淺談移工聘用及權益保障

撰稿人：邱羽凡（國立陽明交通大學科技法律學院副教授）/ 113 年撰

檢視單位：勞動力發展署 / 115 年 2 月 11 日修

勞動觀測站：「行蹤不明移工」阮國非，究竟犯了什麼罪？

2017 年 8 月 31 日早上 10 點多，越南籍、27 歲的阮國非離奇地隻身出現在新竹縣鳳山溪邊，沒穿衣褲、2 支手機遺留在家裡，隨後遭新竹員警陳崇文連開 9 槍，送醫後失血過多不治死亡。阮國非是誰？發生了什麼事？2013 年因為原鄉難以謀生，阮國非於母國貸款 5,800 美元（約新臺幣 175,000 元）並由父親抵押土地才湊齊海外仲介費，如同其他的移工離家來臺工作。阮國非一開始在臺南的螺絲工廠工作 2 年，但是因工廠沒班可加，月薪 2.1 萬元扣掉服務費、食宿費後，實際攢在手裡只剩 1 萬元，阮國非選擇鋌而走險成為「行蹤不明移工」[1]。

然而，「行蹤不明移工」究竟犯了什麼罪？移工是否被仇恨或是差別對待？阮國非的父親阮國同來到臺灣時訴說：「我的兒子被警察打死了。我的看法是，臺灣有關警察的教育、訓練要有道德，要尊重人權，尊重人民的生命。經過正確的道德、技術的訓練，希望像阮國非的案子不會再在臺灣發生。」，雖然 2018 年 1 月新竹地檢署認為員警陳崇文違反「比例原則」，依《刑法》第 276 條「業務過失致死」罪嫌，對員警陳崇文提起公訴，阮國非父親阮國同來臺開庭當天，員警陳崇文以 260 萬元的金額，與家屬進行和解，然而金錢上的賠償僅象徵阮國非不該被如此對待，而「行蹤不明移工」究竟犯了什麼罪？為何出現警察擊斃行蹤不明移工的事件？仍是我們應思考的問題[2]。

---

[1] 鏡週刊，【鏡相人間 2018】異鄉安魂曲，越南移工阮國非之死(2018 年 1 月 27 日)。檢自 https://www.mirrormedia.mg/premium/20180125pol025/

[2] 導演蔡崇隆，製作紀錄片《九槍》 透過揭開揭開臺灣移工阮國非的故事，以電影關注移工人權，參閱：https://andmilestogobeforeisleep.info/。

我國的移工人數年年升高，不論是產業、社福皆有大量人力需求，若不能妥適處理這些事件，這些「個別發生的悲劇」也難有終止的一天，甚至會越來越多，根據勞動部統計，截至 2025 年 1 月底移工人數已有近 86 萬人，主要來自印尼、菲律賓、泰國及越南等國家[3]，大約每 30 個在臺灣的人之中就會有 1 位是來自東南亞的移工，而這些移工在臺灣受到的法律待遇為何？其權益是否受到合理的保障？為何有些人踏上「行蹤不明移工」的道路？這些問題都需要進一步釐清。

勞動放大鏡：移工來臺工作的相關法律規範

一、移工的類型？「白領」外籍工作者與「藍領」移工

「移工」是指在我國境內從事工作之外國人，而一般人經常會問，為什麼會有移工到臺灣工作呢？因為對於大部份的移工而言，當自己的母國無法提供適當的工作機會時，為了維持家庭經濟與生活不得不離鄉背井、漂洋過海到國外找工作。這些勞工需要依靠「移動」（離開自己的國家到外國）才能求職與工作，因此「移工」 (migrant worker) 的稱呼，也比「外勞」 (外籍勞工，foreign worker) 更能強調與突顯這些工作者的狀況，我國目前以《就業服務法》規範外國人來臺灣工作的相關事項。

《就業服務法》第 43 條規定，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作，同法第 46 條總共列舉了 11 種職業別（如下表一：移工之類型與工作類別）：

(一)第 1 種至第 7 種包含了專門技術人員、教師、演藝工作者、運動員、傳教士、投資事業、商船等，也被稱為「白領」移工或「白領」外籍工作者，其工作資格等適用《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準》，例如外籍律師、外籍專

[3] 勞動部勞動統計查詢網，產業與社福移工人數。檢自 https://statfy.mol.gov.tw/index12.aspx (2022 年 3 月 7 日)。

利師或外籍醫師等工作者。

(二)第 8 種至第 10 種則分別為「海洋漁撈」的外籍漁工、「家庭幫傭與看護工作」的外籍看護工，以及「因工程建設或經濟社會發展需要」的產業移工，也被稱為「藍領」移工。

(三)第 11 種為「其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者」，目前經核定者例如雙語翻譯工作、廚師、海洋漁撈技術工作、機構看護技術工作、家庭看護技術工作等專案核定工作。

(二)(三)之工作類別的移工，渠等工作資格分別適用《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》及《外國技術人力工作資格及許可管理辦法》，而其中的外籍漁工、外籍看護工與產業移工，過往被臺灣人用「瑪麗亞」、「東南亞來的」等歧視性用語稱呼，而這勞工就是離開自己的國家到外國，找到維持經濟生活的「藍領」移工。

表一：移工之類型與工作類別

<table>
<tr><th>移工之類型</th><th colspan="2">工作類別</th><th>法律規範</th></tr>
<tr><td>白領
外籍工作者</td><td colspan="2">專門技術人員、補習班教師、演藝工作者、運動員、傳教士、投資事業、商船等。</td><td>就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款</td></tr>
<tr><td rowspan="3">藍領移工</td><td>外籍漁工</td><td>從事海洋漁撈</td><td rowspan="3">就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款</td></tr>
<tr><td>外籍家事移工</td><td>從事家庭幫傭與看護工作</td></tr>
<tr><td>產業移工</td><td>從事工程建設或經濟社會發展需要</td></tr>
</table>

二、雇主聘僱藍領移工應遵守的法律規範

雇主聘僱藍領移工時應遵守的相關程序與規定規範在《就業服務

法》之中，依據就業服務法第 48 條第 1 項的規定，外國人如果要在我國境內工作者，須經雇主檢具相關文件向中央主管機關申請許可，聘僱外籍漁工、外籍看護工與從事工程建設或經濟社會發展需要之產業移工，相關申請規定請參閱《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作資格及審查標準》。

由於就業服務法第 43 條規定：「外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」雇主如果非法容留或未經許可聘僱外國人從事工作之雇主，為違反就業服務法第 44 條或第 57 條第 1 款規定，依就業服務法第 63 條規定，處新臺幣 15 萬元以上 75 萬元以下之罰鍰，5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 120 萬元以下罰金。

如果外國人未經申請聘僱許可即在國內從事工作者，依據就業服務法第 68 條規定，該外國人處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下之罰鍰，並限令出境，不得再於中華民國境內工作；經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。而未經許可在臺灣工作的移工，就是經常在報章媒體聽到的「失聯移工」或「無證移工」，2022 年仍滯留在臺灣的失聯移工人數已高達 8.2 萬人以上；又勞動部曾於 2016 年針對移工失聯成因進行委託研究案，研究結果顯示，移工失聯主要係因金錢因素、雇主因素、工作量及環境等因素，另因疫情期間，各國(如越南)邊境封鎖因素，致查獲非法移工無法遣返而滯臺，以及國內缺工嚴重等連帶影響，加上現代網路資訊流通便利、快速，使移工更易因高薪資訊或朋友邀約等因素而選擇發生失聯。監察委員也表示：「這些移工只是想賺更多的錢，並不是作奸犯科。」[4]我們應該關心「為何移工不能在臺灣『待好待滿』，而寧願選擇逃跑一途？」共同關心提升確保移工在臺灣具有合理公平的待遇的

[4] 監察委員新聞稿：「8.2 萬名失聯移工隱身躲藏四處打黑工，他們流落異鄉賭一個賺錢、脫貧的翻身機會，監察院呼籲政府在查緝失聯移工時更應該看見這群異鄉人的人權困境」，112 年 7 月 27 日，載於：https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=796&s=26792

政策。

三、移工仲介？直接聘僱？

由於大部分從事看護的移工都須依賴仲介制度，才得以獲得流動至外國工作的機會，所以仲介單位的良窳對於移工聘僱的影響很大。我國自 1989 年開放移工迄今，不肖仲介業者對於移工之剝削與人權侵害事件頻傳，為解決此類問題，勞動部於 2007 年 12 月 31 日成立「直接聘僱聯合服務中心」(https://dhsc.wda.gov.tw)，以單一窗口概念，簡化服務流程，協助雇主自行聘僱移工，減少仲介剝削移工的機會。

直聘中心提供多元的服務項目包括：提供申請許可及勞動契約驗證文件諮詢及代填代登，協助雇主完成聘僱移工申請，並提供專人一案到底的服務，及協助雇主案件追蹤管理、聘僱移工在臺期間應辦事項的主動提醒通知、提醒雇主辦理移工聘僱期滿的續聘等，強化雇主自行聘僱及管理移工事宜。此外，也與移工來源國合作，協助製造業雇主辦理專案選工服務，由移工來源國招募移工人力、協助安排製造業雇主進行選工及後續移工入境程序。

勞動小提醒：聘用移工時，應遵循之法律規範

移工在我國工作有哪些權利保護他們呢？對於我國的勞工，臺灣訂有《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業災害勞工保護法》、《勞工保險條例》與《勞工退休金條例》為勞動權益的規範基礎，而這些法律適用在移工身上嗎？如果同學未來有結交移工朋友，或是在職場上與移工共事，又或是家中有聘僱移工從事家庭幫傭與看護工作，應了解移工也是勞工，同樣有受職場保護的需求，我國目前對於移工勞動權益的重要規範如下：

一、 除屬於家事勞工之外籍「家庭幫傭」和「家庭看護工」之外，其餘各類別移工，如製造工漁工、營造工、近海漁工或是機構

外籍看護工，都適用《勞動基準法》，因此雇主必須給付這些移工至少符合最低工資的薪資，而且應該給予符合一例一休規範的休假權益。而為了彌補外籍家庭看護工未能受《勞動基準法》有休假權益，且降低移工落入國際勞工組織(ILO) 強迫勞動指標中「苛刻的工作及生活條件」、「超時加班」的風險，並兼顧被照顧者的照顧需求，勞動部與衛生福利部共同合作，自 2018 年起，放寬聘有家庭看護工的家庭，在移工休假時，可以申請「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」(簡稱擴大喘息服務)，讓有需求的家庭有照顧人力，也讓移工放假喘息。又為進一步保障外籍家庭看護工週休 1 日，勞動部於 2023 年起再與衛生福利部共同合作，實施「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務計畫」(簡稱短照服務)，對於聘有外籍家庭看護工的家庭，提供短期替代照顧人力，以兼顧外籍家庭看護工休假權益及被照顧品質與安全。短照服務和擴大喘息服務的服務方式和補助標準相同，兩項服務合計每年最高可使用 52 日。

二、 此外，為維持勞雇和諧關係、穩定移工來源及有利整體移工管理，在兼顧雇主經濟負擔及移工合理薪資結構下，家事移工(家庭看護工、家庭幫傭)薪資係由勞雇雙方約定，勞動部為合理改善家事移工薪資結構，宣佈自 2022 年 8 月 10 日起，針對新招募引進或期滿續（轉）聘的家事移工，每月薪資由 1.7 萬調高至 2 萬元，同時針對聘僱家庭看護工之中、低入戶雇主，提供每月 3,000 元薪資補助，補助期間 3 年；一般戶雇主提供每月 1,500 元薪資補助，補助期間 4 個月到 2022 年底。

三、 所有移工都適用《性別平等工作法》，包含外籍家庭幫傭和家庭看護工。雖然外籍家庭幫傭和家庭看護工被排除在《勞動基準法》的適用範圍之外，但不代表臺灣所有的勞動法令都不保障外籍家庭幫傭和家庭看護，例如《性別平等工作法》就明確地有所適用，所以雇主應防止家庭幫傭和家庭看護工在工作中受

到性騷擾，於不幸發生性騷擾時更負有立即採取立即有效之糾正及補救措施的責任。另外《勞工職業災害保險及保護法》同樣也適用於所有類別之移工，所以雇主有善盡納保繳費義務，讓移工朋友可以更安心在臺工作。

四、 為強化家事移工權益意識，勞動部自 2023 年 1 月 1 日開辦新聘家事移工一站式入國講習服務，透過 3 天 2 夜之課程講習及案例宣導，提升移工對於自身權益認知及後續尋求協助管道，並簡化雇主辦理聘僱許可、居留證、生活照顧通報、職災保險及全民健保等法定文件申辦作業。

五、 移工在我國要轉換雇主，依《就業服務法》第 59 條第 1 項規定：「一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」經中央主管機關核准者才可轉換雇主或工作；另經勞雇雙方合意亦得轉換雇主或工作。又移工聘僱許可期滿，可期滿轉換由新雇主接續聘僱。

由於臺灣政策上依循本國人就業優先保障的原則，亦即聘僱移工應避免影響國人之就業機會及勞動條件(《就業服務法》第 42 條及第 46 條)，從而採「原則禁止，例外同意」。移工若遇上雇主不當對待又無法舉證，例如性侵害或人身暴力等，可能選擇默默忍受，或踏上「行蹤不明」的險路，阮國非很有可能就是因為如此，故如何保障移工選擇雇主權利的自由，是我國移工制度改革很重要的一點，也是降低強迫風險的重要改革途逕。

由於臺灣移工遭受強迫勞動的問題，近年於國際間受到高度關注，對於臺灣移工遇上雇主不當對待等情形，勞動部設置有 24 小時免付費移工母語 1955 勞工諮詢申訴專線，立即受理並派案地方政府等單位協助，移工亦可逕向地方勞工主管機關尋求

協助，地方主管機關將視個案情形為移工安排緊急安置地點、協助轉換雇主，及協調處理勞資爭議等事宜。又為使雇主及移工掌握最新轉換資訊，勞動部已於外國人勞動權益網站建立雙語移工轉換雇主網路專區，供移工及雇主運用。另為持續強化公立就業服務機構主動媒合雇主與移工的機制，分別於 2023 年 2 月 24 日及 2023 年 9 月 1 日，在彰化及桃園設置「雇主聘僱移工轉換服務中心」，透過「提供媒合」、「資訊提供」及「資訊交流」等 3 大功能，以一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等服務，加速辦理轉換雇主或工作作業。

勞動大挑戰

我們可以一起嘗試思考關於移工勞動權益的問題，若同學家中聘僱有外籍家庭看護工協助照顧家中年邁無力自理生活起居的長輩，雖然外籍家庭看護工目前尚未納入《勞動基準法》的適用範圍，甚至我國許多外籍家庭看護工的雇主基於照顧需要，也希望或要求外籍家庭看護工能夠配合加班不要放假的想法，如果家中聘僱的外籍家庭看護工提出希望雇主 1 週至少給予 1 日的休假的要求時，同學認為應該如何回應？