

## 勞動部

### 跨國勞動力政策協商諮詢小組第 22 次會議紀錄

壹、時間：104 年 6 月 24 日(星期三)下午 2 時

貳、地點：行政院新莊聯合辦公大樓北棟 10 樓 1014 會議室

參、主持人：郝召集人鳳鳴

記錄：陳暉江

肆、出席委員：如附簽到單

伍、宣布開會：(並確認本次會議議程)

陸、主席致詞：(略)

#### 柒、報告事項

##### 一、本小組歷次會議結論執行情形(報告單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組)

本小組歷次會議結論列管案件共計 13 案。其中案號一、二(一)、二(二)、三及八(二)等 5 案，已依會議結論辦理，建請解除列管；案號四建請報告後提請解除列管；案號九建請討論後提請解除列管；另案號五、六(一)、六(二)、七、八(一)及十等 6 案，持續辦理中，建請繼續列管。各列管案件執行情形及管考建議，請參見附件 1。

**決定：**洽悉。案號一、二(二)、三及八(二)等 4 案，同意解除列管；案號六(一)、六(二)、九及十等 4 案經討論後，同意解除列管；另因案號二(一)委員建議政府應持續倡導尊嚴勞動理念，並促使新生代投入勞動市場，政府應跨部會合作積極提升人力素質，案號四委員表示現行製造業仍有部分行業缺工問題嚴重，持續招募不足本國勞工，爰案號二(一)、四、五、七及八(一)等 5 案，繼續列管。

##### 二、外國人在臺工作人數及本國勞工就業情形(報告單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組)

統計 104 年 4 月底止，本國就業人數計 1,117 萬人。在臺外勞總計 57 萬 2,555 人，另產業外勞在臺 34 萬 4,706 人(與本國就業人數比

率 3.09%<sup>註1</sup>），其中製造業外勞 32 萬 8,198 人（與本國製造業就業人數比率 10.87%<sup>註2</sup>），營造業外勞 6,017 人（與本國營造業就業人數比率 0.67%<sup>註3</sup>），外籍船員 1 萬 491 人（與本國農、林、漁、牧業就業人數比率 1.89%<sup>註4</sup>）；另社福外勞 22 萬 7,849 人（與本國就業人數比率 2.04%），其中外籍看護工 22 萬 5,637 人（機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數比率 3.09%，家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數比率 38.93%<sup>註5</sup>），外籍幫傭 2,212 人（與本國其他服務業就業人數比率 0.41%<sup>註6</sup>，外勞在臺人數與本國勞工就業人數比率統計，如附件 2）。又外國專業人員計有 2 萬 8,668 人（與本國就業人數比率 0.26%，外國專業人員有效聘僱許可人數表，如附件 2）。<sup>1</sup>

決定：洽悉。

### 三、製造業定期查核本外勞僱用人數情形（報告單位：勞動力發展署跨國勞動力事務中心）

#### （一）定期查核作法

##### 1. 辦理定期查核之法規依據：

就業服務法（以下簡稱本法）第 42 條、第 57 條第 9 款、第 67 條第 1 項、第 72 條第 2 款、「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」第 15-4 條、第 15-

---

1 註 1：產業或社福外勞與本國就業人數之比率=產業或社福外勞在臺人數÷本國就業人數

註 2：製造業外勞與本國製造業就業人數之比率=製造業外勞在臺人數÷本國製造業就業人數

註 3：營造業外勞與本國製造業就業人數之比率=營造業外勞在臺人數÷本國營造業就業人數

註 4：外籍船員與本國農業就業人數之比率=外籍船員在臺人數÷本國農業就業人數

註 5：機構及外展外籍看護工與本國醫療保健社會工作服務業就業人數之比率=機構及外展外籍看護工在臺人數÷本國醫療保健社會工作服務業就業人數

家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數之比率=家庭外籍看護工在臺人數÷本國其他服務業就業人數

註 6：外籍幫傭與本國其他服務業就業人數之比率=外籍幫傭在臺人數÷本國其他服務業就業人數

7條與附表七、「製造業特定製程與特殊時程行業及接續聘僱重新招募案定期查核基準」規定。

## 2. 目前本部辦理定期查核之程序作法：

雇主自引進符合查核基準規定之申請案首名外國人入國滿3個月者，應納入本部每年2月、5月、8月及11月定期查核。又已引進外加就業安定費案、國內新增投資案與臺商投資案之雇主，採內框與外框等兩段式查核，內框查核係針對原有五級制之名額進行查核；外框查核則針對雇主取得新措施名額後之總名額加以查核。經本部通知限期改善之雇主，應於規定改善期間增聘本國勞工或降低聘僱外國人人數，屆期未改善者，應就超過規定上限部分人數廢止招募許可及聘僱許可。

### (二)定期查核之執行情形與成效。

1. 自97年5月首次辦理定期查核，至104年2月已辦理28次定期查核，共累計查核雇主41萬8,032家次，發函通知雇主限期改善12,834家次，佔查核家次3.07%(12,834/418,032\*100%)。查104年2月定期查核，計查核雇主2萬8,453家，發函通知雇主限期改善844家，佔查核家數2.97%，另屆期未完成改善之雇主計116家，其佔103年8月定期查核發函通知雇主限期改善790家之14.68%。

2. 又104年2月納入內外框查核之外加就業安定費案家數計7,385家，逾規定經通知改善家數計409家。本期計有1家新增投資案之雇主納入定期查核，經查該公司首名以新增投資案引進之外國人已於102年12月25日入境，依規定應於本次辦理第1次查核，經依勞工保險局提供該公司103年12月篩選之本國勞工勞保清冊資料及外勞資訊系統查核資料人工核算，本期該公司聘僱外國人比率或人數未逾規定上限。

3. 又自99年5月起，本部為協助需於規定期限內改善之雇主增聘本國勞工，均函請各公立就業服務機構協助雇主辦理專

案求才。至 104 年 2 月定期查核已完成改善雇主計 674 家，佔發函通知改善家數 85.32%。

決定：洽悉。

#### 四、委託辦理實施 3K 產業外勞新制之影響及效益評估研究結果

##### 建議(報告單位：勞動力發展署跨國勞動力管理組)

(一)為瞭解 102 年間調整實施製造業 3K 產業外勞新制(包括調整部分行業適用之核配比率、實施外加就業安定費附加外勞數額機制及提供臺商返臺新增投資案及國內新增投資案外籍勞動力優惠措施等)，對於本國勞工工作機會及勞動條件之影響，與針對外界各項建議，在保障國人就業前提下，及簡化外勞申請引進流程，本部勞動力發展署於 103 年委託學者研究(研究期間 103 年 7 月 17 日至 104 年 2 月 15 日止)，辦理「實施 3K 產業外勞新制之影響及效益評估」(以下簡稱本研究)，提供政策建議及意見。

(二)本研究結論及建議摘要如下(結果與建議摘要，參閱附件 3)：

1. 薪資福利偏低、勞動條件與工作環境不佳為造成 3K 產業缺工之重要因素，而如後續再提高部分行業之外勞核配比率，將使企業更依賴外勞，而不願改善薪資福利與工作環境，形成外勞引進越多，缺工問題越嚴重之惡性循環；現行整體 3K5 級制係基於各產業缺工狀況與產業關聯程度，建議維持現行 3K5 級制度。
2. 為發揮「以價制量」效果，目前外加就業安定費附加外勞數額機制之附加比率及外加就業安定數額尚屬合理，建議維持現行規定。

決定：

- (1) 洽悉。
- (2) 請中華民國全國工業總會補充說明製造業部分行業現行缺工資料，提送於下次本小組會議討論。

## 捌、討論提案

### 1、因應固臺投資方案研議調整製造業外勞核配措施案。

提案委員(單位)：蕭振榮委員(經濟部工業局)

說明：

- (1) 101年11月1日實施之「加強推動臺商回臺投資方案」，業於103年底施行屆滿，帶動投資及創造就業已有成效。為促進國內投資，爰經濟部(工業局)刻規劃「固臺投資方案」(以下簡稱本方案)，相關推動措施為產業升級轉型、協助土地資訊取得、提供優惠貸款、協助解決人力問題、強化輔導服務等。期使5年增加投資新臺幣5,000億元，增加國人就業機會約5萬人，同時促使南部產業發展。
- (2) 固臺投資方案主要以促進投資與區域均衡發展為主要規劃方向，在促進投資方面，現階段產業面臨之投資障礙：如缺工、缺水及缺地等問題，根據行政院主計總處的資料，自2000年以來產業平均有7萬以上的缺工，尤以基層勞動最為欠缺，再由近兩年各縣市人口流動來看(附表2)，臺灣人口持續往北部移動的趨勢相當明顯。另在區域就業機會方面，由製造業工廠登記家數統計(附表3)，主要集中於5都(除台北市外)及彰化縣，製造業就業機會明顯集中於少數縣市，使得城鄉就業機會嚴重
- (3) 不足，為均衡區域發展，需透過政策引導使企業至南部縣市、偏遠地區投資。
- (4) 「加強推動臺商回臺投資方案」績效：
  1. 施行期間共計審核通過65案，帶動投資金額合計新臺幣達2,411億元，創造就業達39,433人。
  2. 依目前「加強推動台商回台投資方案」外勞核配人數執行經驗成果來看，在兩年執行期間中，已完成13投資案，其帶動本國勞工就業增加達6,474人，以方案加碼外勞核

配比率 40%推估，最高可申請 4,316 外籍勞工，實際聘用外勞總數僅核定 1,278 人，本國勞工人數與外勞人數之比約為 5:1，顯示並未對本國勞工就業機會造成嚴重之排擠效應。

3. 「加強推動臺商回臺投資方案」與「固臺投資方案」之差異表（如附表 4）。

(5) 目前規劃「固臺投資方案」協助解決人力問題，主要內容如下：透過延攬、培訓及產學合等政府資源強化中高階人才供需媒合；另為協助業者解決在臺專業人才及基層勞力不足，輔以補充性基層外勞人力之取得，最多所需外勞補充人力約 3.3 萬人(每年約 6,600 人)，並同時促使企業針對本國籍勞工之薪資予以調高，以改善員工生活，提高留才可能性，並將經營成果與員工分享，形成共榮共存之良性循環。

(6) 其中補充性基層外勞人力執行期程及其資格限制：

1. 實施期程：總期程 5 年，第 1 期程 3 年，經評估後得進行第 2 期程(2 年)。

2. 適用對象：於期間內取得經濟部適用資格核定函，且於 3 年內完成設廠，並取得全新工廠登記者。

3. 資格要件：須具以下資格之一：1. 國際知名品牌或以自有品牌行銷國際；2. 育新興、展系統、補關鍵、推高值之重點產業；3. 卓越中堅企業或重點輔導中堅企業；4. 在臺設立研發中心或營運總部者。

4. 投資金額：高科技達新台幣 5 億元以上；非高科技達新台幣 1 億元以上。

5. 就業人數：於完成投資後 1 年內提供本國勞工就業達 100 人。

6. 加薪幅度：1. 設廠後支付本國勞工受僱員工平均月薪至少高於前一年度達 3%以上。2. 本國勞工之初任人員首年薪

資須達勞動部「製造業雇主辦理國內勞工招募之合理勞動條件薪資基準」。

(7) 有關地區分級外勞核配比率機制，研擬重點如下：

1. 外勞核配比率：

(1)最高以 40%為原則。

(2)依現行 3K5 級制外，另依符合資格及行政地區分級要件，加碼取得 10%-25%不等之外勞核配：

a. 前開資格要件第 1-3 項加碼 15%，第 4 項要件加碼 10%。

b. 於符合前述原則後，得再依行政地區進行核配比率再加碼：

(a) 第 1 級(台北、新北、桃園、台中)不再加碼。

(b) 第 2 級(基隆、新竹縣市、苗栗、嘉義市、臺南、高雄)，得依前述(1)再加碼 5%。

(c) 第 3 級(宜蘭、彰化、南投、雲林、嘉義縣、屏東、花蓮、臺東、澎湖、金門、連江)，得依前述(1)再加碼 10%。

(3)未達 40%者，可再採行加額就業安定費加碼取得外勞員額。

2. 外勞核配：採一次預核全部外勞配額，分批引進。(第 1 批先准予引進 50%外勞配額，第 2 批外勞引進須有本國勞工一半以上到職)。

3. 就業安定費：除原每人每月繳交新台幣 2,000 元外，加碼取得外勞核配比率員額，5 年無需繳納加額就業安定費。

(8) 劃分區域均衡發展地區原則說明：投資於本方案分級之區域均衡發展地區，依地區給予不同的外勞核配比率，透過政策引導，使廠商至南部縣市、偏遠地區投資。

1. 第三級篩選指標：除澎湖縣、金門縣、連江縣等離島地區外，另參考廢止前促產條例第七條發展遲緩地區指標項目(九項指標)

可提供產業用地比例(108年以前)，將各項指標由低至高排序所得之序分予以加總，依序取八縣市得出第三級發展地區。相關指標如下：人口成長率、社會增加率、稅課收入、大學以上學校數、自來水普級率、都市計畫區內人口占人口比率、平均每戶經常性收入、公路密度、次級及三級行業人口占總就業人口之比率、可提供產業用地比例。

2. 第二級篩選方式：為排除第三級發展地區與六都後之地區，考量南部地區臺南市、高雄市等二都，尚有產業用地可供設廠，故將該二都增列為第二級發展地區，故給予高一級之外勞核配比例。

3. 第一級篩選方式：以都會區之直轄市為主，扣除已分配至第二級發展地區之臺南市、高雄市等二都。

4. 區域均衡發展地區：

表 1 區域均衡發展地區

區域	縣市名稱				
第一級(4)	臺北市	新北市	桃園縣	臺中市	
第二級(7)	基隆市	新竹市	新竹縣	苗栗縣	嘉義市
	臺南市	高雄市			
第三級(11)	宜蘭縣	彰化縣	南投縣	雲林縣	嘉義縣
	屏東縣	花蓮縣	臺東縣	澎湖縣	金門縣
	連江縣				

(9) 查核企業加薪事實之流程機制：

1. 固臺新增投資業者資格認定：聯審會議一由工業局、勞動力發展署、國發會，及專家召開聯審會議，對於資格、給付國人薪資標準承諾書，及其投資計畫內涵進行審議。

2. 固臺新增投資業者申請引進外勞資格認定及核配：



- (1)工業局初審：取得第一階資格認定業者向工業局提出申請，由工業局就應備文件是否符合規定進行資格初審。
- (2)勞動力發展署複審，複核工業局初審合格之申請案，核算外勞人數，查對報送所轄縣市政府核備之確認通過加薪幅度勞資會議紀錄（符合本國勞工受僱員工平均月薪高於前一年度水準 3%-5%者），寄發配額通知，提供符合資格廠商提出聘僱外勞申請。

表 2 2013 年台灣各縣市人口成長概況-以三個均衡發展區域劃分

項目	總增加		自然增加		社會增加*	
	Totalincrease		Naturalincrease		Socialincrease*	
		總增加率		增加率		增加率
級別	人數	%	人數	%	人數	%
第一級	14,886.00	0.55	10,175.50	0.35	4,710.50	0.20
臺北市	13,290	0.50	10,331	0.39	2,959	0.11
新北市	15,624	0.40	15,169	0.38	455	0.01
桃園市	13,862	0.68	5,785	0.28	8,077	0.40
臺中市	16,768	0.62	9,417	0.35	7,351	0.27
第二級	1,668.14	0.24	1,136.43	0.16	531.71	0.08
基隆市	-2,239	-0.60	-665	-0.18	-1,574	-0.42
新竹市	3,412	0.80	2,634	0.62	778	0.18
新竹縣	6,493	1.23	1,918	0.36	4,575	0.87
苗栗縣	1,578	0.28	823	0.15	755	0.13
嘉義市	-348	-0.13	129	0.05	-477	-0.18
臺南市	1,563	0.08	767	0.04	796	0.04
高雄市	1,218	0.04	2,349	0.08	-1,131	-0.04
第三級	-2,942.50	-0.49	-799.63	-0.18	-2,142.88	-0.31
宜蘭縣	-139	-0.03	-36	-0.01	-103	-0.02
南投縣	-2,974	-0.57	-1,136	-0.22	-1,838	-0.35
彰化縣	-3,855	-0.30	2,293	0.18	-6,148	-0.47
雲林縣	-3,199	-0.45	-1,699	-0.24	-1,500	-0.21
嘉義縣	-4,494	-0.85	-1,997	-0.38	-2,497	-0.47
屏東縣	-6,155	-0.72	-2,555	-0.30	-3,600	-0.42
花蓮縣	-1,293	-0.39	-567	-0.17	-726	-0.22

臺東縣	-1,431	-0.63	-700	-0.31	-731	-0.32
澎湖縣	1,557	1.56	81	0.08	1,476	1.48
金門縣	7,602	6.50	774	0.66	6,828	5.84
連江縣	855	7.28	90	0.77	765	6.52

資料來源：國發會 103 年都市及區域發展統計彙編。

表 3 營運工廠家數及公司登記家數表

	總計	營運中工廠家數(家)			現有公司登記家數(家)		
		101 年	102 年	平均比重	102 年	103 年	平均比重
		79,404	81,012	100.00	620,401	637,556	100.0
第一級	台北市	1,158	1,137	1.43	164,603	168,441	26.5
	新北市	18,404	18,112	22.76	121,949	124,205	19.6
	桃園市	10,009	10,195	12.59	50,323	52,155	8.1
	台中市	15,392	16,010	19.58	81,684	85,159	13.3
第二級	基隆市	246	256	0.31	5,424	5,536	0.9
	新竹市	1,313	1,303	1.63	10,387	10,621	1.7
	新竹縣	1,581	1,603	1.98	10,090	10,665	1.6
	苗栗縣	1,628	1,652	2.04	6,451	6,653	1.0
	嘉義市	431	434	0.54	4,117	4,222	0.7
	台南市	8,250	8,328	10.33	31,800	32,731	5.1
	高雄市	6,298	6,577	8.03	78,017	79,793	12.5
第三級	宜蘭縣	906	899	1.13	5,156	5,340	0.8
	南投縣	810	838	1.03	4,721	4,845	0.8
	彰化縣	8,211	8,697	10.54	23,693	24,318	3.8
	雲林縣	1,517	1,681	1.99	6,039	6,195	1.0
	嘉義縣	1,558	1,570	1.95	4,093	4,241	0.7
	屏東縣	952	998	1.22	5,817	6,059	0.9
	花蓮縣	367	363	0.46	3,309	3,446	0.5
	台東縣	188	184	0.23	1,116	1,170	0.2
	澎湖縣	100	99	0.12	588	623	0.1
金門縣	81	73	0.10	895	1,002	0.2	
連江縣	4	3	0.00	129	136	0.0	

表 4 「臺商回臺方案」與「固臺投資方案」之差異表

	台商回台	固台投資
實施期程	101 年 11 月 23 日至 103 年 12 月 31 日(2 年又 38 日)	<u>總期程 5 年</u> ，第 1 期程 3 年，第 2 期程 2 年
資格要件	符合下列要件之一之臺商： 1. 為國際知名品牌或以自有品牌行銷國際 2. 國際供應鏈最近 1 年重要環節前 5 大供應商或國際市場占有率達 10% 以上 3. 屬高附加價值產品及關鍵零組件相關產業 4. 新設立研發中心或企業營運總部	依公司法設立之國內外公司且符合下列要件之一： 1. 為國際知名品牌或以自有品牌行銷國際 2. <u>符合育新興、展系統、補關鍵、推高值之重點發展產業</u> 3. <u>經濟部認可之卓越中堅企業或重點輔導中堅企業</u> 4. 新設立研發中心或企業營運總部
加薪要件	無	促進企業對本國籍勞工加薪： 1. 設廠後支付本國勞工受僱員工平均月薪至少高於前一年度達 3% 以上。 2. 本國勞工之初任人員首年薪資須達勞動部「製造業雇主辦理國內勞工招募之合理勞動條件薪資基準」
投資金額	高科技產業新台幣 5 億元以上；其他產業新台幣 1 億元以上	
創造國人就業	1 年內創造本國勞工就業人數達 100 人	
核配比率再加減碼	在 3K5 級制下，符合資格要件 1、2、3 者加碼核配 20%，符合 4 資格者加碼核配 15%，核配比率上限為 40%	在 3K5 級制下，採區域均衡分區分級機制，依地區級別加碼核配，核配比率上限為 40% 1. 第 1 級，加碼核配 10%-15% 外籍勞工員額 2. 第 2 級，加碼核配 15%-20% 外籍勞工員額 3. 第 3 級，加碼核配 20%-25% 外籍勞工員額 (行政地區分級表如表 1) 符合固台投資方案資格要件第 4 點者

		適用較低比率者；第1、2、3點者資格要件則適用較高比率。
就業安定費	除原每人每月繳交新台幣2,000元外，加碼取得外勞核配比率員額，5年無需繳納加額就業安定費。	

**建議：**

- (1) 促進民間投資是政府主要施政，另因應國際景氣仍未完全復甦，臺灣需要更多投資維繫產業競爭力，提供產業發展動能，建議參照101年實施臺商回臺投資方案，適度調整製造業外勞引進措施，以建構完善投資環境、促進區域均衡發展，並擴大投資增進經濟動能，創造國人就業機會。
- (2) 考量外勞屬補充性人力，並減輕外界對國內外勞數額是否過高之疑慮，建議將因應本方案加碼取得之外勞員額納入勞動部刻正規劃建置外勞總額警戒機制進行實際評估，於案件開放申請實施3年後，整體外勞員額尚未超過警戒線之前提下，得再展延2年。

**權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 經濟部於104年1月14日檢陳本方案送行政院，行政院於104年1月16日轉請國發會審議，國家發展委員會104年3月13日召開本方案跨部會協商會議，與會代表意見略以本方案如何達成5年投資新臺幣5,000億元、促進5萬人就業之預期效益與目標；建議補充修正本方案適用對象，應著重於政府要扶植之重點產業優先適用；本方案提供外勞優惠及減免就業安定費之誘因，其妥適性及論述應更為嚴謹並補強；另為促進城鄉均衡發展，規劃廠商投資所在地區不同，給予

不同外勞比率優惠，恐廠商不公平之爭議，且地方政府亦生不同意見等，建議修正補充說明。

- (2) 經濟部工業局於104年3月26日邀集地方政府研商區域分級機制事宜會議，其中新北市及桃園市對於分區分級制可解決勞工短缺問題存有疑慮，另宜蘭縣104年4月9日函說明依行業類別作為加碼核配比例依據，而非依其所在之區域劃分，以增進偏鄉非技術性居民之就業機會，另增加聘僱外勞比率作為獎勵設廠之誘因，悖離立法意旨而排擠國人就業機會。
- (3) 另104年3月31日本小組第21次會議委員所提建議及疑義，略以本方案應再加強說明本方案適用對象之資格條件；如何協助業者延攬外籍高階、研發或關鍵技術等相關白領人才；優惠豁免附加外勞就業安定費之合理性；與國家產業發展政策是否一致。
- (4) 本次經濟部工業局修正本方案內容，增列「加強推動臺商回臺投資方案」外勞核配狀況及效益分析、增強區域均衡發展與產業升級轉型論述，另104年5月29日行政院召開改善投資環境會議，經院長裁示促進投資相關規劃，應要求回臺投資臺商提出生產自動計畫，並摒棄土地及人力之舊思維重新思考，目前行政院刻正審議本方案。

#### **決議：**

請經濟部工業局依各次中央及地方相關會議意見與本小組委員意見及行政院審議結果，配合調整修正本方案內容後，再適時提送本小組討論。

## **2、 建請同意屠宰業全面僱用外籍勞工案，提請審查。**

**提案委員(單位)：**施俊毅委員（行政院農業委員會）

**說明：**

(1) 國內畜禽肉品生產之一貫流程係從畜禽飼養→產銷→屠宰→肉品加工→銷售→消費大眾，其產值甚大且眾多人口生計皆賴以維繫，而屠宰產業居於該流程之中間，承接上游畜牧場生產之畜禽均須經屠宰過程，始得產生生鮮肉品至下游分切或加工處理，供消費大眾食用，實為肉品衛生安全重大且必要之環節。據統計，103年有屠宰之畜禽屠宰場共158家中，家畜(豬、牛、羊)、家禽(雞、鴨、鵝)屠宰數量分別達799萬餘頭及3億2,425萬餘隻，附加價值尚未計入僅就收取畜禽代宰總費用分別達15.2億元及48.6億元。惟屠宰業發展目前主要面臨以下問題，亟需補充基層勞動力，穩定產業永續發展：

1、人力不足且招募困難：

(1)目前整體屠宰業最主要問題為3K產業，且各屠宰場視委託代宰狀況及配合消費市場需求等因素，導致工作時段不一時段介於20:00~06:00範圍約占7成以上，加上宗教信仰較忌諱屠宰畜禽(殺生)等因素，國人從事屠宰工作之意願低落，致屠宰場不易僱足屠宰作業人員，使得目前作業人力不足之現象日趨明顯。

(2)本會曾於103年10月透過派駐各屠宰場之屠宰衛生檢查人員協助調查，屠宰場現有就業人數7,476人(含外勞741人)尚需1,588人，截至104年4月14日止，屠宰業長久以來透過登報、就業服務站、人力銀行、網站及親友介紹，其間僅有287人前來應徵，共錄取195人，同時間亦有165人離職，無法招募足夠作業人力。

2、人力離職率高且逐漸老化：目前屠宰業反映多數新進人員(尤其年輕人)難以持續導致工作流動率高，現有勞動力正逐漸老化，從事年齡多介於45歲至70歲，亟需補充足夠人力以抒解線上勞工工作壓力。

- 3、技術性難以自動化取代：由於國人消費需求，家畜或家禽品種多樣，其屠體規格大小差異懸殊，加以國人喜食內臟（內臟因售價高更需由人工處理），導致現行屠宰作業無法由機械取代，亟需傳統人力投入，不若國外屠宰之畜禽，屠體均係同一規格，且僅食用少部分內臟，可全面朝向屠宰自動化經營。
  - 4、人力不足已衝擊肉品衛生安全：未及時補充人力，導致本國勞工需長時間工作，因疲累衍生難以顧及屠宰場區、設施備衛生清潔及屠宰肉品品質下降，影響肉品衛生安全。
- (2) 目前我國屠宰場無論是否有工廠登記證者及具有冷凍冷藏肉類製造業(0812)與肉品製造業(0813)製程，行業別均屬行政院主計總處公布「中華民國行業標準分類」中之C大類「製造業」-中類08「食品製造業」-小類081「肉類處理保藏及其製品製造業」-細類0811「屠宰業」，在固定屠宰場所內進行禽畜之屠宰、解體與分裝，其實際工作型態與製造業相同，而中央目的事業主管機關為本會，並依畜牧法規定申請設置與領有屠宰場登記證書，其法規、設立、登記、管理、作業環境、作息及屠宰方式等情形並無差異，並接受畜牧法及其相關子法規範。惟目前僅約占2成(32家)屠宰場因領有工廠登記證可開放聘僱外勞，多數屠宰場反映雖有類似製程卻不能僱用外勞之現象不符公平正義原則。
- (3) 在前述屠宰業勞動力短缺現況下，考量屠宰工作型態非屬一般農業，且全年性缺工及多數為夜間作業，難以透過季節性人力調度或農學院校學生職涯探索及農業經營體驗等措施補充屠宰作業人力，本會自103年8月起持續協助屠宰業盤點屠宰作業過程中需工型態、時間及職缺，透過本會建置農業聯合徵才平臺共刊登1,372職缺資料並同步登載於1111人力銀行、勞動部「台灣就業通」及「農民學院網」等網站，惟查截至103年10月有意願應徵人數僅140人。目前另透過勞

動部全國 359 個就業服務中心協助招募，以增加屠宰產業國內徵才成功機率改善人力缺口。

- (4) 同時為建請勞動部同意開放屠宰業聘僱外勞，本會曾於 103 年 11 月 26 日「跨國勞動力政策協商諮詢小組第 3 次臨時會議」提案報告「屠宰業全面僱用外籍勞工」，業依據委員意見強化屠宰業缺工評估調查報告內容，於 103 年 12 月 31 日函送勞動部外，另於 104 年 1 月 16 日配合安排諮詢小組委員進行屠宰現場訪視，以實地瞭解產業作業型態、缺工狀況及交換意見。有關各委員訪視所提外勞管理、引進外勞是否影響國人就業及外勞人數核配方式等意見回應說明如下：

- 1、有關未來引進外勞管理方面，為使雇主善盡其對外籍勞工應負之責任，本會曾於 103 年 10 月 22 日、10 月 29 日、11 月 5 日及 11 月 12 日分別邀集各畜禽屠宰場業者舉辦「屠宰場勞動基準法規及聘僱外勞宣導會」，會中透過熟悉勞動基準法規之專家與勞動部勞動力發展署人員清楚解說，讓業者了解申請引進外勞所應具備資格與雇主應負之責任。未來本會將持續舉辦類似教育課程，持續加深雇主正確觀念，並要求雇主對於外籍勞工之工作保障、生活管理、職前教育訓練、工作安全措施、健康檢查

保險及生活環境衛生應符合勞動相關規定。

- 2、有關影響國人就業方面，引進外勞係補充國內屠宰產業於國內難以覓得之勞動力，由於該等工作內容主要為屠體分切吊掛、致昏、放血、拔細毛、裹膠、拔膠及清洗內臟等較為骯髒或危險工作，加之以國內勞工宗教信仰因素影響雖曾長期透過各項就業管道刊登，縱然就業條件僅需具工作熱忱無專業性，身心健全且無任何傳染性疾病與不良衛生習慣或嗜好，各地區綜合工作時間與招募薪資為 8 小時月薪 3 萬元，國人仍不願從事，故不致於影響國人就業機會。至關引進外勞後，職前尚需由本國資深屠宰作業人員



施予訓練及後續場內管理，以提升屠宰各流程操作熟練度與穩定度，並與本勞相互調配支援，可減少本勞因缺工需長期從事屠宰過程中較耗體力或危險工作(如：拔細毛、內臟處理或屠體分切)而引發職業傷害情形。

3、對於屠宰業申請引進外勞資格認定方面，則應具有本會依畜牧法規定核發屠宰場登記證書，並由屠宰場負責人為雇主，依屠宰場內本國勞工投保勞保人數核配外籍勞工之人數，另為使屠宰業間良性競爭及維持發展之公平性，建議比照現有工廠登記證之屠宰場申請聘僱外勞之就業安定費額度與核配比率可至 40%，以解決目前屠宰產業勞動力不足且持續升高問題。

(5) 綜上，由於屠宰產業與上下游畜禽產業鏈關係密不可分，且主要係提供國內消費者生鮮肉品，雖不致因國內缺工造成產業外移，惟若未能適時補充人力下，將造成本勞勞動時數延長反而更影響國人就業意願，惡性循環下屠宰產業僅能維持或縮小經營規模，亦會影響國人就業機會；如透過適當引入補充性外籍勞力，勞動部於審查時將檢視申請人有無違反勞動基準法紀錄，同時依本國勞工投保勞保人數核配外籍勞工之人數，間接提升目前僅 5 成 5 之投保比率，可確保本國勞工權益，有效紓解缺工壓力，穩定勞動條件，進而促使產業升級，提供更多就業機會予本國勞工，除可穩定國內肉品供應，亦能提升國人食肉衛生安全。

#### **建議：**

為解決多數屠宰場不能僱用外籍勞工長期缺工，與消除不公平正義原則之現象，以及配合傳統市場禁宰活禽政策實施與因應國人不同消費型態需求，建請考量產業實際需求，同意屠宰業可依就業服務法僱用外籍勞工並核配比率可至 40%，以利產業生存發展

#### **權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 畜禽肉品為重要食物，且肉品為重要民生必需食物，屠宰業居產業鏈中間，承接上游畜牧及下游分切、及加工處理，產業關聯及重要性高。
- (2) 屠宰業工作環境不佳(如：骯髒及污血水處理)、工作時段(凌晨)辛苦，及屠體分切危險度高，具3K製程且3K程度高，又礙於國人宗教信仰忌諱殺生，致使國人從事屠宰業之意願低落，屬急迫性長期缺工。
- (3) 現行已開放冷凍冷藏肉類製造業(25%)及肉品製造業(15%)得申請外勞，爰二行業所屬具工廠登記之屠宰場(主管機關為經濟部)可申請外勞，但無工廠登記證之屠宰場(主管機關為農委會)非屬附表6所定之行業，故無法申請聘僱外勞。目前領有屠宰場登記證書之畜禽屠宰場共158場，其中有33場為肉品工廠附設之屠宰場(持有工廠登記證)可申請外勞，其餘125家屠宰場之製程作業相同，卻無法僱用外勞，基於公平正義原則，應一致對待，建議同意屠宰業開放外勞，屠宰場須依畜牧法規定登記設立，由屠宰場負責人擔任雇主，並能依法提供本、外勞勞健保等社會基本保障，外勞核配比率比照已開放冷凍冷藏肉類製造業為25%。

**決議：**

同意開放屠宰業引進外勞，惟有關屠宰業之外勞核配比率、合理勞動條件及就業安定費數額，請農委會會商勞動部後，再另案提送下次會議討論。

**3、 建請同意乳牛飼育業依就業服務法引進農業外勞案，提請審查。**

**提案委員(單位)：**施俊毅委員（行政院農業委員會）

**說明：**

- (1) 我國酪農戶數554戶，生乳年產量近36萬公噸，產值約93.5億元，占畜牧產值之7%。生乳的85~86%均用於產製鮮乳，已成為民生必需的重要項目，每人每年鮮乳飲用約16.6公斤，近年呈現成長態勢，酪農產業對於供應國人優質在地、高營養價值的國產乳品，確具顯著貢獻。

(2) 面對自由貿易化衝擊，政府考量糧食安全、市場競爭力、產業特性、農業產值及發展潛力等因素，分別制定農業攻守策略，並推動各項措施。惟面臨農村人口外流及高齡化之趨勢，以及牧場勞動環境吸引力較低，復因乳牛場特殊的兩階段工作時程（上午 5:30~9:30 及下午 3:30~7:30），致長期以來僱工不易，流動率亦大，對產業競爭力已造成負面影響，將直接影響國人糧食安全及民生物價穩定，嚴重將致乳牛飼育規模萎縮，亦將造成關聯產業如乳品製造業、飼料業、動物藥品業、烘焙業、餐飲業連帶受到影響。故酪農產業亟需補充基層勞務人力，調整現場人力結構，讓本國勞工朝專業經理人層次提升，期在良性循環下提升經營績效與生乳品質，確保產業永續競爭力。

- 1、乳牛飼育為連續性作業，包括擠乳、餵料、發情觀察配種、畜舍清潔與廢污處理等，均為每日必須且不得停歇者，勞力付出程度亦大，每日凌晨 4~5 時上班，中間雖排休 4~5 小時（多為返回自家、少數則在牧場必要設施之管理室休憩），下午約 3~4 時又開始工作至晚間 7~8 時，故常僱員工均來自周邊鄰近地區，因農村人力持續外流，招工難度日益加劇，現有勞工無喘息機會，以致流動率高，近期呈現以臨時性短工來維持勞動力之非理想狀態，致牧場運作益形艱困。
- 2、由於飼育技術提升及自動化省工設備導入，飼養規模由 80 年代之 80 頭/戶，發展至目前每戶 200 頭，人力需求從早期 1 名人力管理 10 頭，提升到每人約可管理 40~50 頭乳牛。雖然設備自動化程度已高（如擠乳設備管理、自動噴霧灑水、自動清洗及自動刮糞機等），但仍有無法以機器取代須高度依賴人力之勞力密集工作，且該等作業均關涉生乳衛生品質及動物照護與福利等要項。

3、牛飼育業之常僱員工僅1成5、臨時及自家未支薪人員比例更高達8成5，酪農45歲以上的比例已超過60%，顯見經營辛苦、勞力負擔沉重。雖目前一般全職人員月薪已達2.5~5萬元（一般人員2.5~3.5萬元，如具經營管理或獸醫技術等專業則提高至5萬元），仍常因難以妥適輪休、非常態性工作時段無法與家人互動而去職，致現場人力流動率高，近期已仰賴外籍配偶或新移民採臨時短工緊急補充但其多有家務需照料，尚難成為穩定勞力來源；至中高齡轉業者多因體力不堪負荷牧場勞力工作而卻步，整體產業之勞力需求壓力無法有效紓解。缺工人數透過全國性產業團體初步訪查，人力缺口達520人，另依本會102年度委託臺灣大學張靜貞副教授辦理之「我國畜牧場勞動力及調查研析」計畫，酪農產業之長期人力需求高達882人（細部說明請參閱【附件】乳牛飼育業缺工評估調查報告第5~6頁）。

(3) 為協助解決酪農產業之勞動力短缺現況，本會已積極辦理相關措施：

- 1、推動省工經營：如加強推動自動化設備及電子化精準管理，以節省人工；輔導契約化牧草種植供給制度，節省業主自營種草人力。
- 2、協助青年酪農接班：積極辦理二代酪農與專業經理人培訓、提供經營貸款降低有志投入者的進入障礙。
- 3、推動農學校院學生職涯探索及農業經營體驗：近年本會積極辦理暑期農業經營見習及農業打工，協助青年學生職涯探索，另外自101年起也運用牛乳產業基金，每年支持30位以上畜牧獸醫學子到牧場實習，培養投入產業意願與提升專業智能技術，已顯現良好成效。
- 4、透過多元管道進行人才招募：一般是透過當地就業服務站、報紙或網路平台進行徵才，近期也運用本會農業徵才平臺及於勞動部臺灣就業通網站設置農業徵才專區等管道積極

覓工。然依據產業團體反映酪農業主之意見，一般求職者對投入養牛現場勞務工作意願極低，尤對乳牛場清晨及下午的兩段式工時無法適應，故常發生試用期未滿就離職（估計約達8成）之惡性循環，對業主形成更多困擾，爰此，應用現有徵才方式恐難及時補充產業所需的基層勞力缺口。

- (4) 本會於103年11月26日「跨國勞動力政策協商諮詢小組第3次臨時會議」提案報告「國內重點農產業勞動力短缺之現況及因應措施」，並依據委員意見強化畜牧產業(酪農)之產業缺工評估調查報告內容，於103年12月31日函送勞動部。復於104年1月16日安排諮詢小組委員現場訪視，瞭解實務作業型態、缺工狀況及交換意見。
- (5) 為加強產業之溝通，本會於103年邀請相關各產業業者召開產業勞動力需求座談會6場次，並於12月邀請學者專家、農村及勞工陣線、農產業界團體代表、縣市政府等召開農業產業缺工及因應措施座談會，以廣泛聽取外界對農業外勞之質疑及意見。
- (6) 為酪農產業永續發展，有效維繫液態乳自給率，如何供應穩定之勞動人力為不可或缺的基盤，應適度引進農業外勞，僱用外勞從事國人意願不高的基層勞務工作，不致影響國人就業機會，亦可解決長期之基層勞務人力缺口及為國內勞工年齡老化預為因應，對產業人力結構及農場分工進行調整，讓本國勞工朝專業經理人層次提升，由外籍勞工協助需高度勞力負擔之例行性技術或勞務工作，使產業得以在良性循環下擴大規模與經營利潤，扶持酪農產業升級及確保永續競爭力。
- (7) 乳牛場均有確切場址、實際負責人及主要管理人，未來如開放外勞，即可以畜牧場為申請資格，相關管理及負責主體具明確性，並設定飼養頭數達一定規模以上作為核配外勞之門檻，以確保本國勞工權益。爰建議本國籍與外國籍之勞工比

例 2：1，本國籍人數依聘用本國勞工具有勞保投保人數並加計場主之農保投保人數認定之，且設定以乳牛飼養頭數達 80 頭以上者方得核配外勞。

- (8) 目前農場主對外勞雇用相關法令及費用負擔已有認知，將於 104 年度畜牧產業相關講習座談，邀請勞動部協助派員擔任講座，持續加強農場主對雇主責任（包括提供食宿、生活管理、教育訓練、安全措施、健康檢查與保險及費用負擔等）之完整瞭解，俾續遵循相關法令辦理。
- (9) 乳牛場因兩段式工時，夜間也常有乳牛分娩接生及疾病照顧之實務需求，故酪農住家多半設於同一場址，未來如引進外勞，場主會以牧場管理室為獨立空間供其住宿與休憩，並給予膳食，做好人力安全管理，亦可近距離對外勞的現場基層勞務工作範疇必要的指導與協助。又依國內乳牛飼養規模及本勞人數估算，每場可核給外勞人數僅個位數，酪農場主對現場基層勞務人力之迫切缺口亟盼以外勞來謀求紓解，所以，農場主一定會重視外勞之生活習慣及文化差異，把每日一起工作的本勞及外勞都視為家人妥予對待，唯有補足基層勞動力及有效分配人力結構，才能提高產業經營效率、確保生乳品質，繼而擴大飼養規模、提升產能升級。

#### **建議：**

乳牛飼育全年無休，勞務人力需求殷切，且工作時間非屬常態，面臨農村人口老化與外移嚴重，長期缺工問題勢待解決，酪農產業勞動力缺口將直接影響國人糧食安全及民生物價穩定，建請依牛飼育業(乳牛)之產業實際需求進行評估考量，同意依就業服務法等相關規定僱用外籍勞工。

#### **權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 牛乳及乳製品為重要食物且為民生必需品，重要性高。乳牛飼育為連續性作業，包括擠乳、餵料、發情觀察配種、畜牧清潔

與廢污處理等，工作環境骯髒(臭味、糞水)、餵養接生危險、工作時間連續(每日凌晨4至5時上班，下午約3至8時上班)，屬工作辛苦程度及產業重要性中。

- (2) 依據104年1月9日及1月16日本小組訪視意見，略以農委會應就農業外勞開放後所帶出產業效益為何向外說明，又經訪視畜牧業者多屬家庭式經營，雇主多屬農保身分，雖表示願意提供農業外勞膳宿及善盡管理責任，但無法依規定提供本、外勞之勞、健保等社會基本保障，倘同意畜牧業開放農業外勞，該如何核配本、外勞人數，及應如何善盡管理與負擔雇傭關係責任等均未明，須審慎考量有無聘僱外籍勞工之管理能力。
- (3) 農委會僅說明開放農業外勞從事畜牧業工作，可解決長期之基層勞務人力缺口及為國內勞工年齡老化預為因應，對產業人力結構及農場分工進行調整，讓本國勞工朝專業經理人層次提升，由外籍勞工協助需高度勞力負擔之例行性技術或勞務工作，使產業得以在良性循環下擴大規模與經營利潤，扶持酪農產業升級及確保永續競爭力，尚未確切具體說明農業外勞開放後所帶出產業效益。
- (4) 又畜牧業聘僱全職常僱人員工作時間採兩段式(每日凌晨5時30分至9時30分上班，下午約3時30分至7時30分上班)，雖與工廠工作時段不同，但上班時間穩定與工廠相似，農委會僅說明以供獨立空間其住宿與休憩，做好人力安全管理等，並未說明倘引進外勞如何就中間休息時間如何落實農家管理責任。
- (5) 另農委會所送報告顯示，現行酪農戶飼養規模主要以100至299頭為主，約占全國總乳牛頭數之71%，惟農委會建議飼養頭數達80頭以上可申請外勞，恐將涵蓋經營規模小且為家庭式經營業者，建議重新評估。
- (6) 農委會建議本國籍勞工人數認定，係依聘用本國勞工具有勞保投保人數並加計場主之農保投保人數認定之部分，主要係畜牧業者多屬農保身份，雇主要求勞工自行透過職業工會投保勞工

健保，未依法提供本國勞工基本社會保險。因雇主本應依法提供勞健保基本保障，若將外勞核配沒有提供基本保障(如勞、健保)之農家，並擴大採計雇主之農保人數，恐遭外界質疑。

**決議：**

考量乳牛飼育業之工作環境、工作時間特殊性，本國人較不願從事，惟多屬家庭式經營者，未具管理能力，請農委會參考本小組委員意見，提送乳牛飼育業僱用外勞試辦方案，對於開放對象應具有一定經營規模、可提供勞保、健保且需善盡外勞管理責任，並包含開放試辦引進外勞人數與本國勞工就業影響人數，提送下次會議討論。

**4、 建請同意「食用菌菇類栽培業」得聘僱農業外勞案。**

**提案委員(單位)：施俊毅委員(行政院農業委員會)**

**說明：**

- (1) 食用菌菇類為國人重要消費蔬菜，產值由 99 年 79 億元、100 年 86 億元，至 102 年 122 億元，消費與栽培規模逐年增加；另出口量值亦維持成長中，以 102 年菌菇類出口量 2,213 公噸、出口值 1.41 億元為例，較 101 年出口量 1,899 公噸、出口值 1.20 億元，分別成長 17%、18%。
- (2) 目前從事菇類栽培工作者，依其作業性質不同，製包場等現場作業較粗重耗勞力者，平均每月薪資約 30,000 元，菇場生產作業員薪資平均約 26,000 元~30,000 元。另依台灣菇類發展協會及臺中市食用菌環控栽培農業發展協會等單位調查結果，統計缺工人數 1,600 人，缺工情形如下：
  1. 太空包製包場：國內太空包製作業者有 102 戶，每戶面積約 0.3~1 公頃，主要可分為香菇製包與雜菇製包兩類，平均每戶勞動人數 20~50 人，屬全年性缺工，於每年 8 月至



翌年4月為製包高峰期，人力嚴重短缺，平均缺工數每戶6~15人，估計太空包製包廠缺工數500人。

2. 環控栽培場：目前約60戶，每戶面積約0.5~2公頃，平均每戶勞動人數40~170人，由於環控栽培菇類(如金針菇)可週年生產，除部分菇類夏季為淡季外，其餘皆全年生產。因此，人力短缺期屬全年性，平均缺工數每戶5~25人，盛產期缺工數約300人。
3. 傳統菇舍及椴木栽培場：有1,046戶，平均每戶面積約0.6~0.7公頃，每戶勞動人數5~10人，屬全年性缺工，每年12月至翌年9月為採菇、翻包、剪菇柄、包裝等農忙高峰期，平均缺工數每戶1~2人，總缺工數約800人。

(3) 食用菌菇業栽培自太空包製包場、環控栽培場、傳統菇舍栽培場分工明確，且皆環環相扣，關係密切，缺一不可，其重要性無主副之分，任何一環節皆會影響上下游生產與製程。復因製包場工作環境不佳，高濕、高溫或低溫（配合菌種需求）、有粉塵異味及噪音，且需使用大量勞力搬運及堆疊，不易招募本國勞工；且目前年輕人較不願意投入製包（裝填）、接菌、搬運、採菇、翻包、剪菇柄及包裝等繁瑣工作，造成食用菇菌產業本國基層勞動人員從業意願低落，致現有在職人員工作份量加劇，流動率（離職率）高，不利產業順利運作及未來擴大規模。

(4) 建議引進外籍勞工模式：

1. 本國籍與外國籍之勞工比例：

- (1) 依食用菇菌類栽培平均規模，即需達經濟生產規模面積0.6公頃以上，才同意引進外勞，即採製包（瓶）或栽培生產包數27萬包（瓶）、本外勞比例2：1方式核配，即每公頃栽培包（瓶）數為45萬， $0.6\text{公頃} \times 45\text{萬包} = 27\text{萬包（瓶）}$ 者，聘僱2名本國勞工者，可核配1名外勞。

- (2) 本國勞（農）工證明：本國勞工人數以參加農保及勞保投保人數認定，須提供投保證明或薪資轉帳證明。

2. 雇主資格認定及相關責任：

- (1) 目前臺中市新社區為國內最大菇類產區，經統計菇類業者有 341 家，生產規模超過 7 億包，以往業者尊重從業人員原有農保資格及投保意願，多補助受僱員工自行加保於職業工會，因此據瞭解有提供本勞勞健保者僅 2 家，尚未符勞基法保障勞動權益之精神。為引導雇主以永續經營方式導正農業勞動條件回歸勞基法制度，規劃經營所需勞動力及長期穩定僱用，將考核雇主引進外勞前，應符合一定經營規模及核配比率，同時確保該僱用之本國勞工權益及薪資確符勞基法規定，始得審核引進外勞，促使產業朝農企業經營管理發展，健全勞動制度，兼顧本勞工作權及就業率。

- (2) 本案引進農業外籍勞工之雇主：農企業、農場、合作社場農政機關登記有案之產銷班班員，或加入產業工會者。

- (3) 雇主需依照『外國人生活照顧服務計畫書裁量基準』之規定，提供住宿、繳納就業安定費，及負責外勞生活上的食宿及衛生之管理；並依據「勞工安全衛生法」及相關法規提供外勞健康檢查、醫療及意外保險，以保障生命財產權。

3. 人員調度：食用菌菇類屬全年性缺工，雇主都已了解引進農業外籍勞工之雇主責任，引進農業外勞將由雇主自行管理，尚無調度問題。

- (5) 如未引進農業外籍勞工對國內產業發展之影響性：

近年由於菇菌產業缺工情形日漸嚴重，雖有引進自動化，惟無法完全取代人工，部分單位以減產因應，致單位產能萎縮，生產成本提高，除提高產品價格使市場競爭力下降，產業面臨無法生存之困境，已迫使業者將產業外移，此將影響國產優質菇類產能，無法滿足供應國人日常所需，另將直接衝擊

國內人民就業的機會，因此亟需引進外勞，解決目前產業經營困境。

**建議：**農業人口老化、工作環境不佳，不易招募本國勞工，造成國人食用菇菌產業基層勞動人員從業意願低落、且流動率（離職率）高，不利產業順利運作，考量農業勞動力嚴重缺工影響物價上漲及產業發展，迫使產業外移，建請就食用菇菌產業，同意依就業服務法僱用外籍勞工，以補充性質核配本外勞比例為2：1。

**權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 食用菇菌屬高經濟作物，為食品來源之一，為食品加工業、餐飲業、資材包裝、運輸業及菌種繁殖業之上游產業，消費者逐漸體認食用菌菇產品之益處，年消費量增加，產值逐年增加，截止102年產值約122億元。
- (2) 據104年1月9日及1月16日本小組訪視結果，目前菇類栽培區多數仰賴外籍配偶或在地農村人口從事採菇及包裝基層工作，而從事採菇及包裝等勞工主要係採時薪計酬（每小時125元），薪資偏低，且工作環境不佳，多數委員認為菇菌業者仍需提升內部管理及改善作業環境；又雇主多屬農保身份，皆未對所聘僱本國勞工提供勞、健保等基本保障。
- (3) 農委會已就上述情形補充，略以：目前臺中市新社區為國內最大菇類產區，業者計有341家，以往業者尊重從業人員原有農保資格及投保意願，多補助受僱員工自行加保於職業工會，據瞭解有提供本勞勞健保者僅2家；而為引導雇主永續經營，導正農業勞動條件回歸勞基法制度，將考核雇主引進外勞前，應符合一定經營規模及核配比率，同時確保該僱用之本國勞工權益及薪資符勞基法規定，始得審核引進外勞。
- (4) 因雇主本應依法提供勞健保基本保障，若將外勞核配沒有提供基本保障（如勞、健保）之農家，恐遭外界質疑。另考核僱用本

國勞工人數及審核外勞機制、程序、主政機關為何，應請農委會再補充說明。

- (5) 臺南市政府於104年3月19日行政院院會表示，臺灣農業經營以小農為主，開放外勞雖可紓解人力短缺，卻同時衝擊青年勞力回鄉從事農業的機會，建議農委會宜運用農業措施及政策工具解決缺工問題。再者，臺灣農業合作社聯合社經理於104年5月14日屏東縣政府舉辦「農業外勞論壇」表示，引進外勞只能解決短期缺工問題，無法解決農業長期發展，建議農委會應整合及調度閒置勞動力，解決區域性缺工，及提升農家所得。
- (6) 另本部刻正與農委會、退輔會及地方政府，加強推動農務團試辦計畫，以基礎農務實作、農業專才培訓及創業協助等3階段，吸引國人從農。

**決議：**

考量食用菌菇類栽培業之工作環境及勞動條件仍需進一步提升，且當前未有社會共識，應優先鼓勵本國勞工投入從事該行業工作，勞動部將持續與農委會洽商促進本國勞工就業，食用菌菇類栽培業暫不開放。

**5、 建請同意臺灣蘭花生物科技園區得以「花卉栽培業—蘭花」聘僱農業外勞。**

**提案委員(單位)：施俊毅委員(行政院農業委員會)**

**說明：**

- (1) 蘭花為我國外銷旗艦農產品，產值約61億元，近5(98-103)年外銷事業穩定成長，外銷值由98年0.87億美元增加至103年1.83億美元，增幅達111%，外銷前景佳。蘭花屬活植物，產程為周年性，產品出貨具時效性及不易貯存之特性；為能海運輸銷全世界84個國家，我國主要採用吸水性較佳且耐

貯運之水苔介質，與荷蘭栽培方式不同，並以溫室設備環控生產。

(2) 蘭花栽培過程自組織培養瓶苗、小、中、大苗至外銷出口需時約 2 年，尤其組織培養技術大量繁殖種苗，種苗出瓶後須配合植物根系生長階段，經多次換盆作業，極度耗工，又水苔介質鬆軟不易定型，無法如荷蘭以樹皮栽培方式全自動化裝填，上揭作業均需要眼力、手巧及訓練熟練人手，產業需要大量基層作業勞力。

(3) 產業勞動力需求：

1. 依據農林漁牧業普查報告，我國蘭花種植經營者 1,759 家，從業人數約 8,890 人，每戶平均種植面積 0.8 公頃、從業人數為 5.1 人；自家工及長期僱用員工 2.5 人，不足勞力由鄰近地區之老農及外籍配偶等臨時人力補充，常面臨人員流動率高及人力不足問題。
2. 本案擬試辦以臺灣蘭花生物科技園區為限定引進外勞區域僅適用進駐園區且從事花卉栽培之農企業經營者，僱主須有營利事業登記。該園區係依據 2003 年行政院「挑戰 2008 年國家發展重點計畫」成立，占地 175 公頃，為國內最重要蘭花生產基地，已進駐 79 家業者，目前僱工人數約 750 人。依據台灣蘭花產銷發展協會 103 年 11 月調查，園區全年基層勞動缺工人數約為 80~100 人，及據臺南市政府調查為 96 人，倘於 105 年全區 5 期 95 公頃溫室全數興建完成啟用，預估缺工人數將達 304 人。該園區業者目前依從事不同工作內容，其薪資有採底薪+績效獎金，或考核通過加薪方式給付薪資，初任基礎員工，從事簡單工作，底薪僅 2 萬多元，但平均員工加上獎金約有 3 萬元，均高於基本薪資，且以臺南地區之薪資結構，不算過低。進駐業者需要穩定之工作人力，亦瞭解僱用外勞成本不見得比本勞低，只要本國勞工願意投入，將優先僱用；惟提高薪

資與提升就業率，須考量及衡量產業所得與國際競爭力，及園區人力薪資之結構與合理性，促使同性質工作具有合宜之保障及工資。

(4) 建議引進外籍勞工模式：

1. 本國籍與外國籍之勞工核配比例：蘭花經營戶平均面積 0.8 公頃需 5.1 名從業人員，擬按本國勞(農)工與外國勞工比例 2：1 方式核配，即每 0.47 公頃可核配 1 名外勞(每公頃 2.1 )，最小核算面積以 0.47 公頃為單位計算。本國勞(農)工人數以投保農保及勞保人數認定，須提供投保證明，或薪資轉帳證明。
3. 僱主管理責任：本案規劃限定區域引進外勞，僱主需參照「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」之規定，提供住宿、繳納就業安定費及負責外勞之生活上的食、宿、衛生之管理；並應依據「勞工安全衛生法」及相關法規，提供外勞健康檢查、醫療及意外保險，以保障外勞生命財產權。

(5) 如未引進農業外籍勞工對國內產業發展之影響性

1. 蘭花屬外銷型產業，近幾年臺灣蘭花生物科技園區進駐業者為提升經營效率，導入公司制度及擴大生產規模，103 年平均每家經營面積達 1.2 公頃，具有公司者約占 42%(占從業人數 64%)，帶動蘭花總產值從 97 年之 31 億元，增加到 103 年之 61 億元。目前本會除持續致力協助業者強化及導入適合臺灣生產模式之自動化設施(備)、降低生產資材成本、開辦人力培育課程，提升產業生產技術及經營管理能力，尚無法完全以自動化設施(備)取代人工，仍需補充穩定勞力。未來引進之外勞將從事低技術層面之基層勞動工作，原長期僱用之本國勞工，包含新移民及中高齡勞力將透過蘭花產業人才培訓，強化從業所需專業技能，輔導轉任植栽管理等技術工作，或指導外勞之管理人才，扶植產業永續經營，進而帶動周邊產業如資材包裝、運輸業等

發展，提升相關產業產值及增加就業機會；產業經營有前景，方能吸引青年農民投入經營，精進專業技術，有助產業升級。倘蘭花產業因缺乏穩定人力，造成產業外移，將衝擊農業發展，導致鄉村蕭條化。

2. 近年因鄉村人口老化及人口外移，人力不易招募且流動率高，供給不穩定，以致品質難掌控且產能不確定性增高，影響業者接單能力及國際競爭力。部分蘭園為能順暢運作逐漸轉往越南、中國大陸等國家發展，利用當地充沛勞力擴大經營規模，反與國內業者競逐國外市場，長此發展，將導致更多產業鏈相關業者外移，不僅影響上下游花農生計及周邊產業如溫室設施與農業資材等業者生存空間，更將衝擊國內人民就業的機會。

**建議：**蘭花產業生產過程中需要大量基層作業勞力，近年因鄉村人口老化及人口外移，以致品質難掌控且產能不確定，部分蘭園逐漸轉往越南、中國大陸等國家發展，影響上下游花農生計及周邊產業，更將衝擊國內人民就業的機會，建請以臺灣蘭花生物科技園區為引進外勞之試辦區域，同意園區進駐之花卉栽培農企業，得依就業服務法規定僱用外籍勞工，以補充性質核配本外勞比例為2：1。

**權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 蘭花屬高經濟作物，蘭花種植經營者1,759家，截止至103年外銷值為54.9億元，蘭花屬觀賞作物，非民生必需品，為資材包裝、運輸業之上游產業。
- (2) 據104年1月9日及1月16日政策小組訪視結果，蘭花多屬溫室栽培，僅換盆骯髒、工作重覆單調，無危險辛苦作業，3K程度低，目前蘭花業多數仰賴外籍配偶或在地農村人口從事裝盆基層工作，另經本小組委員訪視認為，其園區交通不便，招募薪資2萬2,000元缺乏誘因。

- (3) 另農委會報告建議蘭花業雇主申請資格為臺灣蘭花園區之農企業，栽培面積需達0.47公頃，有關0.47公頃之訂定，未提及相關統計數據，本部無法評估研析。
- (4) 再者，依農委會報告示，臺灣蘭花園區進駐者多依勞基法僱用，園區投保勞工員工占64%，惟農委會建議本國籍勞工人數認定，係依聘用本國勞工具有勞保投保人數並加計農保投保人數認定之部分，因雇主本應依法提供勞健保基本保障，若將外勞核配沒有提供基本保障(如勞、健保)之農企業，並擴大採計雇主之農保人數，恐遭外界質疑。
- (5) 據臺南市政府表示，農業確實有缺工，但補充外勞非唯一解決人力不足之方法，臺灣蘭園區缺工主要因素為交通不便及勞動薪資過低，倘上述因素克服，應可以解決缺工問題。又臺灣農業合作社聯合社經理於104年5月14日屏東縣政府舉辦「農業外勞論壇」表示，引進外勞只能解決短期缺工問題，無法解決農業長期發展，建議農委會應整合及調度閒置勞動力，解決區域性缺工，及提升農家所得。
- (6) 另本部刻正與農委會、退輔會及地方政府，加強推動農務團試辦計畫，以基礎農務實作、農業專才培訓及創業協助等3階段，吸引國人從農。

**決議：**

考量花卉栽培業(蘭花)之交通因素及勞動條件仍需改善，且當前未有社會共識，應優先鼓勵本國勞工投入從事該行業工作，勞動部將持續與農委會洽商促進本國勞工就業，花卉栽培業暫不開放。

**6、 建請同意「茶與果樹栽培業」得聘僱農業外勞，提請審查。**

**提案委員(單位)：**施俊毅委員(行政院農業委員會)

**說明：**



- (1) 茶與果樹屬季節性缺工產業，採茶及果樹栽培管理與採收所需人力，具有季節性需求差異，爰選取以南投縣為示範辦理區域，運用人力調度管理方式，可達勞動人力全年支應，解決季節性缺工之產業發展瓶頸，該二項產業重要性及需引進農業外勞需求分述如下：

#### 1、果樹：

- (1) 臺灣果樹生產面積 187,934 公頃，產量 268 萬公噸，產值 878 億元，佔農產品生產總值之 18.2%，從事果樹栽培之農戶 188,562 戶。加入 WTO 後我國水果外銷量及值均呈穩定成長趨勢，帶動週邊種苗生產、資材、貿易、物流等發展 102 年水果外銷達 45,283 公噸，外銷值 76,367 千美元，未來預估外銷量值每年可成長 5%，極具潛力，從環境、生態、國人健康、民生必須品、農村及農民經濟、社會安定等面向而言，果樹產業為必須維持之產業，無法以進口產品取代。
- (2) 然果樹多種植於坡地且地處偏遠交通不便，需大量勞力工作，又山坡地作業具危險性、勞力粗重工作，常需在烈日或氣候不良(寒冷或下雨)環境下工作，本國年輕勞工多不願意從事，致農忙時期僱不到工，常僱用 65 歲以上農村人力；部份果園棄種，國內果樹種植面積已自 91 年 221,775 公頃，至 102 年減少為 187,394 公頃，產業逐年萎縮，影響農民與產業發展至鉅。

#### 2、茶：

- (1) 茶為重要經濟作物之一，以手採、精緻加工烘焙之茶葉聞名且具產業優勢，近年外銷暢旺，每年約 4,000 公噸，具有穩定通路，亟需擴大規模，102 年生產面積 11,902 公頃，粗製茶產量 14,717 公噸，年產值 67 億元，以南投縣為主要產區。依國內及外銷需求，目前栽培規模仍不足，評估

至 108 年栽培面積至少需達 18,000 公頃，惟受限於勞力缺乏，面積擴大速度仍緩。

(2) 茶葉精緻加工分級後，含週邊茶藝、茶文化及品牌加值之產品產值預估約有 200~250 億元，相關周邊產業包括產製機具設備業(如茶樹剪枝機、炒菁機、揉茶機、乾燥機..等)、生產與包裝資材業、代工包裝、代耕、代加工等產業，從業人口達 36,000 人。惟採茶屬基礎勞力，需在酷寒或炎熱環境之環境進行，早出晚歸且隨不同茶區採茶季節，似遊牧民族移動工作區域，常位於偏遠山區，路程遙遠，且路況不佳危險性高，國人從業意願低落。又屬季節性工作收入不穩定。工作易受天候影響，工時不穩定或有集中量產情形，短期間人工不易分配，易有搶工。囿於基礎勞動力來源不穩定，造成茶產業之經營風險，影響整體及週邊產業發展，損及國際競爭力。

(2) 產業勞動力需求(產業缺工人數、調查方式)

1、產業缺工人數：

(1) 果樹：依據 101 年臺灣地區農家戶口抽樣調查報告，我國從事果樹栽培之農戶 188,562 戶，需僱用 33,671 人。工作別中以收穫出售及剪定整枝所需工時最高，占全部工時之 38%及 14%。以南投縣主要果樹百香果為例，全臺百香果種植面積 446 公頃，產值約 3.58 億元，從業人數約 518 人。南投縣面積 340 公頃，產區集中，占國內總生產面積之 76%，為最具經濟規模之產區，從業人數約 390 人，由於產季集中每年 6~12 月，於產期內約 3 分之 2 可僱得到本國勞工，每月缺工人數約 65~150 人。

(2) 茶：依據國立中興大學民國 95 年調查國內製茶加工廠(所)有 2,500 家，包含周邊產業從業人口約 36,000 人。復依民國 99 年行政院主計處農漁牧普查資料，主要投入茶產業經營之人力有 70%以上為不支薪之自家工，另有 28%為僱用

臨時人力，主要於茶菁採收時僱用。以國內茶葉種植面積估計手採茶區面積約 7,000~8,000 公頃，從事採茶工作之現有人力約為 1,000~1,300 人，主要勞力需求多集中於春冬茶手採茶區，以及夏季東方美人茶與日月潭紅茶區。以每 30 人每天可以採收 0.5 公頃計算，預估每年 3~9 月採茶季節之總需求人數約為 1,500~2,000 人，平均缺工約 500~800 人。以南投縣手採茶產區 4,000 公頃預估，每年 3~6 月平均缺工 150~200 人，7~9 月平均缺工 70~100 人。

2、調查方式：依農產品生產成本調查各項作業所需勞動力，及產地反應缺工狀態推估，並請南投縣埔里鎮、魚池鄉等各農民團體填報缺工情形等綜合資料估得。

(3) 得聘僱外勞之雇主相關資格：

1、雇主資格：以農會及立案核可之農業合作社等農民團體之法人代表（理事長、理事主席等）為雇主。

2、申請者資格：使用外勞者應確實為茶及果樹之經營者，必須為向政府機關登記有案者，如登記有案之產銷班（班員）或農場、製茶廠、農業合作社等。

(4) 引進外籍勞工模式：

1、以試辦派遣方式推動：以南投縣進行試辦，以利特定地區內相關茶及果樹所需人力調配。倘因產期無法在同一鄉鎮內配合調度時，選擇與鄰近可提供住宿環境之鄉鎮進行搭配，並由雇主統籌依據派工路程及動線安排交通工具統一接送及管理，並予投保以保障交通途中之人身安全。

2、外國勞工核配方式、計算及本外勞比例說明：

(1)果樹：多屬自家經營，經營者眾多，僅季節性有大量勞工需求，屬人力補充性質。以一般農作人力需求，農家自家工 85%、雇工 15%計算，建議本勞:外勞核配率為 4:1，農家自家工亦列入本勞比例計算。

(2)茶：依雇主茶園經營大小，所須天數約須 4~7 天不等，因與果樹缺工人力調度，建議本勞:外勞核配率同為 4：1。

3、本國勞(農)工證明文件：投保勞保及農保之投保證明或薪資轉帳證明均可視為本國勞工。

4、雇主及相關責任：

(1)茶及果樹均為季節性缺工，由農會或合作社等以公益為目的之法人擔任引進單位，負責外勞引進及照顧，並提供勞保及健保之保障。

(2)農業外勞調派試辦單位需有能力落實管理、善盡雇主責任；依勞動基準法規定之保障、負責外勞相關住宿安排、膳食安排、生活管理規劃、教育訓練、職場安全措施及必要的交通接送等與查核責任。

5、調度方式：

(1)農民團體需先調查相關產業農友需工人數及需工期，倘相關費用及工期可配合調派人工時，再向申請者按比例收取訂金，並與申請者訂定契約，註明薪資、每月最低僱用日數、僱用期間、從事工作內容、管理方式等內容，再行調度分配至需工處，並依工作地點安排交通工具統一接送，必要時得洽請人力仲介公司協助處理。

(2)薪資給予方式：分成擔任調派之農民團體與外籍勞工之關係、及擔任調派之農民團體與申請者之關係。

a. 擔任調派之農民團體(外勞雇主)應負擔農業外勞之薪資，採月薪制，並符合勞動基準法。

b. 申請者(製茶廠、產銷班或農場)可依工時或計件方式計算費用，支付給擔任調派之農民團體，配合產期調整。考慮農時及產期集中因素，每日工作時數可配合產期調整，惟最多不得超過 12 小時，每半年計算總工作時數，倘超過勞動部規定之總工時，則核算加班費用。相關合約細節由擔任調派之農民團體(外勞雇主)與申請者協議約定。

(3)茶與果樹同屬季節缺工產業，針對外勞人力需求，由農民團體盤點及調派互補，有關交通移動，住宿地點之選定由農民團體與申請者雙方議定，保障移動間權利義務關係。另為減少移動管理成本，儘量以同一產季固定於主產區鄉鎮為派遣範圍。

(5) 如未引進農業外籍勞工對國內產業發展之影響性：

- 1、果樹：受限於僱工困難未精緻管理，致品質不良，干擾市場價格，影響整體產業及收益，衍生產銷問題，如未引進農業外籍勞工，果樹產業將持續萎縮，棄種面積增加（種植面積 91 年 221,775 公頃，至 102 年萎縮減少至 187,394 公頃），影響就業機會，並擴及上下游產業，如加工業、資材包裝、運銷販售業、種苗繁殖業等之生計。
- 2、茶：我國茶產業以手採茶菁配合後續精緻加工為產業發展優勢，雖可利用機械進行田間管理、採收與加工製造，但勢必損及精緻程度，嚴重影響成茶品質，失去產業競爭力國內人力從事茶產業經營多屬經營管理或產製技術階層工作，而採茶勞動力來源多屬兼職或換工支援之勞動力形態，該基礎勞動力來源十分不穩定，造成茶產業經營者之經營風險，嚴重影響擴大經營及週邊產業如產製機具設備業（如茶樹剪枝機、炒菁機、揉茶機、乾燥機..等）、茶葉生產與包裝資材業、包裝、代耕、代加工等發展。
- 3、透過僱用國內熟手指導外勞，可保障原有農村勞動力，且本國人力可升級為管理人才，或轉型為服務人才，有助吸引青年留農從農，促使種苗、資材包裝、肥料、運輸產業直接受益，間接增加國人就業機會。

**建議：**

茶及果樹產業農業勞動力以自家工或僱用農村人力為主，面臨勞動力老化、業者儘管願以較高薪資僱用本國籍臨時勞工等補充勞力，本國年輕勞工多不願意從事，建請同意依就業服務法規

定僱用外籍農工，並以派遣方式，以補充性質核配本外勞比例為4:1 僱用。

**權責單位意見：**

本部勞動力發展署（跨國勞動力管理組）說明意見如下：

- (1) 水果為民生必需品，且為食品加工業、資材包裝、運銷販售業、種苗繁殖業之上游產業。茶葉屬高經濟作物，非屬民生必需品，為茶種苗、農業資材、農機具設備等上游產業，且均屬季節性缺工。
- (2) 據104年1月9日及1月16日政策小組訪視結果，茶葉及果樹工作環境需在戶外及山區作業，有一定危險性，3K程度中等，薪資採日薪制，茶每日薪資為1,000元至1,200元，果樹每日薪資為1,000元至1,500元。農家多為小農戶，管理能力較不足，且無能力且無意願承擔雇主責任。
- (3) 外勞開放係針對急迫性長期性缺工之產業，針對季節性缺工，本部後續將配合農委會於104年度擴大輔導15縣市73家鄉鎮農會辦理人力調度計畫所提出重點產業雇主人力需求及勞動條件，並媒合所需人力。另有關農委會提出學生暑期農業見習及打工之相關方案，兩部會將協力配合擴大資訊流通，運用網路行銷，加強宣傳。
- (4) 臺南市政府於104年3月19日行政院院會表示，臺灣農業經營以小農為主，開放外勞雖可紓解人力短缺，卻同時衝擊青年勞力回鄉從事農業的機會，建議農委會宜運用農業措施及政策工具解決缺工問題。再者，臺灣農業合作社聯合社經理於104年5月14日屏東縣政府舉辦「農業外勞論壇」表示，引進外勞只能解決短期缺工問題，無法解決農業長期發展，建議農委會應整合及調度閒置勞動力，解決區域性缺工，及提升農家所得。

- (5) 另本部刻正與農委會、退輔會及地方政府，加強推動農務團試辦計畫，以基礎農務實作、農業專才培訓及創業協助等3階段，吸引國人從農。

**決議：**

考量茶與果樹栽培業非屬長期性缺工產業，且當前未有社會共識，應優先鼓勵本國勞工投入從事該行業工作，勞動部將持續與農委會洽商促進本國勞工就業，茶與果樹栽培業暫不開放。

**玖、臨時動議**

建請將車體業外勞核配比例提高至20%以上，並於外勞逃逸3個月後，原雇主即可遞補，且聘僱期間應重新啟算，以利即時補足企業人力缺口。

**提案委員(單位)：**何語委員(中華民國全國工業總會)

**說明：**

- (1) 車體打造業因客戶多元要求完全依賴手工逐車逐部一釘一鉗製作，是一種勞力需求密集且工作環境嚴苛的傳統產業，與一貫化機械生產線的汽車製造業不同。
- (2) 車體打造業是僅存少數純手工的傳統行業，現行從業人員年齡偏高，且無法機械化生產，無法吸引本國年輕人加入本業，導致缺工嚴重，外勞比例配置亟需適度調整。
- (3) 依現行就業服務法第58條第1項規定：「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滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補。」，造成企業無法即時補足企業短缺的人力，影響人力調度及生產進度。

- (4) 遞補之聘僱許可期間，僅能補足原聘僱許可期間為限，茲因聘僱期間較短，外勞因成本考量，如以遞補型態來台工作的意願不高，造成企業無法順利補足人力，進而影響生產。

**建議：**

- (1) 車體打造業不同於機械化量產之汽車製造業，勞力缺乏情形更甚於任何 A 級產業，卻一併歸屬於 C 級比率 15% 顯然背離產業事實，應提高外勞核配比率至少 20% 以上。
- (2) 逃跑外勞所占名額，應於 3 個月內即可遞補，以利企業即時補足人力缺口。
- (3) 遞補外勞其聘僱期間(3 年)應重新起算，避免外勞因來台期間較短，造成遞補意願低落之情形發生。

**決議：**

中華民國全國工業總會將提正式提案送下次本小組會議討論。

拾、散會：下午 5 時 30 分



## 附件 1、跨國勞動力政策協商諮詢小組歷次會議結論執行情形

案號

會議

案由

報告單位/提案委員 (單位)

結論

主(協)辦單位

執行情形

管考意見

一

16

私立就業服務機構向外國人收取服務費，懇請向勞委會建議予以調降。

陳正雄委員 (台灣區電機電子工業同業公會)

請本部勞動力發展署依委託研究案結果，檢討有關仲介公司之收費標準。

本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)

- 1、鑑於各界對調整服務費數額之意見不同，本部前已委託學者進行服務費研究案，但為使各方意見充分表達，本部業於 104 年 5 月 12 日邀集專家學者、來源國政府、仲介公(協)會、雇主團體及人權團體等單位，召開研商「調整私立就業服務機構服務費收費標準」會議。
- 2、會中來源國駐臺機構及人權團體等與會代表均表示，因多數服務事項實際均為服務雇主，外勞服務費卻遠高於雇主服務費，顯不合理，建議應調降外勞服務費數額，一併調漲雇主服務費。
- 3、本部 104 年 5 月 27 日已函送會議紀錄予各與會單位，會議結論為會後 1 個月內請國內仲介業者及外籍勞工來源國分別提供基礎數據等相關書面資料，始得續行研議評估調整服務費事宜；惟迄今未接獲相關書面資料，故後續將俟國內外相關數據資料提供到部，並彙整分析後，適時與各界溝通，續行研議調整服務費。

解除列管

二

19

為請多倡導尊嚴勞動理念，以促新生代投入勞動事。

胡和澤委員 (全國工人總工會)

- (一)請經濟部、教育部與本部透過副首長協商平台會議，持續研商推動勞動人力供需平衡相關機制與措施。

經濟部、教育部、本部勞動力發展署(就業服務組)

經濟部、教育部與本部將持續透過副首長協商平台會議，研商推動勞動人力供需平衡相關機制與措施。

繼續列管

(二)請本部勞動關係司將委員建議意見錄案研參，以作為爾後辦理全國模範勞工選拔及表揚之參考。

#### 本部勞動關係司

- 一、本部於103年12月4日邀請各縣(市)、經濟部加工出口區管理處及科技部所屬3個科學工業園區等機關，召開研商「104年全國模範勞工選拔及表揚要點」草案會議。
- 二、會中除針對該要點相關規定進行意見交換，並參酌本案胡委員和澤所提有關「為請多倡導尊嚴勞動理念，以促新生代投入勞動事。」，就工會法令相關規定，修正該要點第2點規定，有關企(產)業勞工組、職業勞工組、工會領袖組及工會會務人員組相關參選年資限制規定由原訂5年放寬縮減為4年，並於103年12月22日修正公布；藉此鼓勵更多新生代優秀勞工報名參選全國模範勞工，以達本部表揚全國模範勞工之目的。

#### 解除列管

三

20

製造業定期查核本外勞僱用人數情形。

#### 勞動部勞動力發展署

請本部勞動力發展署持續檢討現行製造業定期查核執行方式與規定。

#### 本部勞動力發展署(跨國勞動力事務中心)

- 一、按現行規定外國人名額核算及定期查核人數係以勞保證號納保人數作為計算基準，並未排除部分工時納保方式以獲得改善之現況，前經彙整勞保局資料，發現定期查核無逾比率之453家雇主中，有153家雇主經扣除部分加保人數後有逾比率情形，本部已函請地方政府派員訪查該等雇主，截至104年6月底止，已清查計106家雇主均有僱用事實，尚無違法情事；另據訪談紀錄有3家雇主表示有替勞工加保，然卻無給付薪資與出勤紀錄可稽，已另函請勞保局查處。
- 二、為進一步瞭解製造業雇主採部分加保方式納保之雇主資格情形，前於104年4月30日函請勞保局協助提供聘僱外勞雇主28,405家加保情形。據勞保局104年5月21日提供資料，有6,819家(24.01%)雇主同時聘僱部分工時與非部分工時員工，有6家(0.02%)雇主僅聘僱部分工時員工，餘21,580家(75.97%)雇主僅聘僱非部分工時員工。根據人數規模分布資料顯示，聘僱部分工時員工雇主其規模人數多介於6~30人與31~100人區間(註：統計分布表詳如附件4)
- 三、綜上，依現行法規係以加保總人數作為名額核配及定期查核基礎，未排除部分工時之勞保人數，有關雇主採部分工時加保之妥適性，考量就業型態多元化及兼顧本國勞工就業機會，將適時研議檢討。

#### 解除列管

四

20

建請將磚窯業外勞核配比例提高至25%。

何語委員(中華民國全國工業總會)

請本部勞動力發展署將磚窯業之外勞核配比率，納入今年度委託研究計畫併同檢討評估，並後續俟委託研究完成後，併同研究結果、政策建議及與經濟部工業局共同研商檢討共識，提送本小組會議討論。

本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)

併報告案四討論。

繼續列管

五

20

延長外勞最長工作年限，並修訂規定使外勞獲續聘可不必出境等規定。

陳正雄委員（台灣區電機電子工業同業公會）

請本部勞動力發展署賡續配合立法院委員提案進行相關修正法制作業。

本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)

- 一、有關延長外勞工作年限至 15 年乙節，經本小組 103 年 10 月 14 日討論獲致共識，在不影響國人就業前提下，支持以漸進式方式延長；另立法院楊委員玉欣及江委員惠貞預定提案修正延長年限，嗣於 104 年 5 月 8 日召開黨團協商，惟涉及勞保老年給付、退休金財務負擔等問題，本部刻正研議相關配套措施，並後續配合立法委員提案修正，辦理法制修正作業。
- 二、有關取消外勞出國 1 日規定乙節，經本小組 103 年 10 月 14 日研商均表支持取消該規定，惟認為人道考量應強化外勞休假及返鄉權益，及雇主應落實勞基法外勞休假相關規範；案經楊委員玉欣 103 年 10 月 1 日提案修正就業服務法第 52 條取消外勞期滿應出國 1 日限制規定，並業經一讀通過，但二讀時保留交黨團協商，經立法院多次召開黨團協商，部分委員對於修正本條文仍有疑義，尚未協商通過。本部將配合立法院修法作業，研擬相關配套措施。

繼續列管

六

20

國內農業勞動力不足之現況及因應措施。

施俊毅委員（行政院農業委員會）

- (一)請農委會提供相關行業的缺工人數、就業人數、工作內容與要求、招募條件、對本國勞工的就業影響等評估意見，再適時提送本小組討論。

農委會

農委會依委員現場訪視所提意見修正農糧產業（花卉栽培業-蘭花、食用菌菇類栽培業、茶與果樹產業），畜牧產業(乳牛飼育業)、屠宰產業等缺工評估調查報告，說明各行業現有就業人數、缺工人數、工作內容、招募條件、對本國勞工之就業影響等，並函送勞動部在案。

討論後解除列管

(二)現行農民團體出現不同意見，請農委會先行溝通，以尋求社會共識。

#### 農委會

- 1、農委會業於103年10月21日、11月11日、12月17日分別針對茶、食用菌菇、果樹及蘭花等產業辦理產業座談會。
- 2、農委會於103年12月24日邀請勞動部、學者、農村陣線、勞工陣線、農產業界團體及代表、縣市政府、農會、青年農民等召開農業產業缺工及因應措施座談會，以廣泛聽取外界對農業外勞之質疑及意見
- 3、農委會於104年2月11日辦理「農糧產業勞動力雇主責任說明座談會」，邀請勞動部說明僱用勞工之雇主責任、南投縣政府說明就業服務法對於聘僱外籍勞工之相關規定。
- 4、農委會針對屠宰業於103年10月22日、10月29日、11月5日及11月12日舉辦「屠宰場勞動基準法規及聘僱外勞宣導」會議，會中取得一致共識，冀望能聘僱外勞以補充人力，解決長期缺工問題。

#### 討論後解除列管

#### 七

##### 第3次臨時

國內重點農產業勞動力短缺之現況及因應措施。

施俊毅委員（行政院農業委員會）

請農委會與本部持續透過跨部會解決農業缺工問題之溝通平台會議，研商農業缺工態樣及解決方案

農委會(本部勞動力發展署(就業服務組、訓練發展組、創新中心、跨國勞動力管理組))

- 1、由農委會與勞動力發展署建立合作平台，定期召開協調會報，業於103年11月7日、18日及104年2月4日召開3次會議，就農業缺工現況、運用相關就促措施改善缺工問題及農業徵才服務等進行討論。
- 2、持續依研商解決農業缺工問題平台相關會議決議，盤點產業作業過程中需工型態、時間及職缺，於求職網站刊登農業徵才與求才訊息，以提供求職者求職。
- 3、針對合作進行國內就業協助與媒合部分，農委會業於勞動部台灣就業通設置農業徵才專區，並透過勞動部全國359個就業服務中心協助農產業人才招募。
- 4、為協助紓解農業季節性人力需求，農委會辦理農業人力活化計畫103年補助48鄉鎮招募649人組成農事服務團協助農事工作，104年補助73家農會持續擴大辦理；另擴大推動農學校院學生職涯探索及農業經營體驗，103年提供80名學生暑期農業見習，194位學生暑期農業打工，104年持續擴大辦理。

#### 繼續列管

#### 八

##### 第3次臨時

研議放寬85歲以上經評估有失能者，即可聘僱外籍看護工乙案。

勞動部勞動力發展署

(一)為落實補充性原則，在維持現行聘僱外籍看護工前應有評估機制之前提下，參考人口福利高齡老人之相關定義，及考量高齡老人失能風險及預防失能後快速惡化，建議同意放寬85歲以上者聘僱外籍看護工之申請資格。

本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)

- 1、 已於104年2月辦理電話民意調查，結果略以約88.3%民眾支持放寬85歲以上輕度失能者可聘僱外籍看護工。
- 2、 已於104年3月24日召開「研商85歲以上輕度失能者聘僱外籍看護工之影響」座談會，邀請正反意見團體、專家學者及衛生福利部蒐集意見在案。
- 3、
- 4、 於104年6月16日完成性別及社會影響評估，據以政策決策。

繼續列管

(二)至部分委員建議放寬80歲以上者聘僱外籍看護工之申請資格，將廣續於本小組下次會議討論。

本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)

本部後續視放寬85歲以上者研議情形及國內長照發展情形，適時再提送本小組進行討論。

解除列管

九

21

因應固臺投資方案研議調整製造業外勞核配措施案。

蕭振榮委員(經濟部工業局)

請經濟部工業局依本小組委員及國發會104年3月13日召開跨部會會議與會代表意見，補充修正本方案內容後，廣續提送本小組下次會議討論。

經濟部工業局

經濟部工業局

提送本次會議討論，另已參考會議結論修改本方案內容，函送國家發展委員會參處。

討論後解除列管

十

21

建請同意農業依就業服務法試辦引進農業外勞案。

施俊毅委員(行政院農業委員會)

考量討論開放農業試辦外勞涉及6行業，各行業之產業發展、辛苦程度及人力供需等狀況各不相同且複雜，涉及層面甚廣且重大，為使本小組委員慎重研析及充分瞭解後討論，請農委會提正式提案送下次本小組會議討論。

農委會

- 1、 考量各行業之發展、辛苦程度及人力供需等狀況各不相同，依產業別分項提案。

2、農會會依產業別分項提出引進農業外勞之申請，並再度提案送本次會議討論。  
討論後解除列管

附件 2-1、外勞在臺人數統計(104 年 4 月底)

類別	開放項目別	103 年 4 月	104 年 4 月	與去年同期比較	
				增 減	%
產業外勞	製造業	278,948	328,198	49,250	17.66%
	重大投資製造業	4,626	2,121	-2,505	-54.15%
	一般製造業	274,322	326,077	51,755	18.87%
	營造業	3,705	6,017	2,312	62.40%
	重大公共工程	3,163	5,514	2,351	74.33%
	重大投資營造業	459	459	0	0.00%
	一般營造業	83	44	-39	-46.99%
	外籍船員	9,644	10,491	847	8.78%
	小計	292,297	344,706	52,409	17.93%
社福外勞	外籍看護工	208,549	225,637	17,088	8.19%
	外籍幫傭	2,120	2,212	92	4.34%
	小計	210,669	227,849	17,180	8.15%
	合計	502,966	572,555	69,589	13.84%

附件 2-2、外國人在臺人數與本國就業人數比率

	外勞人數			本國就業 人口 (千人)	外國人與本國 就業人口比率		
	產業類 (千人)	社福類 (千人)	白領 (千人)		產業外 勞比率	社福外 勞比率	白領 比率
97 年底	197	168	27	10,354	1.90%	1.62%	0.26%
98 年底	176	175	26	10,384	1.69%	1.69%	0.25%
99 年底	194	186	27	10,613	1.83%	1.75%	0.25%
100 年底	228	198	27	10,802	2.11%	1.83%	0.25%
101 年底	243	203	28	10,931	2.22%	1.85%	0.25%
102 年底	279	210	28	11,029	2.53%	1.91%	0.25%
103 年底	332	220	29	11,151	2.97%	1.97%	0.25%
104 年 1 月底	335	222	28	11,159	3.00%	1.99%	0.25%

104年2月底	334	224	28	11,160	2.99%	2.00%	0.25%
104年3月底	340	226	29	11,162	3.05%	2.03%	0.26%
104年4月底	345	228	29	11,170	3.09%	2.04%	0.26%

附件 2-3、各業別外勞與本國就業人口比率表

時間	外勞與本國就業人口(千人)比率					
	製造業外勞 比率 (本國製造 業就業人 數)	營造業外勞 比率 (本國營造 業就業人 數)	外籍船員 比率 (本國農、 林、漁、 牧業就業 人數)	機構及外展 外籍看護工 比率 (本國醫療保 健社會工作 服務業就業 人數)	家庭外籍看 護工比率 (本國其他 服務業就業 人數)	外籍幫傭比 率 (本國其他 服務業就業 人數)
97年底	6.50%(2855)	0.76%(808)	0.90%(543)	2.35%(361)	29.42%(535)	0.47%(535)
98年底	5.93%(2797)	0.49%(778)	1.17%(552)	2.31%(382)	30.62%(535)	0.43%(535)
99年底	6.28%(2901)	0.44%(821)	1.41%(551)	2.42%(394)	32.64%(534)	0.43%(534)
100年底	7.26%(2964)	0.46%(842)	1.59%(546)	2.49%(418)	34.45%(538)	0.40%(538)
101年底	7.73%(2984)	0.35%(856)	1.71%(545)	2.63%(424)	35.00%(541)	0.40%(541)
102年底	8.86%(2998)	0.39%(872)	1.79%(546)	2.77%(428)	36.20%(542)	0.39%(542)
103年底	10.48%(3017)	0.55%(889)	1.87%(552)	3.03%(433)	37.43%(547)	0.39%(547)
104年1月底	10.58%(3019)	0.56%(892)	1.87%(553)	3.04%(435)	37.79%(546)	0.40%(546)
104年2月底	10.55%(3017)	0.58%(894)	1.87%(554)	3.05%(436)	38.34%(544)	0.40%(544)
104年3月底	10.74%(3021)	0.63%(891)	1.88%(556)	3.07%(434)	38.51%(547)	0.40%(547)
104年4月底	10.87%(3020)	0.67%(894)	1.89%(554)	3.09%(436)	38.93%(545)	0.41%(545)

附件 2-4、外國專業人員有效聘僱許可人數(104年4月底)

	專門技 術性	補習班 教師	學校教 師	投資事 業主管	宗教藝 術及演 藝	履約	運動教 練及運 動員	總計
93年底	11,228	5,934	1,604	633	1,311	-	41	20,751
94年底	13,118	6,630	2,061	1,044	1,516	1,537	27	25,933
95年底	16,292	6,392	2,212	1,440	1,488	1,465	47	29,336
96年底	15,467	5,983	2,243	1,451	1,792	1,981	39	28,956



97 年底	14,509	5,839	2,356	1,452	1,546	1,575	42	27,319
98 年底	13,380	5,841	2,375	1,503	1,518	1,241	51	25,909
99 年底	13,938	5,640	2,397	1,503	1,699	1,376	36	26,589
100 年底	13,981	5,715	2,406	1,644	1,685	1,327	40	26,798
101 年底	14,465	5,615	2,445	1,853	1,948	1,269	29	27,624
102 年底	14,855	5,094	2,408	2,010	1,818	1,403	39	27,627
103 年底	15,672	5,040	2,291	2,207	1,962	1,342	45	28,559
104 年 1 月	15,383	5,064	2,263	2,179	1,905	1,258	42	28,094
104 年 2 月	15,419	5,051	2,269	2,175	1,870	1,284	52	28,120
104 年 3 月	15,719	5,048	2,351	2,196	2,047	1,443	51	28,855
104 年 4 月	15,565	5,069	2,615	2,196	1,825	1,348	50	28,668