

## 勞動部

### 跨國勞動力政策協商諮詢小組第 23 次會議紀錄

壹、時間：104 年 10 月 19 日(星期一)下午 2 時

貳、地點：勞動部 601 會議室

參、主持人：郝召集人鳳鳴

記錄：曾國倫

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 12 案。其中案號一、五、六等 3 案，已依會議結論辦理，建請解除列管；案號二、七、八、九、十、十一及十二等 7 案建請討論後提請解除列管；另案號三及四等 2 案持續辦理中，建請繼續列管。各列管案件執行情形及管考意見，請參見附件 1。

決定：洽悉。案號一、五、六等 3 案，同意解除列管；案號二、七、八、九、十、十一及十二等 7 案經討論後，同意解除列管；案號三、四等 2 案持續辦理中，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 8 月底止，本國就業人數計 1,123 萬人。在臺外勞總計 58 萬 2,509 人，另產業外勞在臺 35 萬 7,437 人(與本國就業人數比率 3.1%<sup>註 1</sup>)，其中製造業外勞 34 萬 1,093 人(與本國製造業就業人數比率 11.1%<sup>註 2</sup>)，營造業外勞 6,530 人(與本國營造業就業人數比率 0.68%<sup>註 3</sup>)，外籍船員 9,814 人(與本國農、林、漁、牧業就業人數比率 1.87%<sup>註 4</sup>)；另社福外勞 22 萬 5,072 人(與本國就業人數比率 2.03%)，其中外籍看護工 22 萬 2,976 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 3.1%，家庭外籍看護工與本國其他服務業就業人數比率 40.91%<sup>註 5</sup>，外籍幫傭 2,096 人（與本國其他服務業就業人數比率 0.38%<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 665 人（與本國就業人數比率 0.24%，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）

#### (1) 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 條之 4、第 15 條之 7 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：

除國內新增投資案與臺商投資案，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

---

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

2月、5月、8月及11月定期查核。而國內新增投資案與臺商投資案則於首名外國人入國滿1年者，於當年度最近辦理之定期查核月份辦理首次查核，第2次以後查核回復比照前揭一般對象辦理。又已引進外加就業安定費案之雇主，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。

(2) 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8月已辦理30次，累計查核雇主47萬5,802家次，發函通知雇主限期改善1萬4,479家次，佔查核家次3.04% $(14,479/475,802*100\%)$ 。查104年8月定期查核，計查核雇主2萬9,321家，發函通知雇主限期改善850家，佔查核家數2.9%，另屆期未完成改善之雇主計114家，其佔104年2月定期查核發函通知雇主限期改善844家之13.5%。
2. 又104年8月納入內外框查核之外加就業安定費案家數計9,041家，逾規定經通知改善家數計424家。另本期計有12家新增投資案及1家臺商投資案之雇主納入定期查核，經依勞工保險局提供該公司104年4月至6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，本期計有4家雇主未符合查核基準規定（限期改善家數計有1家、提報廢止家數計有3家）。
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8月定期查核已完成改善雇主計730家，佔發函通知改善家數86.49%。

決定：洽悉。

## 捌、討論提案

- 1、 屠宰業僱用外籍勞工申請資格、外勞核配比率、就業安定費數額及國內招募條件等作業原則方式乙案，提請審查。

提案委員(單位)：方怡丹委員(行政院農業委員會)

### 說明：

- (1) 本案係依據勞動部 104 年 7 月 15 日勞動發管字第 104050825 5 號函送 104 年 6 月 24 日召開跨國勞動力政策協商諮詢小組(以下簡稱政策小組)第 22 次會議紀錄辦理。
- (2) 上開會議決議同意屠宰業引進外勞，嗣為就開放屠宰業僱用外勞核配比率、勞動條件及就業安定費數額等事項與勞動部進行磋商，由本會動植物防疫檢疫局於 104 年 7 月 17 日前往勞動部勞動力發展署(以下簡稱勞發署)及該署相關業務單位雙方就前述事項，達成共識內容說明如下：

#### 1. 屠宰業申請資格認定：

- (1) 由本會就屠宰場提送屠宰登記相關資料進行申請資格初審，合格後並核發一定效期之核定函，屠宰場再據以向勞動部提出申請外勞案。
  - (2) 前項申請之勞保人數認定，則以屠宰場負責人為雇主統籌申請外勞，並以該屠宰場所屬勞保證號之人數作為申請外勞名額計算基礎。

#### 2. 外勞核配比率及每月繳納就業安定費：

- (1) 依公平正義原則，屠宰業比照現行領有工廠登記證之屠宰場以冷凍冷藏肉類製造業申請外勞核配比率為 25%，在此基本原則比率下，就業安定費比照製造業每人每月繳納新臺幣 2,000 元整。
- (2) 倘須提高外勞核配比率最高達 40%，則比照製造業實施外加就業安定費附加外勞數額機制，得依規定附加比率為 5%、10%、15%；另外加就業安定費每人每月繳納數額分別依次為 3,000 元、5,000 元、7,000 元。

#### 3. 合理勞動條件薪資：

- (1) 聘僱外勞薪資：聘僱外勞之勞動條件不得低於勞動基準法所訂之基本工資(現行為 20,008 元)。
- (2) 雇主聘僱外勞前，依現行聘僱外勞流程，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，招募薪資同意比照製造業行業別「食品製造業」合理勞動條件薪資基準每月為 2 萬 3,889 元整至 2 萬 8,667 元整，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請。

#### 4. 定期查核：

定期查核屠宰業外籍勞工聘僱情形：比照製造業查核作業方式，於屠宰業者引進外勞入境或接續聘僱滿 3 個月後，勞發署將每 3 個月定期查核雇主聘僱本、外勞人數比率是否符合規定，以保障本國勞工之就業權益。

- (3) 另為讓屠宰場先自行檢視自身條件與本(外)勞管理能力，於屠宰業正式開放可申請進用外籍勞工前，已規劃由本會先行召開說明會，邀請勞發署向各屠宰場業者初步說明有關勞保證號人數認定方式、申請外勞名額計算基礎、應負之管理責任及違反規定可能之影響，俾使屠宰業者身為雇主應具有事權統一與責任明確之觀念，並參與屠宰業者之提問。

#### **建議：**

建請同意依上開原則下，據以辦理後續行政作業與修正法規命令。

#### **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：

有關屠宰業僱用外籍勞工申請資格、外籍勞工核配比率、就業安定

費數額及國內招募條件等，本部已於 104 年 7 月 17 日邀請行政院農委會動植物防疫檢疫局(以下簡稱防檢局)研商並達成共識，本部

將依本次會議結論，據以辦理修法作業程序。

**決議：**

同意依農委會規劃之相關原則開放屠宰業引進外勞，請農委會與勞

動力發展署磋商國內招募合理薪資條件，並請農委會於開放 1 年後，向本小組會議提送成效評估報告。

**2、建請同意牛飼育業(乳牛)依就業服務法引進農業外勞案，提請審查。**

提案委員(單位)：方怡丹委員(行政院農業委員會)

**說明：**

- (1) 產業概況：我國酪農戶數約 550 戶，生乳年產量達 36 萬公噸，產值達 94 億元，占畜牧產值之 7%。生乳的 85~86%用於產製鮮乳，每人每年鮮乳飲用約 16.6 公斤，近年呈現成長態勢，已為民生消費重要品項，酪農產業對於供應國人優質在地、高營養價值的乳品，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。

**1. 產業工作之特殊性：**

屬每日必須且不得停歇之連續性作業，包括擠乳、餵料、發情觀察配種、畜舍清潔與廢污處理等，勞力付出程度亦大，每日凌晨 4、5 點上班，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點又開始工作至晚間7、8點，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. 產業勞動力面臨之困境及缺口需求：

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歲以上比例已超過60%，顯見經營辛苦、勞力負擔沉重。目前全職人員月薪已達2.5~5萬元（一般人員起薪約為2.5萬元，依工作資歷可漸增至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致人力流動率高，近期已仰賴外籍配偶或新移民採臨時短工緊急補充，但多因照料家務，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年度進一步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1】乳牛飼育業缺工評估調查報告）。

## 3. 導入省工經營仍難解基層勞力需求：

由於飼育技術提升及自動化省工設備導入，飼養規模由80年代之每戶80頭，發展至目前之每戶200頭，人力需求從早期1名人力僅能管理10頭，提升到每人最高可管理40~50頭乳牛，平均水準約在每人可飼育30~35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) 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：透過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：一般透過當地就業服務站、報紙或網路平台徵才，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等管道積極覓工。然據產業團體反映，一般求職者對投入現場勞務工作意願極低，尤對牧場清晨及下午的兩段式工時無法適應，常發生試用期未滿就離職（估計約達 8 成）之惡性循環，爰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 12 月 31 日將乳牛飼育業缺工評估調查報告函送勞動部，又於 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。於 104 年 6 月 24 日跨國勞動力政策協商諮詢小組第 22 次會議正式提案，續依會議決議及小組委員所提意見，就農業外勞之乳牛飼育業者申請門檻、外勞管理方式、雇主安全強化措施、雇主應善盡責任提供其雇工勞健保，以及開放試辦引進外勞人數與本國勞工就業影響人數等，提出補充說明資料（詳如【附件 2】），摘要如下：

1. 申請資格、核配比率及認定方式：



- (1) 乳牛場均有確切場址、實際負責人及主要管理人。依每人約可飼育 30~35 頭乳牛為計算基礎，建議外勞申請門檻以飼養頭數達 80 頭(含)以上，持有合法畜牧場或畜禽飼養登記，採自然人登記經營者始可提出申請；另以公司、民間團體、政府機關及學校試驗場之法人登記者，因其經營體制完備，不論飼養規模大小，則暫不納入申請資格（經查該等乳牛場計 19 個），俟爾後滾動檢討倘確有需要再予納入。
- (2) 經研析乳牛場現場人員近 5 成為農保身分（自家工近 7 成為農保，常僱工及臨時工近 2 成為農保），倘採用場內勞工人數計算核配比率，未符實務且將導致無法執行與發揮補充基層勞力之效益，建議採用牧場登記證書所列之乳牛飼養規模計列外勞核配人數，原則以飼養 80 頭~199 頭者僱用 1 人、200 頭以上者僱用 2 人為上限。
- (3) 如採前開核配原則，全國酪農戶計 552 戶，80 頭以下 72 戶 (13%)，80~199 頭 262 戶 (47%)，200~399 頭 196 戶 (36%)，400 頭以上 22 戶 (4%)，估計引進外勞至多約 700 人，應可對目前缺工最嚴重之中型規模酪農戶發揮人力調節之具體效益，並藉由規範外勞雇用上限方式，對飼養規模較大的酪農戶限縮其可引進之外勞人數，仍以聘用培育本國勞工擔任場內之勞動力主體。
- (4) 實務執行時，根據酪農戶提送合法有效之畜牧場或畜禽飼養登記證書，依所列乳牛飼養頭數規模計列核配外勞人數，可避免場內人員農勞保認定之爭議及簡化後續之行政審議程序。
- (5) 國內招募合理勞動條件為 28,000 元，另外勞薪資則為基本工資，雇主需提供住宿、繳納就業安定費(2,000 元)及負責外勞管理。

## 2. 外勞管理及其權益之維護：

- (1) 為明確規範雇主、外勞及跨國人力仲介機構等 3 方交互權利義務關係，將運用勞動部公告之定型化契約範本或建議範本（包括外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約、雇主委任跨國人力仲介招募聘僱外國人之契約，以及雇主與外國人之勞動契約）。
- (2) 引進外勞之職務類別為現場勞務人員，工作內容為擠乳、餵料、發情觀察、畜舍清潔及糞污處理等；另為確保其權益，會於勞動契約中明定工時(含中間休息)及休假等相關權益事項。
- (3) 就外勞管理部分，擬採用勞動部所定「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」項下適用製造業、營造業、海洋箱網養殖漁撈及養護機構看護工者為原則，就住宿部分，由雇主於牧場鄰近區域遴擇適當處所或整備牧場管理室作為其住宿休憩之獨立空間，應達生活照顧服務計畫規範，並備有消防措施。
- (4) 後續除依勞動檢查機制（如雇主自評、地方勞動機關訪視、跨國人力仲介機構訪視等）進行管理外，將請產業團體定期實地訪視，辦理外勞引進效益評估及就外勞適應場內工作提供必要協助。

### 3. 雇主安全之強化措施：

乳牛場與酪農住家多半設於同一場址或毗鄰，如引進外勞，對雇主本身或國內僱工之安全亦應妥予重視，將以牧場管理室作為外勞休憩之獨立空間，也可與周邊酪農專區之產銷班成員互為連動，建立自主聯防機制，並可視實務需要申請警民連線警報系統，以備不時之需。

### 4. 強化雇主責任之認知：

- (1) 目前農場主對外勞雇用相關法令及費用負擔已有認知，產業團體已於 104 年 7~8 月份辦理 6 場次酪農講習活動，特別洽請勞動部推薦講座，增列「強化雇主責任及勞雇

關係相關法令說明」課程，參與人數約 300 人，反應熱烈，將於 9 月間再行辦理 2 場次。

- (2) 透過前開講習，讓牧場主確知得以雇主身分並以牧場為投保申請單位，替所僱員工投保勞健保，亦不會影響自身農保權益，有效排除酪農疑慮，牧場主也表達配合現行法令規定之高度意願，會完備對現有所僱本國員工之雇主責任，俾利後續對牧場內所有工作人員均善盡雇主之責。

#### 5. 開放外勞對本勞及產業之影響：

依國內乳牛飼養規模及本勞人數核配估算，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。

- (5) 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。

#### 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) 申請資格：**

1. 依據本部政策小組第 22 次會議結論，略以建議為照顧家庭式家營者，建議能排除大型經營之乳牛場。依上開結論，農委會建議以飼養頭數達 80 頭(含)以上，持有合法畜牧場或畜禽飼養登記者得提出申請，並已將公司、民間團體、政府機關及學校試驗場之法人登記者則不納入申請資格，相關資格可予支持。

**2. 本、外勞核配人數：**

- (1) 依據農委會報告顯示，乳牛飼育場每人平均可飼育 30 頭至 35 頭乳牛，乳牛飼育場規模飼養頭數 80 頭至 199 頭，多由夫妻 2 人共同經營，全年無休；有關農委會規劃飼養頭數 80 頭至 199 頭，合理平均人力為 2 人以上，惟為照顧家庭式夫妻經營之永續發展，核配外籍勞工 1 名，即本國勞工及外籍勞工比例為 2:1 至 3:1，尚屬合理。
- (2) 針對飼養規模達 200 頭以上，依每人平均可飼育 30 頭至 35 頭乳牛，雇主所聘僱本國勞工人數會依其自動化而所不同，如採每人平均可飼育 30 頭計算，雇主需聘僱本國勞工 6 人以上，基於適度協助中型酪農戶，核配外籍勞工 2 名，即本國勞工及外籍勞工比例為 6:2，亦屬合理。
- (3) 另針對農委會所規劃飼頭數達 200 頭以上者，倘乳牛飼育場聘僱本國勞工人數已達 5 人以上者，雇主自應依勞工保險條例，成立投保單位，為所聘僱本國勞工參加勞健保。
- (4) 有關招募合理勞動條件為每月 2 萬 8,000 元、就業安定費繳納數額為每人每月 2,000 元，另有關農委會同意乳

牛飼育業者引進外勞後，參考現行製造業所適用之外國人生活照顧服務計畫書所規定提供外勞飲食、住宿、管理方面等休閒設施及宗教信仰場所之設置等，提供外勞權益保障，亦屬合理。

**決議：**

乳牛飼育業之試辦方案，原則同意。請農委會與勞動力發展署規劃保障本國勞工就業權益具體作法後，併同試辦方案再提送本

組會議討論確認。另請農委會於試辦方案執行1年後，向本小組

議提送成效評估報告。

- 3、**建請同意「食用菌菇類栽培業」、臺灣蘭花生物科技園區以「花卉栽培業-蘭花」及「茶與果樹栽培業」得聘僱農業外勞，提請審查。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)：方怡丹委員(行政院農業委員會)

**說明：**

- (1) 本會前於跨國勞動力政策協商諮詢小組第22次會議提案建議就「食用菌菇類栽培業」、臺灣蘭花生物科技園區以「花卉栽培業-蘭花」及「茶與果樹栽培業」得聘僱外勞，並運用人力調度管理方式，以達勞動人力全年支應，解決季節性缺工之產業發展瓶頸，惟經決議均「暫不開放」。
- (2) 為了解前開產業之需求與建議，本會於今(104)年7月2日、7月9日、7月14日，分別於主要產區辦理產業座談會，參與單位與人員包含地區農會、產業發展協會、合作社、農企業、專業農民等，過程並邀請勞動力發展署及縣府社會局說明勞動基準法及引進外勞、僱主責任相關規定，與會代表強烈建議政府應及早開放農糧產業外勞。綜整意見如次：

1. 農村缺工普遍且嚴重：目前農村勞動力缺乏老化嚴重，平均年齡已達62歲，到處都可見高齡農民常需支援農忙人力不足現象，難以要求其工作效率，採收不及也常影響農產品品質及農戶收入，政府雖推動活化休耕、小地主大佃農等許多好的政策，但採收時間就是請不到工，以荔枝為例，搶不到工人趕在適當時間採收，面積越大，損失越多，缺工已造成產業發展之主要障礙。
2. 請不到人之情形時常發生：農產品有其適合栽種的區域，農忙期為了搶工，不惜墊高工資，也常請不到工人，農民無穩定的人力來源，無法放心擴大生產規模。農民雖希望守法，但真的請不到人，倘聘請偷跑的外勞不僅會被罰，近來又聽聞有違反刑法問題，農民透過報紙、就業服務處登記等管道，但通常無人應徵，或是來了不久即離職，請政府一定要重視這個問題。
3. 已經瞭解請外勞的僱主責任：與會代表多表示瞭解勞動基準法相關規定和僱主責任，也願意遵守，希望以合法方式聘僱外勞，不用耽心被抓被罰款，可以安心、專心經營，希望政府幫忙。
4. 請考慮開放探親者幫忙農事：如果短時間無法開放外勞，建議開放探親的親屬可以幫忙農事工作的替代方案，以事先登記方式加以管理，可去除逃逸外勞造成治安或其他社會問題的顧慮。
5. 機械化無法全面解決缺工問題：如果機械化可以全面解決農業缺工的問題，那韓國就不會開放外勞，日本就不會用農業實習（研修）生了，因為有些生產階段目前仍不可能以機械取代，即便荷蘭那麼進步的國家，蝴蝶蘭的生產都已經使用電腦識別感測、全自動澆灌、盤床、輸送系統等，但種苗換盆、出貨前花梗固定仍需使用大量人工，農產業單位願意持續改善，但現階段確實需要足夠人力才能運轉。

6. 不要老要強調運用外配人力：外配嫁來台灣是來當「家人」的，幫忙夫家當然是共同努力，但若農業勞動力來源冀望在以外配解決缺口，那以後外籍女生一聽到農村，大概就不願意嫁了。
7. 青年回鄉並無法解決農業勞動力問題：青年願意回鄉固然好，但因青年返鄉從農者都為大學生，他們回鄉若僅為從事粗活、粗重、基礎、重復、無聊性的工作，並無法留住他們，反道是開放農業外勞，讓青年可以有餘力做農業加值的事，創造更多的收益，才會有更多人回來。
8. 糧食安全是更重要的問題：反應希望請農業外勞那麼久了，政府卻僅擔心管理問題，但更重要的糧食安全問題，才是更需要擔心的，如果連老農都沒辦法做了，台灣的農業產業將無法維持。糧食安全為很重要的議題，天氣變化越來越劇烈，如果都依賴進口，進口國生產有問題限制出口時，屆時有錢也買不到，另國外進口的農產品也時常傳出食安問題，應多鼓勵在地的農民安心生產，配合政府推動的追溯制度、安全管理等措施，才可讓我們的下一代可以安心的吃到在地生產的優質農產品。

(3) 本會針對前次決議，整體說明如次：

1. 為提昇整體農糧產業生產條件部分，本會已著手推動國內農民農耕需求農機與省工栽培機械開發，及辦理菇類太空包全自動化生產之示範產線開發等省工機械化或自動化相關研究計畫，並已配合行政院生產力 4.0 方案，將菇類、蘭花、蔬果、種苗、農業設施、稻作等產業智慧化納入優先推動產業，整體提昇農糧產業產銷效率，期藉由機器替代人力，解決長期缺工問題。
2. 另本會已輔導通路業者與農民或產銷班契作或契銷，並補助農民或產銷班相關生產設施(備)，降低生產成本與提高生產效率，以農業企業化經營方式取代傳統產銷模式，提高農民

收益，強化聘僱本國勞工能量，並辦理相關宣導會，導正農業勞動條件回歸勞基法制度。另推動各項產業調整及經營環境改善措施，建立產業價值鏈，提升產值，以吸引青年回鄉務農。

3. 除改善產業結構外，本會並已透過「小地主大佃農」、「青年創業貸款」、「百大青農專案輔導」、「推動漂鳥農業體驗營」、「吉時從農、青春逐夢」、「學生暑期農業打工實施作業」、等計畫推動，希望能積極鼓勵年輕人回鄉從事農作，並透過網路等媒體將成功案例分享，讓更多的青年瞭解，惟政策效果須較長時間方能顯現，另因耕地、租金、技術、產銷、資訊等客觀限制條件及務農社會地位不高等主觀因素，讓青年農民返鄉政策效果仍有待觀察。
4. 產業人力結構的不具效率確實已嚴重影響產業營運及升級，各產業希望引進外勞並非要長期依賴外勞人力，畢竟農業是非常重視傳承的產業，只是希望在農村老化及產業升級之間，爭取的更多的改善空間與立基；多次座談會宣導，產業界表達已在多管齊下(夾報、人力網站、學校工讀，甚至拜託民意代表代為找工)希望找到工人，甚至部分單位月薪雖達 35,000 元以上或日薪達 2,000 元以上，但仍請不到人，提高薪資並非農民請不到農工的主要原因，實是因近年青年教育程度普遍提高，多希望投入工作環境較佳之服務產業，且農業長期以來被社會大眾認為是既辛苦又無法升遷發展的行業，即使是農民本身，許多人亦希望自己的子女到城市工作，成為白領階級，故造成農村人口嚴重外流、人力缺口無法補足的局面。亦有與會者表示，逃逸外勞至農村打工新聞時有所聞，業者亦不願冒風險聘雇非法外勞，如果有合法外勞，亦可減少逃逸外勞潛藏偏鄉打工情形，對偏鄉治安亦有保障。

(4) 本會針對前次提案決議辦理情形說明如次：

1. 食用菌菇類栽培業：



決議事項：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。

辦理情形：

- (1) 配合農業生產力 4.0 方案，積極推動食用菌菇類栽培業轉型自動化，首要解決課題為提昇太空包製程自動化，紓緩勞動力不足及改善作業場所粉塵異味等問題，提升工作環境條件，有助招募本國勞工投入本項產業。惟產業自動化並非一蹴可及，在自動化技術研發及普遍應用於產業轉型前，建議適度開放引進跨國勞動力，協助產業因應目前經營面臨勞動力不足之窘境，經營業者方有意願再投資轉型以永續經營，產業根留台灣，可確保本國勞工更多就業機會。
- (2) 已輔導業者透過 104 人力銀行網站或當地就業服務站徵才或採夾報徵才，惟本國勞工亦不願投入高溫、高勞力、假日或盛產期時常輪班及加班需求無法固定休假之工作環境，招募效果有限。
- (3) 食用菌菇類栽培業之從業人員工作時間以每日 8 小時計，每月薪資平均約 26,000—30,000 元。

## 2. 花卉栽培業-蘭花

決議事項：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。

辦理情形：

- (1) 經查本產業薪資結構，組織培養、換盆、包裝及搬運等基層員工，平均月薪約 22,000 元/月。部分業者採底薪+

績效獎金方式月薪約 3 萬元，如採按日計酬臨時工，平均約 800~1,200 元/日。

- (2) 另查園區缺工原因，組織培養作業需要眼力、手巧、長坐耐力及熟練，老人做不來，年輕人留不住。另換盆目前尚無自動化機械，推展機械化恐緩不濟急。
- (3) 本(104)年度已投入辦理招募式及產業人才培訓專班，鼓勵及訓練本國勞工投入產業，惟本項係以管理階層人才為主，仍無法解決缺乏基層勞工問題。
- (4) 已洽蘭園提供國立大專院校及高農相關科系學生工讀，解決部分缺工勞力，惟學生工讀僅限暑期或假日，仍無法解決缺工問題。
- (5) 另鼓勵業者提供員工交通接送，及調度鄰近場區員工互相支援，並建議公車業者可增加公車班次，以利嘉義地區員工通勤並利於雇工，惟增加班次仍取決於搭乘率，不確定因素高。
- (6) 經評估，前開各項改善作為，仍不足以解決缺工問題。

### 3. 茶與果樹栽培業：

決議事項：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。

#### 辦理情形：

- (1) 全年均有缺工需求，採收期尤為缺工高峰期，目前規劃以紓解高峰期季節性缺工為優先，並針對缺工期間互補果樹及茶產業，希望建立調派模式，做為農糧產業季節性勞動力調度之參考。
- (2) 推動自動化及機械化之省工經營模式，並透過科技研發省工之設備或設施及作業流程，以節省人力。並推動各項產業調整及經營環境改善措施，建立產業價值鏈，提

升產值，以吸引青年投入農業，惟本項措施，係屬長期施政，短期內仍有缺工問題。

- (3) 已規劃於農民學院辦理相關農業專業訓練，培育農業人才，並推動青年農民專案輔導，提升科技農企業人才，惟本項係以青年返鄉務農之栽培經營輔導為主，且青年欲擴大經營規模，短期內仍有勞工需求。
- (4) 輔導鄉鎮農會招募農村婦女、新住民或原住民等投入農事，以協助紓解季節性人力需求。
- (5) 查目前國內採茶工資之計算方式分二大類，一為按日計酬，每日工作時數為8小時，每日薪資約800~1,200元不等。另一為按件計酬，係以個人採收之茶菁數量來計酬，採收每公斤茶菁之薪資約在40-60元，以茶園無遮蔭、長時間曝曬工作環境，此薪資水平，無法吸引國內勞工，經辦理多次宣導會，請業主增加目前薪資以吸引更多農業勞動人口進入，惟因茶區多位於山區，天然氣候及環境風險較高，加以茶農平均收益無法大幅提高，爰薪資調整確有其限制。
- (6) 果樹產業部分，本國僱工行情為男工日薪1,000~2,500元、女工日薪800~2,000元，倘日薪以1,500元計算，月薪約為39,000元。爰每個月薪資約為31,000元~39,000元，以目前農業所得僅224,909元(101年度，資料來源：農業統計資料查詢系統<http://agrstat.coa.gov.tw/>)，確無法長期雇用本國勞工。
- (7) 產業發展宜以長期考量，相關產業輔導措施已逐步推動，惟短期內，缺工情形確實存在，不僅小農無法僱用補充人力以應季節性缺工高峰，另參與活化休耕田、小地主大佃農等擴大經營規模的專業農民亦常受限缺工，不敢

大幅擴充經營面積，因為採收適期對水果及茶葉鮮度、品質、價格及農民收益影響甚劇。

- (8) 爰為協助小農無法全年度聘僱，在保障國內之就業機會，以不影響現有農村人力打工收入來源為原則，引進外勞循外籍看護工外展看護服務試辦計畫模式，研議由農會或合作社等以公益為目的之法人辦理農業外勞外展服務計畫，以協助解決農糧產業季節性、無固定僱主的需工特性問題。該法人委託人力仲介公司負責外勞引進及管理，運用人力調度管理，可達勞動人力全年支應，維持外勞合理收入，調派試辦單位需有能力落實管理、善盡雇主責任；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。

**建議：**

農糧產業勞動力以自家工、僱用臨時農村人力或換工為主，惟勞動力老化情況確實比其他產業嚴重，農村人口外流加以產區集中、產期重疊也常造成勞動力調度困難，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，爰建議針對「食用菌菇類栽培業」、臺灣蘭花生物科技園區以「花卉栽培業-蘭花」及「茶與果樹栽培業」以補充性、限業、限量原則引進基層勞動人力，申請引進外勞。

**權責單位意見：**

**本部勞動力發展署（就業服務組）說明意見如下：**

- (1) 實務上，菇菌、茶葉、果樹與蘭花業提供求職人之薪資約為基本工資上下，若與 102 年職類別薪資調查中工業或服務業部門基層人員之薪資相較，工業部門基層人員每月總薪資為新臺幣(以下同)28,817 元、服務業部門基層人員每月總薪資為 24,640 元，與從事菇菌、茶葉、果樹與蘭花業人員之月薪差距達 4,000 至 6,000 元，所以即便不考量工作環境，求

職人在考量投入的時間成本與報酬後，也必然投入報酬較高的行業，而非選擇農產業。

(2) 為舒緩農業缺工情事，本部業已與農委會建立跨部會溝通管道，共同研商舒緩農業缺工促進本國人投入農業之相關作法。

本部對於農業缺工之相關因應措施如下：

1. 研擬鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫：協助地方政府或結合民間團體提案，擔任用人與派工單位，組織農務團投入農業生產，運用就業獎助、增加實質收入、勞健保等，吸引本國人及新住民從農，並協助雇主補充從事耕地體力工作、農作採收等無需技術之基層從業人力。
  2. 推動求才服務：由本部責成所屬公立就業服務機構，就農委會所提供之重點產業別及缺工名冊，主動與雇主聯繫，刊登職缺提高職缺能見度，加強推介媒合。
  3. 建立職缺及相關資訊合作機制：與農委會合作建立「台灣就業通」之「農業專區」，加入農友經驗及農委會相關資訊，促使民眾對農產業有較深認識，進而加速求職求才訊息流通。
  4. 運用各項津貼，協助推介與媒合
    - (1) 僱用獎助：運用僱用獎助津貼，補助符合資格雇主僱用特定對象失業勞工投入農事工作，每人每月發給新臺幣 8,000 至 12,000 元，最長補助 12 個月。
    - (2) 跨域補助金：對於農事工作地點偏遠者，積極運用異地就業交通補助金、搬遷或租屋補助，以提高工就業意願，排除遠距跨域就業障礙。
- (3) 建請農委會運用現有資源輔導產業升級，改善工作環境及勞動條件，以吸引國人投入農產業。另針對季節性缺工部分，建請農委會擴大辦理農村人力活化計畫，開發閒置勞力，並加強鼓勵青年暑期打工計畫等，舒緩季節性缺工問題。
- (4) 依據本部跨國勞動力政策協商諮詢小組第 22 次會議決議，略以建請菇菌業、蘭花業、茶及果樹等行業，應請雇主提出

改善工作環境、勞動條件及薪資提升的作法，經改善後招募本國勞工仍有不足時，再行研商。惟依據農委會報告顯示，雖提具體之改善措施，惟尚未落實推動及檢討成效，且本部與農委會及地方政府已建立管道共同研商舒緩農業缺工等相關作法，建請應於相關作法辦理1年後，再行研商相關農產業是否引進農業外勞等議題。

**決議：**

勞動部已規劃與農委會及地方政府共同合作，推動「鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫」，並運用各項獎助方案，協助推介與媒合等就業因應措施，以解決菌菇業、蘭花業及茶與果樹等缺工問題，並於該試辦計畫實施1年後，再進行檢討相關行業引進外勞政策。

- 4、**建請同意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，提請審查。**

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。

**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：  
案由四、五、六併案討論。

**決議：**

同討論提案六決議。

**5、建請同意將磚窯業外勞核配比例提高至 25%，提請審查。**

提案委員(單位)：何語委員（中華民國全國工業總會）

**說明：**

(1) 台灣區磚瓦工業同業公會於 102 年 05 月 16 日(102)區磚瓦會易字第 006 號行文工業總會及勞動部在案。

(2) 101 年 7 月 19 日行政院勞動部跨國勞動力政策協商諮詢小組參訪本會會員工廠立昌窯業，與會官員、專家學者及產業工會代表對於本產業工作辛苦與缺工情況知之甚詳。

(3) 經濟部工業局於 103 年 2 月 5 日行文勞動部對本會所請外勞配額適度調升為 25% 一節，認定尚屬合宜(如附件一)。

- (4) 磚窯業製程環境中以溫度高達 950°C 的高溫燒結（現場燒結實況及其溫度顯示如附件二、三），包裝製程中之疊磚人員須站立於溫度高達 77.7°C 的台車上，作業條件相當辛苦（現場包裝製程實況及其溫度顯示如附件四、五）。
- (5) 磚窯業關聯原物料及紅磚運輸業、機電維修、水電五金製造加工及買賣、建築建材與水泥工人等等影響層面甚廣；尤其本產業協助政府每年去化營建廢棄土、水庫淤泥、自來水廠淤泥、砂石場泥餅等回收再利用，貢獻極大，同時在產業價值鏈中扮演很重要之角色。
- (6) 磚窯業從業人員平均薪資 30,000~35,000 元以上，但其作業區域為高溫之不良環境，係屬國內從業人員難以就職適應之環境，因此員工招募不易。又其產業是高度仰賴勞力之工作，但在產業分類表中僱用外勞額度僅適用 B 級（20%）比例，因本國勞工無意願從事此類高溫作業之工作，相關業者之人力嚴重不足，敬請協助提高磚窯業之外勞雇用比例至 A 級（25%），以利維持工廠運作。



副本

轉知 魏立堯及另類辦公室, 持續爭取

檔 號:  
保存年限:

易學及

經濟部工業局 函

機關地址：106臺北市信義路三段41-3號  
聯絡人：技正 藍育耀  
聯絡電話：02-27541255 分機2333  
電子郵件：cylan@moeaidb.gov.tw  
傳真：02-23254175



358  
苗栗縣苑裡鎮山脚里錦山71之17號

受文者：台灣區磚瓦工業同業公會

發文日期：中華民國103年2月5日  
發文字號：工化字第10300118260號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：關台灣區磚瓦工業同業公會請本局協助磚瓦業外勞配額適度調升為25%以符合實際需要一案，提供意見，請 卓酌。

說明：

- 一、依據本局國會聯絡室102年12月9日國創字第1306號立法院魏立法委員明谷關切事項處理通知單辦理。
- 二、本案旨揭公會業以102年5月16日(102)區磚瓦會易字第006號函略以該會會員工廠工作環境辛苦，且普遍缺工影響生產線整體運作。
- 三、經查該業粉塵較多，工作環境不佳，設備自動化不易，故工作辛苦，以致勞工短缺，影響營運，所請外勞配額適度調升為25%一節，尚屬合宜。

正本：行政院勞工委員會  
副本：立法委員魏明谷國會辦公室、台灣區磚瓦工業同業公會、本局國會聯絡室、本局民生化工組

局長沈榮津

依照分層負責規定授權單位主管決行

## 附件二

▲現場高溫燒結實況，人站立區溫度顯示 81.4℃。  
附件三

▲現場高溫燒磚窯內溫度顯示 962.1℃之實況。

## 附件四

▲現場疊磚實況。

## 附件五

▲現場疊磚人站立在台車上，台車溫度顯示 77.7°C 之實況。

### 建議：

磚窯業從業人員其作業區域為高溫之不良環境，因此員工召募不易。又磚窯業屬勞力密集產業，但在產業分類表中僱用外勞額度僅適用 B 級（20%）比例，勞動力嚴重不足，敬請協助提高磚窯業之外勞雇用比例至 A 級（25%），以利維持工廠運作。

### 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：

案由四、五、六併案討論。

**決議：**

同討論提案六決議。

**6、 建請同意依產業實際缺工狀況，通盤檢討各業外勞核配比例，以符業界實際需求，提請審查。**

提案委員(單位)：何語委員（中華民國全國工業總會）

**說明：**

- (1) 依主計總處「2014年事業人力僱用狀況調查」結果顯示，2014年8月底工業及服務業空缺人數23萬8,493人，各大行業缺工人數以製造業缺工最為嚴重，空缺人數達9萬8,308人，占總空缺人數41.2%。
- (2) 另因少子化及本國勞工不願從事工廠場及夜間工作，近年來就業人口有往服務業移動的趨勢，造成製造業各行業缺工情形普遍存在，政府應正視製造業缺工問題，以更開放彈性的觀念調整外籍勞工政策。
- (3) 勞動部雖持續透過跨國勞動力政策協商諮詢小組討論，並於2013年3月11日實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，但本會會員依舊透過各種方式反映缺工問題，例如營造業、煙火工業、土石採取業、水管及砂石碎解加工等行業均建議可納入引進外勞；磚瓦、車體及冷凍水產等行業建議提高核配比例。

**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。

**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) 製造業外勞核配比率經勞動部及經濟部整體考量 3K 行業缺工情形、產業關聯度及產業 3K 特性不同及經跨國勞動力政策協商諮詢小組會議協商共識，96 年 10 月常態開放製造業 3K 行業申請外勞，另於 99 年 10 月調整各業聘僱外籍勞工之核配比率為 10%、15%、20%、25%、35% 等 5 級制(以下簡稱 3K5 級制)。
- (2) 102 年 3 月實施外加就業安定費附加外勞數額機制，雇主可於 3K5 級制就業安定費 2,000 元之下，額外付出就業安定費 3,000 元、5,000 元、7,000 元，即可分別提高 5%、10%、15% 之比率，最高可達 40%，以因應產業特殊缺工之彈性用人需求。統計至 104 年 6 月底止，製造業雇主約 3 萬 4,000 家，申請核准附加外勞案約 1 萬 5,000 家(佔 45%)，其中核准附加外勞名額約 10 萬 7,000 名，其中已引進額外增加約 6 萬 2,000 人。
- (3) 本部於 104 年 2 月完成「實施 3K 產業外勞新制之影響及效益評估」之委託研究結果，指出薪資福利偏低、勞動條件與工作環境不佳為 3K 產業缺工重要因素，如後續再提高外勞核配比率，將使企業更依賴外勞，現行 3K5 級制度及外勞核配比率係基於各產業缺工狀況與產業關聯程度整體考量訂定，應予維持；另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尚屬合理，若現行 3K5 級制所核配之外勞仍有不足，請再循 Extra 機制提出申請，本部亦將持續視製造業外勞引進情形，再行檢討。並應在維持外勞人數總量動態限業限量控管下，檢討各行業外勞核配比率。

- (4) 目前國內車體製造業聘僱外勞家數為 46 家，透過外加就業安定費附加外籍勞工數額機制引進外勞之廠商，主要集中於 Extra 案核准 5% 外勞(共 18 家，佔總家數 39%)，Extra 案核准 10% 外勞(共 10 家，佔總家數 21%)及 Extra 案核准 15% 外勞(共 1 家，佔總家數 2%)之家數極少，顯示廠商未充分運用 Extra 機制。且現行 3K5 級制度及外勞核配比率係基於各產業缺工狀況與產業關聯程度整體考量訂定，故建議外勞核配比率維持為 15%，並持續視車體製造業外勞引進情形，再行檢討。
- (5) 目前國內磚窯業聘僱外勞家數為 83 家，透過外加就業安定費附加外籍勞工數額機制引進外勞之廠商，主要集中於 Extra 案核准 5% 外勞(共 50 家，佔總家數 60%)，Extra 案核准 10% 外勞(共 32 家，佔總家數 38%)及 Extra 案核准 15% 外勞(共 20 家，佔總家數 24%)之家數極少，顯示廠商未充分運用 Extra 機制且現行 3K5 級制度及外勞核配比率係基於各產業缺工狀況與產業關聯程度整體考量訂定，故建議外勞核配比率維持為 20%，並持續視磚窯業外勞引進情形，再行檢討。
- (6) 考量外勞發生行蹤不明之原因，可能源自外勞、雇主、委任之仲介公司、海外選工、工作環境、勞動條件以及管理方式等，就業服務法修正放寬外籍勞工行蹤不明之遞補等待期，將雇主所聘產業外勞行蹤不明遞補等待期，由原查獲後始得遞補，縮短為 6 個月，惟縮短遞補等待期規定，有外勞發生行蹤不明道德風險，衍生外勞人數快速增加，影響國人就業權益等負面效應，維持一定等待期有其必要。另依就業服務法第 58 條規定，外勞遞補以補足原聘僱許可期間為限，原聘僱許可所餘期間不足 6 個月，不予遞補，雇主原聘僱許可所餘期間不足 6 個月，應重新申請招募許可，若雇主需聘僱外勞期間為 3 年，亦建請重新申請招募許可；另為檢視雇主

是否符合聘僱外勞之資格條件，遞補許可期滿需重新評估雇主聘僱外國人之資格條件，鑑於考量定期檢視雇主聘僱外勞資格，暫不建議重新起算外勞遞補期間。

**決議：**

- (1) 請經濟部工業局提供車體製造業及磚窯業招募本國勞工之薪資、工時與缺工情況，提送本小組會議討論。
- (2) 請經濟部工業局與本部勞動力發展署未來視整體製造業缺工情況，適時通盤檢討外勞核配比例。

**玖、臨時動議**

**拾、散會：下午5時**

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  | 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              | 請經濟部、教育部與本澤部透過副首長協商平台委員會議，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) | 本案業已召開「經濟部、勞動部與教育部跨部會小組第 3 次會議」，邀請經濟部、教育部、國家發展委員會等單位，就產業缺工等議題開會研議並持續辦理後續事宜。 | 解除列管    |
| 二  | 20 | 建請將磚窯業外勞核配比例提高至 25%。    | 何語委              | 請本部勞動力發展署將磚窯業之外勞核配比率(納入今年度中委託研究計畫併同檢討民評估，並後續俟委託研究完成後，國併同研究結 | 本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組)      | 中華民國全國工業總會已於本次提案討論(併討論提案四、五六)。  | 討論後解除列管 |



| 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 |
|----|----|---------------------------------|--|---------------------|--|------|
|    |    |                                 | 工業、政策建議及與經濟總局共同研商檢討)共識，提送本小組會議討論。                |                     |  |      |
| 三  | 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。 | 陳請本部勞動正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。台灣區電機電子工業同業公會) | 本部勞動(力發展署(跨國勞動力管理組) | 一、經立法院104年9月18日三讀通過修正就業服務法第52條，增列外籍家庭看護工經專業訓練或自學立現，符合主管機關所定資格，在臺工作年限可延長至14年。惟製造業等其他業別外勞，仍維持現行在臺12年年規規定，且保留外勞聘僱期滿需出國至少1日規定(即維持該規定)。二、本部已規劃「外籍家庭看護工延 | 繼續列管 |

| 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 |
|----|----|----|------------------|----|---------|---|------|
|    |    |    |                  |    |         | <p>長工作年限評點<br/>         機制」，如外籍<br/>         家庭看護工在臺<br/>         達12年，無違反<br/>         我國法令情節重<br/>         大，由雇主提出<br/>         申請工作招募許<br/>         可或聘僱許可時，<br/>         該外籍家庭看護<br/>         工經語言能力、<br/>         工作技能、學歷、<br/>         特殊表現等項目<br/>         評分，累計加總<br/>         達60分以上，即<br/>         可延長年限至14<br/>         年，後續將儘速<br/>         完成相關法規與<br/>         配套作業，配合<br/>         總統公布日實施。</p> <p>三、另為解決中長期<br/>         國內基礎技術人<br/>         力不足及基層勞<br/>         動力短缺之問題，<br/>         依行政院跨部會<br/>         研商共識，刻正<br/>         由國家發展委員<br/>         會與本部研議建</p> |      |

| 案號 | 會議      | 案由                    | 報告單位 / 提案委員 (單位)<br>結論 | 主(協)辦單位      | 執行情形  | 管考意見 |
|----|---------|-----------------------|------------------------|--------------|---|------|
|    |         |                       |                        |              | <p>立外籍基礎技術人才評點機制，規劃如外勞符合產業勞動力缺口，在臺已達法定最長工作年限，符合一定資格者，採配額評點制度，由雇主提出申請，予以特殊聘僱許可；且未來外勞如取得特殊聘僱許可後，符合相關規定即可申請永久居留或歸化。預定 105 年底前完成訂定外籍技術人力引進人數及資格條件、勞動法規修正及建立配額評點制度，並於 106 年開始受理外籍技術人力申請。</p> |      |
| 四  | 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。 | 請農委會與怡本會持續透過跨部會解       | 農委會 (本部勞動力發展 | 1、由本部與農委會建立合作平台，召開協調會報，   | 繼續列管 |

| 案號 | 會議 | 案由 | 報告單位 / 提案委員 (單位)                                   | 主(協)辦單位                              | 執行情形   | 管考意見 |
|----|----|----|--|--------------------------------------|--|------|
|    |    |    | <p>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。</p> <p>農業委員會)</p> | <p>署(就業服務組、訓練發展組、創新中心、跨國勞動力管理組))</p> | <p>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。</p> <p>2、本部已依研商解決農業缺工問題平台會議決議，與農委會合作建立「台灣就業通」之「農業專區」，加入農友經驗及農委會相關資訊，促使民眾對農產業有較深認識，進而加速求職求才訊息流通。並運用全國350餘個就業服務據點協助農產業人才招募。</p> <p>3、農委會為協助紓解農業季節性人</p> |      |

| 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 |
|----|----|----|------------------|----|---|------|------|
|    |    |    |                  |    | <p>力需求，辦理農業人力活化計畫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，104年提供120名學生暑期農業見習；84名參加農場體驗；371人參加暑假農業打工。</p> <p>4、另為舒緩農業缺工情形，本部研擬農業就業獎助試辦計畫，以協助地方政府結合民間團體資源提案，擔任用人與派工單位，組織農務團投入農事生產，舒緩農業季節性缺工現象。</p> <p>5、有關農業人才之培育，本部提供職訓措施如下：</p> |      |      |

| 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 |
|----|----|----|------------------|----|--|------|------|
|    |    |    |                  |    | <p>(1) 依區域產業發展及就業市場需求，以自辦、委辦或補助等方式辦理就業導向之職業訓練，提升失業民眾就業技能，促進就業並於103年辦理農業相關職前及青年訓練(如精緻農業生機植栽技術、農產品加工應用、有機蔬果栽種及農藝作物栽培及行銷等)，共計104班，訓練2,847人，104年目前預計辦理農業相關之職前訓練班級共計50班，訓練1,470人(因部分班級尚於進行招標作</p> |      |      |

| 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 |
|----|-------|-------------------------------|--|-------------------|---|------|
|    |       |                               |  |                   | <p>業，故後續將依作業期程陸續開辦)。</p> <p>(2) 另用人單位如有個別化需求之人力，本部亦提供產訓合作專班、推動事業單位辦理職前培訓計畫及青年就業旗艦計畫等相關訓練措施，以積極補充業界所需人力。</p> |      |
| 五  | 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。 | 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 | 本部勞動發展署(跨國勞動力管理組) | 1、本部104年2月針對家中有65歲以上老人的家庭辦理電話調查及104年5月針對本國照顧服務員結訓學員辦理電話調查，並於104年3月24日邀集專家學者及相關團體召開座談會，已於104                 | 解除列管 |

| 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  |
|----|----|-------------------------|---------------------------------------|---------|---|-------|
|    |    |                         | 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。 |         | 年 6 月完成相關就業影響及性別影響評估。<br>2、為滿足國人需求，考量現階段長照發展量能不足，在不影響本國勞工就業之前提下，放寬外籍看護工申請資格，爰本部已於 104 年 8 月 6 日修正發布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 22 條規定，放寬 85 歲以上有任一項目失能，即可申請外籍看護工。 |       |
| 六  | 22 | 因應固臺投資方案研議調整製造業外勞核配措施案。 | 請經濟部工業局依各次振業中央及地方委員相關會議意見與本委員意見及      | 經濟部工業局  | 經濟部將持續評估本方案內容後再作修正並適時提送跨國勞動力政策協商諮詢小組討論。   | 解除，列管 |



| 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 |
|----|----|-------------------------|---|-------------------------------------|--|---------|------|
|    |    |                         |   | 經行政院審議結果，配合部調整修正本工方案內容後業再適時提送局本小組討論 |  |         |      |
| 七  | 22 | 建請同意屠宰業全面僱用外籍勞工案。       | 方同意開放屠宰業引進外勞，惟有關委屠宰業之外勞核配比率(合理勞動條件及就業安定費數額，院請農委會農商勞動部業再另案提送委下次會議討論。 | 農委會(本部勞動力發展署(跨國勞動力管理組))             | 農委會及勞動部業參考第22次諮詢小組會議之委員意見，已商規劃屠宰業之外勞核配比率、合理勞動條件及就業安定費數額，將於本次會議討論提案一進行討論。 | 討論後解除列管 |      |
| 八  | 22 | 建請同意乳牛飼育業依就業服務法引進農業外勞案。 | 方考量乳牛飼育業之工作環境、工作時間特殊性本國人較不  | 農委會(本部勞動力發展署(跨國勞動力管                 | 農委會業參考第22次諮詢小組會議之委員意見，提送乳牛飼育業僱用外勞試辦方案就開放對象應具有一                           | 討論後解除列管 |      |

| 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   |
|----|----|-------------------------|---|---------|--|--------|
|    |    |                         | <p>(願從事，惟<br/>行多屬家庭式<br/>政經營者，未<br/>院具管理能力<br/>農請農委會參<br/>業考本小組委<br/>委員意見，提<br/>員送乳牛飼育<br/>會業僱用外勞<br/>)試辦方案，<br/>對於開放對<br/>象應具有一<br/>定經營規模<br/>可提供勞保<br/>健保且需善<br/>盡外勞管理<br/>責任，並包<br/>含開放試辦<br/>引進外勞人<br/>數與本國勞<br/>工就業影響<br/>人數，提送<br/>下次會議討<br/>論。</p> | 理組))    | 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等項，將於本次會議討論提案二進行討論。 |        |
| 九  | 22 | 建請同意「食用菌菇類栽培業」得聘僱農業外勞案。 | 方考量食用菌菇類栽培業丹之工作環境   | 農委會     | 本案執行情形同案號四；另為蒐集農糧產業勞動力不足之意見  | 討論後解除列 |

| 案號 | 會議 | 案由                                       | 報告單位 / 提案委員 (單位)<br>結論   | 主(協)辦單位 | 執行情形  | 管考意見    |
|----|----|--|--|---------|---|---------|
|    |    |  | <p>及勞動條件<br/>員仍需進一步<br/>(提升，且當<br/>行前未有社會<br/>政共識，應優<br/>院先鼓勵本國<br/>農勞工投入從<br/>業事該行業工<br/>委作，勞動部<br/>員將持續與農<br/>會委會洽商促<br/>)進本國勞工<br/>就業，食用<br/>菌菇類栽培<br/>業暫不開放。</p> |         | <p>及彙整社會共識，農委會分別於103年10月21日、11月11日、12月17日及104年2月11日、7月9日、7月14日辦理食用菌菇、果樹、茶、蘭花產業之座談會，邀請勞動部、市縣政府及相關農產業團體代表說明僱用農糧產業勞動力之雇主責任及聘僱外籍勞工之相關規定，並進一步彙整產業意見，於不影響國人就業機會前提，以補充性勞力之概念，嚴謹評估引進外勞之利弊及需求，研擬食用菌菇類、蘭花、果樹與茶等產業需工評估報告，已提送本次會議討論提案三討論。</p> | 管       |
| 十  | 22 | <p>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。</p> | <p>方考量花卉栽培業(蘭花)之交通因素及勞動條件</p>  | 農委會     | 同案號九。   | 討論後解除列管 |

| 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    |
|----|----|------------------------------|--|---------|-------|---------|
|    |    |                              | <p>員仍需改善，(且當前未有社會共識，政應優先鼓勵本院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。</p>      |         |       |         |
| 十一 | 22 | <p>建請同意「茶與果樹栽培業」得聘僱農業外勞。</p> | <p>施考量茶與果樹栽培業非屬長期性缺工產業，且委員當前未有社會共識，應行優先鼓勵本院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</p> | 農委會     | 同案號九。 | 討論後解除列管 |

| 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    |
|----|----|--|--|------------|--------------------------------|---------|
|    |    |  | )與果樹栽培育暫不開放。                           |            |                                |         |
| 十二 | 22 | 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。 | 何中華民國全國工業總會將提案送下次本組會議討論。<br>中華民國全國工業總會 | 中華民國全國工業總會 | 中華民國全國工業總會已於本次提案討論（併討論提案四、五六）。 | 討論後解除列管 |

附件 2-1、外勞在臺人數統計(104 年 8 月底)

| 類別   | 開放項目別   | 103 年 8 月 | 104 年 8 月 | 與去年同期比較 |         |
|------|---------|-----------|-----------|---------|---------|
|      |         |           |           | 增減      | %       |
| 產業外勞 | 製造業     | 298,454   | 341,093   | 42,639  | 14.29%  |
|      | 重大投資製造業 | 3,364     | 1,579     | -1,785  | -53.06% |
|      | 一般製造業   | 295,090   | 339,514   | 44,424  | 15.05%  |
|      | 營造業     | 4,239     | 6,530     | 2,291   | 54.05%  |
|      | 重大公共工程  | 3,663     | 6,082     | 2,419   | 66.04%  |
|      | 重大投資營造業 | 506       | 414       | -92     | -18.18% |
|      | 一般營造業   | 70        | 34        | -36     | -51.43% |
|      | 外籍船員    | 9,729     | 9,814     | 85      | 0.87%   |
|      | 小計      | 312,422   | 357,437   | 45,015  | 14.41%  |
|      | 社福外勞    | 外籍看護工     | 213,023   | 222,976 | 9,953   |
| 外籍幫傭 |         | 2,118     | 2,096     | -22     | -1.04%  |
| 小計   |         | 215,141   | 225,072   | 9,931   | 4.62%   |
| 合計   |         | 527,563   | 582,509   | 54,946  | 10.42%  |

附件 2-2、外國人在臺人數與本國就業人數比率

| 時間         | 外勞人數(千人) |     |    | 本國就業人口(千人) | 外國人與本國就業人口比率 |        |       |
|------------|----------|-----|----|------------|--------------|--------|-------|
|            | 產業類      | 社福類 | 白領 |            | 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% |
| 104 年 5 月底 | 349      | 228 | 29 | 11,179     | 3.12%        | 2.04%  | 0.26% |

|         |     |     |    |        |       |       |       |
|---------|-----|-----|----|--------|-------|-------|-------|
| 104年6月底 | 352 | 227 | 29 | 11,185 | 3.18% | 2.03% | 0.26% |
| 104年7月底 | 355 | 225 | 29 | 11,211 | 3.17% | 2.01% | 0.26% |
| 104年8月底 | 357 | 225 | 29 | 11,230 | 3.1%  | 2.03% | 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<br>比率<br>(本國製造業<br>就業人數) | 營造業外<br>勞比率<br>(本國營造<br>業就業人<br>數) | 外籍船員<br>比率<br>(本國農<br>林、漁、<br>牧業就業<br>人數) | 機構及外展<br>外籍看護工<br>比率<br>(本國醫療<br>保健社會工<br>作服務業就<br>業人數) | 家庭外籍<br>看護工比<br>率<br>(本國其他<br>服務業就<br>業人數) | 外籍幫傭<br>比率<br>(本國其他<br>服務業就<br>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 | 10.58%(3019)                   | 0.56%(892)                         | 1.87%(553)                                | 3.04%(435)  | 37.79%(546)                                | 0.40%(546)                          |
| 104年2月 | 10.55%(3017)                   | 0.58%(894)                         | 1.87%(554)                                | 3.05%(436)  | 38.34%(544)                                | 0.40%(544)                          |
| 104年3月 | 10.74%(3021)                   | 0.63%(891)                         | 1.88%(556)                                | 3.07%(434)  | 38.51%(547)                                | 0.40%(547)                          |
| 104年4月 | 10.87%(3020)                   | 0.67%(894)                         | 1.89%(554)                                | 3.09%(436)  | 38.93%(545)                                | 0.41%(545)                          |
| 104年5月 | 10.99%(3021)                   | 0.69%(892)                         | 1.81%(552)                                | 3.09%(436)  | 38.79%(544)                                | 0.37%(544)                          |
| 104年6月 | 11.08%(3024)                   | 0.72%(890)                         | 1.89%(554)                                | 3.09%(437)  | 38.72%(545)                                | 0.37%(545)                          |
| 104年7月 | 11.16%(3029)                   | 0.72%(894)                         | 1.79%(558)                                | 3.1%(440)   | 38.79%(544)                                | 0.37%(544)                          |
| 104年8月 | 11.1%(3033)                    | 0.68%(897)                         | 1.87%(557)                                | 3.1%(439)   | 38.35%(545)                                | 0.38%(545)                          |

附件 2-4、外國專業人員有效聘僱許可人數(104 年 8 月底)

| 時間        | 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 |
| 104 年 5 月 | 15,671 | 5,145 | 2,829 | 2,291  | 1,682   | 1,412 | 53       | 29,011 |
| 104 年 6 月 | 16,046 | 5,218 | 3,241 | 2,258  | 1,972   | 1,972 | 57       | 30,232 |
| 104 年 7 月 | 16,361 | 5,336 | 3,011 | 2,251  | 1,450   | 2,075 | 56       | 30,623 |
| 104 年 8 月 | 16,169 | 5,109 | 2,088 | 2,255  | 1,450   | 1,538 | 56       | 28,665 |