

收費率分別為 9.5%及 10%，其後每 2 年調高 0.5%至 12%)，所應達成之相對投資報酬率水準需至 20.6%，然勞工保險基金近 5 年(102 至 106 年)平均收益率為 4.62%，顯示基金財務缺口尚難端賴投資運用績效獲得改善。又投資整體綜效易受全球經濟局勢影響，勞動基金運用局雖積極掌控投資風險，降低市場震盪衝擊，惟 109 年受新型冠狀病毒肺炎(CDVID-19)疫情持續擴大影響，美國與歐洲等主要經濟體活動愈趨嚴峻，金融市場大幅波動，截至 109 年 2 月底止，勞工保險基金績效收益率為負 3.47%，投資損失達 252 億餘元，倘保費收支持續失衡、投資績效未能提升，將擴大基金財務缺口，致基金累積餘額快速下降。另依前揭 107 年度「勞工保險普通事故保險費率精算及財務評估」精算評估報告，如維持現行費率調整機制及給付制度，首次基金累積餘額出現負值年度係 115 年，勞動部為配合政府推動國家年金改革，研擬勞工保險條例部分條文修正草案，前經行政院院會於 106 年 3 月 30 日審查通過送請立法院審議，惟第 9 屆立法委員任期屆滿不續審退回。考量原改革方案對基金財務狀況改善有限【依前揭 107 年度精算評估報告，年金改革方案首次基金累積餘額出現負值年度，將由 115 年延後至 117 年(延後 2 年)】，該部刻正參酌各界意見重新調整年金改革方向及研擬新草案，並於完成立法前，經行政院核定，先於該部 109 年度預算撥補勞工保險局作業基金 200 億元，以延緩基金財務惡化情況等。按勞工保險係屬確定給付制採不足額提撥政策，每年度收取之保費收入，除支付當年度給付支出外，尚需針對當年度保險年資所產生之未來退休給付義務提存準備，因現行制度設計肇致保險費提撥比率及基金提存比率偏低，衍生基金財務失衡、準備金提撥不足之風險，政府撥補 200 億元短期雖能挹注財務缺口，惟仍無法改善日趨惡化之財務結構。經建請勞動部綜合考量政府財政狀況、人口結構轉變等層面問題，加速研謀推動勞工保險年金制度之改革，以增進財務效能，並保障勞工老年經濟安全。據復：將就各界意見，邀集學者專家共同研議，重新研擬具體改革方向，並與社會溝通討論，提出具體可行方案。另賡續推動勞工保險年金制度修法，惟於年金改革制度完成前，考量政府有穩定制度運作之責，前報經行政院同意，已於 109 年 2 月 11 日撥補 200 億元挹注勞工保險局作業基金，並透過下列作為，確保制度穩定運作：1. 每 3 年定期辦理精算作業及密切關注勞工保險老年給付申請情形，以隨時掌握勞工保險財務動態；2. 平日透過加強辦理催保、投保薪資查核工作，及建立給付審查機制，有效防杜弊端；3. 衡酌市場情勢，運用靈活投資策略，並落實基金風險管理，以創造基金長期穩健收益。

(二) 家事移工非勞動基準法適用對象，相關專法亦尚未制定，權益保障未臻完備，允宜研謀改善，以符經濟社會文化權利國際公約意旨；另保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約尚未國內法化，亦宜積極推動辦理，以落實移工人權保障。

聯合國為實踐世界人權宣言之內容，於 1966 年 12 月 16 日第 21 屆聯合國大會決議通過公

民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（下稱兩公約），另通過消除一切形式種族歧視國際公約（1965年12月）、消除對婦女一切形式歧視公約（1979年12月）、禁止酷刑及其他殘忍、不人道或有辱人格之待遇或處罰公約（1984年12月）、兒童權利公約（1989年12月）、保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（1990年12月）、身心障礙者權利公約（2006年12月）及保護所有人免遭強迫失蹤國際公約（2006年12月）等（下稱9大核心人權公約）。經查上揭人權公約與移工有關部分主管機關之推動落實情形，核有下列事項：

1. **家事移工非勞動基準法適用對象，相關專法亦尚未制定，權益保障未臻完備：**政府為實施兩公約，健全人權保障體系，於98年4月22日制定公布公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，依該施行法第2條規定，兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。按經濟社會文化權利國際公約第7條規定，公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，暨確保休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬等；同公約第10條規定，公約締約國確認母親於分娩前後相當期間內應受特別保護，工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假等。經查國內自78年專案開放引進產業移工，嗣於81年5月制定公布就業服務法，擴大引進產業及社福移工，據勞動部統計，截至108年底止，移工人數計71萬8,058人，包括產業移工45萬6,601人，社福移工26萬1,457人（含養護機構看護1萬5,281人、家庭看護24萬4,379人、家庭幫傭1,797人）。其中產業及養護機構看護移工，係屬勞動基準法及勞工保險條例之適用對象，有關經濟社會文化權利國際公約揭示之工作條件、休假、工資、女性分娩等相關權益，受法律保障，且較為完備；至家庭看護及幫傭移工（下合稱家事移工）部分，因工作環境、型態、時間等較特殊，爰無勞動基準法之適用（本國家庭看護及幫傭亦然）。勞動部為強化家事勞工（含移工）權益保障，前於100年3月研擬家事勞工保障法草案，102年9月將草案陳報行政院續行審議，嗣行政院以須配合長期照顧制度之推動等情由，於105年2月退回再行檢討研議，惟截至109年3月底止，該部暫無研擬草案之規劃，現階段主要係透過家事勞工保障專案小組定期邀集專家、學者召開會議，研議家事勞工之權益保障相關措施。復查家事移工因無勞動基準法之適用，非勞工保險條例強制納保對象，相關專法亦尚未制定，不利經濟社會文化權利國際公約所揭櫫權利保護事項之落實，舉如：(1)在確保休假權益方面：勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。據美國在台協會（American Institute in Taiwan）「國際宗教自由報告：2018年臺灣部分」所載，我國並未保障家事移工每周1日之休假，致無法參加宗教禮拜儀式，其中以25萬餘名主要來自印尼及菲律賓之家事移工特別顯著。另據勞動部108年外籍勞工管理及運用調查報告（資料日期：108年6月），106年6月、107年6月及108年6月，家庭看護移工假日「都有放假」之比率分別為11.7%、11.2%、11.4%，不無偏低。勞動部雖自107年12

月 1 日起與衛生福利部共同推動「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」(108 年度就業安定基金計補助衛生福利部 385 萬餘元)，作為家庭看護移工休假時之配套措施；衛生福利部復於 108 年 9 月 24 日起放寬適用對象，取消須「被照顧者獨居」或「主要照顧者 70 歲以上」之限制，估計受益人數將達 17 萬 9 千餘人等，惟據勞動力發展署統計，截至 108 年底止，使用此項服務人數僅 1,800 人(約占估計人數 1%)，對保障家庭看護移工休假權益之助益仍屬有限。(2) 在分娩前後應受特別保護方面：勞動基準法第 50 條規定，女工分娩前後應停止工作，給予產假 8 星期，受僱工作 6 個月以上者，停止工作期間工資照給(未滿 6 個月者減半發給)；又性別工作平等法第 15 條規定，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期，期間薪資之計算，依相關法令之規定等。據內政部移民署統計，自 96 年 1 月至 108 年 6 月底，非本國籍新生兒通報計 9,381 人，其中屬移工生母失聯或身分不詳者計 754 人；勞動部為安置移工所生非本國籍無依兒少，以生母失聯或已出國為條件，由就業安定基金補助衛生福利部辦理安置事宜(108 年度補助 438 萬餘元)，106 年 6 月至 108 年底計補助 42 人等，顯示移工在臺期間妊娠分娩情形尚非罕見。家事移工雖適用性別工作平等法，然因未適用勞動基準法，致雇主非勞動檢查對象，又移工訪視員之訪視項目主要為聘僱關係、生活照顧等與就業服務法相關之管理事項，亦難主動發現雇主是否依性別工作平等法規定，給予妊娠分娩家事移工福利保障；另實務上縱使有產假 8 星期，惟「產假期間薪資」亦無性別工作平等法所稱「相關法令」可據以計算，且家事移工妊娠後若與雇主協議終止契約，因無勞動基準法適用，雇主亦毋須強制發給資遣費等，皆易使妊娠分娩家事移工之權益受損。(3) 在確保公允工資方面：勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。同法第 24 條規定，延長工時在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工時在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。經查家事移工之基本工資，係由我國與移工來源國召開會議研商，自 104 年 9 月 1 日起調整為 1 萬 7,000 元(雇主須免費提供膳宿)，雖低於同期間勞動基準法之基本工資 2 萬 8 元，惟適用勞動基準法之產業移工，多須再扣除約 3 至 4 千元膳宿費，爰兩者薪資水準差異不大。惟延長工時(俗稱加班費)部分，經搜尋數家私立就業服務機構(俗稱仲介公司)網站，家事移工加班費計算方式為月薪 1 萬 7,000 元除以 30 日，每日僅 567 元(每月 4 至 5 日)，未如適用勞動基準法之產業移工加班費係按平日每小時工資加成等規定計算。又勞動基準法之基本工資已由 104 年 7 月 1 日之 2 萬 8 元調整為 109 年 1 月 1 日之 2 萬 3,800 元(漲幅 18.95%)，惟家事移工之月薪自 104 年 9 月起即未調整，家事移工現行基本工資似未盡公允。(4) 在社會保險相關保障方面：據勞動部 108 年外籍勞工管理及運用調查報告(資料日期：108 年 6 月)所載，106 年 6 月、107 年 6 月及 108 年 6 月家庭看護移工辦理勞工保險之比率分別為 18.02%、18.64%及 17.59%，顯示超逾 8 成家庭看護移工因無加保而無法請領勞工保險之生育、傷病、失能、職災醫療等給付，家庭看護移工之保障仍有欠足。經函請勞動部強化保障家

事移工權益之相關政策，並就權益促進配套措施仍未臻完善部分，研謀精進。據復：(1) 落實移工休假權益部分，為使聘僱外籍家庭看護工之雇主知悉「擴大外籍看護工家庭使用喘息服務」，將持續運用廣播等多元管道推廣，以強化外籍家庭看護工休假權益，另持續透過跨部會會議建議衛生福利部放寬適用對象，以保障移工休假權益；(2) 確保公允工資部分，印尼政府針對家事移工近年來與基本工資之薪資差距，前提出調整家事移工薪資之建議，於108年11月28日臺印勞工事務工作層級會議，研商調整措施，惟雙方對薪資調整幅度及實施時間仍未有共識，將於109年續與印方洽商（因新型冠狀病毒肺炎疫情而暫緩），另將在保障家事移工薪資權益之目標下，兼顧雇主經濟負擔能力，與各移工來源國賡續透過正式雙邊會議進行磋商；(3) 為保障外籍家事移工權益，已從政策面、法制面、執行面，採取包括設置申訴專線、入國關懷訪視機制、生活管理措施等，期保障家事移工在臺工作與生活權益等。

2. 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約尚未國內法化：政府為積極落實9大核心人權公約，促進人權保障，自兩公約施行法於98年12月10日起施行以來，截至109年3月底止，已另制定公布消除對婦女一切形式歧視公約施行法（101年1月1日施行）、兒童權利公約施行法（103年11月20日施行）、身心障礙者權利公約施行法（103年12月3日施行），惟保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約（下稱移工公約）則尚未國內法化。經查，移工公約旨在以超越國內法之國際公約形式保障移工之權利，包含基本人權、司法權、勞動條件、居留居住、教育文化、社會福利保障等，並以「國民待遇」對待移工，而非「最低基準（minimum standards）」，爰移工公約國內法化將影響國內諸多層面政策。勞動部為推動移工公約國內法化，經召開跨部會、專家學者等會議，請相關機關檢視業管之國內法規與移工公約落差情形，是否須保留個別條款以排除對我國適用，暨討論推動移工公約國內法化之政策限制及後續衝擊等，並於107年12月19日函報行政院擬加入移工公約。案經行政院召開會議初步審查，請勞動部再行檢視移工公約正體中文譯本部分條文正確性，以符我國法律用語及國際慣例，另請該部洽請相關機關就保留條文之原意評估保留必要性等。該部為辦理移工公約檢視作業，已於108年7月15日函請相關機關充分瞭解移工公約意涵，協助釐清業管條文保留之妥適性及必要性；另考量移工公約條文涉及刑事訴訟程序、稅捐法規、移民法規等專業領域，已於108年9月24日函請相關機關依其職掌法規，協助檢視並提出移工公約正體中文譯本修正建議，並於109年2月24日召開移工公約正體中文譯本修正及個別條款聲明第1次研商會議等。惟截至109年3月底止，仍尚在審慎評估並尋求社會共識，依專家、學者及相關機關建議意見據以調整移工公約正體中文譯本文字，以配合國家人口政策、移民政策及勞動力政策等。經函請勞動部積極辦理，儘速完成國內法化，以落實移工人權保障。據復：移工公約國內法化一事經多次跨部會會議研商，仍有12條條款尚待評估保留之妥適性及必要性，避免提出與移工公約目的及宗旨相抵觸之條款。又已於109年2月24日召開移工公約正體中文譯本修正及個別條款聲明第1次研商會議，

賡續參依專家學者及移工關懷團體意見，基於國家政策推動及國際人權保障之價值，從國家長期經濟發展目標、勞動力發展、國家承载力、社會福利資源合理分配、可能衍生之後續社會衝擊影響等面向，續予推動公約國內法化等。

(三) 「外籍勞工聘僱警戒指標」調整後仍無法轉化為外籍移工「每年得引進總人數」，國內因產業及社福需求，移工人數逐年攀升；另就業服務法修法後衍生私立就業服務機構收受不正利益，且現行有關移工生活權益照護規定未臻完善，允宜研謀改善並加強查察，俾保障移工權益。

政府於 78 年專案開放引進產業移工來臺工作，移工在臺人數逐年累增，截至 108 年底止，已達 71 萬 8,058 人。依據就業服務法第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，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；同法第 52 條第 3 項規定，聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標（下稱警戒指標），由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。勞動部為適時調整跨國勞動力引進政策，成立跨國勞動力政策協商諮詢小組；勞動力發展署為加強查察與管理移工、雇主及私立就業服務機構，108 年度計補助地方政府 2 億 3,100 萬餘元，聘用人員辦理轄區僱用移工雇主及私立就業服務機構之訪查，暨查察未經許可工作之移工等業務。經查警戒指標之擬定、移工之聘僱及管理情形，核有下列事項：

1. 「外籍勞工聘僱警戒指標」調整後仍無法據以轉化為外籍移工「每年得引進總人數」，未能發揮警戒及調節移工政策之功能：勞動部業依「目的性」、「關聯性」、「資料可及性」及「產業移工與社福移工分流」等 4 項原則，參酌學者專家意見後擬定 12 項警戒指標項目，並分別於跨國勞動力政策協商諮詢小組第 26 次（106 年 3 月 31 日）及第 27 次（107 年 3 月 30 日）會議，報告警戒指標 104 年（含 105 年上半年）及 105 年（含 106 年上半年）數據。該部嗣為通盤檢討警戒指標項目妥適性，於 107 年 12 月 18 日召開「檢討外籍勞工聘僱警戒指標項目會議」，調整為 19 項警戒指標項目（表 2），並經跨國勞動力政策協商諮詢小組第 29 次（108 年 6 月 26 日）會議確認後，於第 30 次（109 年 2 月 25 日）會議報告 106 及 107 年警戒指標數據，惟該次會議結論為持續檢視 108 年數據變化，適時檢視移工政策妥適性等，尚無法將警戒指標轉化為明確之「每年得引進總人數」。據勞動力發展署說明，因少子化等因素，產業界連年處於缺工狀態，確有移工之需求；又如訂定引進總人數上限，則須分配各產業間之額度，實務上操作不易，且恐導致確有需求者無法聘僱移工情形等，爰現行聘僱移工（藍領部分）人數係依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辦理，以移工人數最多之製造業及家庭看護為例，前者聘僱人數上限係雇主聘僱本國員工之特定比率，後者則符合特定條件（如：特定身心障礙重度等級項目之一，或經醫療機構專業評估等）則可聘僱等，