

收文編號：1050004494

議案編號：1050624070300100

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國105年6月29日印發

院總第 1537 號 委員提案第 18913 號之 1

案由：本院社會福利及衛生環境委員會報告審查委員吳玉琴等 22 人  
擬具「就業服務法第五十二條條文修正草案」案。

立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 6 月 24 日

發文字號：台立社字第 1054501416 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查本院委員吳玉琴等 22 人擬具「就業服務法第五十二條條文修正草案」，業經  
審查完竣復請 查照，提報院會公決。

說明：

- 一、復 貴處 105 年 5 月 4 日台立議字第 1050702305 號函。
- 二、附審查報告乙份（含條文對照表）。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

## 審查本院委員吳玉琴等22人擬具「就業服務法第五十二條條文修正草案」報告

- 一、本院委員吳玉琴等22人擬具「就業服務法第五十二條條文修正草案」，經提本院第9屆第1會期第10次會議報告後，決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。
- 二、本會於105年5月9日舉行第9屆第1會期第22次全體委員會議進行審查，由林召集委員淑芬擔任主席，勞動部部長陳雄文、衛生福利部社會及家庭署副組長陳美蕙、外交部領事事務局副局長羅添宏、內政部移民署移民事務組專門委員李明芳、國際及執法事務組專門委員楊文凱及法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明、備詢。
- 三、本會復於105年6月22日舉行第9屆第1會期第33次全體委員會議繼續審查旨揭議案，由林召集委員淑芬擔任主席，勞動部部長郭芳煜、外交部領事事務局副局長鍾文正、內政部移民署移民事務組副組長尹育華及法務部參事劉英秀等分別應邀列席說明。
- 四、委員吳玉琴說明提案要旨：

為避免外國人於期滿出國至重新入國期間，受照顧之失能者面臨將近一個月之照顧空窗期；並免除外國人因申請重新入國之經濟負擔，爰擬具「就業服務法第五十二條條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

- (一)刪除第四項「強制出國一日後始得再入國工作之規定」。
- (二)本法第五十二條第四項強制出國之規定，係於民國91年1月21日所增設，原意為防止從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人有變相移民之可能。
- (三)入出國及移民法於96年12月26日修正規定無戶籍國民停留、居留及定居專章，並於第九條列舉無戶籍國民申請歸化資格。按從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人非為我國憲法「國民」之認定，亦不具憲法增修條文第十一條「大陸地區人民」之特殊身分認定，為純粹之外國人，故不具申請歸化我國國籍資格。
- (四)入出國及移民法第二十五條規定外國人申請永久居留條件中，於第一項增設但書指出「但經中央勞工主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因許可居留者，在我國居留（住）之期間，不予計入」，亦已排除申請永久居留權資格。是故，本法強制出國一日後始得再入國工作以防止變相移民之立法目的要無足採，自當予以刪除。
- (五)在外國人強制出國期間，將產生失能者照護上之空窗期為期將近一個月，嚴重危害失能者的身體健康，連帶造成家庭成員生活上沉重的負擔，尤其對重度失能者更甚。應以勞資雙方不受聘僱效期限限制，訂立勞動契約以視家屬工作時程規劃與外國人之需求，協議

外國人返鄉探親時間為宜。

- (六)就產業界而言，在聘僱效期三年限制的前提之下，維持精熟勞動力的穩定亦為樂見之舉，並在勞動基準法第三十七條、第三十八條與勞動契約的規範之下，自無外國人不得返鄉探親的疑慮。
- (七)強制出國之規定除了加重外國人不必要的經濟負擔外，亦助長外國人母國政府酌收規費以外地下經濟活躍之勢，令外國人於再次入境之前即已遭母國仲介剝削，傷害我國聘僱關係之穩定性。
- (八)取消強制出國一日之規定，外國人亦可返鄉探親，依據入出國及移民法第三十四條規定，於在我國居留期間申請重入國許可，及可簡化出入境程序，避免外國人的經濟負擔與遭受剝削之疑慮。至於，可能衍生外勞無法返鄉探親之疑慮，係可透過現行法制規範、契約約定、申訴機制、查察制度予以處理。

五、勞動部部長陳雄文就委員提案提出說明：

有關吳玉琴、林淑芬等 22 位委員提案修正本法第五十二條第四項，刪除從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人應出國 1 日，始再入國。

有關外籍勞工於聘僱三年期滿應出國之規定，於 92 年 5 月 13 日修正，由 40 日減少為 1 日後，實施迄今。感謝委員提出刪除本法第五十二條第四項出國 1 日規定之修正案，本部敬表支持，理由如下：

(一)可縮短雇主人力需求之空窗期

就產業類雇主而言，取消外籍勞工出國 1 日規定，將增加雇主人力調度之彈性。至於就家庭類雇主而言，將能縮短被看護者照顧空窗期問題，降低失能家庭之照顧空窗期重擔。

(二)有助降低外籍勞工發生行蹤不明情事

據本部近 6 年（截至 105 年 3 月）針對外籍勞工發生行蹤不明時點蒐集分析之統計資料，外籍勞工於聘僱許可屆滿日前 3 個月發生行蹤不明情事占外籍勞工行蹤不明總數之比率為 10.64%，顯示外籍勞工因聘僱許可期間屆滿需出國再入國，致增加再入國之仲介費用與相關費用負擔，外籍勞工為賺取更高額薪資支付費用遂發生行蹤不明之情事。是以，取消外籍勞工出國 1 日規定，有助降低外籍勞工行蹤不明比率。

(三)可降低外籍勞工負擔高額國外仲介費

因取消出國 1 日，外籍勞工無須返國透過國外仲介公司辦理再次來臺之作業，故外籍勞工可省卻母國仲介費用、訓練費、體檢費、機票及母國行政規費等費用，每名外籍勞工約可節省母國費用負擔如下：

(單位：新臺幣)

國別	菲律賓	印尼	泰國	越南
目前來臺工作之母國費用負擔(含母國仲介費用、訓練費、體檢費、機票及母國行政規費)	3 萬 5,736 元	5 萬 4,134 元	10 萬 5,892 元	12 萬 6,142 元

備註：目前來臺工作之母國費用負擔，由各外籍勞工駐華機構提供，且以事業類外籍勞工為例。

至外界擔心的議題研析說明如下：

(一) 依國籍法及移民法規外籍勞工無法申請歸化我國國籍及永久居留

依據國籍法施行細則第 5 條第 2 項第 1 款暨入出國及移民法第 25 條第 1 項等規定，已排除經本部許可從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工，得因其我國工作時間而「申請歸化我國國籍」或「申請永久居留」之可能，避免外籍勞工變相移民或造成其他社會問題。

(二) 踐行國內招募程序保障本國勞工就業機會

依本法第 47 條規定，雇主如有缺工需求，欲聘僱外籍勞工從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定之工作，均應依雇主聘僱外國人許可及管理辦法（以下簡稱本辦法）規定，先以合理勞動條件辦理國內招募求才，且如無正當理由拒絕國內招募之求職者，將對其外籍勞工申請案件不予許可。雖然取消外籍勞工 3 年聘期屆滿須出國 1 日規定，如雇主有繼續聘僱原所聘僱之外籍勞工需求，仍應依本辦法於聘期屆滿前 4 個月，辦理國內求才招募程序，如雇主經國內求才招募程序仍有缺工情形，始能申請聘僱原所聘僱之外籍勞工；另此外籍勞工於聘僱許可期間須無違反法令規定情事，始得留臺繼續工作。

(三) 透過勞動契約及法規命令保障外籍勞工休假權與返鄉權

1. 目前受僱於事業單位或漁船之外籍勞工已有勞動基準法保障休假權益，受僱於家庭之外籍勞工雖不適用勞動基準法，但是實務上家庭類外籍勞工之勞動契約已訂有休假相關約定，外籍勞工若計畫返鄉，可於聘僱期間或期滿時安排休假回國。
2. 本部將配合本次修法，規劃於「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」中增訂雇主應同意外籍勞工請假返國之規定，並將已簽妥且內容含有應同意外籍勞工請假返國規定之勞動契約，列為雇主通報地方政府之應備文件，雇主辦理通報時檢附之勞動契約如未包括同意外籍勞工請假返國規定，地方政府將不予核發受理通報證明文件。
3. 另地方政府辦理訪視業務時，亦將一併確認雇主是否依法令規定及勞動契約約定同意外籍勞工返國，倘雇主違反外籍勞工意願，拒絕外籍勞工請假返國，且經限期改善卻不改善，將依本法規定對雇主裁處罰鍰並廢止雇主聘僱外籍勞工之招募許可及聘僱許可，以

立法院第9屆第1會期第19次會議議案關係文書

保障外籍勞工受聘僱期間之返國權益。

結語：

我國一向重視人權，本部向來以國民待遇保障在台外籍勞工權益，透過取消外籍勞工出國1日規定、強化仲介管理及加強查處等措施，給予外籍勞工最妥善之保障。

六、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行逐條審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。茲將審查結果臚列如下：

(一)第五十二條修正通過，修正內容如下：

1. 第四項末2句，修正為：「其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。」
2. 增列第五項：「前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假之方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」
3. 原第五項及第六項遞移為第六項及第七項。

七、爰經決議：

- (一)全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會。
- (二)本案不須交黨團協商。
- (三)院會討論本案時，由林召集委員淑芬補充說明。

八、檢附條文對照表乙份。

審 查 會 通 過  
就業服務法第五十二條條文修正草案委員吳玉琴等22人提案條文對照表  
現 行 法

審 查 會 通 過 條 文	委 員 吳 玉 琴 等 2 2 人 提 案	現 行 法	說 明
<p>(修正通過)</p> <p>第五十二條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。</p> <p>前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。</p> <p>受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期</p>	<p>第五十二條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。</p> <p>前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。</p> <p>受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合</p>	<p>第五十二條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。</p> <p>聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其展延期間，最長以六個月為限。</p> <p>前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。</p> <p>受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合</p>	<p>委員吳玉琴等 22 人提案：</p> <p>一、刪除第四項「強制出國一日後始得再入國工作之規定」。</p> <p>二、謹查本法第五十二條第四項強制出國之規定，係於民國 91 年 1 月 21 日所增設，原意為防止從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人有變相移民之可能。</p> <p>三、次查入出國及移民法於 96 年 12 月 26 日修正規定無戶籍國民停留、居留及定居專章，並於第九條列舉無戶籍國民申請歸化資格。按從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人非為我國憲法「國民」之認定，亦不具憲法增修條文第十一條「大陸地區人民」之特殊身分認定，為純粹之外國人，故不「申請歸化我國國籍資格」。</p> <p>四、再查入出國及移民法第二十五條規定外國人申請永久居留</p>

條件中，於第一項增設但書指出「但經中央勞工主管機關許可在我國從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款工作之原因許可居留者，在我國居留（住）之期間，不予計入」，亦已排除申請永久居留權資格。是故，本法強制出國一日後始得再入國工作以防止變相移民之立法目的要無足採，自當予以刪除。

五、再者，在外國人強制出國期間，將產生失能者照護上之空窗期為期將近一個月，嚴重危害失能者的身體健康，連帶造成家庭成員生活上沉重的負擔，尤其對須重度失能者更甚。應以勞資雙方不受聘僱效期限限制，訂立勞動契約以視家屬工作時程規劃與外國人之需求，協議外國人返鄉探親時間為宜。

六、並就產業界而言，在聘僱效期三年限制的前提之下，維持精熟勞動力的穩定亦為樂見之舉，並在勞動基準法第三十七條、第三十八條與勞動契約的規範之下，自無外國人不得返鄉探親的疑慮。

格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。

前項但書所定之外國人於聘僱許可期間，得請假返國，雇主應予同意；其請假方式、日數、程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

從事第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之外國人，且經專業訓練或自力學習，而有特殊表現，符合中央主管機關所定之資格、條件者，其在中華民國境內工作期間累計不得逾十四年。

前項資格、條件、認定方式及其他相關事項之標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

七、更甚之，強制出國之規定除了加重外國人不必要的經濟負擔外，亦助長外國人母國政府酌收規費以外地下經濟活躍之勢，令外國人於再次入境之前即已遭母國仲介剝削，傷害我國聘僱關係之穩定性。

八、取消強制出國一日之規定，外國人亦可返鄉探親，依據入出國及移民法第三十四條規定，於在我國居留期間申請重入國許可，及可簡化出入境程序，避免外國人的經濟負擔與遭受剝削之疑慮。至於，可能衍生外勞無法返鄉探親之疑慮，係可透過現行法制規範、契約約定、申訴機制、查察制度予以處理。

**審查會：**

1. 本條文修正通過。
2. 為使刪除之「應出國一日後始得再入國工作」規定更形完備，第4項酌作文字修正。
3. 為確保外籍勞工之休假權與返鄉權，增列第5項，明定相關配套措施。
4. 原第5、6項項次依序遞移為第6、7項。