

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國112年11月29日印發

院總第 20 號 委員提案第 10042944 號

案由：本院委員溫玉霞、楊瓊瓔等 16 人，因目前長照制度中居家及機構照顧的資源仍難滿足所有重症病患需求，致使家庭不得不聘僱移工。故現階段要回應日漸增高的長照需求，仍以將外國人家庭看護工與國內長照制度充分接軌為最上策，爰同步修正《長期照顧服務法》及《就業服務法》，將外國人受國人聘僱從事家庭看護工及幫傭等工作之規範相關條文，從《就業服務法》第五章《外國人之聘僱與管理》移轉至本法新增第五章之一，以統一事權，爰擬具「長期照顧服務法部分條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、我國在民國八十年即開放申請外籍看護工，當時因政府鼓勵國人自行照顧，並未積極規劃公共長照政策；並且在保護本國人工作權的政策原則下，對外國人到台灣工作有限量限業的規定。
- 二、隨著國內家庭結構漸趨「雙薪化」及「小家庭化」，政府期待透過「三代同堂」作為解決長照問題主要手段的構想已經不切實際。因此，在國人長照需求不斷增高的情況下，政府放寬申請移工的門檻；又因長照政策上路，便開始試辦整合外籍勞動力與本國長照服務的接軌制度。然此制度於實施六年期間，超過八成以上有長照需求的家庭最後仍選擇申請移工，可見供需要求自然傾向「擴大移工」，故勞委會於一〇一年以後再度放寬移工申請標準。
- 三、長期以來，衛生福利部一直不願將移工納入長照制度。但是在另一方面，其長照設計卻強調「重症送機構」，居家以服務「亞健康」長照需求者為主，完全漠視國內重症病患有大量的居家照護需求，也完全不顧及重症患者有不同樣態，並非都能「機構化終老」（例：重度老年失智與嬰幼兒腦麻患者就不可能相同），任由重症患者自生自滅。更有甚者，完全

立法院第 10 屆第 8 會期第 10 次會議議案關係文書

忽略國人居服人力供給量與重症患者服務需求量之間不成比例的事實，至今仍不願意改變政策，將移工納入長照制度。此舉完全不是以病患需求為中心的思考，形同從供需兩端「夾殺」病患及家屬，實為嚴重違反人權政策。

- 四、重症患者照護仍然必須具備一些基本的看護能力，如抽痰、拍背、翻身、協助進食等，甚至在患者發生緊急事故時第一時間的標準處置方式，如果不具備這些合格看護知識與技能，即使引進，也只是增加國人雇主的負擔。現行作業中對於國內外仲介引進外國人家庭看護是否具備這些能力，以及引進後的繼續教育和管理，都由勞動部主管；但是勞動部並不具備相關衛福專業，以致引進之外國人欠缺相關職能，反而成為變相的「逃逸跳板」。對此現象，重症患者及其家屬均認為根本解決之道在「分流管理」，產業移工仍維持由勞動部管理，家庭看護工及幫傭等屬於衛福職能領域的移工，應責成衛生福利部掌理。
- 五、我國長照制度近年來雖略有進步，然而目前居家及機構照顧的資源仍難滿足所有重症病患需求，致使家庭不得不聘僱移工。故現階段要回應日漸增高的長照需求，仍以將外國人家庭看護工與國內長照制度充分接軌為最上策，爰同步修正《長期照顧服務法》及《就業服務法》，將外國人受國人聘僱從事家庭看護及幫傭等工作之規範相關條文，從《就業服務法》第五章《外國人之聘僱與管理》移轉至本法新增第五章之一，以統一事權。
- 六、各修正條文及立法說明，詳見所附「修正條文對照表」。

提案人：溫玉霞	楊瓊瓔				
連署人：廖婉汝	游毓蘭	孔文吉	林思銘	李德維	
	吳怡玓	林為洲	曾銘宗	徐志榮	馬文君
	廖國棟	張育美	陳玉珍	萬美玲	

長期照顧服務法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第四條 下列事項，由中央主管機關掌理：</p> <p>一、依提供長照服務，制定全國性長照政策、法規及長照體系之規劃、訂定及宣導。</p> <p>二、對直轄市、縣（市）政府執行長照之監督及協調事項。</p> <p>三、長照服務使用者權益保障之規劃。</p> <p>四、長照機構之發展、獎勵及依第三十九條第三項之辦法所定應由中央主管機關辦理之評鑑。</p> <p>五、跨縣市長照機構之輔導及監督。</p> <p>六、長照人員之管理、培育及訓練之規劃。</p> <p>七、長照財源之規劃、籌措與長照經費之分配及補助。</p> <p>八、長照服務資訊系統、服務品質等之研發及監測。</p> <p>九、長照服務之國際合作、交流與創新服務之規劃及推動。</p> <p>十、應協調提供資源不足地區之長照服務。</p> <p><u>十一、長照人員及個人看護者之就業服務，與非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項。</u></p> <p>十二、其他全國性長照服務之策劃及督導。</p>	<p>第四條 下列事項，由中央主管機關掌理：</p> <p>一、依提供長照服務，制定全國性長照政策、法規及長照體系之規劃、訂定及宣導。</p> <p>二、對直轄市、縣（市）政府執行長照之監督及協調事項。</p> <p>三、長照服務使用者權益保障之規劃。</p> <p>四、長照機構之發展、獎勵及依第三十九條第三項之辦法所定應由中央主管機關辦理之評鑑。</p> <p>五、跨縣市長照機構之輔導及監督。</p> <p>六、長照人員之管理、培育及訓練之規劃。</p> <p>七、長照財源之規劃、籌措與長照經費之分配及補助。</p> <p>八、長照服務資訊系統、服務品質等之研發及監測。</p> <p>九、長照服務之國際合作、交流與創新服務之規劃及推動。</p> <p>十、應協調提供資源不足地區之長照服務。</p> <p>十一、其他全國性長照服務之策劃及督導。</p>	<p>一、新增第一項第十一款。</p> <p>二、因將外國人受國人聘僱從事家庭看護及幫傭等工作之規範從《就業服務法》移轉至本法新增第六章，配合管理職權之移轉，及相關專業之歸屬，原長照人員及個人看護者之就業服務，與非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項，也一併移轉為由本法中央主管機關掌理，始稱允當，爰新增第十一款，予以納入中央主管機關掌理事項。</p> <p>三、原第十一款配合調整為第十二款。</p>

<p>第六條 本法所定事項，涉及中央各目的事業主管機關職掌者，其權責劃分如下：</p> <p>一、教育主管機關：長照教育、人力培育及長照服務使用者體育活動、運動場地及設施設備等相關事項。</p> <p>二、勞工主管機關：長照人員及個人看護者之勞動條件、職業安全衛生等事項。</p> <p>三、國軍退除役官兵輔導主管機關：退除役官兵長照等相關事項。</p> <p>四、建設、工務、消防主管機關：長照機構之建築管理、公共設施與建築物無障礙生活環境及消防安全等相關事項。</p> <p>五、原住民族事務主管機關：原住民族長照相關事項之協調、聯繫，並協助規劃及推動等相關事項。</p> <p>六、科技研究事務主管機關：長照服務輔助科技研發、技術研究移轉、應用等相關事項。</p> <p>七、經濟主管機關：長照輔助器材、產品開發之規劃及推動等相關事項。</p> <p>八、其他目的事業主管機關：與各該機關有關之長照等相關事項。</p>	<p>第六條 本法所定事項，涉及中央各目的事業主管機關職掌者，其權責劃分如下：</p> <p>一、教育主管機關：長照教育、人力培育及長照服務使用者體育活動、運動場地及設施設備等相關事項。</p> <p>二、勞工主管機關：長照人員及個人看護者之勞動條件、就業服務、職業安全衛生等事項，<u>與非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項。</u></p> <p>三、國軍退除役官兵輔導主管機關：退除役官兵長照等相關事項。</p> <p>四、建設、工務、消防主管機關：長照機構之建築管理、公共設施與建築物無障礙生活環境及消防安全等相關事項。</p> <p>五、原住民族事務主管機關：原住民族長照相關事項之協調、聯繫，並協助規劃及推動等相關事項。</p> <p>六、科技研究事務主管機關：長照服務輔助科技研發、技術研究移轉、應用等相關事項。</p> <p>七、經濟主管機關：長照輔助器材、產品開發之規劃及推動等相關事項。</p> <p>八、其他目的事業主管機關：與各該機關有關之長照等相關事項。</p>	<p>一、配合第四條之修正，原第二款中「就業服務」、「非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項」移至第四條第十一款，由中央主管機關掌理。</p> <p>二、原條文中，應屬勞工主管機關掌理者，仍予以保留。</p>
<p>第七條 主管機關應以首長為召集人，邀集長期照顧相關學者專家、民間相關機構、團體代表、服務使用者代表及各目的事業主管機關代表</p>	<p>第七條 主管機關應以首長為召集人，邀集長期照顧相關學者專家、民間相關機構、團體代表、服務使用者代表及各目的事業主管機關代表</p>	<p>配合第四條條文修正，修正第一項條文，將新增業務加入列管事項。</p>

<p>，協調、研究、審議及諮詢長照服務、本外國長照人力資源之開發、收退費、人員薪資、監督考核及第四條第一項第十一款等長期照顧相關事宜。</p> <p>前項代表中，相關學者專家與民間相關機構、團體代表及服務使用者代表，不得少於三分之二；服務使用者與單一性別代表不得少於三分之一；並應有原住民之代表或熟諳原住民文化之專家學者至少一人。</p>	<p>，協調、研究、審議及諮詢長照服務、本國長照人力資源之開發、收退費、人員薪資、監督考核等長期照顧相關事宜。</p> <p>前項代表中，相關學者專家與民間相關機構、團體代表及服務使用者代表，不得少於三分之二；服務使用者與單一性別代表不得少於三分之一；並應有原住民之代表或熟諳原住民文化之專家學者至少一人。</p>	
<p>第五章之一 外國籍家庭幫傭及看護人員之聘僱與管理</p>		<p>一、本章新增。</p> <p>二、配合外國籍家庭幫傭及看護人員之聘僱與管理業務移轉至長照業務範疇，新增第五章之一予以規範。</p>
<p>第四十六條之一 為保障國民工作權，得聘僱外國人從事家庭幫傭及看護人員工作，然不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十二條及第四十六條第一項第九款。</p>
<p>第四十六條之二 除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內從事家庭幫傭及看護人員工作。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十三條。</p>
<p>第四十六條之三 任何人不得非法容留外國人從事家庭幫傭及看護人員工作。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十四條。</p>
<p>第四十六條之四 任何人不得媒介外國人非法為他人從事家庭幫傭及看護人員工作。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十五條。</p>
<p>第四十六條之五 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事家庭幫傭及看護人員之工作，其工作資格及審查標準，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十六條。</p> <p>三、家庭幫傭及看護工作之聘僱期限以雇傭雙方所定契約</p>

雇主依前項規定聘僱外國人，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。

中央主管機關得專案核准公私立就業服務機構，依前二項聘僱外國人，於下列情事之一發生，且經要派人提出申請時，派遣所聘僱外國人從事不定期家庭幫傭及看護工作：

- 一、要派人於申請前二項外國人之聘僱完成前。
- 二、要派人依前二項申請之外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事。
- 三、要派人依前二項申請之外國人提出轉換雇主之申請。
- 四、要派人依前二項申請之外國人契約期滿離境。
- 五、要派人依前二項申請之外國人請假返鄉之照顧空窗期間。
- 六、要派人依前二項申請之外國人參加政府舉辦之訓練課程期間。

依前項專案核准引進之外國人，其書面勞動契約、聘僱許可期限、公私立就業服務機構聘僱條件及應遵守事項，由中央主管機關定之。

第四十六條之六 雇主聘僱外國人從事第四十七條規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得提出

之期限為期限。

四、目前中階技術人力於性質上屬於第一項，亦應適用第二項訂立書面勞動契約之規範，爰增列之。

五、行政院正計畫重擬「外展」體制，讓一些團體，甚至仲介公司，運用其不同的專業能力訓練一批好的看護人力，以因應短期的照顧需求，或者聘僱移工的休假或是上課的需要。

六、然「外展」若仍依循目前引進外國人從事家庭看護移工的制度，依舊曠日廢時，緩不濟急，且所引進移工之就業保障與市場誘因皆不完備。透過「外展」聘僱的臨時性質家庭看護工或幫傭，也並不適合從事類似「短照」或是「喘息服務」性質的工作，宜做更有效率的作業安排，爰仿「派遣人力」作業模式，由中央主管機關委任之公私立就業服務機構，在主管機關之監督下，執行更具彈性之人力運用模式，以解決目前各級照護工作之銜接空窗期所生問題。爰新增第三、四項。

- 一、本條新增。
- 二、修正自《就業服務法》第四十七條。

<p>申請。</p> <p>雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。</p>		
<p>第四十六條之七 雇主聘僱外國人從事第四十六條之一規定之工作，應依本法第八條第二項辦理評估後，檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。</p> <p>前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。</p> <p>中央主管機關對從事第四十六條之一規定工作之外國人國別，得依雇主之申請予以核准。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十八條。</p> <p>三、本法第八條第二項規定民眾申請長照服務前，應先申請評估。由於依照《就業服務法》現行體制，民眾申請外國人從事家庭幫傭及看護工作也需要申請評估，然與我國長照體系所辦評估方式不同，由於移工之管理已移至衛福體系辦理，應採取統一標準，爰規定應先依本法第八條第二項辦理評估後，始得提出申請。</p> <p>四、雇主申請外國人從事家庭幫傭及看護工作，並不能夠為雇主創造經濟利益，屬於純粹支出性的社福型雇用，必定是雇主有急迫性需求，且已無其他替代性手段或是資源可供運用，才會做此選擇，因此在需求端已經具備足夠的收斂性，實不需要再限制其數額。</p> <p>五、從國外引進外國人從事家庭幫傭及看護工作，除少數個案外，皆涉及輸出國政府的行政配合及司法配合，故主管機關在保障國內大多數雇主權益的前提下，可以透過行政手段，核准開放某些國家的勞動人力輸出，並要求仲介公司必須輸入這些國家的勞動力。但是仍有極少數個案，雇主能夠從主管機關核准輸出國家以外自行引</p>

		<p>進合格的勞動力，實不應該限制這一類行為，故保留雇主申請的空間。</p>
<p>第四十六條之八 本國雇主於第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應出具專業機構認證之看護員資格及基本中文能力鑑定書，並參加主管機關或其委託專業組織辦理之聘前講習，並於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。</p> <p>主管機關應為前項從事家庭幫傭及看護工作之外國人建立充足的到宅訓練及外出補充訓練課程。</p> <p>前二項專業機構認證之看護員資格、基本中文能力鑑定書、講習之對象、內容、實施方式、受委託辦理之資格、條件、到宅訓練及外出補充訓練課程之實施辦法及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第四十八條之一。</p> <p>三、聘前講習應注重實效，由於家庭幫傭及看護工作照顧對象皆為重症，需要雇主與移工之間建立有效溝通協調，故聘前講習應以有充分實務經驗，知曉如何降低雙方溝通誤會，如何透過各界資源協助移工提昇工作技能，如何提高移工工作穩定性等內容為主，非營利組織是否能夠勝任，實大有疑問。主管機關應委託具備相關專業之組織，以符合實務需要。</p> <p>四、本法第六條第一項規定「本法所定事項，涉及中央各目的事業主管機關職掌者，其權責劃分」事項，其第二款明載：「勞工主管機關：長照人員及個人看護者之勞動條件、就業服務、職業安全衛生等事項，與非為醫事或社工專業證照之長照人員，及個人看護者之訓練、技能檢定等相關事項。」然其中所稱「個人看護者」並未包括「就業服務法」第四十六條第一項第九款所稱從事「家庭幫傭及看護工作」的外國人。</p> <p>五、本修正案的主要精神，即在於強調本國籍長照人員及外國籍社福移工的相輔相成，故主管機關應加強提供外國籍社福移工必要的看護訓練及技能檢定，以強化外籍社福移工作為補充我國照護</p>

		<p>體系人力的效能。爰新增第二項，規範主管機關應提供充足的外籍社福移工作到宅及外出訓練課程。</p> <p>六、出具專業機構認證之看護員資格及基本中文能力鑑定書、到宅訓練及外出補充訓練課程之辦法，由主管機關定之。</p>
<p>第四十六條之九 聘僱外國人從事第四十六條之一規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得辦理展延。</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格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。</p> <p>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。</p> <p>從事第四十六條之一規定家庭幫傭及看護工作之外國人，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。</p> <p>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。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第五十二條。</p> <p>三、由於聘僱已交由市場機制決定，故其是否展延已不需再透過申請，但基於境管及安管之需求，仍應「辦理」，以確保政府掌握移工動向。</p>
<p>第四十六條之十 受聘僱從事第四十六條之一規定工作之外國人，除有以下各款規定之情事，且經中央主管機關</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第五十九條。</p>

<p>核准者，不得轉換雇主：</p> <p>一、雇主或被看護者死亡或移民者。</p> <p>二、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。</p> <p>前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。</p> <p>第一項受聘僱之外國人經許可轉換雇主者，其受聘僱期間應合併計算之。</p>		
<p>第四十六條之十一 雇主依第四十六條之一聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主者，除有第四十六條之十五第一項第一款之情事者，需先返回母國，重新辦理申請許可，其所生費用，由受聘僱之外國人負擔。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。</p> <p>外國人有下列情形，且已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定：</p> <p>一、獲准居留之難民。</p> <p>二、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。</p> <p>三、經取得永久居留者。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第五十一條。</p> <p>三、目前移工逃逸情形嚴重，最主要原因之一，就是「經濟誘因」，因為產業移工薪資條件較佳，導致家庭幫傭及看護人員出現大量申請轉換雇主或是逃逸的案例，因此衍生出許多雇主及被照顧者的權益受損，甚至不惜訴諸濫訟，導致發生許多長照悲歌，爰要求轉換雇主者，除因雇主或被看護者死亡或移民者外，需先回到母國，由新雇主重新辦理聘僱申請，以杜絕任意轉換之情形。</p>
<p>第四十六條之十二 雇主聘僱外國人從事第四十六條之一之工作，有下列情事之一者，中央勞動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：</p> <p>一、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</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第五十四條。</p>

- 行前往求職者。
- 二、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比率。
 - 三、曾非法僱用外國人工作。
 - 四、曾非法解僱本國勞工。
 - 五、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地勞動主管機關查證屬實。
 - 六、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 - 七、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。
 - 八、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。
 - 九、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、刊登不實之求才廣告。
 - 十一、不符申請規定經限期補正，屆期未補正。
 - 十二、違反本法或依第四十六條之七第一項、第三項、第四十六條之八第一項、第三項所發布之命令。
 - 十三、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。
 - 十四、其他違反保護勞工之法令情節重大者。

前項第二款至第十四款規定情事，以申請之日前二

立法院第 10 屆第 8 會期第 10 次會議議案關係文書

<p>年內發生者為限。 第一項第二款之人數、比率，由中央勞動主管機關公告之。</p>		
<p>第四十六條之十三 依第四十六條之一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，雇主應於三日內通知當地主管機關，當地主管機關應即派員調查，如情況屬實，應將結果通知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，雇主得通知入出國管理機關及警察機關執行查察。</p> <p>前項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。</p>		<p>一、本條新增。 二、修正自《就業服務法》第五十六條。</p>
<p>第四十六條之十四 雇主依第四十六條之一聘僱外國人不得有下列情事：</p> <p>一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。</p> <p>二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。</p> <p>三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。</p> <p>四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條之一規定工作之外國人變更工作場所。</p> <p>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主管機關。</p>		<p>一、本條新增。 二、修正自《就業服務法》第五十七條。</p>

<p>六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。</p> <p>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。</p> <p>八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。</p> <p>九、其他違反本法或依本法所發布之命令。</p>		
<p>第四十六條之十五 依第四十六條之一聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事經依規定通知入出國管理機關及警察機關，雇主得向中央主管機關申請遞補。</p> <p>雇主聘僱外國人從事第四十六條之一規定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：</p> <p>一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。</p> <p>二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知入出國管理機關及警察機關。</p> <p>前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第五十八條。</p>
<p>第四十六條之十六 雇主依第四十六條之一所聘僱之外國人，經入出國管理機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第六十條。</p>

<p>負擔：</p> <p>一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。</p> <p>二、遣送事由可歸責之雇主。</p> <p>三、被遣送之外國人。</p> <p>前項第一款有數人者，應負連帶責任。</p> <p>第一項費用，由主管機關先行墊付並通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。</p> <p>雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。</p>		
<p>第四十六條之十七 依第四十六條之一受聘僱之外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第六十一條。</p>
<p>第四十六條之十八 主管機關、入出國管理機關、警察機關、海岸巡防機關或其他司法警察機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。</p> <p>對前項之檢查，雇主、雇主代理人、外國人及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、修正自《就業服務法》第六十二條。</p>
<p>第四十六條之十九 主管機關應為第四十六條之一從事家庭幫傭及看護工作之外國人建立完整的工作履歷，詳載其在我國之工作性質、工作期間、申請理由、仲介機構、雇主評鑑、轉換雇主之原因，及所接受過之教育訓練項目。</p> <p>主管機關應於雇主申請</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為提高聘僱市場之媒合品質，使雇主聘到符合其需求的外國人，應將外國人在我國工作期間之經歷建立完整工作履歷，俾聘僱雙方能更精準媒合，減少適應期，爰立法要求必須建立完整工作履歷。</p>

立法院第 10 屆第 8 會期第 10 次會議議案關係文書

<p>聘僱外國人工作時，開放外國人的工作履歷以供查核。</p>		
<p>第四十六條之二十 中央主管機關得將其於本章所定之就業服務事項，委任中央勞動主管機關所屬就業服務機構、委辦直轄市、縣（市）勞動主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。</p> <p>直轄市、縣（市）勞動主管機關應派人訪視及輔導依本法第四十六條之一從事家庭幫傭及看護工作之外國人之工作及生活情形。</p> <p>私立就業服務機構辦理第四十六條之一外國人之仲介業務，準用就業服務法第四章及第六章之規定。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、由於新增第五章之一後，長照體系變成強調本國籍長照人員及外國籍社福移工的相輔相成，因此，照顧期間派人訪視及輔導外國籍社福移工是必要的，如此方可確認資源之分配是否合理，如遇困難個案還要結合醫療單位介入，爰增訂第二項。</p>
<p>第六十四條之一 行政院應責成中央主管機關定期評估我國是否可以開辦長期照顧服務保險制度，並向立法院提出專案報告。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為求長照制度之財務足以永續自足，政府應定期評估我國能否開辦長照保險制度，並向立法院報告。</p>

立法院第 10 屆第 8 會期第 10 次會議議案關係文書