chi tiết các khoản thu nhập, các khoản bị khấu trừ và tổng số tiền thực lĩnh của bên B, khi trả lương cấp cho bên B một bản để bên B lưu giữ.

4、免費提供乙方具有適當休息條件之住宿，乙方工作期間應居住於甲方所提供之住宿地點，不得自行外宿。

Cung cấp miễn phí nơi ở có điều kiện đảm bảo nghỉ ngơi hợp lý cho bên B. Bên B phải ở tại nơi bên A bố trí, không được tự ý chuyển ra ở bên ngoài.

5、免費提供每日三餐膳食，包含例假日、國定假日、特別休假及請假期間。

Cung ứng miễn phí mỗi ngày ba bữa ăn, kể cả ngày nghỉ trong tuần, ngày nghỉ phép và nghỉ ốm.

6、為乙方投保新台幣三十萬元以上之意外事故保險。

Mua bảo hiểm rủi ro cho bên B với mức bảo hiểm được đền bù tối thiểu 300.000 Đài tệ.

7、不得自薪資中扣除任何中華民國法令及本契約所無規定之款項，並且不得預扣乙方工資作為任何違約金或賠償之費用。

Không được khấu trừ từ tiền lương của bên B bất kỳ khoản tiền nào ngoài quy định của pháp luật Đài Loan và hợp đồng này; không được giữ tiền lương của bên B để dùng làm tiền phạt hoặc bồi thường phòng khi bên B vi phạm hợp đồng.

8、不得違反乙方之真實意思扣留乙方之證件或財物。

Không được thu giữ các giấy tờ, tài sản riêng của bên B trái với ý muốn của bên B.

9、協助乙方辦理定期體檢、展延居留證件及護照效期以及其它有關事宜等保證乙方工作及居留合法資格所需之手續，如乙方發生疾病或意外事故時，應協助其取得健康保險及意外保險應享有之權益，必要時須配合協助乙方依中華民國所得稅法辦理申報及納稅事宜。

Hỗ trợ bên B làm các thủ tục: kiểm tra sức khỏe định kỳ, làm thẻ cư trú, gia hạn thẻ cư trú, gia hạn hộ chiếu và các công việc liên quan khác để đảm bảo tư cách lao động và cư trú hợp pháp của bên B; hỗ trợ bên B làm thủ tục thụ hưởng các quyền lợi bảo hiểm y tế, bảo hiểm rủi ro khi bên B bị ốm, bị tai nạn và các phát sinh ngoài ý muốn khác; phối hợp để bên B thực hiện việc khai báo và nộp thuế thu nhập theo quy định của Luật thuế thu nhập Đài Loan. 10、依據越南法律規定，越南人之護照為國家財產，如乙方發生在外非法居住或死亡等情事而甲方於當時持有乙方之護照時，甲方應將乙方之護照寄至駐臺北越南經濟文化辦事處（地址：臺北市中山區松江路 65 號 3 樓；電話：02-25043477）。

Theo quy định của pháp luật của Việt Nam, hộ chiếu của công dân Việt Nam là tài sản quốc gia. Do vậy, trường hợp bên B bỏ hợp đồng ra ngoài cư trú bất hợp pháp hoặc bị chết và bên A đang giữ hộ chiếu của bên B thì bên A phải gửi hộ chiếu này tới Văn phòng Kinh tế - Văn hoá Việt Nam tại Đài Bắc (Địa chỉ: Tầng 3, số 65, đường Tùng Giang, khu Trung Sơn, thành phố Đài Bắc, Đài Loan; Điện thoại: 02-25043477).

第五條：乙方之義務

Điều 5. Nghĩa vụ của bên B

契約履行過程中，乙方有以下義務：

Trong thời gian thực hiện hợp đồng, bên B có nghĩa vụ sau:

1、執行之工作內容 Thực hiện công việc:

家庭看護工作：在甲方家庭從事身心障礙者或病患日常生活照顧等相關事務工作，雙方若有具體約定日常工作明細表時，得依該明細表之內容執行，但不得逾越許可工作範圍。

Chăm sóc người bệnh tại gia đình: làm các công việc liên quan đến chăm sóc, phục vụ sinh hoạt hàng ngày của người bệnh, người tàn tật của gia đình bên A. Công việc cụ thể hàng ngày có thể được lập theo bảng công việc do hai bên thoả thuận. Bên B có trách nhiệm thực hiện theo bảng công việc đó, nhưng không vượt quá phạm vi công việc trong giấy phép.

家庭幫傭工作：在甲方家庭從事房舍清理，食物烹調，家庭成員起居照料或其他與家事服務有關之工作，雙方若有具體約定日常工作明細表，得依該明細表之內容執行，但不得逾越許可工作範圍。

Giúp việc gia đình: làm công việc lau dọn vệ sinh nhà cửa, nấu nướng, chăm sóc ăn ở, sinh hoạt hàng ngày của các thành viên trong gia đình và các công việc phục vụ khác trong gia đình bên A. Công việc cụ thể hàng ngày có thể được lập theo bảng công việc do hai bên thoả thuận. Bên B có trách nhiệm thực hiện theo bảng công việc đó, nhưng không vượt quá phạm vi công việc trong giấy phép.

2、乙方應保持良好態度，妥善維護自己及甲方家庭各成員之安全，如因私事需臨時外出應事先告知甲方。

Có thái độ tốt, giữ gìn sự an toàn của bản thân và các thành viên trong gia đình bên A, khi có việc riêng cần đi ra ngoài, cần thông báo xin phép bên A trước.

3、依本契約第六條規定負擔各項費用。

Nộp đầy đủ các chi phí theo quy định tại Điều 6 của hợp đồng này.

4、遵守中華民國之法令以及本契約之內容。

Thực hiện đúng các điều khoản trong hợp đồng này và tuân thủ pháp luật của Đài Loan.

第六條：乙方依中華民國法令應負擔之費用

Điều 6. Các khoản tiền bên B phải chi trả theo quy định của pháp luật Đài Loan

1、全民健康保險費：新臺幣_____元/月

Tiền bảo hiểm y tế: Đài tệ/tháng

2、定期體檢費：新臺幣_____元/次（依醫院實際之收費計算）。乙方於入境工作後第一個月、第六個月、第十八個月及第卅個月之定期體檢費用由乙方自行繳納。

Tiền kiểm tra sức khỏe định kỳ: Đài tệ/lần (theo mức phí bệnh viện quy định). Bên B tự nộp khi kiểm tra sức khỏe định kỳ vào các tháng thứ nhất, tháng thứ 6, tháng thứ 18, tháng thứ 30 của thời gian làm việc theo hợp đồng.

3、辦理居留證費用：新臺幣_____元/年，由乙方支付。

Tiền làm thẻ cư trú: Đài tệ/năm, do bên B tự chi trả.

4、所得稅 Thuế thu nhập

依中華民國所得稅法，稅額計算及申報繳納方式如下：

Mức thuế thu nhập phải nộp và phương thức khai báo thuế thực hiện theo quy định Luật thuế thu nhập Đài Loan, cụ thể như sau:

4.1 稅額計算方式：

乙方於同一課稅年度內(01/01-31/12)在中華民國境內居留合計未滿 183 日，每月薪資給付總額超過行政院核定每月基本工資之 1.5 倍者，每月所得稅應繳納金額為「總

所得 × 18%」；每月薪資給付總額在行政院核定每月基本工資之 1.5 倍以下者，每月所得稅應繳納金額為「總所得× 6%」。

乙方同一課稅年度(01/01-31/12)在中華民國境內居留合計滿 183 日者，每年所得稅應納稅額為：「(總所得－免稅額－標準扣除額－薪資所得特別扣除額) × 5%」。

Công thức tính thuế thu nhập:

Trong một niên độ thuế (từ 01/01 đến 31/12) nếu bên B cư trú tại Đài Loan chưa đủ 183 ngày và tổng thu nhập mỗi tháng trên 1,5 lần mức lương cơ bản do Viện hành chính quy định thì mức thuế thu nhập mỗi tháng phải nộp là 18% thu nhập; nếu tổng thu nhập từ 1,5 lần mức lương cơ bản do Viện hành chính quy định trở xuống thì mức thuế thu nhập mỗi tháng phải nộp là 6% thu nhập. Trong một niên độ thuế (từ 01/01 đến 31/12) nếu bên B cư trú tại Đài Loan từ đủ 183 ngày trở lên thì mức thuế phải nộp được tính như sau: Mức thuế phải nộp của năm = [Tổng thu nhập năm - Mức miễn trừ thuế - Mức khấu trừ tiêu chuẩn - Mức khấu trừ đặc biệt thu nhập lương] × 5%.

4.2 申報及繳納方式：上述稅款得由乙方自行或報經稽徵機關核准委託在中華民國境內居住之個人或有固定營業場所之營利事業為代理人，於課稅年度之次年 5 月申報繳納，惟如於課稅年度之次年 5 月 1 日前離境者，應於離境前申報繳納，甲方不得自薪資中預扣任何所得稅款。

Phương thức báo thuế, nộp thuế thu nhập:

Bên B có thể tự mình hoặc thông qua đại diện được cơ quan thuế cho phép nhận uỷ quyền là cá nhân cư trú tại Đài Loan hoặc là doanh nghiệp có nơi kinh doanh cố định tại Đài Loan, thực hiện việc khai báo và nộp thuế thu nhập cả năm vào tháng 5 năm liền kế sau đó. Tuy nhiên, nếu bên B xuất cảnh trước ngày 01 tháng 5 của năm sau năm khai báo thuế thì trước khi xuất cảnh phải khai báo nộp thuế. Bên A không được phép tạm khấu trừ tiền thuế thu nhập từ tiền lương hàng tháng của bên B.

(上述稅額計算及申報繳納方式如遇中華民國法令變更致有不同時，應以變更後之法令為準)

(Mức thuế phải nộp và phương thức báo thuế, nộp thuế nêu trên căn cứ theo điều chỉnh của pháp luật Đài Loan thực hiện)

第七條：來臺及返國之來回機票

Điều 7. Vé máy bay sang Đài Loan làm việc và về Việt Nam sau khi chấm dứt hợp đồng

1、乙方來臺灣工作之機票費用由_____支付。

Chi phí vé máy bay đi sang Đài Loan làm việc của bên B do bên chi trả.

2、契約期滿終止後返回越南之機票費用由_____支付。

Chi phí vé máy bay về Việt Nam sau khi hết hạn hợp đồng của bên B do bên chi trả.

第八條：特別休假

Điều 8. Nghỉ phép

1、特別休假

Nghỉ phép

1.1、乙方在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

Bên B làm việc liên tục đủ một thời gian nhất định cho bên A thì phải được hưởng những ngày nghỉ phép theo quy định như sau:

a) 六個月以上一年未滿者，三日。

Làm việc trên 06 tháng, nhưng dưới 1 năm, được hưởng 3 ngày nghỉ phép.

b) 一年以上二年未滿者，七日。

Làm việc trên 1 năm, nhưng dưới 2 năm, được hưởng 7 ngày nghỉ phép.

c) 二年以上三年未滿者，十日。

Làm việc trên 2 năm, nhưng dưới 3 năm, được hưởng 10 ngày nghỉ phép.

d)三年以上五年未滿者，每年十四日。

Làm việc trên 3 năm, nhưng dưới 5 năm, mỗi năm được hưởng 14 ngày nghỉ phép.

e)五年以上十年未滿者，每年十五日。

Làm việc trên 5 năm, nhưng dưới 10 năm, mỗi năm được hưởng 15 ngày nghỉ phép.

f)十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止

Làm việc trên 10 năm trở lên được cộng thêm cho mỗi năm 1 ngày nghỉ phép, tổng cộng tối đa đến 30 ngày nghỉ phép.

1.2、特別休假期間由乙方排定之，但甲方基於企業經營上之急迫需求或乙方因個人因素，得與他方協商調整。甲方應於乙方符合本條2.1款所定之特別休假條件時，告知乙方依本條本款規定排定特別休假。

Thời điểm nghỉ phép do bên B lựa chọn, nhưng nếu do nhu cầu cấp thiết trong hoạt động kinh doanh của bên A hoặc do nhân tố cá nhân của bên B, hai bên có thể thỏa thuận với nhau để điều chỉnh. Bên A phải thông báo cho bên B khi bên B đủ điều kiện nghỉ phép được quy định tại khoản 1.1 điều này để bên B sắp xếp thời gian nghỉ phép.

1.3 乙方特別休假期間甲方應正常給付薪資，因年度終結或契約終止而未休之日數，甲方應發給工資。但年度終結未休之日數，經甲乙雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，甲方應發給工資。甲方應將乙方每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額記載於乙方之工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知乙方。

Bên B nghỉ phép được hưởng lương như ngày đi làm bình thường, nếu hết năm hoặc kết thúc hợp đồng mà bên B vẫn chưa nghỉ hết phép, bên A phải trả lương cho bên B những ngày phép bên B chưa nghỉ. Tuy nhiên, bên A, bên B có thể thỏa thuận chuyển những ngày phép chưa nghỉ sang năm kế tiếp, kết thúc năm kế tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà bên B vẫn chưa nghỉ hết số ngày phép được nghỉ thì bên A phải trả lương cho bên B những ngày phép chưa nghỉ.

Bên A phải ghi rõ số tiền lương bên B được hưởng trong những ngày nghỉ phép và ngày chưa nghỉ phép vào bảng lương của bên B, hàng năm định kỳ thông báo bằng văn bản nội dung trên cho bên B.

2、乙方於聘雇許可期間，得請假返國，甲方應予同意。

Trong thời gian bên B làm việc theo giấy phép tuyển dụng, được phép xin nghỉ phép về nước, bên A phải đồng ý.

第九條：生病請假，醫療照顧及死亡處理

Điều 9. Nghỉ ốm, chăm sóc y tế và xử lý tử vong

1、乙方每年因生病得有權請普通病假未超過三十日/年者，請病假日之工資折半發給(50%)，但如乙方生病由甲方或甲方家屬所致之原因不在此限，甲方應發給全額工資(100%)。

Bên B được nghỉ làm việc và được hưởng 50% tiền lương cho ngày nghỉ ốm do bị bệnh hoặc bị ốm thông thường tối đa 30 ngày/năm. Nếu bên B bị ốm, bị bệnh do nguyên nhân từ bên A hoặc người nhà bên A thì phải trả 100% tiền lương cho bên B trong thời gian nghỉ chữa trị.

2、乙方傷病假期間，甲方應協助乙方享有依中華民國全民健康保險規定之醫療照顧，並給予適當之休息時間，但乙方應配合遵守專業醫師之醫囑及療程。

Trong thời gian bên B bị ốm, bên A phải phối hợp và tạo điều kiện cho bên B được chăm sóc y tế và có thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Bên B phải chấp nhận sự chăm sóc y tế theo chỉ định của bác sỹ.

3、乙方依本條第一項規定之請傷病假超過六十日，甲方得請求乙方終止契約並另行協商乙方返國之費用，不適用本契約第七條第2項之規定。但因職業災害、甲方或甲方家屬之故意或過失所導致之傷病不在此限。

Nếu bên B bị ốm mà không phải do tai nạn nghề nghiệp hoặc do bị lây nhiễm bệnh từ bên A hoặc người nhà bên A như tại khoản 1 Điều này và phải nghỉ chữa bệnh quá 60 ngày/năm, bên A có thể đề nghị bên B về việc chấm dứt hợp đồng trước hạn. Hai bên có thể thoả thuận lại về chi phí đưa bên B về nước mà không căn cứ theo quy định tại khoản 2 Điều 7 của Hợp đồng này.

4、聘僱期間如乙方因重傷或死亡需返回越南時，甲方應協助處理相關事宜，包含通知相關政府機關、必要時協助安排乙方家屬來臺處理善後事宜及返國、協助乙方返國或將遺骨遺物運送返國、協助乙方取得保險理賠或勞工保險死亡給付等。

Trong thời gian thực hiện hợp đồng, nếu bên B bị trọng thương hoặc bị chết và cần được đưa về nước thì bên A có trách nhiệm thông báo cơ quan có thẩm quyền về sự việc trên; hỗ trợ thu xếp để người nhà bên B sang Đài Loan cùng giải quyết hậu sự (trường hợp bên B bị chết) nếu gia đình có yêu cầu; hỗ trợ việc đưa bên B hoặc di cốt của bên B và đồ dùng cá nhân của bên B về nước; hỗ trợ bên B hoặc gia đình bên B nhận được các khoản tiền bồi thường của cơ quan bảo hiểm trong quyền lợi hợp pháp của bên B.

第十條：保險

Điều 10. Bảo hiểm

契約期間內甲方應依法為乙方投保全民健康保險及其他法令規定之保險，保險費依中華民國法令規定繳納，乙方依法應負擔之保險費得自乙方薪資中扣除。

Trong thời gian thực hiện hợp đồng bên A phải làm thủ tục cho bên B tham gia bảo hiểm y tế và các loại bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Đài Loan. Mức tiền đóng bảo hiểm thực hiện theo quy định của pháp luật Đài Loan, tiền bảo hiểm mà bên B phải nộp được phép khấu trừ từ tiền lương hàng tháng của bên B.

第十一條：提前終止契約

Điều 11. Chấm dứt hợp đồng trước hạn

1、因下列可歸責於甲方之事由，乙方得不經預告提前終止契約：

Trong thời gian thực hiện hợp đồng, bên B có thể chấm dứt hợp đồng trước hạn với bên A do một trong những nguyên nhân dưới đây:

1.1 甲方被取消聘僱資格。

Bên A bị mất tư cách thuê lao động nước ngoài.

1.2 有證據足以證明甲方或甲方之家屬對乙方實施強暴、脅迫、虐待或有重大侮辱之行為者。

Có chứng cứ chứng minh bên A hoặc các thành viên trong gia đình bên A đã có các hành vi bạo lực, uy hiếp, ngược đãi hoặc xâm hại danh dự, nhân phẩm bên B.

1.3 甲方不依本契約給付薪資。

Bên A không thanh toán hoặc thanh toán không đầy đủ tiền lương, tiền làm thêm cho bên B theo hợp đồng này.

1.4 甲方令乙方至法定或約定以外的地方工作，或要求乙方從事許可以外之工作。

Bên A đưa bên B đến làm việc ở nơi không đúng theo giấy phép hoặc yêu cầu bên B làm công việc không đúng trong giấy phép.

1.5 勞動或生活之安全及衛生條件不足致有危害乙方健康之虞，或工作環境中有傳染惡性傳染病之虞，經通知甲方改善而未於相當期間內改善。

Môi trường làm việc và sinh hoạt không vệ sinh, an toàn, ảnh hưởng đến sức khỏe của bên B, hoặc bên B phải làm việc trong môi trường có người bị mắc bệnh truyền nhiễm nguy hiểm, đã thông báo yêu cầu cải thiện nhưng bên A không thực hiện.

1.6 甲方違反本契約或勞動法令致乙方之權益受損害，情節重大。

Bên A vi phạm hợp đồng này hoặc pháp luật liên quan gây tổn thất cho bên B.

乙方因前項事由終止契約，甲方應依中華民國法律同意並協助乙方辦理轉換雇主事宜，如乙方不願轉換雇主或已辦理轉出卻無新雇主接續聘僱，甲方應結清薪資並負擔乙方返國之費用使其出國，如有具體可證明之損害亦應賠償。

Khi bên B chấm dứt hợp đồng trước hạn vì một trong các lý do trên, bên A có trách nhiệm làm thủ tục chuyển đổi chủ sử dụng cho bên B theo quy định của pháp luật Đài Loan. Nếu bên B không muốn chuyển sang chủ sử dụng mới làm việc hoặc bên B không có chủ sử dụng mới tiếp nhận thì bên A phải thanh toán cho bên B số tiền lương còn lại, chịu toàn bộ các chi phí đưa bên B về nước và bồi thường thiệt hại (nếu có) cho bên B.

2、因下列可歸責於乙方之事由，甲方得不經預告提前終止契約：

Trong thời gian thực hiện hợp đồng, bên A có thể chấm dứt hợp đồng trước hạn với bên B do một trong những nguyên nhân dưới đây:

2.1 乙方不服從甲方工作或生活管理上之指揮監督或不完成工作情節重大，其有符合臺灣法律規定之具體證據。

Bên B không phục tùng sự chỉ huy của bên A trong công việc hoặc không hoàn thành công việc mà bên A có những bằng chứng cụ thể phù hợp theo quy định của pháp luật Đài Loan.

2.2 乙方拒絕定期體檢或入境後因可歸責於乙方之事由致檢查出罹患肺結核、性傳染病病毒等法定傳染病或吸食毒品，而依中華民國法律規定應遣送回國。

Bên B từ chối việc kiểm tra sức khỏe định kỳ hoặc sau khi nhập cảnh bị phát hiện mắc các bệnh mà theo quy định của pháp luật Đài Loan phải về nước (như: lao phổi, lây nhiễm tình dục...) hoặc sử dụng chất gây nghiện ma túy.

2.3 乙方自行從事許可以外之工作。

Bên B tự ý làm việc cho chủ thuê khác hoặc làm thêm ở bên ngoài.

2.4 乙方無正當理由連續曠工三日以上或在一個月內曠工累計達六日以上。

Bên B bỏ làm việc liên tục 3 ngày trở lên không có lý do chính đáng, hoặc một tháng có 6 ngày trở lên bỏ làm việc không xin phép.

2.5 乙方違反本契約或中華民國法律，情節重大。

Bên B vi phạm hợp đồng này hoặc vi phạm pháp luật của Đài Loan với tính tiết nghiêm trọng.

2.6 有證據足以證明乙方對甲方、甲方之家屬、代理人或其他共同工作之員工實施強暴、脅迫、虐待或有重大侮辱之行為，或故意破壞其財物或名譽情節重大。

Có chứng cứ chứng minh bên B có hành vi bạo lực, uy hiếp, ngược đãi, xâm hại danh dự, nhân phẩm với bên A, các thành viên trong gia đình bên A, người đại diện của bên A hay với các đồng nghiệp khác; hoặc cố ý phá hoại tài sản hoặc làm tổn hại danh dự của bên A, các thành viên trong gia đình bên A, người đại diện của bên A hay của các đồng nghiệp khác.

甲方因前項事由終止契約，乙方應賠償甲方具體可證明之損失並自行負擔返國之所有費用。

Khi bên A chấm dứt hợp đồng trước hạn vì một trong các lý do nêu trên, bên B phải chịu mọi chi phí về nước và bồi thường thiệt hại (nếu có) cho bên A.

第十二條：不可抗力及意外狀況

Điều 12. Trường hợp bất khả kháng

如發生天然災害、暴動、戰爭等不可抗力之事件，甲方應安排乙方至安全地點，或負擔一切費用安排乙方返國。如因上述原因無法安排乙方返國時，甲方應安置乙方於安全地點至可使乙方安全返國為止。

Khi xảy ra các trường hợp bất khả kháng như thiên tai, bạo động, chiến tranh..., bên A phải bố trí đưa bên B đến nơi an toàn hoặc chịu mọi chi phí để đưa bên B về nước. Trường hợp cũng vì lý do trên không thể đưa bên B về nước thì bên A có trách nhiệm đảm bảo cuộc sống an toàn cho bên B cho đến khi có thể đưa bên B về nước an toàn.

第十三條：爭議處理

Điều 13. Giải quyết tranh chấp

1、本契約未約定之者，依相關法令、習慣、誠實信用原則及平等互惠原則定之。本契約內容與越南主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書有不同約定時，以較有利於乙方之約定為準。

Khi phát sinh các vấn đề chưa nêu trong hợp đồng này thì giải quyết theo quy định của pháp luật liên quan và tập quán, trên nguyên tắc chân thành, bình đẳng và xây dựng. Trường hợp nội dung của hợp đồng này khác với Bản cam kết về lương và chi phí của lao động trước khi sang Đài Loan làm việc đã được cơ quan chủ quản phía Việt Nam xác nhận thì thực hiện theo nội dung có lợi hơn với bên B.

2、契約發生爭議時，雙方同意依中華民國相關法令或仲裁法規定處理，並依中華民國法律定其管轄法院。雙方應秉持最大誠信解決爭議，否則應對他方之損害負賠償責任。

Khi phát sinh tranh chấp từ hợp đồng này, hai bên đồng ý giải quyết theo pháp luật có liên quan của Đài Loan hoặc Luật Trọng tài, và việc giải quyết thông qua toà án thực hiện theo quy định của pháp luật Đài Loan. Khi phát sinh tranh chấp, hai bên giải quyết trên tinh thần trung thực, nếu không sẽ phải bồi thường thiệt hại phát sinh cho bên kia.

本契約為中、越文對照，正本一式二份由雙方各執，若文字之解釋有歧異時，以中文為準。

Hợp đồng này được lập thành 2 bản chính bằng hai ngôn ngữ tiếng Trung và tiếng Việt. Bên A, bên B mỗi bên giữ một bản. Nếu có sự khác nhau về giải thích thì chọn nội dung tiếng Trung làm chuẩn./.

甲方(雇主) 簽名及蓋章
Bên A
(ký tên và đóng dấu)

乙方(勞工)簽名
Bên B
(ký và ghi rõ họ tên)

附錄六、德國家事勞動國內法規範

1. 勞動保護法第一條第一、第二項 (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen und findet im Rahmen der Vorgaben des Seerechtsübereinkommens der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1982 (BGBl. 1994 II S. 1799) auch in der ausschließlichen Wirtschaftszone Anwendung.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.

本法之立法意旨在於透過職業保護之各項措施，致力於改善職場上的安全與衛生。其適用之範圍涵蓋所有的勞務活動，其中亦包括 1982 年聯合國海洋公約規範下的領海與經濟海域。

本法不適用在私人住宅內其所提供之家事勞動。亦不適用於船舶與礦業法規相關的勞動關係。

2. 社會法典第五冊第 38 條 (§ 38 SGB V)

(1) Versicherte erhalten Haushaltshilfe, wenn ihnen wegen Krankenhausbehandlung oder wegen einer Leistung nach § 23 Abs. 2 oder 4, §§ 24, 37, 40 oder § 41 die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist. Voraussetzung ist ferner, daß im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr (12 歲以前) noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Darüber hinaus erhalten Versicherte, soweit keine Pflegebedürftigkeit mit Pflegegrad 2, 3, 4 oder 5 im Sinne des Elften Buches vorliegt, auch dann Haushaltshilfe, wenn ihnen die Weiterführung des Haushalts wegen schwerer Krankheit oder wegen akuter Verschlimmerung einer Krankheit, insbesondere nach einem Krankenhausaufenthalt, nach einer ambulanten Operation oder nach einer ambulanten Krankenhausbehandlung, nicht möglich ist, längstens jedoch für die Dauer von vier Wochen. Wenn im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, verlängert sich der Anspruch nach Satz 3 auf längstens 26 Wochen.

於住院或是發生本法第 23,24,37,40 或第 41 之情形時，導致被保險人無法自理其家務時，如果被保險人同時在家中有撫養一名十二歲以下的孩童或是因照顧身心障礙者有特別之需求時，得請求家事服務(Haushaltshilfe)。被保險人如無本法長期照顧等級第 2 至 5 級之情形，而遭遇突發病情惡化，特別是因住院受術後或是住院醫療後之病情惡化，導致被保險人無法自理其家務時，亦得請求家事服務，期間最長四周。前巷之情形，若被保險人如果被保險人同時在家中有撫養一名十二歲以下的孩童或是因照顧身心障礙者有特別之需求時，得延長前項家事服務之期間至二十六周。

3. 母親勞工保護法第 8 條第 1，第 4 項 以及第 15 條(Mutterschutzgesetz)

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter(懷孕婦女或是哺乳婦女), abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen(周日及假日工作禁止原則之例外) beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

懷孕婦女或是哺乳婦女依法禁止延長工時工作，亦禁止在夜間即晚上八點至次日上午六點間工作或是在周日及假日工作。但在交通運輸、餐飲住宿相關、醫療照顧、溫泉泡湯、音樂戲劇展演相關等行業，若是得以確保在一周內至少有一個完整的夜間加上嗣後連續 24 小時以上的無間斷之休息時，婦女得不受前項工時之限制。

§ 15 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege.(居家照護)
5. Haushaltshilfe.(家務協助)

依社會法典第五冊及農民健康保險法第二冊之規定，健康保險之被保險人於懷孕及生產時，亦得享有以下各款之各項給付:

1. 醫療及生產照顧
2. 藥物、包紮或其他照顧
3. 住院生產
4. 居家照護
5. 家務協助

4. 部分工時與定期勞動契約法第四條(Teilzeit- und Befristungsgesetz)

§ 4 Verbot der Diskriminierung(歧視禁止原則)

(1) 1 Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

除非另有合理的差別待遇之事由，部分工作者相較於全職者，不得有較為不利之對待。

2 Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere

teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

就工資報酬而言，部分工時勞工應就其金錢或是等值可用金錢衡量的等值之勞務對價，相對於全職者工作時間之比例，予以公平的換算之。

(2) 1 Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

除非另有合理的差別待遇之事由，定期契約勞工相較於不定期者，不得有較為不利之對待。

2 Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht.

就工資報酬而言，定期契約勞工應就其金錢或是等值可用金錢衡量的等值之勞務對價，相對於不定期者工作時間之比例，予以公平的換算之。

5. 歐洲聯盟運作方式條約 (Treaty on the Functioning of the European Union; Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)

Art. 45(ex-Artikel 39 EGV)

(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

在歐洲聯盟的範圍內應確保人員自由流動之自由。

6. 德國居留、工作簽證與移民融合法 Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (簡稱 Aufenthaltsgesetz - AufenthG)

§ 4 Erfordernis eines Aufenthaltstitels(外國人合法工作條件)

(3) Ausländer dürfen eine Erwerbstätigkeit nur ausüben, wenn der Aufenthaltstitel sie dazu berechtigt. Ausländer dürfen nur beschäftigt oder mit anderen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden, wenn sie einen solchen Aufenthaltstitel besitzen. Dies gilt nicht für Saisonbeschäftigungen, wenn der Ausländer eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung besitzt, oder für andere Erwerbstätigkeiten, wenn dem Ausländer auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung die Erwerbstätigkeit gestattet ist, ohne dass er hierzu durch einen Aufenthaltstitel berechtigt sein muss. Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt oder mit nachhaltigen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, die der Ausländer auf Gewinnerzielung gerichtet ausübt, muss prüfen, ob die Voraussetzungen nach Satz 2 oder Satz 3 vorliegen. Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, muss für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels, der Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über

die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.

外國人只有在其居留權核准的範圍內，才可以在國內從事任何有償的聘雇行為。除勞動關係外，其他有償之僱傭或承攬行為亦同。在所謂季節工之情形，得以工作許可，或是跨國協議等其他法令另有其他之規定時代替前向居留權之限制。任何聘用外國人在本國工作者，皆應負起確認前項外國人合法工作資格的義務。在聘僱期間雇主必須隨時備妥前項合法工作資格所需要的證明，並以紙本或是電子檔案方式提出。

§ 39 Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung(外國人工作許可申請)

(1) Ein Aufenthaltstitel, der einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, kann nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden, soweit durch Rechtsverordnung nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn dies in zwischenstaatlichen Vereinbarungen, durch ein Gesetz oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist.

有容許工作的居留權核發，除另有其他法律規定，必須經聯邦勞動局之許可。前項核准，亦可依據跨國協議、其他法令為之。

§ 41 Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeitserlaubnis(許可廢止與撤銷)

Die Zustimmung kann widerrufen und die Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung kann entzogen werden, wenn der Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen(較差之勞動條件) als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

若是發生與本國人之勞動條件相較有較為不利之情形，外國人工作之許可得以被撤銷，季節工之許可證得以廢止。

§ 98a Vergütung(工資給付)

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Ausländer, den er ohne die nach § 284 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erforderliche Genehmigung oder ohne die nach § 4 Absatz 3 erforderliche Berechtigung zur Erwerbstätigkeit beschäftigt hat, die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Für die Vergütung wird vermutet, dass der Arbeitgeber den Ausländer drei Monate beschäftigt hat.

在聘用外國人的法律關係中，即使是發生有欠缺社會法典第三冊第 284 條中，或是本法第 4 條第三項所定之許可之情形，仍必須給付工資，推定其金額高低為三個月。

7. 外國人工作法(Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern, 簡稱 Beschäftigungsverordnung-BeschV)

§ 12 Au-pair-Beschäftigungen(寄宿互惠生)

Die Zustimmung kann für Personen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache erteilt werden, die unter 27 Jahre alt sind und in einer Familie, in der Deutsch als Muttersprache gesprochen wird, bis zu einem Jahr als Au-pair beschäftigt werden.

寄宿互惠生簽證只有在外國人具備基本的德語文能力，年紀在 27 歲以下，而且寄宿家庭是以德文為母語為條件。該簽證最長為一年。

§ 13 Hausangestellte von Entsandten(派駐本國雇主延請家庭幫傭條件)

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung als Hausangestellte oder Hausangestellter bei Personen, die

1.für ihren Arbeitgeber oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland vorübergehend im Inland tätig werden oder

2.die Hausangestellte oder den Hausangestellten auf der Grundlage der Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen oder über konsularische Beziehungen eingestellt haben,

kann erteilt werden, wenn diese Personen vor ihrer Einreise die Hausangestellte oder den Hausangestellten seit mindestens einem Jahr in ihrem Haushalt zur Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren oder eines pflegebedürftigen Haushaltsmitgliedes beschäftigt haben. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung und für die Dauer des Aufenthaltes der Person, bei der die Hausangestellten beschäftigt sind, längstens für fünf Jahre erteilt.

以下兩種情形得核發工作許可:其一、在外國登記的法人其委派或是聘用之人員來到本工工作時;其二、依維也納領事關係公約之規定所聘用者，其外國勞工在入境德國之前，至少有一年以上之期間，在家戶單位內從事照顧 16 歲以下之兒少或是身心障礙者。前項核准無須事前審核程序，但最長不超過 5 年。

§ 15c Haushaltshilfen(家事勞動)

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung bis zu drei Jahren (最長三年) für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen im Sinne des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) kann erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind. Innerhalb des Zulassungszeitraums von drei Jahren kann die Zustimmung zum Wechsel des Arbeitgebers erteilt werden. Für eine erneute Beschäftigung nach der Ausreise darf die Zustimmung nach Satz 1 nur erteilt werden, wenn sich die betreffende Person nach der Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie zuvor im Inland beschäftigt war.

外國人因從事家事勞動或是必需的長期照顧服務(符合社會法典第十一冊之定義)，則在地主國勞工主管機關與外國勞工的引進國政府已經約定遴選與管理程序的範圍內，核准全職社會保險最長期間為三年的工作許可。這三年期間允許因轉換雇主重新核准。期滿出境後，若要重新申請工作許可，需其離境的時間超過在德國境內的工作期間。

8. 德國民法 BGB

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen(雇主的一般保護義務)

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und

Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

勞務契約債權人必須配置和維護其為了受領勞務而設置之屋舍、裝置及其器具處於一種狀態，亦即在接受其領導與指示下於債務人履行勞務時，於勞務的本質範圍內，免於安全或是衛生之危害。

債務人被接入家庭同住者，債權人必須就其起居室與臥室等，提供足以滿足其生活、工作與以外的休憩時間範圍內，可以充分享有健康、生活習慣與宗教信仰方面必要的配置與安排。

勞務契約債權人不履行前項生命與健康之義務，其因此所造成之損還賠償，得以準用本法第 842 至 846 條關於侵權行為之規定。

§ 622 Abs. 1 短期預告期間¹⁹

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen (家事勞動不適用此項規定) 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

.....
.....
勞工或是雇員的勞動關係，依法可以在遵守四周期間期限的前提下，以曆月的第十五日獲月末為準，預告終止契約。

就雇主所為解雇之意思表示，如果在廠場或是事業單位中，已經

1. 年資滿兩年者，預告期間為一個月。
2. 以下從略

(因為家事勞動之雇主是否在認定上一般不符合所謂廠場或是事業單位之定義，因此無法適用預告期間之解雇保護)

9. 歐盟職業安全衛生指令

Richtlinie 89/391/EWG(on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)

§ 3a Definitions(定義)

19 奧地利 Hausgehilfe- und Hausangestelltengesetz HgHaG46 in § 13 Abs. 2 參照。

For the purposes of this Directive, the following terms shall have the following meanings:

(a) worker: any person employed by an employer, including trainees and apprentices but excluding domestic servants

本法所稱勞工係指在聘雇關係下之人，其中一包括實習生與見習生。但家內幫傭不在此限。

10. 工時法(Arbeitszeitgesetz)

§ 7 Abweichende Regelungen(除外條款)

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,.....

如果某段期間之工作時間，其相當長的部分揭示落於所謂待命或是備勤之狀態，得以經團體協約之約定或是其授權於勞資協議中，將每日法定正常工時延長至十小時。

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe(周日及假日禁止工作)

(1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.

勞工於周日以及法定假日零時至二時四十間禁止工作。

於輪班制之情形，前項所謂零時及二十四時的起迄點得像前或是向後延長六小時，嗣後則必須確保有充足的二十四小時之連續休息。

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung(周日及假日例外可以工作之情形)

(1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

.....

3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,

4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,

如有無法在工作日履行之勞務，其在下列之各種情形下，勞工得免於受前條周日與假日禁止工作之限制:

3. 醫院或類似機構中醫療與照護等勞務

4. 餐飲、其他娛樂性質與住宿及家戶內

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

(1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.(一年至少要

有十五個周日休假)

(3) 1 Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag(補 休) haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist.

如果勞工在周日工作，其嗣後必須在兩周內補休。

2 Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

如果勞工在假日(原工作日)工作，其嗣後必須在八周內補休。

(4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

在技術以及組織層面可能的範圍內，周日與假日之休息應予本法第五條(原則上日與日之間應該至少有十一個小時以上的休息)所定之休息相連

國家圖書館出版品預行編目資料

家事勞工勞動權益保護之研究 / 簡慧茹等著.
-- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民
108.06
面 ; 公分
ISBN 978-986-05-9244-3(平裝)
1. 勞工權利 2. 勞動制度

556.8

108007969

家事勞工勞動權益保護之研究

著(編、譯)者: 簡慧茹、許雲翔、林良榮、康長健、成之約、鄭津津、黃鼎佑

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 108 年 6 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 300 元

展售處:

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「研究成果／各年度研究報告」, 網址為:
<https://laws.ilosh.gov.tw/ioshcustom/Web/YearlyReserachReports/Default>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述, 並請注意需註明資料來源; 有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN: 3232: 23475

ISBN: 978-986-05-9244-3

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號

電話：(02) 26607600

傳真：(02) 26607732

網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-05-9244-3



9 789860 592443

GPN:1010801253

定價：新台幣300元