

收文編號：1070005386

議案編號：1070424070300200

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國107年11月9日印發

18495
18335
18231
20311
20484
院總第 1537 號 委員提案第 19852 號之 1
20313
19914
20488
20269

案由：本院社會福利及衛生環境委員會報告併案審查委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人、委員林為洲等 16 人分別擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」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 107 年 4 月 24 日

發文字號：台立社字第 1074500637 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明二,附件 0 附件 1

主旨：院會交付審查委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 10 案，業經併案審查完竣，須經黨團協商，復請查照，提報院會公決。

說明：

- 一、復貴處 105 年 03 月 22 日台立議字第 1050700807 號、105 年 03 月 09 日台立議字第 1050700371 號、105 年 03 月 02 日台立議字第 1050700042 號、106 年 03 月 29 日台立議字第 1060700719 號、106 年 04 月 19 日台立議字第 1060701138 號、105 年 12 月 07 日台立議字第 1050706186 號、106 年 03 月 29 日台立議字第 1060700720 號、105 年 12 月 14 日台立議字第 1050706334 號、106 年 04 月 26 日台立議字第 1060701191 號、106 年 03 月 22 日台立議字第 1060700582 號函。
- 二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 10 案併案審查報告

一、委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 10 案經分別提本院第 9 屆第 1 會期第 4 次會議、第 2 次會議、第 1 次會議、第 3 會期第 5 次會議、第 8 次會議、第 2 會期第 12 次會議、第 3 會期第 5 次會議、第 2 會期第 13 次會議、第 3 會期第 9 次會議及第 4 次會議報告後，均決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。

二、本會於 105 年 3 月 24 日第 9 屆第 1 會期第 9 次全體委員會議審查委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」及親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」等 3 案，會議由王召集委員王育敏擔任主席，勞動部部長陳雄文、勞動力發展署副署長蔡孟良、職業安全衛生署署長劉傳名、勞動條件及就業平等司司長謝倩蓓、勞動法務司司長王尚志及法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明、備詢；復於 106 年 5 月 8 日舉行第 9 屆第 3 會期第 22 次全體委員會議，審查委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就

業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案，會議由李召集委員彥秀擔任主席，勞動部部長林美珠、勞動力發展署署長黃秋桂、職業安全衛生署署長鄒子廉、勞動條件及就業平等司司長謝倩蓓、勞動法務司司長王尚志及法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明、備詢；再於 107 年 4 月 19 日舉行第 9 屆第 5 會期第 11 次全體委員會議繼續審查前揭 10 案，會議由陳召集委員宜民擔任主席，勞動部部長許銘春、勞動力發展署署長黃秋桂、職業安全衛生署署長鄒子廉、勞動條件及就業平等司司長謝倩蓓及法務部參事劉英秀等分別應邀列席說明、備詢。

三、委員王育敏等 19 人之書面提案要旨：

有鑑於我國現行教育法規限制，致使外國人入境設立學校困難重重，與本國大專院校合資成立補習班，亦受限於就業服務法規定僅能教授外國語言。爰擬具「就業服務法」第四十六條修正草案，刪除原條文「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師」當中「外國語言」之限制，為現行外國專業人士入境從事補習教育，卻不能從事語文以外教學工作之困境解套，以期引進國際技術與經驗，提昇我國勞工技能，增進國家競爭力。茲將詳細情形說明如下：

- (一)由於我國現行教育法規限制，致使外國人入境設立學校困難重重，外國人（含法人）得依私立學校法，於國內設立私立高級中等以上學校，但因受限法令與學籍制度等因素，至今未有設校申請案件成立；本國大專院校欲與外國合資成立補習班者，亦受限於就業服務法規定，僅能教授外國語言。據新聞報導指出，國立高雄餐旅大學與法國藍帶國際學院合資成立短期補習班，申請聘僱外籍主廚從事教學工作，便為就業服務法第四十六條所不允，足見其修法之必要性。
- (二)根據勞動力發展署委託報告指出，引入外國專業人士所產生之示範效果，長期有助於產業發展，對於我國勞工技術提昇與培訓功能，具有正面效益，更遑論引進外國專業人士於我國專職從事補習教育工作，傳授國際技術與經驗將助於提高國民人力資本積累。
- (三)爰擬具「就業服務法」第四十六條修正草案，刪除原條文「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師」當中「外國語言」之限制，以期引進外國專業人士入境從事語文以外之教學工作，提昇國民人力素質，強化國家競爭力。

四、委員李鴻鈞代表親民黨黨團說明提案要旨（第 18335 號）：

有鑑於衛生福利部國民長期照護需要調查結果推估，103 年失能人口計 73 萬人，其中 65 歲以上者超過 46 萬人，惟目前國人對於失能老人之長期照顧服務方式之選擇，除長照計畫外，尚有 6 萬 8,229 人選擇機構式照顧，20 萬 4,733 人聘僱外籍看護工，其餘 14 萬 5,101 人多由家屬自行照顧，但有鑑於民眾自行照顧失能長輩時，亦有照顧服務指導與諮詢之需求，行政院於 103 年 10 月 7 日召開研商推動我國長期照顧制度相關事宜會議決議，勞動部與衛生福利部應整合現行相關做法，規劃推動照顧實務指導員試辦計畫，對接受外籍看護工或由家屬自行照顧之失能者受照顧情形，提供關懷訪視及專業諮詢指導，以維護受照顧者服務品質，相關財源則由勞動部就業安定基金協助，因此，衛生福利部社會及家庭署及勞動部勞動力發展署爰研擬「105 年照顧實務指導員試辦計畫」。為穩定並充實我國照顧服務供給，增進照顧人力職涯發展，進而鼓勵國人投入長照服務，促進國民就業，爰提出就業服務法第二十四條條文修正草案，將本國長期照顧服務就業促進入法。

五、委員李鴻鈞代表親民黨黨團說明提案要旨（第 18231 號）：

鑑於就業服務法第五條係依憲法第七條平等權及第十五條保障工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭差別待遇，然自 81 年 5 月 8 日施行至今，職場上仍普遍存在就業歧視之問題，然依現行法規，主管機關對於違法雇主僅能處以行政罰鍰，對於存有歧視之不肖雇主，外界仍無從知悉其名稱，一旦雇主不知悔改，可能造成其他勞工於就業選擇時無法做出正確的判斷，而受到歧視及不平等之待遇；爰此，參酌勞動基準法第七十九條第三項規定，修正就業服務法第六十五條條文，明文要求主管機關應公布違法之雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期末改善者，應按次處罰至改善為止。

六、委員陳宜民說明提案要旨（第 20311 號）：

有鑑於我國部分業者於招聘或晉升受雇者時，以求職者、受雇者之星座、命理、血型與公司要求不合為由，拒絕公平競爭，造成就業歧視現象，為維護社會公平性進而提高生產力，降低社會成本，維護公共利益，爰擬具「就業服務法第五條條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

- (一)國內部分企業以面相、命盤、血型來評定或招募員工，還有些企業主有自己的「國師」，除了幫企業看風水，一方面也用來幫老闆觀察員工，避免用人不當，甚至近年興起塔羅牌、命盤等，亦曾傳出某民間企業於年終時，請塔羅牌老師排星盤，但星座、命理、血型等等決定受雇人員升遷、或新進勞工聘用等，並無科學根據且形成不公平之競爭環境，長期有損國家整體發展與形象。
- (二)甚至有人力仲介業者於公示網站推出針對企業求才「命理」相關企劃，宣稱可為企業以星座「分析員工個性以了解是否適任特定職務」、「判斷求職人道德觀與忠誠度」，除

反科學以外，也可能造成先入為主之偏見與刻板印象，降低企業競爭力並對社會無益。

(三)綜上所述，為促進社會公平，應禁止雇主在考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，不得考量與工作能力及表現無關的星座、命理、血型等因素，因而造成求職人或受僱人失去在工作上與他人公平競爭發展之機會，避免就業歧視與不公平競爭。爰提案修訂就業服務法第五條修正案。

七、委員邱志偉說明提案要旨：

鑑於就業服務法第五條第一項所稱「歧視」乃不確定之法律概念，卻未在該法中針對該用語設有定義性之規定，中央主管機關亦未加以闡明，且觸犯「歧視」之法律效果為三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，即使處以最低裁罰三十萬元，對於一般受薪階層或小資本額之公司行號顯然難以負荷，以致除非情節重大，否則定罪不易，易言之，對於情節非屬相當嚴重之歧視行為，形同具文，反而未能達到警惕效果，故與就業服務法促進國民就業機會平等、工作場域免於歧視之立法目的相悖。爰提出「就業服務法第五條及第六十五條條文」修正草案，將違犯之法律效果調整為三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並授權中央主管機關訂定歧視行為之認定標準，得依照雇主事業規模大小、違犯次數及情節輕重等訂定裁量標準，以符合法律明確性原則及比例原則。茲將詳細情形說明如下：

(一)就業服務法於民國 81 年 5 月制定，其中第五條歧視禁止條款之立法目的，在於落實憲法保障人民平等權及工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭致差別待遇。民國 96 年修正時，將保障範圍擴大及於性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官等生理特徵，以改善社會經濟地位弱勢者之工作權益，並促進不同性別、族群者之就業實質平等，為追求重要公共利益，目的洵屬合理正當，且施行至今確實提升人民就業之平等。

(二)惟歧視禁止條款以「歧視」此一不確定法律概念作為構成要件，並未對其加以定義，而係賦予主管機關極大之判斷餘地，法律施行至今已 25 年，主管機關已累積許多裁罰案例，卻未如本法施行細則第 1-1 條說明何為「隱私資料」之方式來闡明何為「歧視」，造成人民對法律規定之內容難以理解，恐與法律明確性原則相違，應修訂本法以授權主管機關依照長年累積之案例類型為歸納，於施行細則內解釋「歧視」行為之段、態樣、情狀，以及是否有阻卻違法事由等，以利人民有所依循。

(三)原條文違反歧視禁止規定之法律效果為處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，無分雇主事業規模大小、違犯次數及情節輕重，一律以三十萬元為最低裁罰標準，對於一般受薪階層或小資本額之公司行號顯然難以負荷，以致於除非情節重大，否則定罪不易，易言之，對於情節非屬相當嚴重之歧視行為，形同具文，反而未能達到警惕效果，

故與就業服務法促進國民就業機會平等、工作場域免於歧視之立法目的相悖。更何況原條文未設適當之調整機制，於諸多個案處罰已逾必要程度，不符比例原則，與司法院大法官第 641 及 716 號解釋意旨有違，為保障人民之工作權及財產權，應修訂本條文，將處罰範圍調整為新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，主管機關並得依照僱主事業規模大小、資本額多寡、獲利程度、違犯次數及情節輕重等，訂定裁量標準，爰提出「就業服務法第五條、第六十五條條文」修正草案。

八、委員林為洲等 16 人之書面提案要旨：

有鑑於人力媒合與就業廣告上，以「薪資面議」字眼概括薪資內容介紹，並未事先告知具體薪資範圍，有損求職者權益甚鉅。為落實工資透明化，使求職者能與雇主資訊對等談薪，並使社會新鮮人於求職時能有所依據，爰提出「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

- (一)以勞動部統計，我國目前平均起薪約為兩萬六千元，而平均起薪最高者為服務業技術人員為三萬六千元，因此以最高平均起薪為基準，並設定四萬元以下須公告或通知求職者最低薪資以杜絕薪資面議資訊不對稱之情形發生。
- (二)以各大求職網站及報紙求職廣告，雇主往往以薪資面議做為薪資待遇條件之敘述，不難推斷薪資面議已成為雇主為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，以社會新鮮求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，因此往往被迫遷就同意，損害求職者工作權甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。
- (三)綜上所述，爰修正提出就業服務法第五條將工資為四萬元以下者須告知求職者或所僱用員工最低薪資，不得以面議之方式洽談工資，並修正就業服務法第六十五條將該款納入罰則，避免求職者工作權益受損。

九、委員陳宜民說明提案要旨（第 20313 號）：

有鑑於我國就業市場薪資面議現象氾濫，儼然成為部分不良資方壓低勞方薪資之手段，違背薪資面議乃促成勞資雙方合議，共存共榮之根本精神，尤其社會新鮮人與求職經驗較少之國民，在不知勞動市場行情之情況下，淪為資訊不對稱之犧牲品，同時增加高階勞工於職涯轉換之時間成本，不只勞工機會成本增加，亦大幅提高潛在社會成本。為規範薪資面議浮濫之亂象，爰擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

- (一)蔡總統英文於就職演說時強調，「改變年輕人的處境，就是改變國家的處境」、「我們年輕人處於低薪，他們人生動彈不得對未來無奈茫然」、「年輕人沒未來國家必定沒未來」，現我國同工不同酬情況嚴重，熱門求職網站與人力銀行近九成職缺均載「薪資面

議」，公示資料並無薪資區間亦無明示實際待遇，造成勞雇雙方明顯資訊不對稱。

(二)大部分企業人力資源部對於所開之職缺，預定以多少薪資級距增員，多半已有預算與員額之限制，惟法律並無明定，故均以薪資面議為對外增員之提示，若能成功壓低勞方工資，則為人力資源部門之績效，如此之社會現象對我國勞工職涯發展顯有不利，顯罔顧企業之本應負擔之社會責任。

(三)社會新鮮人因不了解就業市場，亦無充分之談判技巧，若沒有自行做市場薪資調查，面議時薪資往往處於下風，進入職場後才知道沒有任何福利、毫無加薪空間，亦常有高階勞工至求職企業面議才發現薪資與期望落差甚大，或企業僅願負擔社會新鮮人之薪資，造成勞雇雙方損失時間成本甚鉅。

(四)綜上所述，目前全國薪資面議已為普遍之現象，就連規模以億計數之企業皆然，不僅造成勞工求職時間、機會成本增加，潛在提高社會成本，進而影響社會階層流動性，亦對全國長久發展造成負面影響。爰此，提案修訂就業服務法第五條之一、第六十七條條文修正案。

十、委員陳宜民說明提案要旨（第 19914 號）：

建請修正「就業服務法第六條」：本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。在加工出口區、科學園區為管理處、管理局。加工出口區設置管理條例第五條，明訂勞工行政事項為管理處掌理，加工出口區設置管理條例施行細則第十條，亦針對勞工事項定義其事項。然就業服務法第六條主管機關定義卻未明訂管理處及所屬各分處為勞工行政主管機關，造成業務執行困擾。為釐清權責及確實執行有關勞工行政業務，勞動部為中央勞工行政主管機關，應針對就業服務法，就有關加工出口區及科學園區為所轄行政區域之主管機關作明確之法令檢討修正條文。爰此，擬具「就業服務法第六條條文修正草案」，茲將詳細情形說明如下：

(一)修正「就業服務法第六條」，「單一窗口」服務機制是加工出口區及科學園區成功的重要因素，事權統一、手續簡化、服務周全，為經營管理之特色，園區設立以來，廠商讚譽政府德政，在效率方便下完成各項申辦案件，而區內和諧勞資關係更是穩定區內生產秩序，增加經濟競爭力，創造亮麗佳績。然為落實園區內有關就業服務業務，在執行該項業務時，有區內公司以就業服務法第六條，主管機關定義未明列經濟部加工出口區管理處及所屬各分處為各加工出口區就業服務法第六條所稱主管機關為由未便配合。

(二)加工出口區設置管理條例第五條，明訂勞工行政事項為管理處掌理，加工出口區設置管理條例施行細則第十條，亦針對勞工事項定義其事項。然就業服務法第六條主管機關定義卻未明訂管理處及所屬各分處為勞工行政主管機關，造成業務執行困擾。為釐清權責

及確實執行有關勞工行政業務，勞動部為中央勞工行政主管機關，應針對就業服務法，就有關加工出口區及科學園區為所轄行政區域之主管機關作明確之法令檢討修正條文。

(三)現行條文未規定加工出口區、科學園區主管機關，民眾未能知悉權責機關，執行有關業務頻生困擾。配合行政程序法之施行，增列明確管理處、管理局為加工出口區、科學園區主管機關，以利民眾之認知與業務之執行。

十一、委員吳玉琴說明提案要旨（第 20488 號）：

有鑑於就業服務法第六十六條及第六十八條於文字陳述略有瑕疵，需明確敘明項次以臻完備，爰提出「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

(一)本法第四十條分列一、二，兩項，惟原法條第六十六條第一項及第二項皆未明確標示第四十條之項次，爰修正之。

(二)本法第六十八條第一項規定以課雇主違反第五十六條規定未盡外國人續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之通報之責。惟今有就業服務法法律修正案在案待審（提案編號：1537 委 20269），將第五十六條修正自一項以為三項，為恐混淆爰加註「第五十六條第一項」之文字，以臻進法律之完備。

十二、委員吳玉琴說明提案要旨（第 20269 號）：

有鑑於就業服務法之於私立就業服務機構及其從業人員、雇主、事業單位具管理職務人員、家庭聘僱之被照顧者之規範不足，尤其在執行業務上，涉嫌性侵害、人口販運、重傷害等規範闕如，以致主管機關執法無據，並有通報外國人連續曠職三日失去聯繫之規定過於寬鬆，有違人權保障之原則。爰提出「就業服務法部分條文修正草案」，茲將詳細情形說明如下：

(一)本法第四十條係規範私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務不得從事之行為。第五十四條係為主管機關核發和展延招募許可、聘僱許可時，審核之標準。第五十六條係規範受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內通報相關機關以為行方不明註記、轉換雇主、或限期出境之處置。第五十七條係規範雇主聘僱外國人不得所事之行為。第六十五條、第六十七條、第七十條、第七十二條為前述條文之罰則。

(二)本法條原文規範就業服務機構及其從業人員不得違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。因應實務案件之樣態，宜附加規範：「不應違反勞工之意思留置身分證件」，以為避免該員接受雇主任執行外籍勞工管理之業務時，因過度行為而侵犯勞工權益，爰修正第四十條第一項第十款。

- (三)為避免就業服務機構及其從業人員利用執行業務之便，對外國人做出觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上傷害罪之行為，爰增訂第四十條第一項第十八款。並於本法第六十五條第一項增列罰則，及本法第七十條賦予主管機關廢止違法私立就業服務機構設立許可之權限。另本法第六十五條第二項增列未經許可從事就業服務業務之非法機構觸犯本條文，應受同等之處罰。
- (四)外國人在台遭受性侵害、人口販運及重大人身傷害，以為社會矚目之重大新聞事件，影響我國名譽甚深。而私立就業服務機構及其從業人員依據與外國人簽屬的服務契約本有生活照顧之責，於實務上亦極有機會成為率先發現問題之人。為避免私立就業服務機構及其從業人員隱匿案情以致外國人持續遭受危害，爰增訂第四十條第一項第十九款課予通報之責。並於本法第六十七條第一項增列罰則。
- (五)為保留勞動主管機關政令增列之需，爰增訂第四十條第一項第二十款。
- (六)於爭議案件經驗得知，當雇主事涉非法行為，以致勞工權益受損，勞方往往處於弱勢方，外勞尤甚。故經外勞自動或委託檢舉後，所進行之勞動檢查作業，係為事態查證、緊急救援與證據蒐集之關鍵措施，不允許涉案資方有任何延宕推諉之行為。並鑒於我國勞動檢查人數不足，至 104 年 2 月 3 日院授人組字第 1040024178 號函核定勞動部補助地方政府聘用檢查員人力為 325 人，朝國際勞工組織 ILO 建議之已開發國家標準 1：10,000，尚有距離，有限之人力亦不允許做徒勞之浪費。於《勞動基準法》第七十三條規範：不得拒絕勞動檢查；並立第八十條罰處三萬至十五萬之罰鍰，係拒絕勞動檢查之罰則。惟本條第一項各款所規定之條目，係為不予核發招募及聘僱許可之標準，為資格審，非罰則。尤雇主涉犯拒絕勞動檢查事態，應屬重大違例事由，應剝奪聘僱之資格，爰增訂第五十四條第一項第十五款規定，以排除拒絕勞動檢查雇主之聘僱資格。
- (七)鑑於民國 101 年 1 月至 105 年 6 月間申請勞工保險失能給付核准者，人數計有 15,932 人，死亡給付人數計有 2,806 人，逐年未有下降的情勢。造成我國付出極大之社會成本於重大職業災害後之爭議與司法程序上，並且亦付出極大勞工保險給付費用，以為社會保險之補償。於外勞案件更涉及骯髒、危險、辛苦之 3K 產業，以相對低廉人力，削弱提升設備安全支出之壓力，以為外勞更處在危險的工作環境中，風險更甚。為排除危險之工作環境造成外國人在台職業安全之疑慮，爰增訂第五十四條第一條第十六款規定以排除危險作業環境雇主之聘僱資格。
- (八)持工作簽證入境之外國人，有效聘僱期限之工作權與合法之居留權相競合，剝奪其一，則兩者皆失，以為非法工作之行方不明身分，不論對外國人之權益以及國家就業市場之影響極深。是故於剝奪其工作與居留權時，應以嚴格之證據法則為佐，避免以雇主或私

立就業服務機構協助雇主做單方面且缺乏嚴格舉證之行為而認定之。並應有救濟原則以為外國人權利保護機制，同時制定罰則以避免惡意之違法行為。是故本法第五十六條第一項規定：「受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。」乙節，恐有誤導入出國管理機關及警察機關介入提前介入勞雇關係，有干涉勞工主管機關管理權責之嫌。並有國家居留權及警察權過度擴張以侵犯外國人行動自由之疑慮，應以刪除為宜。並增列規定：雇主以書面通報並應檢附相關事證為據，及賦予業務單位查驗之權責。另增列第二項規定：外國人遭受不實連續曠職三日失去聯繫通報情事之救濟原則，並對事涉謊報之雇主或私立就業服務機構課予罰則，以避免本項規定遭受惡意之誤用；及增列第三項規定以授權中央主管機關制定本條文涉及之通報及申訴作業之相關細部規定。前述第二項之罰則爰訂於本法第六十七條。

(九)為避免雇主及事業單位具管理職務人員利用執行業務之便，對外國人做出觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上傷害罪之行為，爰增訂第五十七條第一項第九款，明文以限制之。並於本法第六十七條第一項增列罰則，以及第七十二條第一項第二款授予主管機關酌情廢止違法者招募許可及聘僱許可之權限，另外對於前述行為經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，爰增訂第七十二條第二項，永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可。

(十)為回應社會對於延長經廢止設立許可者再申請之年限，爰修訂本法第七十條第二項規定之管制期限延長至五年。

十三、勞動部部長陳雄文就委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」及親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」等 3 案提出報告及說明：

(一)前言

本法自 81 年 5 月 8 日公布施行迄今，期間為因應促進國民就業，增進社會與經濟發展之需要，歷經 15 次修正。感謝委員就第 24 條增訂本國長期照顧服務員為特別協助對象、第 46 條放寬外國人來臺受僱於短期補習班僅能教授外國語文之限制、第 65 條針對因就業歧視遭受罰鍰處分之雇主，增訂公布名稱之處罰等條文，提出修正案，茲謹就委員所提本法修正草案內容，進行報告。

(二)委員提案修法評估意見

1. 修正本法第 24 條部分：

親民黨團提案修正增訂第 24 條第 1 項增列第 10 款「本國長期照顧服務員」為特定對象，本部敬表尊重。基於以下理由，建議維持現行條文：

- (1) 就業服務法第 24 條所定特定對象包括獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人及更生受保護人等 9 類需政府特別協助就業之特定對象，係以身分類別或屬性之就業弱勢民眾認定為特定對象，非以特定職業做為特別協助對象。
- (2) 現行規定 9 類特定對象已涵蓋大多數未能順利就業之弱勢者，本部運用臨時工作津貼、職業訓練生活津貼及求職交通補助等就業促進措施，協助其進入職場。本案本國長期照顧服務員，係已取得照顧服務員資格在職之從業人員，目前勞動條件不佳，無法持續穩定就業，需提升其職能及職涯發展，與上開 9 類就業弱勢者需運用就業促進措施方可之需求不同，衛生福利部與本部已整合規劃推動照顧實務指導員試辦計畫，且照顧實務指導員均為在職者，尚無協助其就業之需要，本提案擬增列之「本國長期照顧服務員」問題需求，另以其他方式協助之。
- (3) 依衛生福利部 99 年國民長期照護需要調查，105 年失能人口數約 77.9 萬人，推估 110 年失能人口數約 89 萬人，又依該部「長期照護服務網計畫（第一期）102 年—105 年」分析，105 年長期照護服務使用人數約 25.7 萬人，另尚有 52.2 萬失能人口需家庭自行照顧或聘僱外籍家庭看護工照顧。依據衛生福利部「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」分析，以 105 年實施長照保險，需充實增加照顧服務員 30,912 人，而失能人口逐年攀升，倘「本國長期照顧服務員」列為本條所定特定對象，運用僱用獎勵措施協助其穩定就業，以每年協助 3 萬人計，預估 105 年至 107 年 3 年所需經費約 110 億元。目前就業安定基金，尚需辦理促進國民就業、外籍勞工管理及提升勞工福祉等計畫，新增促進「本國長期照顧服務員」經費額度高，恐非就業安定基金財源所能負荷。
- (4) 本部及地方政府為促進國民就業及因應照顧服務員人力需求，積極配合衛生福利部辦理照顧服務員職前訓練，截至 104 年 6 月底共訓練 10 萬 5,521 人，惟依衛生福利部 103 年長照資源盤點，實際從事照顧服務工作人力僅 2 萬 6,942 人。依衛生福利部「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」分析，照顧服務員未投入長照服務及留任率偏低原因，包括勞動條件（薪資水準、保險、福利、專業成長、職涯發展）誘因不佳等，故要吸引國人投入照顧服務產業，應致力改善勞動條件，以充實並穩定我國照顧服務供給，符合委員提案意旨。

2. 修正本法第 46 條部分：

王育敏、李彥秀等 19 位委員，提案修正本法第 46 條第 1 項第 4 款「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師」為「依補習及進修教育法立案之短

期補習班之專任教師」1 節，基於修法引進更多國外優秀教學人才，可提昇我國勞工專業技能，並增進國家競爭力，本部敬表尊重。惟中央及地方教育主管機關暨教師、補教團體及學者專家等認為本案會影響本國人就業機會，應審慎考量，不宜全面開放，基於不影響本國人就業機會，宜多做社會溝通後再作處理，茲就本部研析意見說明如下：

(1)81 年 5 月 8 日公布施行本法前，並未開放短期補習班得聘僱外籍教師，惟為提升國人外語能力，故於 81 年 5 月 8 日公布施行之本法中明定短期補習班得聘僱外籍教師教授外國語文課程，且由教育部訂定外籍教師資格審查標準及受理雇主之申請。自 93 年起再改由本部受理雇主之申請，並沿用教育部訂定之相關標準進行審查迄今。惟近來發生國立高雄餐旅大學原計畫延聘外國頂尖廚藝教師至該校從事教學工作，因受限教育法規致無法延攬法籍藍帶學院主廚於該校任教，故轉而申請籌設短期補習班以延攬法籍藍帶學院主廚來臺任教，卻又因受限本法第 46 條第 1 項第 4 款規定短期補習班聘僱外籍教師僅能教授外語課程，致無法提出申請之情事。嗣上述情事雖經教育部與本部依現行本法相關規定專案會商解決，然本部認為短期補習班之專任外籍教師得教授之課程項目已有檢討必要。

(2)本部前已於 105 年 3 月 15 日邀集教育部等相關單位「研商是否放寬短期補習班之專任外籍教師得教授課程項目」，教育部、臺北市政府教育局、高雄市政府教育局、中華民國補習教育全國總會、全國教師工會總聯合會及學者專家等均認尚不宜全面開放，理由如下：

考量全面開放短期補習班聘僱外籍教師得教授外語以外課程項目，將衝擊影響國人就業機會，故應先完成就業影響評估報告。

現行短期補習班如有個案需求，可由教育部與本部依現行本法相關規定專案會商處理。

(3)因教育部尚未完成就業影響評估，爰前揭會議決議請教育部於會後，彙整各地方政府教育局對於開放補習班聘僱外國人教授其他課程之需求、人數、資格條件、對國人就業影響，提供評估報告，後續本部將再與教育部研議評估開放範圍。

(4)基於保障本國人之就業權益，本法第 46 條第 1 項第 4 款修正條文，宜俟教育部完成就業影響評估報告，確有開放需求且未影響國人就業機會，並達成社會共識後，再進行修法之相關法制作業。

3. 修正本法第 65 條部分：

親民黨黨團基於保障求職人或受僱者不受就業歧視遭致差別待遇，提案修正增訂

本法第 65 條第 3 項「有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」1 節，本部敬表支持，惟基於應依本法第 65 條第 1 項及第 2 項規定處分之行為涵蓋雇主或私立就業服務機構為不實之廣告或揭示、指派或仲介民眾從事違背公共秩序或善良風俗之工作、辦理外國人之申請或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體等，爰建議本法第 65 條第 3 項修正條文之文字酌作修正，並增列直轄市、縣（市）政府為執行機關，以符現行規定。

十四、勞動部部長林美珠就委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」及委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案提出報告及說明：

(一)修正第五條第一項、第六十五條部分：

委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」，增列星座、命理、血型之就業歧視禁止項目；委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」，增訂授權中央主管機關訂定歧視行為之認定標準，及降低就業歧視禁止之罰鍰下限為新臺幣（以下同）3 萬元以上，本部意見如下：

1. 查美國、日本、歐盟等主要國家之就業歧視禁止規範，主要涵蓋種族、宗教、性別、身障、年齡等項目，均未見納入星座、命理、血型等項目，爰建議維持現行條文。
2. 就業服務法明訂直轄市、縣（市）主管機關掌理就業歧視之認定，並得依規定組成就業歧視評議委員會，以審理就業歧視案件，如經評議成立，即據依規定處罰。現行評議機制業已運作多年，尚無重大窒礙難行之處。如由中央主管機關訂定歧視行為之認定標準，恐難周延涵蓋各種實務個案情狀，建請審慎。
3. 就業服務法於 81 年 5 月 8 日公布施行，為達法令遏阻之效，於 91 年將就業歧視禁止罰鍰由原定之 3 千元以上 3 萬元以下，修正提高為 30 萬元以上 150 萬元以下。另鑑於性別工作平等法及就業服務法中有關就業歧視之違法罰鍰標準規定不一致，103 年將性別工作平等法有關性別歧視禁止之罰鍰由 10 萬元以上 50 萬元以下，修正為 30 萬元以上 150 萬元以下。
4. 另依行政罰法規定，行政機關裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，及依該法

規定減輕處罰罰鍰。地方主管機關於裁罰時，本得依上開規定減輕裁罰額度。至有關違反就業歧視禁止之罰鍰下限宜否調降，建議審慎評估。

(二)修正第五條第二項、第五條之一、第六十五條及第六十七條部分：

委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」規範雇主求才須載明薪資條件及增列罰則部分，本部意見如下：

1. 勞動市場之訊息對等，有助於求職者充分瞭解各行業與職缺之薪資行情，或正確評估個人能力所對應的薪資水準及應徵意願，提高就業媒合率。惟求才廠商不主動揭示薪資之原因，包括部分職業個人專業技術差異較大，希望保有薪資彈性空間，及擔心競爭對手挖角等。
2. 經瞭解新加坡、韓國、日本、美國、英國等先進國家做法，除日本有立法要求但未規範罰責外，其餘國家皆未立法要求求才廠商須揭露薪資，所採行者為定期發布就業市場薪資統計資訊之方式，提供求職求才者參考，以增加就業市場資訊透明度。
3. 查我國目前除行政院主計總處定期發布國內薪資統計資訊，本部亦編撰「行業職業就業指南」提供行職業之職業特性、工作條件及薪資統計等資訊供各界參考運用。另本部於雇主線上登錄職缺時，亦提供前揭行政院主計總處薪資統計資料供雇主參考，以鼓勵填寫薪資範圍。
4. 有關於就業服務法第 5 條、第 5 條之 1、第 65 條及第 67 條規範雇主求才須載明薪資條件等修法一節，尚須取得社會共識，建議先由本部邀集工商團體及私立就業服務機構廣泛蒐集意見，再行審慎評估研處方式。

(三)修正第六條部分：

委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」，增列加工出口區、科學園區之主管機關為管理處、管理局部分，本部意見如下：

1. 監察院、立法院預算中心及審計部皆曾多次就我國就業輔導業務事權不統一，就業服務機構未能有效整合等問題提出質疑與糾正。故不宜再將就業服務業務分散於其他部會，亦無針對「主管機關」問題，研議修正就業服務法之必要性及迫切性。
2. 就業服務法第 6 條規定，地方主管機關掌理事項包括，就業歧視之認定、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可、私立就業服務機構之管理等事項，若將加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局列為「主管機關」，上開事項渠等機關皆應依法辦理，則渠等既有行政能力、組織人力，恐難以負荷；次查本部主管勞工行政法令，並無將「加工出口

區管理處（分處）及科學園區管理局」單獨列為主管機關之職權主體之例，若將加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局增列為主管機關後，與目前政府逐步精簡組織及人事不符。

3. 目前依就業服務法第 33 條之 1、公立就業服務機構設置準則第 3 條第 2 項、行政程序法第 15 條第 2 項及第 3 項之規定，得以部分項目行政委託加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局方式進行。
4. 另依加工出口區設置管理條例第 10 條之 3 規定及科學工業園區設置管理條例第 6 條第 1 項第 12 款規定，區內事業聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款專門性或技術性工作之許可業務，中央勞工主管機關得委託管理處或分處執行，管理處或分處應依就業服務法相關規定辦理；管理局掌理園區內關於外籍或僑居國外專門性或技術性人員聘僱之許可及管理事項。依上開規定，加工出口區得經本部委託辦理就業服務法相關業務、科學工業園區得辦理外籍或僑居國外專門性或技術性人員聘僱之許可及管理事項，故尚無將加工出口區管理處（分處）及科學工業園區列為主管機關之必要。

(四)修正就第四十條、第五十四條、第五十六條、第五十七條、第六十五條、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條、第七十二條部分：

委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」，針對私立就業服務機構及其從業人員、雇主、事業單位具管理職務人員、家庭聘僱之被照顧者涉嫌性侵害、人口販運、重傷害等規範闕如，以致主管機關執法無據，並有通報外國人連續曠職 3 日失去聯繫之規定過於寬鬆，有違人權保障之原則一節，本部意見如下：

1. 本次提案修正之條文係第 40 條增列私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務不得從事之行為。第 54 條增列中央主管機關不予核發招募許可及聘僱許可之規範。第 56 條係修正受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應通報相關機關之責任。第 57 條係增列雇主聘僱外國人不得從事之行為。第 65 條、第 67 條、第 70 條、第 72 條為前述條文之罰則。
2. 第 54 條第 1 項第 15 款及第 16 款：因拒絕勞動檢查及外國人發生職業災害等節使雇主不得申請聘僱許可，查現行職業災害勞工保護法、職業安全衛生法已訂有雇主應負之義務等相關規定，本法第 54 條係雇主不得申請外國人之相關規定，為免有違反不當連結禁止原則，不宜再納入勞動檢查及職業災害等與申請事項無直接關聯之規定，應回歸相關勞工法規之規定處置雇主違反該等法規之責任，故建議不修正。
3. 第 56 條：有關新增雇主應於 3 日內以書面並檢附相關事證通知地方主管機關、入出國

管理機關及警察機關。前述機關接獲通知後應查證 1 節，因涉外國人發生行蹤不明通報機制、雇主及外國人權益及實務執行等面向，爰本部於 106 年 4 月 6 日邀集學者專家、內政部移民署、警政署及勞工地方主管機關召開會議，與會者建議雇主舉證部分可於雇主聘僱外國人許可及管理辦法中修正雇主書面通報及相關程序；外勞申訴部分，外國人若遭雇主通報行蹤不明於一定期間內提出申訴，基於行政成本及最小侵害原則，應給予外國人之一定程度保障，且應朝向以達成作為佐證外籍勞工行蹤不明之相關事證之共識，故建議維持現行條文理由如下：

- (1) 雇主舉證責任及受理通報機關受理調查部分，現行雇主如有謊報外籍勞工行蹤不明，係以觸犯刑法第 214 條，使公務員登載不實罪應移送司法機關審理；另依本法第 65 條規定，提供不實資料處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，故雇主謊報行蹤不明已有處罰機制。
 - (2) 將配合法規修正相關程序規定後，雇主通報外籍勞工行蹤不明通報單將參考警政機關刑事案件通報證明書予以修正，使人、事、時、地予以明確。
 - (3) 外籍勞工於一定期間返回雇主處或提出申訴部分：外籍勞工倘於本部廢止聘僱許可處分發文日後 30 日內向主管機關、1955 專線、來源國駐臺辦事處或主管機關備案之安置單位等提出申訴，倘雇主同意繼續聘僱，則而雇主願意繼續僱用者，本部即不予撤銷外國人之聘僱許可，如已撤銷者，雇主應比照訴願期間，於本部「撤銷（現行規定為廢止）聘僱許可處分」發文日後 1 個月內，以繼續僱用申請函向本部撤銷前開「撤銷聘僱許可處分」，惟雇主不同意繼續聘僱或外國人不願返回雇主處，且外國人舉證其於受聘僱期間雇主有具體違法事證時，並經地方主管機關查證屬實者，則外國人所提事由已可阻卻其行政責任，應廢止前開外國人廢止聘僱許可處分及註銷行蹤不明之註記，並同意外國人得轉換雇主，以維護其工作權。
 - (4) 另將要求地方主管機關依職權進行調查外籍勞工是否確屬行蹤不明。
4. 第 57 條、第 72 條：新增雇主、事業單位具管理職務人員、被照顧者、被照顧者之家屬，對外國人施予觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上有期徒刑傷害罪之行為，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之規定，因有下列原因，建議不修正。
- (1) 本條提案修正之條文在刑事案件未確定前即認為加害人有罪，而永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之規定，有違無罪推定原則，更有違刑事訴訟法第 154 條第 1 項之規定。況且，如日後加害人受無罪判決確定，恐怕也已經無法彌補加害人於這段期間所造成之傷害及營業上損失，此等損失亦已無法回復原狀。

(2)另就管制層面而言，若僅限制雇主及加害人，因有其他家屬仍可申請，恐無法保障外籍勞工，若全數管制，恐管制範圍過大，亦因連坐而影響其他非加害人之家屬申請外籍勞工之權益。

5.其餘第 40 條、第 65 條、第 66 條、第 67 條及第 70 條部分，本部無意見。

十五、與會委員於聽取說明、詢答後，對法案進行逐條討論，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。審查結果如下：

(一)照案通過：第六十六條、第六十八條及第七十條。

(二)修正通過：

1. 第五條，參酌委員陳宜民兩項提案後，依委員林為洲等 16 人提案修正通過：

(1)第一項修正為：「……、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

(2)第二項第六款修正為：「六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。」

2. 第四十條：

(1)第一項：

第十七款維持現行條文，不予修正。

第十八款修正為：「十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。」

第十九款修正為：「十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。」

第二十款修正為：「二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。」

(2)第二項維持現行條文，不予修正。

3. 第四十六條第二項修正為：「從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。」

4. 第五十四條：

(1)第一項：

第十五款修正為：「十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。」

原增列第十六款予以刪除；原第十七款，遞移至第十六款。

(2)第二項及第三項修正為：

「前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。」

5. 第五十六條：

「第五十六條 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱許可及限令出國之行政處分。」

6. 第六十七條：依委員陳宜民等 18 人提案修正通過，第一項修正如下：

「違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」

(三)不予增訂：第五條之一，業已併入第五條第二項第六款。

(四)維持現行條文，不予修正：第六條、第五十七條、第七十二條。

(五)保留，送院會協商：第二十四條及第六十五條，計 2 條。

十六、爰經決議：

(一)併案擬具審查報告，提報院會。

(二)本案於院會進行二讀前，須交由黨團協商。

(三)院會討論本案時，由陳召集委員宜民補充說明。

十七、檢附條文對照表乙份。

審委會通過
 委員王育敏等19人提案
 親民黨黨團提案(第18231號)
 親民黨黨團提案(第18335號)
 委員陳宜民等20人提案(第20311號)
 委員邱志偉等18人提案
 委員林為洲等16人提案
 委員陳宜民等18人提案
 委員陳宜民等20人提案(第19914號)
 委員吳玉琴等17人提案(第20269號)
 委員吳玉琴等17人提案(第20488號)
 現行法

就業服務法部分條文修正草案

條文對照表

計 20

審查會通過條文	委員陳宜民等 20 人提案 (第 20311 號) 委員陳宜民等18人提案 委員陳宜民等 20 人提案 (第 19914 號) 委員王育敏等 19 人提案 親民黨黨團提案 (第 18231 號)	委員林為洲等 16 人提案 親民黨黨團提案 (第 18335 號)	委員邱志偉等 18 人提案 委員吳玉琴等 17 人提案 (第 20269 號) 委員吳玉琴等 17 人提案 (第 20488 號)	現行法 (105.11.3 修正)	說明
(修正通過) 第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得	委員陳宜民等 20 人提案 (第 20311 號)： 第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用	委員林為洲等 16 人提案： 第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用	委員邱志偉等 18 人提案： 第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用	第五條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教	委員陳宜民等 20 人提案 (第 20311 號)： 一、「就業歧視」指「雇主以求職人或所僱用員工」與執行特定

以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非

員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、命理、血型或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之

員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定；歧視行為之認定標準，由中央主管機關定之。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明

、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：
一、為不實之廣告或揭示。
二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。
三、扣留求職人或員工財物或收取保證

工作無關』之特質，來決定是否僱用求職人或受僱人的勞動條件，且雇主在該項特質上的要求是不公平、不合理的行為」，民間部分雇主在招聘與面試時，要求求職人或受僱人提供星座、命理、血型等資料，請命理師、星座、塔羅牌業者「神算」，但這與工作表現完全沒有相關。

二、增列星座、命理、血型等，禁止雇主不去考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，而考量與工作能力及表現無關的星座、命理、血型等因素，因而造成求職人或

屬就業所需之隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

六、提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。

隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

六、工資為新臺幣四萬元以下者，未公告或通知求職者或所僱用員工最低工資。

文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。

三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

金。

四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

受僱人因具有某類特質，而失去在工作上與其他公平競爭的機會，避免就業歧視與不公平競爭。

委員林為洲等 16 人提案：

一、以勞動部統計，我國目前平均起薪約為兩萬六千元，而平均起薪最高者為服務業技術人員為三萬六千元，因此以最高平均起薪為基準，並設定四萬元以下須公告或通知求職者最低薪資以杜絕薪資面議資訊不對稱之情形發生。

二、以各大求職網站及報紙求職廣告，雇主往往以薪資面議做為薪資待遇條件之敘述

，不難推斷薪資面議已成為僱主為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，以社會新鮮求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，因此往往被迫遷就同意，損害求職者工作權益甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。

三、綜上所述，爰修正提出就業服務法第五條將工資為四萬元以下者須告知求職者或所僱用員工最低薪資，不得以面議之方式洽談工資，並修正就業服務法第六十五條將該款納入罰則，避免求職者工作權益受

損。

委員邱志偉等 18 人提案

：

- 一、修正第一項，主管機關應制定歧視行為之標準。
- 二、「歧視」乃不確定性之法律概念，以該概念作為構成要件，賦予主管機關極大之判斷餘地，使人民無所適從。
- 三、就業服務法施行至今已 25 年，主管機關累積許多裁罰案例，卻未如本法施行細則第一條之一說明何為「隱私資料」之方式來闡明何為「歧視」，造成人民對法律規定之內容難以理解，恐與法律明確原則相

違，故授權中央主管機關依照長年累積之案例類型為歸納，於施行細則內解釋「歧視」行為之段、態樣、情狀，以及是否有阻卻違法事由等，以利受規範之人民有所依循。

審查會：

本條文參酌委員陳宜民兩項提案後，依委員林為洲等 16 人提案修正通過：

一、第一項修正為：「
…、身心障礙、星座
、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。
」

二、新增之第二項第六

					款修正為：「六、 <u>提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。</u> 」
(不予增訂)	<p>委員陳宜民等 18 人提案：</p> <p>第五條之一 雇主招募或僱用員工除高階工作外，不得僅標示薪資面議為廣告或公開揭示，須詳細載明薪資級距。</p> <p>中央研究院及教育部認可之大專院校研究人員、教授，從事專題研究計畫進用之助理人員不在此限。</p> <p>第一項薪資級距由勞動部定之。</p>				<p>委員陳宜民等 18 人提案：</p> <p>一、本條新增。</p> <p>二、有鑑於目前之求職市場，求職勞工須先主動提供相關之履歷介紹，再由雇主挑選，即雇主擁有資訊不對稱（information asymmetry）之優越地位。</p> <p>三、現今許多求職訊息，工資多採「薪資面議」，求職者在面試時往往因經驗較為不足或客氣不敢開口爭</p>

第一項新增之「高階工作」由勞動部參考當年度物價指數、平均薪資中位數、行業平均薪資定之，每年最少調整一次。

取心目中理想的薪資，資方則是經驗老到，相形之下求職者相對弱勢。

四、故為降低社會成本，促進階級流動，並避免求職經驗不足者遭剝削，進而降低社會成本與降低人才外移，爰增訂雇主應先主動公告工資之具體範圍數額，以保障勞工之權益。

五、雖民間企業薪資政策在聘雇勞工時早有定見，惟考量每一行業類別特殊性、差異性與部分極為優異勞工起薪可能尚有調幅，為避免齊頭式平等反造成不公之現象，特由勞動部取得社會

					<p>共識後，訂立一般工作招募勞工時之「薪資級距」。</p> <p>六、我國教育單位獲國科會、科技部與其他部會，均有研究助理一職，於招聘過程中往往直接公告「薪資比照國科會助理」、「薪資比照科技部學士級」助理云云，因薪資為定數亦廣為人悉，故將此類聘雇說明排除，第二項專題研究計畫之助理人員含專任與兼任人員。</p> <p>審查會： 本條文業已併入第五條第二項第六款，故不予增訂。</p>
(維持現行條文，不	委員陳宜民等 20 人提			第六條 本法所稱主管	委員陳宜民等 20 人提案

予修正)

案(第 19914 號)：

第六條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
在加工出口區、科學園區為管理處、管理局。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。

機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。
- 三、就業服務作業基準之訂定。
- 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
- 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理

(第 19914 號)：

加工出口區設置管理條例第五條，明訂勞工行政事項為管理處掌理，加工出口區設置管理條例施行細則第十條，亦針對勞工事項定義其事項。

然就業服務法第六條主管機關定義卻未明訂管理處及所屬各分處為勞工行政主管機關，造成業務執行困擾。

為釐清權責及確實執行有關勞工行政業務，勞動部為中央勞工行政主管機關，應針對就業服務法，就有關加工出口區及科學園區為所轄行政區域之主管機關作明確之法令檢討修正條文。

四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。

五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。

六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

(一)仲介外國人至中華民國境內工作。

(二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

(三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務

。六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：

(一)仲介外國人至中華民國境內工作。

(二)仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。

(三)仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。

直轄市、縣(市)主管機關掌理事項如下：

一、就業歧視之認定

審查會：

維持現行條文，本條文不予修正。

	<p>及促進就業事項。</p> <p>直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：</p> <p>一、就業歧視之認定。</p> <p>二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。</p> <p>三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。</p> <p>四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。</p> <p>五、其他有關國民就業服務之配合事項。</p>			<p>。</p> <p>二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。</p> <p>三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。</p> <p>四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。</p> <p>五、其他有關國民就業服務之配合事項。</p>	
<p>(保留，送院會協商)</p>		<p>親民黨黨團提案(第</p>		<p>第二十四條 主管機關</p>	<p>親民黨黨團提案(第</p>

18335 號)：

第二十四條 主管機

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

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、二度就業婦女。
- 八、家庭暴力被害人。
- 九、更生受保護人。
- 十、本國長期照顧服務員。

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

- 一、獨力負擔家計者。
 - 二、中高齡者。
 - 三、身心障礙者。
 - 四、原住民。
 - 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
 - 六、長期失業者。
 - 七、二度就業婦女。
 - 八、家庭暴力被害人。
 - 九、更生受保護人。
 - 十、其他經中央主管機關認為有必要者。
- 前項計畫應定期

18335 號)：

有鑑於衛生福利部國民長期照護需要調查結果推估，103 年失能人口計 73 萬人，其中 65 歲以上者超過 46 萬人，惟目前國人對於失能老人之長期照顧服務方式之選擇，除長照計畫外，尚有 6 萬 8,229 人選擇機構式照顧，20 萬 4,733 人聘僱外籍看護工，其餘 14 萬 5,101 人多由家屬自行照顧，但有鑑於民眾自行照顧失能長輩時，亦有照顧服務指導與諮詢之需求，行政院於 103 年 10 月 7 日召開研商推動我國長期照顧制度相關事宜會議決議，勞動部與衛生福利部應整合現行相關做法，規劃推

十二、其他經中央主管機關認為有必要者。

前項計畫應定期檢討，落實其成效。

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

檢討，落實其成效。

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

動照顧實務指導員試辦計畫，對接受外籍看護工或由家屬自行照顧之失能者受照顧情形，提供關懷訪視及專業諮詢指導，以維護受照顧者服務品質，相關財源則由勞動部就業安定基金協助，因此，衛生福利部社會及家庭署及勞動部勞動力發展署爰研擬「105年照顧實務指導員試辦計畫」。為穩定並充實我國照顧服務供給，增進照顧人力職涯發展，進而鼓勵國人投入長照服務，促進國民就業，爰提出就業服務法第二十四條條文修正草案，將本國長期照顧服務就業促進入法。

審查會：

					<p>本條文保留，送院會協商。</p>
<p>(修正通過) 第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事： 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事： 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。</p>	<p>第四十條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事： 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 一、本條文係規範私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務不得從事之行為。 二、本法條原文規範就業服務機構及其從業人員不得違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。以實際案件之樣態為據，宜附加規範：「不應違反勞工之意思留置身分證件」，以為避免該員接受雇主委任執行外籍勞工管理</p>

文件。

四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。

五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。

六、行求、期約或交付不正利益。

七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

九、辦理就業服務

四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。

五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。

六、行求、期約或交付不正利益。

七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。

十、違反雇主或勞工

五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。

六、行求、期約或交付不正利益。

七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。

八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。

十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。

十一、對主管機關規

之業務時，因過度行為而侵犯勞工權益，爰修正第一項第十款。

三、為避免就業服務機構及其從業人員於執行業務時提供雇主錯誤資訊，以造成雇主違法，或傷害勞工權益，爰修正第一項第十五款。

四、以實際案件之樣態為據，為避免就業服務機構及其從業人員利用執行業務之便，對外國人做出觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法重傷害罪之行為，爰增訂第一項第十八款。

五、外國人在台遭受性

業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。

十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。

十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。

十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。

十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員

之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。

十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。

十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。

十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。

十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。

十五、辦理就業服務

定之報表，未依規定填寫或填寫不實。

十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。

十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。

十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。

十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

侵害、人口販運及重大人身傷害，以為社會矚目之重大新聞事件，影響我國名譽甚深。而私立就業服務機構及其從業人員依據與外國人簽屬的服務契約本有生活照顧之責，於實務上亦極有機會成為率先發現問題之人。為避免私立就業服務機構及其從業人員隱匿案情以致外國人持續遭受危害，爰增訂第一項第十九款課予通報之責。

六、為保留勞動主管機關政令增列之需，爰增訂第一項第二十款。

審查會：

證書。

十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。

十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。

十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。

十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之

業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。

十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。

十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比例者。

十八、執行業務觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法傷害罪經判三年以上有期徒刑者。

十九、從事工作之外

十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。

十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。

前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

本條文修正通過，其中：

一、第一項：

(一)第十七款維持現行條文，不予修正。

(二)第十八款修正為：「十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。

」

(三)第十九款修正為：「十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害

情事，並於一年內達一定之人數及比率者。

十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。

十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二

國人有遭受性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法傷害罪之情事，經外國人通知而未於廿四小時內向主管機關通報者。

二十、其他違反主管機關規定事項，情節重大者。

前項第十七款之人數、比例及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。」

(四)第二十款修正為：「二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。」

二、第二項維持現行條文，不予修正。

<p>十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。</p> <p>二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。</p> <p>前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。</p>					
<p>(修正通過)</p> <p>第四十六條 僱主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p>	<p>委員王育敏等 19 人提案：</p> <p>第四十六條 僱主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p>			<p>第四十六條 僱主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：</p> <p>一、專門性或技術性之工作。</p> <p>二、華僑或外國人經政府核准投資或設</p>	<p>委員王育敏等 19 人提案：</p> <p>一、根據勞動力發展署委託報告指出，引入外國專業人士所產生的示範效果，長期有助於產業發展，對於我國勞工技術提昇與培訓功能，具有正面</p>

二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。

三、下列學校教師：

(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。

(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。

(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或

二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。

三、下列學校教師：

(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。

(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。

(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教

立事業之主管。

三、下列學校教師：

(一)公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。

(二)公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。

(三)公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。

五、運動教練及運動

效益，更遑論引進外國專業人士於我國專職從事補習教育工作，傳授國際技術與經驗將助於提高國民人力資本的積累。

二、爰修正第一項第四款，刪除「外國語文」字樣，將原條文修正為「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師」，以期引進外國專業人士入境從事外國語言以外教學工作，提昇國民人力素質，強化國家競爭力。

審查會：

本條文修正通過，其中第二項修正為：「從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，

雙語學校之學科教師。
 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
 五、運動教練及運動員。
 六、宗教、藝術及演藝工作。
 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 八、海洋漁撈工作。
 九、家庭幫傭及看護工作。
 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主

師。
 五、運動教練及運動員。
 六、宗教、藝術及演藝工作。
 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 八、海洋漁撈工作。
 九、家庭幫傭及看護工作。
 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指
 定之工作。
 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機

員。
 六、宗教、藝術及演藝工作。
 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。
 八、海洋漁撈工作。
 九、家庭幫傭及看護工作。
 十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。
 十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。
 從事前項工作之

除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

管機關指定之
工作。

十一、其他因工作
性質特殊，國內
缺乏該項人才
，在業務上確有
聘僱外國人從
事工作之必要
，經中央主管機
關專案核定者。

從事前項工
作之外國人，其工
作資格及審查標
準，除其他法律另
有規定外，由中央
主管機關會商中
央目的事業主管
機關定之。

雇主依第一
項第八款至第十
款規定聘僱外國
人，須訂立書面勞

關專案核定者。

從事前項工作
之外國人，其工作資
格及審查標準，由中
央主管機關會商中
央目的事業主管機
關定之。

雇主依第一項
第八款至第十款規
定聘僱外國人，須訂
立書面勞動契約，並
以定期契約為限；其
未定期限者，以聘僱
許可之期限為勞動
契約之期限。續約時
，亦同。

外國人，其工作資格
及審查標準，由中央
主管機關會商中央目
的事業主管機關定之
。

雇主依第一項第
八款至第十款規定聘
僱外國人，須訂立書
面勞動契約，並以定
期契約為限；其未定
定期限者，以聘僱許
可之期限為勞動契約
之期限。續約時，亦
同。

<p>動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。</p>					
<p>(修正通過) 第五十四條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進： 一、於外國人預定工作之場所有</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第五十四條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進： 一、於外國人預定工作之場所有第十</p>	<p>第五十四條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之一部或全部；其已核發招募許可者，得中止引進： 一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。 二、於國內招募時，</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 一、本條文係為主管機關核發和展延招募許可、聘僱許可時，審核之標準。 二、於實務經驗得知，當雇主室涉非法行為，以致勞工權益受損，勞方往往處於弱勢方，外勞尤甚。故經外勞自動或委託檢舉後，所進行之勞動檢查作業，係為事態查證、緊急救援與證據蒐集之關鍵措施，不</p>

第十條規定之罷工或勞資爭議情事。

二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。

三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。

四、曾非法僱用外國人工作。

五、曾非法解僱本國勞工。

六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關

條規定之罷工或勞資爭議情事。

二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。

三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。

四、曾非法僱用外國人工作。

五、曾非法解僱本國勞工。

六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。

七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序

無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。

三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。

四、曾非法僱用外國人工作。

五、曾非法解僱本國勞工。

六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。

七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。

八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之

允許涉案資方有任何延宕推諉之行為。

並鑒於我國勞動檢查人數不足，至104年2月3日院授人組字第1040024178號函核定勞動部補助地方政府聘用檢查員人力為325人，朝國際勞工組織ILO建議之已開發國家標準1：10,000，尚有距離，有限之人力亦不允許做徒勞之浪費。

於《勞動基準法》第七十三條規範：不得拒絕勞動檢查；並立第八十條罰處三萬至十五萬之罰鍰，係拒絕勞動檢查之罰則。惟本條第一項各款所規定之條目，係為不

查證屬實。

七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。

八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。

十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。

十一、於辦理聘僱

，經依社會秩序維護法裁處。

八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。

十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。

十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。

十二、刊登不實之求

護照、居留證件或財物。

九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。

十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。

十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。

十二、刊登不實之求才廣告。

十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。

予核發招募及聘僱許可之標準，為資格審，非罰則。尤雇主涉犯拒絕勞動檢查事態，應屬重大違例事由，應剝奪聘僱之資格，爰增訂第一項第十五款規定。

三、鑒於民國 101 年 1 月至 105 年 6 月間申請勞工保險失能給付核准者，人數計有 15,932 人，死亡給付人數計有 2,806 人，逐年未有下降的情勢。造成我國付出極大之社會成本於重大職業災害後之爭議與司法程序上，並且亦付出極大勞工保險給付費用，以為社會保險之補償。於外勞案件

外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實或失效資料。

十二、刊登不實之求才廣告。

十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。

十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。

十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠

才廣告。

十三、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。

十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。

十五、拒絕勞動檢查。

十六、聘僱之外國人因發生職業災害以致重度失能、死亡達一定人數或比例。

十七、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十七款規定情事，以申請之日前二年

十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。

十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。

第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

更涉及骯髒、危險、辛苦之 3K 產業，以相對低廉人力，削弱提升設備安全支出之壓力，以為外勞更處在危險的工作環境中，風險更甚。為排除危險之工作環境造成外國人在台職業安全之疑慮，爰增訂第一條第十六款規定以排除危險作業環境雇主之聘僱資格。

審查會：

本條文修正通過，其中：

一、第一項：

(一)第十五款修正為：「十五、違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡

<p>償。</p> <p>十六、其他違反保護勞工之法令情節重大者。</p> <p>前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。</p>			<p>內發生者為限。</p> <p>第一項第三款、第十六款之人數、比例，由中央主管機關公告之。</p>		<p><u>、喪失部分或全部工作能力，且未依法補償或賠償。」</u></p> <p>(二)原增列第十六款予以刪除；原第十七款，遞移至第十六款。</p> <p>二、第二項及第三項修正為：</p> <p>「前項第三款至第十六款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。</p> <p>第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。」</p>
<p>(修正通過)</p> <p>第五十六條 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)：</p> <p>第五十六條 受聘僱之外國人有連續曠</p>	<p>第五十六條 受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)：</p> <p>一、本條文係規範受聘僱之外國人有連續曠</p>

聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤銷原廢止聘僱

職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面並檢附相關事證通知地方主管機關、入出國管理機關及警察機關。前述機關接獲通知後應查證。

外國人有遭受不實之連續曠職三日失去聯繫通報情事者，得向地方主管機關申訴。經查證確有不實者，地方主管機關應即撤銷行方不明註記，並酌情對事涉謊報之雇主或私立就業服務機構逕行裁罰。

前二項之通報及申訴作業等相關

應於三日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內通報相關機關以為行方不明註記、轉換雇主、或限期出境之處置。
二、持工作簽證入境之外國人，有效聘僱期限之工作權與合法之居留權相競合，剝奪其一，則兩者皆失，以為非法工作之行方不明身分，不論對外國人之權益以及國家就業市場之影響極深。是故於剝奪其工作與居留權時，應以嚴格之證據法則為佐，避免以雇主或私立就業服務機構協助雇主做單方面且缺乏嚴格舉證之行為而認定之

許可及限令出國之行政處分。

規定，中央主管機關應制定辦法規範之。

。並應有救濟原則以為外國人權利保護機制，同時制定罰則以避免惡意之違法行為。

三、原條文第一項規定：「受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。」乙節，恐有誤導入出國管理機關及警察機關介入提前介入勞雇關係，有干涉勞工主管機關管理權責之嫌。並有國家居留權及警察權過度擴張以侵犯外國人行動自由之疑慮，應以刪除為宜。並增列規定：雇主以書面通報並應檢

附相關事證為據，及賦予業務單位查驗之權責。

四、增列外國人遭受不實連續曠職三日失去聯繫通報情事之救濟原則，並對事涉謊報之雇主或私立就業服務機構課予罰則。以避免本項規定遭受惡意之誤用，爰增訂第二項以規定之。

五、授權中央主管機關制定本條文涉及之通報及申訴作業之相關細部規定，爰增訂第三項以規定之。

審查會：

為確保持工作簽證入境外國人之工作與居留權不致任意被剝奪，應採嚴格舉證之曠職行為認

定之，並輔以不實通報情事之罰則，將本條文修正通過，修正內容如下：

「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。

受聘僱外國人有遭受雇主不實之連續曠職三日失去聯繫通知情事者，得向當地主管機關申訴。經查證確有不實者，中央主管機關應撤

					<p>銷原廢止聘僱許可及限 令出國之行政處分。」</p>
<p>(維持現行條文，不 予修正)</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第五十七條 雇主聘僱外國人不得有下列情事： 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規</p>	<p>第五十七條 雇主聘僱外國人不得有下列情事： 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 一、本條文係規範雇主聘僱外國人不得所事之行為。 二、為避免雇主、事業單位具管理職務人員及家庭聘僱之被照顧者、被照顧者之家屬利用執行業務之便，權利不對等關係，對外國人做出觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上傷害罪之行為，爰增訂第一項第九款以限制之。 審查會： 本條文之修正相關內容</p>

定工作之外國人變更工作場所。

五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。

六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。

七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。

八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、雇主、事業單位具管理職務人員

五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。

六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。

七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。

八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

，業已併入第四十條第十八款及第十九款，爰維持現行條文，不予修正。

			<p><u>、被照顧者、被照顧者之家屬，對外國人施予觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上有期徒刑傷害罪之行為。經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者。</u></p> <p>士、其他違反本法或依本法所發布之命令。</p>		
(保留，送院會協商)	<p>親民黨黨團提案(第18231號)：</p> <p>第六十五條 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二</p>	<p>委員林為洲等 16 人提案：</p> <p>第六十五條 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、<u>第六款</u>、第三十四條第二項、第四</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)：</p> <p>第六十五條 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第一</p>	<p>第六十五條 違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十</p>	<p>親民黨黨團提案(第18231號)：</p> <p>就業服務法第五條係依憲法第七條平等權及第十五條保障工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人</p>

款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第二款、第七款至第九款、第十八款規定者，依前項規定處罰之。

委員邱志偉等 18 人提案：

第六十五條 違反第五條第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十

萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

因素而遭差別待遇，然施行至今，職場上仍普遍存在就業歧視之問題，然依現行法規定，主管機關對於違法雇主僅能處以行政罰鍰，對於存有歧視之不肖雇主，外界仍無從知悉其名稱；爰此，參酌勞動基準法第七十九條第三項規定，修正就業服務法第六十五條條文，明文要求主管機關應公布違法之雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰至改善為止。

委員林為洲等 16 人提案：

一、以勞動部統計，我國目前平均起薪約為

萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

違反第五條第一項，處新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

兩萬六千元，而平均起薪最高者為服務業技術人員為三萬六千元，因此以最高平均起薪為基準，並設定四萬元以下須公告或通知求職者最低薪資以杜絕薪資面議資訊不對稱之情形發生。

二、以各大求職網站及報紙求職廣告，雇主往往以薪資面議做為薪資待遇條件之敘述，不難推斷薪資面議已成為雇主為隱藏低薪或其他不利徵才之工作內容，在與勞工面談時才予以提出，以社會新鮮求職者通常未有類似議談經驗，為求得工作，因此往往被迫遷就同意，

損害求職者工作權甚鉅，且不利於我國勞動市場之發展。

三、綜上所述，爰修正提出就業服務法第五條將工資為四萬元以下者須告知求職者或所僱用員工最低薪資，不得以面議之方式洽談工資，並修正就業服務法第六十五條將該款納入罰則，避免求職者工作權益受損。

**委員吳玉琴等 17 人提案
(第 20269 號)：**

因本案增訂第四十條第一項第十八款，爰於本條第一項增列罰則，並於本條第二項課予未經許可從事就業服務業務之非法仲介同等之處罰

。
委員邱志偉等 18 人提案
：

一、修訂本條第一項及增訂第三項。將處罰範圍調整為新臺幣三萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，主管機關並得依照僱主事業規模大小、資本額多寡、獲利程度、違犯次數及情節輕重等，訂定裁量標準。

二、原條文，違反第五條第一項歧視禁止規定之法律效果為處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。無分僱主事業規模大小、違犯次數及情節輕重，一律以三十萬元為最低裁罰標準。

，對於一般受薪階層或小資本額之公司行號顯然難以負荷，以致於除非情節重大，否則定罪不易，對於非屬情節相當嚴重之歧視行為，形同具文，反而未能達到警惕效果，與就業服務法促進國民就業機會平等、工作場域免於歧視之立法目的相悖。

三、本條文未設適當之調整機制，於諸多個案處罰已逾必要程度，不符比例原則，與司法院大法官第 641 及 716 號解釋意旨有違，為保障人民之工作權及財產權，故將處罰範圍調整為新臺幣三萬元以上一百五

					<p>十萬元以下罰鍰。</p> <p>審查會： 本條文之親民黨黨團提案、委員邱志偉等 18 人提案、委員林為洲等 16 人提案及委員吳玉琴等 17 人提案等 4 案保留，送院會協商。</p>
<p>(照案通過)</p> <p>第六十六條 違反第四十條第一項第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20488 號)：</p> <p>第六十六條 違反第四十條<u>第一項</u>第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條<u>第一項</u>第</p>	<p>第六十六條 違反第四十條第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第五款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20488 號)：</p> <p>係因本法第四十條分列一、二，兩項，惟原法條第六十六條第一項及第二項皆未明確標示第四十條之項次，爰修正之。</p> <p>審查會： 本條文照案通過。</p>

<p>一項第五款規定者，依前項規定處罰之。</p>			<p>五款規定者，依前項規定處罰之。</p>		
<p>(修正通過) 第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第六款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第十九款、第二十款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上</p>	<p>委員陳宜民等 18 人提案： 第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、<u>第五條之一</u>、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。 未經許可從事就</p>		<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、<u>第十九款</u>、<u>第五十六條第二項</u>、第五十七條第一項第五款、第八款、<u>第十款</u>或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以</p>	<p>第六十七條 違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。 未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第</p>	<p>委員陳宜民等 18 人提案： 新增罰則。 委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 因本案增訂第四十條第一項第十九款、第五十六條第二項及第五十七條第一項第九款，爰於本條增訂罰則。 審查會： 本條文配合第五條及第四十條條文內容之修正，依委員陳宜民等 18 人提案修正通過，將第一項修正如下： 「違反第五條第二項第二款、第三款、<u>第六款</u></p>

<p>三十萬元以下罰鍰。</p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>		<p>下罰鍰。<u>違反第五十七條第一項第九款規定，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。</u></p> <p>未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。</p>	<p>、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、<u>第十九款、第二十款</u>、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。」</p>
<p>(照案通過)</p> <p>第六十八條 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20488 號)：</p> <p>第六十八條 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定</p>	<p>第六十八條 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20488 號)：</p> <p>本法第六十八條第一項規定以課雇主違反第五十六條規定未盡外國人續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之通報之責。惟今有就業服務法法律修正案在案待審（</p>

，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管

者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，入出國管理機關得強制出國，於未出國前，

違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，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。

提案編號：1537 委 20269
），將第五十六條修正自一項以為三項，為恐混淆爰加註「第五十六條第一項」之文字，以臻進法律之完備。

審查會：

本條文照案通過。

<p>理機關得強制出國，於未出國前，入出國管理機關得收容之。</p>			<p>入出國管理機關得收容之。</p>		
<p>(照案通過) 第七十條 私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可： 一、違反第三十八條、第四十條第一項第二款、第七款、第九款、第十四款、第十八款規定。 二、一年內受停業處分二次以上。 私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第七十條 私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可： 一、違反第三十八條、第四十條<u>第一項</u>第二款、第七款、第九款、第十四款、<u>第十八款</u>規定。 二、一年內受停業處分二次以上。 私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於<u>五年</u>內再行</p>	<p>第七十條 私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可： 一、違反第三十八條、第四十條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。 二、一年內受停業處分二次以上。 私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於二年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 一、授予主管機關廢止違反本案增列之第四十條第一項第十八款之私立就業服務機構設立許可之權限。 二、為回應社會對於延長廢止設立許可者再申請之年限，爰修訂管制期延長至五年。 審查會： 本條文照案通過。</p>

<p>人或代表人於五年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。</p>			<p>申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。</p>		
<p>(維持現行條文，不予修正)</p>			<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 第七十二條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部： 一、有第五十四條各款所定情事之一。 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第十款規定情事之一。 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期</p>	<p>第七十二條 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部： 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。</p>	<p>委員吳玉琴等 17 人提案(第 20269 號)： 一、授予主管機關酌情廢止其招募許可及聘僱許可之權限，以對於雇主及事業單位具管理職務人員利用執行業務之便對外國人做出觸犯性侵害防治法、性騷擾防治法、人口販運防治法、刑法三年以上傷害罪行為者進行裁罰進行裁處，爰修正第一項第二款。 二、對於前述行為之經</p>

改善，屆期未改善。
四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
五、違反第六十條規定。

雇主違反第五十七條第九款規定，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，應廢止其全部招募許可及聘僱許可。中央主管機關應永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可。

四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
五、違反第六十條規定。

檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，爰增訂第二項，永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可。

審查會：
本條維持現行條文，不予修正。