

移工自由轉換雇主之限制規範與檢討^{*}

邱羽凡^{**}、宋庭語^{***}

摘 要

臺灣自 1992 年制定就業服務法以來，對於白領與移工（藍領外籍工作者）給予不同規範，為了確保國人之就業機會，政府對於移工採行聘僱許可制，嚴格控管移工名額，並對其來臺工作期間年限、跨業轉換進行限制，並僅能訂立定期契約，於期滿前轉換工作方面採取「原則禁止，例外許可」規定，僅允許移工於符合就業服務法第 59 條所訂 4 款情形或合意接續聘僱下申請期滿前轉換雇主或工作，在自由轉換雇主上，產生充滿階級主義色彩的「白領從寬、藍領從嚴」差異管制結果。在法規適用上，因移工常因難以取得不可歸責於自己之證據而無法適用轉換程序，或是受到轉換期間的限制而冒著逾期未被新雇主聘僱而遭遣返回國之風險，形同不具有轉換雇主之自由。準此，本文首先就移工轉換雇主或工作之法規範與政策變遷為介紹，說

^{*} 本文部分初稿曾發表於「法律與社會之對話——移工勞權保障與政策研討會」，國立交通大學文化研究國際中心、國立交通大學科技法律學院、國立交通大學社會與文化研究所、亞際文化研究碩士學位學程主辦，2019 年 11 月 17 日。本文感謝與談人國立中正大學勞工系劉黃麗娟副教授以及與會者台聯大系統文化研究國際中心陳炯志博士後研究員、桃園市群眾服務協會移工服務暨庇護中心汪英達主任、桃園市家庭看護工職業工會黃姿華秘書長暨台灣國際勞工協會吳靜如研究員之討論建議，以及二位匿名審查惠賜之寶貴意見，惟一切文責當由作者自負。

^{**} 國立交通大學科技法律學院副教授；德國哥廷根大學法學博士。

^{***} 國立交通大學科技法律研究所碩士。

投稿日：2020 年 2 月 4 日；採用日：2020 年 4 月 7 日。

明其轉換路徑主要可分期滿前不可歸責於移工事由、合意轉換以及期滿轉換為三種，並分析此三種轉換路徑於實務上之適用與所生困境，以及就業服務法規範已與國際勞工組織於 1975 年通過「第 143 號移工濫用限制及平等機會與待遇促進公約」，以及聯合國大會於 1990 年通過的「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」對於移工職業自由之保障相悖，本文認為若欲維持補充性與暫時性之外籍勞工政策原則，而限制移工應訂立定期契約，惟為兼顧政策目的與移工人權，至少應在目前的定期契約框架下，放寬移工終止原契約、轉換新雇主之權利，而不應以就業服務法第 53 條與第 59 條為嚴苛之限制。長遠之改革應從現行之客工制度逐步朝向移工制度，走向移工得自由轉換雇主的修法方向前進。

關鍵詞：移工、客工、就業服務法第 59 條、轉換雇主、人力仲介

Cite as: Special Issue, NCTU L. REV., December 2020, at 1

A Study on Employment Transfer Regulations of Migrant Workers

Yu-Fan Chiu^{*}, Ting-Yu Sung^{**}

Abstract

The Employment Service Act was designed to regulate white-collar and migrant workers (blue-collar migrant workers) in different ways since it was enacted in 1992. In order to protect nationals' employment opportunities, the government adopts an employment permit system to control the number of migrant workers strictly, restricting their working period and signing fixed term contracts, maintaining the same type of job in their original industry when job transferring. Also, the government prohibits blue-collar migrant workers from applying to transfer jobs before the expiry of employment, unless they meet four requirements of Article 59 of the Employment Service Act. However, blue-collar migrant workers often face difficulty to meet these four requirements. Besides, Employment Service Act also sets a period limit for employment transferring and the government controls the number of migrant workers, which makes it more difficult for migrant workers to transfer. Many migrant workers have to take risk of deportation to transferring job within the legal period. These phenomenon shows different level of regulation be-

* Associate Professor, School of Law, National Chiao Tung University, Taiwan; Dr. jur., Göttingen University, Germany.

** LL.M, School of Law, National Chiao Tung University, Taiwan.

tween white-collar and blue-collar migrant workers in Taiwan, which means the latter have no freedom of employment transferring. In Summary, this article introduces regulations and policy changing of shifting to work for a new employer or to engage in new work at first and then explains three ways of employment transferring which includes circumstances not attributable to the employed foreign worker, transferring by consent and expiry transferring. The article then analyses the difficulty of applying to regulations of these three ways in practice. At last, considering the government has not yet follow ILO's Migrant Workers Convention No.143 and ICMW to grant migrant workers freedom of transferring in Employment Service Act, and taking account of supplementary and temporary foreign labor policy purpose and human rights of migrant workers, the article offers short-term and long term suggestion: loosen up restrictions on migrant workers' right to terminate contract and transferring in the short term. Long-term reforms should gradually move from current guest worker system to real migrant worker system, and amend the law to achieve freely transferring in practice.

Keywords: Migrant Worker, Guest Worker, Article 59 of Employment Service Act, Employment Transfer, Labor Broker Agency

1. 前言暨問題意識

臺灣對於藍領外籍工作者之引進源於 1989 年政府推行 14 項重大建設之時，為了補足國內勞動力不足情況，以限業限量和專案方式正式引進第一批非專業術性外籍勞工¹。至 1992 年 5 月 8 日公布施行就業服務法（以下簡稱「就服法」），立法當時於就服法第 41 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。」（現行就服法第 42 條），由此奠定了我國外籍勞工政策的原則——保護國人就業權益、防止外籍勞工變相移民及其製造社會問題，以及不得妨礙產業升級，外國勞動力之引進具有「補充性」與「暫時性」之特徵，以解處理特定產業勞動力不足的問題。為有效管理聘僱外國人或媒介工作之行為，政府於同年陸續頒布雇主聘僱外國人許可及管理辦法、私立就業服務機構許可及管理辦法、就業安定費繳納辦法及就業服務法施行細則，並採取「聘僱許可制」，當時就服法第 42 條規定（現行就服法第 43 條²）：「外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。」政策上並以「限業限量」為原則，政策與規範均是以國家管制與限制為核心³，亦即外籍勞工以客工（*guest workers*）其角色為定位⁴，而不採取移工制度，勞動部於 2020 年 1 月公布的「移工權益維護報告書」⁵仍再次重申此一政策立場，將移工定位

¹ 林國榮、詹火生、馬財專、藍科正，未來十年我國外勞政策變革方向之研究，財團法人國家政策研究基金會委託研究，頁 16（2014）。

² 現行就業服務法第 43 條修訂為：「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工作。」

³ 林佳和，「從國際人權的政治哲學觀談臺灣的外國移工人權——兼論人權、勞動市場、產業競爭力的交錯與衝突」，涉外勞動契約與外籍移工，頁 193（2018）；鄭津津，「我國外籍勞工人權保障問題之研究」，涉外勞動契約與外籍移工，頁 228（2018）。

⁴ 林國榮等，前揭註 1，頁 16。

⁵ 109 年度外籍勞工權益維護報告書，2020 年 1 月修訂，頁 2，勞動部勞動力發展署網站：<https://ws.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>（最後點閱時間：2020 年

為過度性的勞動移民⁶。兩者之差別在於前者（移工制度）係指，一旦外國人獲得於國內之工作許可後，即可自由選擇職業、行業並與雇主商議工作地點與勞動條件；至於後者（客工制度）則對於移工進行數量管制與工作條件之管理⁷。

不過，本文在此所要指出者為，在我國外籍勞工政策的管制思維下，未能對外籍勞工人權保障有周全考量⁸，但法規上對於從事工作類別不同之外國人，具有迥異的勞動政策，採取「白領從寬、藍領從嚴」之雙重標準⁹。就服法第 46 條第一項明定 11 項外國人在臺灣境內得從事之工作類別¹⁰，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 2 條又將上開就服法所列之前六款歸類為「第一類外國人」，將第八款至第十一款歸類為「第二類外國人」¹¹。有學者依照

6 月 2 日)。

⁶ 吳秀照，「層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論」，社會政策與社會工作學刊，第 10 卷第 2 期，頁 31（2006）。

⁷ 王智盛，「我國專技移民及移工之政策與實務」，移民理論與移民行政，頁 405（2016）。

⁸ 林佳和，前揭註 3，頁 193；鄭津津，前揭註 3，頁 228。

⁹ 劉梅君，老虎鉗下的外勞勞動人權：我國外籍勞工勞動人權之探索，行政院國家科學委員會委託研究，頁 7、20（2003）。

¹⁰ 就業服務法第 46 條第一項規定：「雇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：一、專門性或技術性之工作。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，經中央主管機關專案核定者。」

¹¹ 雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 2 條第一款與第二款規定：「本辦法用詞定義如下：一、第一類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款至第六款規定

上開分類，將第一類與第二類外國人分別稱為「白領外籍工作者」與「藍領白領外籍工作者」¹²，又有學者將藍領外籍工作者限縮為就服法第 46 條第一項第八款至第十款之工作者¹³，或是直接以工作無技術性、基層勞動的工作者歸類為藍領白領外籍工作者¹⁴。勞動部勞動力發展署則將從事就服法第 46 條第一項第八款至第十款工作之外國人稱為「外國人才」，但同時將從事同法同條項規範第八款至第十款工作之外國人稱為「外籍勞工」，而非同樣以「外國人才」名之。目前開放外籍勞工得從事之工作為「家庭看護工及家庭幫傭、機構看護工工作、製造工作、營造工作、海洋漁撈工作及屠宰工作」¹⁵（此三類工作類別與內容請參附錄一）。

上述的分類連結到不同的管制政策，對於從事就服法第 46 條第一項第八款至第十款工作之外國人，即以「藍領外籍工作者」稱之者，訂有多項特

工作之外國人。二、第二類外國人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人。」

12 參邱駿彥，外國人聘僱及管理法制研究計畫，行政院勞委會職訓局九十八年委託研究，頁 6（2009）；鄭津津，「外籍勞工之政策與人權保障之檢視」，發表於「監察院第 4 屆人權保障工作研討會」，頁 3（2010）；劉黃麗娟，外籍勞工人權之保障，行政院勞委會職訓局 101 年委託研究，頁 7（2012）。惟文中將白領移工定義為從事就業服務法第 46 條第一項第一至七款工作之外籍勞工。

13 參張鑫隆，「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約與我國看護工之人權保障」，台灣勞工季刊，第 51 期，頁 5-6（2017）；藍科正、林淑慧，「外籍勞工爭議樣態分析：以新北市政府 2008 年 1 月至 2011 年 6 月處理的外籍勞工爭議案紀錄為例」，勞資關係論叢，第 15 卷第 1 期，頁 28（2013）；顧玉玲，「跛腳的偽自由市場：檢析台灣外勞政策的三大矛盾」，台灣人權學刊，第 2 卷第 2 期，頁 99（2013）。

14 參陳正良，「我國外籍勞工政策之探討」，勞工研究季刊，第 100 期，頁 100（1990）；劉士豪，保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究，中華民國職業訓練研究發展中心委託研究，頁 7（2014）。

15 外籍勞工工作資格及規定，勞動部勞動力發展署網站：<https://www.wda.gov.tw/NewsFAQ.aspx?n=9C9CC6640661FEBA&sms=A1CA5B0D37C1A94B>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

別限制規範，首先為移工於臺灣工作期間累計最長限制為 14 年，就服法第 46 條第三項規定：「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。」可知移工於我國工作係簽訂定期契約，且以聘僱許可之期限為勞動契約之期限，又按就服法第 52 條第二項本文規定：「聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為三年。有重大特殊情形者，雇主得申請展延，其情形及期間由行政院以命令定之。」以及同法同條第四項但書規定：「但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，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。」可知移工於我國工作不但簽訂定期契約，且各次延展後最長得計為 12 年，同條第六項則規定外籍家庭幫傭及看護工不得逾 14 年。上述管制乃是呼應外國勞動力的補充性與暫時性定位。

相較對於藍領外籍工作者進行管制各項規範所採取的客工制度，臺灣對於白領外籍工作者雖有第一次工作許可期間以 3 年為上限之限制，然因得申請展延，即就服法第 52 條第一項規定：「聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。」且「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」（就服法第 52 條第四項本文），故於法律未設有展延次數、展延期間、累計工作期間等限制，白領外籍工作者於有繼續聘僱之必要時，即可無限期在臺灣繼續工作，且縱與原雇主間聘僱關係終止，只要在居留期間屆滿前覓得新雇主另訂新約，仍可由新雇主辦理工作許可以繼續在臺灣工作；且白領外籍工作者在臺灣工作期間，就服法僅規定，如需轉換雇主應由新雇主申請許可（就服法第 53 條第一項前段），限制亦只有「受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作」（就服法第 53 條第三項），亦即不得轉換改為從事藍領工作。

承上可知，臺灣移工政策基於外籍工作者從事之工作類型的差異，而有不同的管制規範，此亦被批評為充滿階級主義色彩之外勞政策，學者曾熾芬即指出，臺灣的移民政策將經濟社會地位較高的外籍工作者視為可接受的移民，將來自東南亞國家的非技術性外籍工作者排除於臺灣公民的可能性之外，「外籍勞工／外勞」的命名從來僅針對「藍領外籍工作者」，將其視為臺灣最外圍的他者¹⁶，為避免此一具有歧視性意涵之用語的使用，以下本文將以「移工」（migrant worker）稱呼從事向來被稱為「藍領外籍工作者」的勞工（即從事就服法第 46 條第一項第八款至第十款工作之外國人），此亦是呼應 1990 年由聯合國通過「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」（International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families），其將遷移勞工定義為「於非屬其國民之國家內，而於現在、將來，或已從事於有償活動之人」，亦即移赴他國而受僱之勞工¹⁷。而雖然我國引入白領與藍領外籍工作者之政策目的並不相同，惟為維持外國勞動力「補充性」與「暫時性」定位，在自由轉換雇主上是否亦有「白領從寬、藍領從嚴」之正當理由，本文以下將為進一步之分析，並特別針對白領與藍領工作者之差異性規範為檢討。

¹⁶ 曾熾芬，「誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義」，台灣社會研究季刊，第 61 期，頁 22（2006）；黃馨儀，「台灣外籍家事勞工的『污名化』機制結構——歧視與政策之間的互動關係」，發表於「國立臺灣大學社會學年會」，頁 16（2011）。

¹⁷ 林良榮，「我國『外勞（客工）』的勞動人權與社會保障：兼論勞保條例之適用與檢討」，台灣國際法季刊，第 11 卷第 2 期，頁 54（2014）。

2. 我國移工轉換雇主或工作之法規範與政策變遷

2.1 限制性開放轉換雇主之政策

2.1.1 就業服務法第 59 條之增訂

臺灣轉換雇主或工作之政策與法規演變，乃是承襲政府引進移工所採取聘僱許可制，透過短期補充人力補足勞動力缺口之客工制度。自 1992 年就服法施行以來，即限制移工轉換雇主或工作之自由，當時之就服法第 50 條但書明定：「但受聘僱從事第四十三條第一項第七款至第九款規定工作者，不得轉換雇主及工作。」其立法理由為「從事第四十三條第七款或第九款工作者，為避免其久居及任何人媒介圖利，爰規定不得轉換雇主及工作」（楷體字為本文所加）。而在引進移工長達 10 年後，移工管制政策方於 2002 年 1 月 21 日修正為「原則禁止，例外允許」移工轉換雇主或工作，將原就服法第 50 條規定之但書修正為當時就服法第 53 條第四項但書：「但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」（與現行就服法第 53 條第四項但書相同），並新增就服法第 59 條：「（第一項）外國人受聘僱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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。（第二項）前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」（與現行就服法第 59 條相同）

亦即自 2002 年 1 月 21 日開始，臺灣移工政策允許移工於遇有就服法第 59 條第一項各款所定特殊事故、致原雇主無法繼續聘僱時，得於聘僱期滿前由該移工或原雇主向勞動部申請轉換雇主或工作，並由公立就業服務機構辦理轉換，其立法理由為：「外國人受聘僱從事第四十六條第一項第九款至第十二款規定之工作者，原則上不應許其得轉換雇主或工作。惟遇有第五十九

條第一項各款所定特殊事故，致原雇主無法繼續聘僱時，為不影響該外國人工作權益，宜為例外規定，爰將原規定但書酌予修正，列為第四項」。具體而言，法規僅例外於就服法第 59 條各款所定情形發生時，並經勞動部核准下，賦予移工有主動申請轉換雇主之權利，於未經勞動部核准前，仍不得轉換雇主，臺北地方法院 105 年度勞簡上字第 38 號判決亦有所提醒：「從事家庭幫傭及看護工作之上訴人除有就業服務法第五十九條第一項各款規定之情事之一，並經中央主管機關核准者外，並不得轉換雇主或工作，是本件即使經被上訴人同意轉出，在未經中央主管機關核准前，上訴人仍不得轉換新雇主……，縱被上訴人未依約定辦理轉出，如未經勞動部核准者，上訴人仍不得轉換雇主。」

2.1.2 跨業轉換雇主之限制

我國法令針對移工之工作類型、工作資格、工作期間均有限制，且移工並無選擇工作之權利，其得從事的工作類型主要由就服法第 46 條第一項所訂各款為所限（參附錄一）。於轉換雇主或工作時，在就服法第 59 條例外允許移工轉換雇主或工作之規範增訂後，勞動部又於 2003 年 9 月 25 日依就服法第 59 條第二項訂定「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」（以下簡稱「轉換雇主準則」），該準則於 2005 年 12 月 30 日修訂時，將當時第 6 條第一項修改為：「公立就業服務機構應依外國人原從事行業之同一工作類別，辦理外國人轉換作業，並以三次為限。」法規不但將轉換次數限制為 3 次，且須為同一類別之工作。然經移工團體多年爭取要求修改就服法賦予移工自由轉換權利之下，勞動部（當時之行政院勞工委員會）於 2008 年 2 月 27 日修訂轉換雇主準則第 10 條第一項（現行轉換雇主準則第 11 條第一項）：「公立就業服務機構應自中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可，並核准外國人轉換雇主或工作之日起六十日內，依前二條規定辦理外國人轉換作業。但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。」，將「三次為限」修改為「轉換期間最長不得超過六十日」；且原轉

換雇主準則第 6 條第一項係禁止移工跨業轉換，該條項本文規定：「公立就業服務機構應依外國人原從事行業之同一工作類別，辦理外國人轉換作業，並以三次為限。」2008 年 2 月 27 日，法規修改為例外許可跨業轉換，即現行轉換雇主準則第 8 條：「（第一項）外國人辦理轉換登記，以原從事行業之同一工作類別為限。但有下列情事之一者，不在此限：一、由具有前條第一項第一款或第二款規定資格之雇主申請接續聘僱。二、遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打或經鑑別為人口販運被害人。三、經中央主管機關核准。（第二項）看護工及家庭幫傭視為同一工作類別。」以增加移工轉換雇主或工作之機會。

2.2 雙方與三方合意轉換雇主之開放

在就服法於 2002 年 1 月 21 日開放移工符合例外狀況下得申請轉換雇主或工作後，轉換雇主準則於 2008 年 2 月 27 日進行修訂，新增「雙方合意轉換雇主」與「三方合意轉換雇主」之規範，其分別訂於當時之轉換雇主準則第 15 條第一項第六款與第七款，即現行轉換雇主準則第 17 條第五款與第六款。首先就三方合意轉換雇主，於原雇主、移工與符合申請資格之新雇主於三方合意下，得逕由新雇主直接向勞動部申請接續聘僱該外籍勞工。轉換雇主準則第 17 條第六款規定：「有下列情形之一者，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第二條至第十三條規定：六、外國人、原雇主及符合第七條第一項第一款或第二款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者。」（以下簡稱「三方合意接續聘僱」）

至於雙方合意轉換雇主，經廢止聘僱許可之移工與新雇主若雙方達成合意，新雇主得不經公立就業服務機構，直接依轉換雇主準則第 17 條第五款規定向勞動部申請：「有下列情形之一者，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第二條至第十三條規定：五、經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第七條第一項第一款或第二款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者。」（以下簡稱「雙方合意接續聘僱」）雇主接續聘僱期滿

轉換之外國人，應於簽署雙方合意接續聘僱證明文件之翌日起 15 日內，向勞動部申請核發接續聘僱許可（轉換雇主準則第 29 條）；自雙方合意接續聘僱或三方合意接續聘僱日起，接續聘僱外國人之雇主應依就服法之規定負雇主責任，並繳交就業安定費（轉換雇主準則第 30 條）。

2.3 期滿轉換與期間屆滿應出國規範之廢止

就服法第 52 條第四項但書原規定：「但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，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年。」2016 年 11 月 3 日刪除第四項「強制出國一日後始得再入國工作之規定」後，已取消外籍勞工聘僱期間屆滿應出國 1 日之規定，現行就服法第 52 條第四項但書規定：「但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，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。」立法修正理由為：就服法強制出國之規定係於 2002 年 1 月 21 日所增設，原意為防止移工有變相移民之可能，然於入出國及移民法於 2007 年 12 月 2 日修正規定無戶籍國民停留、居留及定居專章，並於第 9 條列舉無戶籍國民申請歸化資格，則本文所稱移工非為我國憲法「國民」之移工為純粹之外國人，不具申請歸化臺灣國籍資格，復以入出國及移民法第 25 條但書已排除移工申請永久居留權資格，就服法強制出國 1 日後始得再入國工作之立法目的即不存在。再者，在移工強制出國期間，將產生失能者照護上之空窗期為期將近 1 個月，嚴重危害失能者的身體健康，連帶造成家庭成員生活上沉重的負擔，尤其對須重度失能者更甚。應以勞資雙方不受聘僱效期限限制，訂立勞動契約以視家屬工作時程規劃與外國人之需求，協議外國人返鄉探親時間為宜；就產業界而言，在聘僱效期 3 年限制的前提之下，維持精熟勞動力的穩定亦為樂見之舉；更甚之，強制出國之規定除了加重外國人不必要的經濟負擔外，亦助長外國人母國政府酌收規費以外地下經濟活躍之勢，令外國人於再次入境之前即已遭母國仲介剝削，傷害臺灣聘僱關係之穩定性。

依上規範，移工於聘僱期間屆滿前 2 至 4 個月內，可視其意願與雇主協

議是否續聘或轉換至其他雇主處工作。若雇主有繼續聘僱該外國人之必要者，應備妥勞雇雙方已合意期滿續聘之證明、申請書與相關文件，於期限內向勞動部申請期滿續聘許可（雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 28 條之 3），且縱使原雇主未於前 2 至 4 個月內申請期滿續聘者，而仍於聘僱許可有效期間屆滿前申請，只要於核准所定期限內，補行通知或申請，即得依該規定核准其申請。惟若外籍勞工選擇與原雇主協議不續聘，且願意轉由新雇主接續聘僱者，稱為「期滿轉換之外籍勞工」，應依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 28 條之 4 辦理：「（第一項）從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其聘僱許可有效期間屆滿前二個月至四個月內，雇主無繼續聘僱該外國人之必要者，於該期限內應備申請書及其他經中央主管機關規定之文件，為該外國人向中央主管機關申請期滿轉換。」同條規範第二項就期滿轉換另規定：「原雇主申請期滿轉換時，該外國人已與新雇主合意期滿接續聘僱者，新雇主得依轉換雇主準則規定，直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人。」

2.4 小結

就服法與轉換雇主準則為臺灣移工轉換雇主及工作之主要規範，其自施行以來歷經數次修改（參附錄二），由完全禁止轉換雇主及工作，到「原則禁止、例外允許」之政策方向，然對於「例外情形」持續採取高度管制之方式，但對於如就服法所規範之外籍白領勞工，則無類似之限制，此與香港、韓國與新加坡亦有明文規定可轉換雇主限制，但亦採「原則禁止、例外允許」的立法相似¹⁸，但在臺灣已持續有提出放寬外勞不得自由轉換雇主規定的政策呼聲¹⁹。移工轉換雇主或工作被限制於就服法所訂各項事由，其均係基於雇主一方之原因致無法繼續勞動關係者，至於合意轉換雇主更是受限於原雇主亦同意之條件下，其實移工並不具有真正的選擇自由，反而是賦予雇

¹⁸ 參邱駿彥，前揭註 12，頁 6；鄭津津，前揭註 12，頁 78。

¹⁹ 參劉士豪，其提出之「短程政策建議」，前揭註 14，頁 309。

主監移工之責任與權利，更可印證學者林津如指控雇主也成為控制移工之共謀的主張²⁰。由附錄二亦可窺見，臺灣移工政策在 2002 年新增得例外轉換雇主及工作規範之同時及其後，新增「強制出國 1 日後始得再入國工作」與「轉換雇主與跨業轉換之限制」等規範，緊縮了移工在期滿前後轉換雇主之自由，嗣後迄 2008 年才開始藉由修訂禁止跨業轉換之規範、廢除 3 次轉換限制並修改為「60 日內」之規定，以及新增雙方與三方合意轉換雇主之規定，逐步再鬆綁轉換雇主與工作之規範限制，不過這些規範的修訂仍對移工轉換雇主或工作之自由有相當高度限制，而經本文研究，該等規範在適用上更有多重困境，以下茲進一步說明之。

3. 移工轉換雇主之法規範限制與適用困境

承上所述，移工於定期勞動契約期間申請轉換雇主或工作期滿前申請轉換雇主，受到就服法第 59 條第一項第四款所訂不可歸責於勞工之事由之限制，否則僅得依據轉換雇主準則第 17 條第一項第五、六款進行雙方或三方合意轉換。以下茲就上列二種情形所據法規於實務上的應用為分析，惟因相關問題於學術文獻討論上尚未充足，而若欲瞭解移工轉換雇主之法規範在實務上的適用困境，經由訪談當事人應能充分獲得其經驗與看法，故本文採取質性研究之深度訪談法作為研究方法之一，以補充轉換雇主或工作之法規於實務上適用之方式與所遭遇困境，呈現法規於實務操作之面相²¹。質性研究作為一種研究方法，係強調關於社會現象之整體性研究，藉由觀察或訪談之方式蒐集資料，並加以歸納、分析，以得到對某種社會現象與該現象所處之外在環境之詮釋²²；而為探求訪談對象之表層觀點底下所蘊含之深層意義，及

²⁰ 林津如，「『外傭政策』與女人之戰：女性主義策略再思考」，台灣社會研究季刊，第 39 期，頁 93-151（2000）。

²¹ 有關質性研究運用於法律研究之嘗試，參謝志誠、傅從喜、陳竹上、林萬億，「一條離原鄉愈來愈遠的路？——莫拉克颱風災後異地重建政策的再思考」，陳竹上主編，社會政策與社會融合——法律與社會的跨域對話與行動實踐，頁 96（2019）。

²² 林淑馨，質性研究：理論與實務，頁 23-24（2010）。

理解其經驗之本質，本文採用訪談方式中的深度訪談法（in-depth interview），此乃係一種會話及社會互動，目的在於瞭解受訪者對真實世界之看法、態度或感受²³。為促使受訪者能將對研究問題之主觀觀點及之個人生活經驗盡可能的表達出來，本文以半結構式訪談方式（semi-structured interview），事前擬定訪談大綱，將問題分為三大類：1.轉換雇主或工作之事由與實務操作方式；2.轉換雇主或工作之程序與衍生困境；3.仲介於移工轉換雇主或仲介過程中扮演角色與買公費，將此三類問題由受訪者作開放式之回答，以幫助本文釐清實務上如何操作轉換雇主或工作之法規，並進一步理解移工於申請轉換雇主或工作過程中所面臨之困境，和仲介於其中對於雇主和移工之影響力。在訪談對象之取樣上，本文採取立意取樣方式，亦即據特定目的選取案例或對象，本文選取深具協助移工於轉換雇主或工作實務經驗之訪談對象，包含了三位長年參與移工權益運動的專業人士，以下以編號受訪者 A、B、C 稱之。選擇 A、B、C 三位受訪者係因其均有豐富親身處理移工權益事件之經驗，包含從受理移工之申訴、協助申請轉換雇主，至陪同移工去地方勞工局調解或就業服務站進行媒合、處理未於轉換期間成功轉換工作之移工等庶務，每位受訪者均能掌握不同移工工種、多類個案與爭議問題，提供我國境內移工轉換雇主實際遭遇之困境，以助於本文釐清法規在適用上的難題。以下茲就期滿前與期滿時轉換雇主或工作之情形，輔以個人訪談之質性研究結果分別進為析論。

3.1 期滿前轉換雇主或工作

3.1.1 依就服法第 59 條之期滿前轉換

臺灣移工管制政策於 2002 年 1 月 21 日修正為「原則禁止，例外允許」移工轉換雇主或工作下（就服法第 53 條第四項但書參照），同時新增就服法第 59 條並於第一項明訂四項移工得主動申請轉換雇主之事由。就服法第 59 條第一項之規定：「外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款

²³ 同前註，頁 228。

規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」依此規定，可知於具有不可歸責於移工之情事時，移工始得經勞動部核准轉換雇主或工作，由於依就服法第 59 條第二項所訂之轉換雇主準則僅規定轉換雇主或工作之程序，並未就上列四款所訂要件有所說明，故本文以下進一步嘗試解釋各款之適用要件。

3.1.1.1 轉換之事由

移工須符合就服法第 59 條所訂四種事由方得於期滿前轉換雇主，而就服法第 59 條第一項之前三款為列舉規定、第四款則為概括條款，惟所有情形均限於不可歸責於勞工之事由，即學者邵允鍾所稱移工被限制於「不是自己做錯」之情況下，方能有機會申請轉換雇主或工作，自身並無選擇權利²⁴，僅能被动地在不可歸責於自身事由發生時獲得轉換雇主之機會。

3.1.1.1.1 就服法第 59 條第一項第一款至第三款

首先就就服法第 59 條第一項第一款「因雇主或被看護者死亡或移民者」之事由，由於雇主死亡不當然使勞動契約消滅，除非該契約內容本為勞工專門為該雇主個人提供特定勞務者²⁵，則屬專屬於被繼承人本身之權利、義務而不得為繼承之標的（民法第 1148 條第一項但書），故雇主或被看護者死亡或移民時使勞動契約消滅；再就第 59 條第一項第二款「船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者」以及第三款「因雇主關廠、歇業等而終止勞動契約」，此二種情形均為雇主無法繼續經營而需終止勞動契約之情形。由此可知，就服法第 59 條第一項第一款至第三款均是基於雇主一方之事由致所屬移工無法繼續原工作之情形，若移工繼續於臺灣工作至原聘僱期限期滿、而

²⁴ 邵允鍾，從憲法角度檢視移工不得自由轉換雇主之相關規定：以平等權論述為核心，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，頁 45（2007）。

²⁵ 黃程貫，勞動法，頁 500-501（2001）。

非提早終止契約並限令出國，則亦必然有轉換雇主之必要。

在適用對象上，就服法第 59 條第一項第一款所稱雇主應限於自然人，而本款所稱被看護者係指「就服法第四十六條第一項第九款規定家庭看護工作之受照顧者」，亦即符合「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」第 22 條第一項所列資格之被看護者：「外國人受聘僱從事第三條第四款之家庭看護工作，其照顧之被看護者應具下列條件之一：一、特定身心障礙重度等級項目之一者。二、年齡未滿八十歲，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有全日照護需要者。三、年齡滿八十歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有嚴重依賴照顧需要者。四、年齡滿八十五歲以上，經醫療機構以團隊方式所作專業評估，認定有輕度依賴照顧需要者。」，因臺灣目前開放之移工僅有家庭看護工及家庭幫傭、機構看護工、製造工、營造工、海洋漁撈工（以下簡稱漁工）及屠宰工（參附錄一），然因機構看護工、製造工、營造工和屠宰工除了其雇主為法人，其工作性質亦無前述所指被照顧者而無法適用本款，故僅家庭看護工、家庭幫傭在雇主或被看護者死亡或移民而適用本款，漁工因受僱於船東為自然人，若遭遇雇主死亡或移民時，亦得適用本款。次就第 59 條第一項第二款之情形，此限於工作場所在船舶上之漁工，其他工作型態之移工無法適用；再就第 59 條第一項第三款所稱之雇主係指「取得聘僱許可且聘僱從事就服法第四十六條第一項第八至十一款工作外國人之自然人或法人」，因此在雇主為法人之機構看護工、製造工、營造工及屠宰工遇有第三款情事得以適用，於雇主為自然人之家庭看護工、家庭幫傭及漁工僅得在雇主不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約時適用此款。

3.1.1.1.2 就服法第 59 條第一項第四款

至於就服法第 59 條第一項第四款「基於其他不可歸責於受聘僱外國人之事由」，本款屬概括條款，此應指基於雇主一方之行為致契約無法繼續履行之情形，討論上²⁶之通常情形多為雇主違反法律之行為，並以違反勞動基

²⁶ 少數文獻提及就業服務法第 46 條第一項第四款之適用情形，參顧玉玲，前揭註 13，

準法（以下簡稱「勞基法」）與性別工作平等法相關勞動保護規定，以及與就服法第 57 條規定「雇主聘僱外國人不得有下列情事」之各事項為主，以下分述之：

第一，違反勞基法與性別工作平等法規定：實務上通常以勞基法第 14 條第一項所列勞工得不經預告終止契約六種事由作為適用本款之情形²⁷，較常發生者為雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞基法法令（如不依法給付加班費）。惟外籍家庭看護工、家庭幫傭之工作因屬於家事服務業而被勞動部指定為不受勞基法保障之勞工，然雇主另有適用性別工作平等法，若有違反該法相關規範仍屬雇主違反勞動法令之非可歸責移工事由，例如依性別工作平等法第 13 條第二項：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」若雇主未採取立即有效之糾正及補救措施，則有違反該法之問題。

第二，違反就服法第 57 條規定：就服法第 57 條規定：「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

頁 96：「但在臺灣，移工市場根本是一個單向的買方市場，外勞政策對合法引進的移工立下『不得自由轉換雇主』的緊箍咒，只有極少數因不可歸責於勞工的勞資爭議、被照顧者過世、關廠歇業、遭受性侵等被迫中止勞動契約者，才得以申請轉換雇主。」；另參陳容柔，就服法 52 條修正案通過，但台灣移工制度還有好幾哩路要走，2016 年 10 月 31 日，The News Lens 關鍵評論網站：<https://www.thenewslens.com/article/52758>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）：「然除了 52 條修法外，就業服務法 53 條規定移工不得自由轉換雇主的奴工制度依然存在。每位移工來臺後會到指定的雇主處工作，依現行規定，除了在雇主違反法令的情況下，例如：性侵、毆打、欠薪等。」

²⁷ 參劉黃麗娟，前揭註 12，頁 144：「但即使以本國勞工而言，無論所從事的工作屬於定期契約或不定期契約，除非雇主違勞基法第 14 條不經預告之諸項原因或因不可歸責於勞工之情節勞工得不經預告而終止契約，否則很難達到所謂的自由轉換。……依勞基法之規定，定期契約勞工於屆滿三年後才能終止契約，且有預告期之規定。至於不經預告中至契約之情形，仍須符合勞基法第 14 條之規定。」

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。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。」在外籍家庭看護工部分，以違反第三項規定從事許可外工作最為常見，如雇主指派家庭看護工從事非被看護者家務部分、進行農耕、在雇主店裡工作等等。

第三，其他。除上列情形外，其他較常發生者為：1. 遭受性侵害：觀勞動部勞動力發展署製加強外勞性侵害案件通報及處理流程圖²⁸，當遭受性侵害移工申訴或是被通報後，當地縣市性侵害防治中心依權責指派社工人員直接協助被害外勞，並詢問外勞需求及意願後，填寫「業務聯絡單」傳真至各縣市外勞性侵害業務聯繫窗口提供協助，各縣市勞工主管單位彙送社政、警政、司法等單位相關資料至發展署辦理外勞轉換雇主。2. 遭受人口販運：按勞職管字第 1000009036 號函要旨，合法工作之外籍勞工若經鑑別為人口販運被害人，即得單方終止聘僱關係，並得依法申請轉換雇主或申請工作許可；惟若最初經鑑別為人口販運被害人時所申訴之情事，經主管機關調查認定屬實者，外國人得自行或由主管機關代為檢具相關事證，申請廢止人口販運工作許可，並核准其轉換雇主，主管機關將依相關規定核處之²⁹。

3.1.1.1.3 小結

就服法第 59 條第一項各款所列事由，前三款係列舉較為具體之非可歸責於勞方（移工）之事項，惟其適用範圍嚴格；而第四款則為概括條款，雖包含之情形相較前三款較為廣泛，然因「不可歸責於受聘僱外國人之事由」

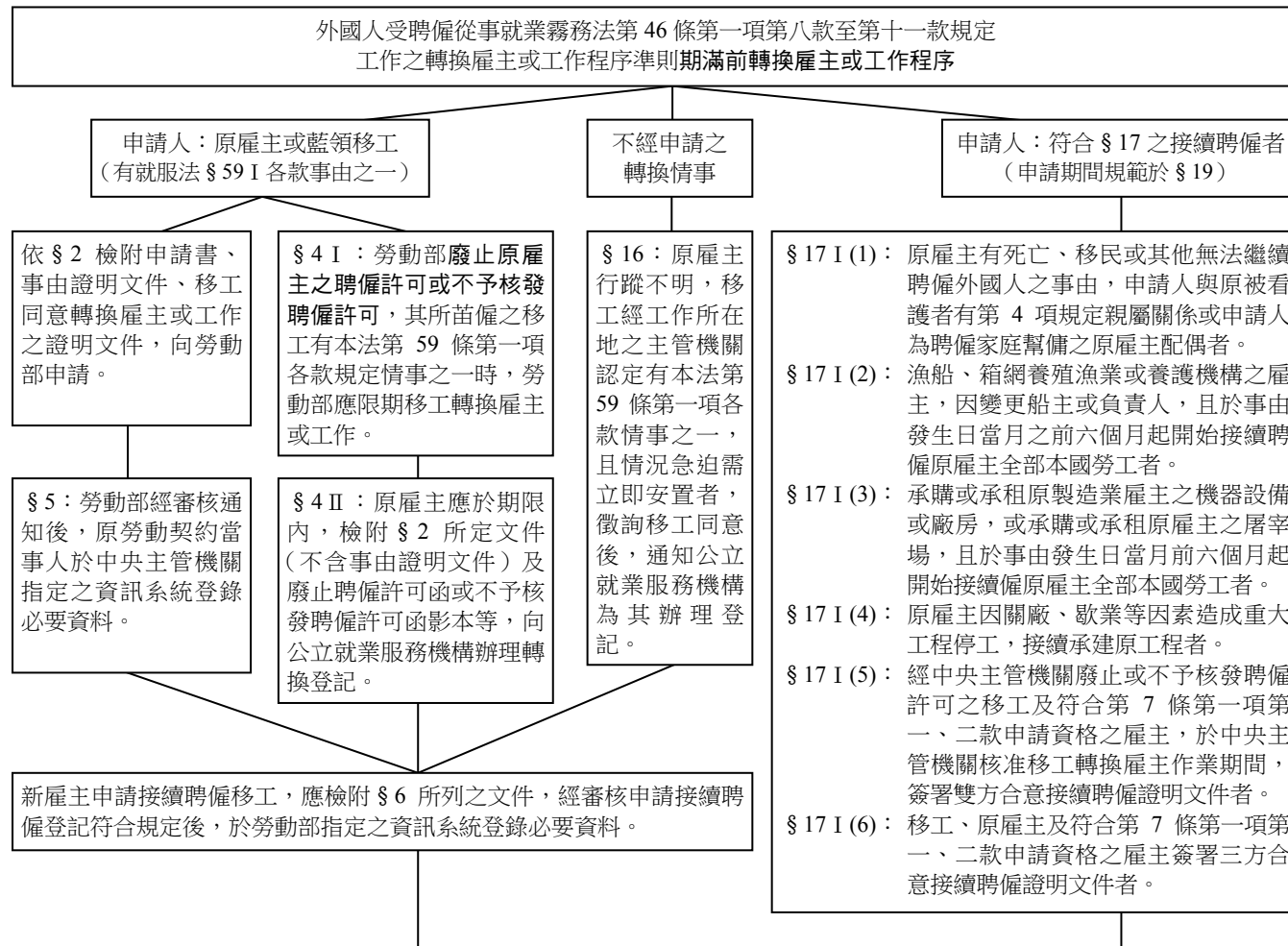
²⁸ 加強外勞性侵害案件通報及處理流程圖，勞動部勞動力發展署網站：<https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L1JlbEZpbGUvODg1MS81NTk3LzIwMTcwMzMwMTYzODUxMC5wZGY%3D&n=MjAxNzAzMzAxNjM4NTEwLnBkZg%3D%3D>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

²⁹ 行政院，（100）勞職管字第 1000009036 號函，勞工委員會，2011 年 8 月 5 日。

需經由解釋，始能得出特定情形是否屬於非可歸責於移工者，在適用上即產生諸多問題，此部分將於同一節下述「3.1.1.3 適用上之困境」說明之。

3.1.1.2 轉換之程序

就服法第 59 條第二項規定：「前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」勞動部依此訂定轉換雇主準則，以規範移工轉換雇主或工作之程序。就期滿前轉換程序則採三軌制：第一，有就服法第 59 條第一項第四款規定不可歸責於移工之事由，原雇主或移工須依轉換雇主準則第 2 條檢附申請書、不可歸責於外國人之證明文件和外國人同意轉換雇主或工作之證明文件，向勞動部申請轉換雇主或工作，經勞動部審核後通知，原雇主或移工得於勞動部指定之資訊系統登錄必要資料，由公立就業服務機構辦理外國人轉換程序。若勞動部依據就服法第 54 條和第 72 條廢止原雇主之聘僱許可或不予核發聘僱許可，且其所聘僱之外國人有就服法第 59 條第一項各款規定情事之一時，勞動部應限期外國人轉換雇主或工作，且原雇主應於勞動部所定期限內，檢附申請書、外國人同意轉換雇主或工作之證明文件及廢止聘僱許可函或不予核發聘僱許可函影本等，向公立就業服務機構辦理轉換登記。第二，若發生原雇主行蹤不明之情事，則依同準則第 16 條由移工工作所在地之直轄市或縣市主管機關緊急辦理生活安置，其工作所在地之公立就業服務機構應辦理外國人轉換雇主之作業。第三，按同準則第 17 條第一項，遇有雇主因死亡、移民，且與新接續聘僱之雇主間具有親屬關係、新接續聘僱之雇主乃承接（承購、承租或併購等）原雇主之船舶、養護機構、公司或工程，又或是雙方或三方合意之情形，則新接續聘僱之雇主應向勞動部申請轉換雇主，以及檢附同準則第 22 條所規定之文件。本文根據轉換雇主準則將此三種期滿前轉換程序與相應法規製作成下圖 1。



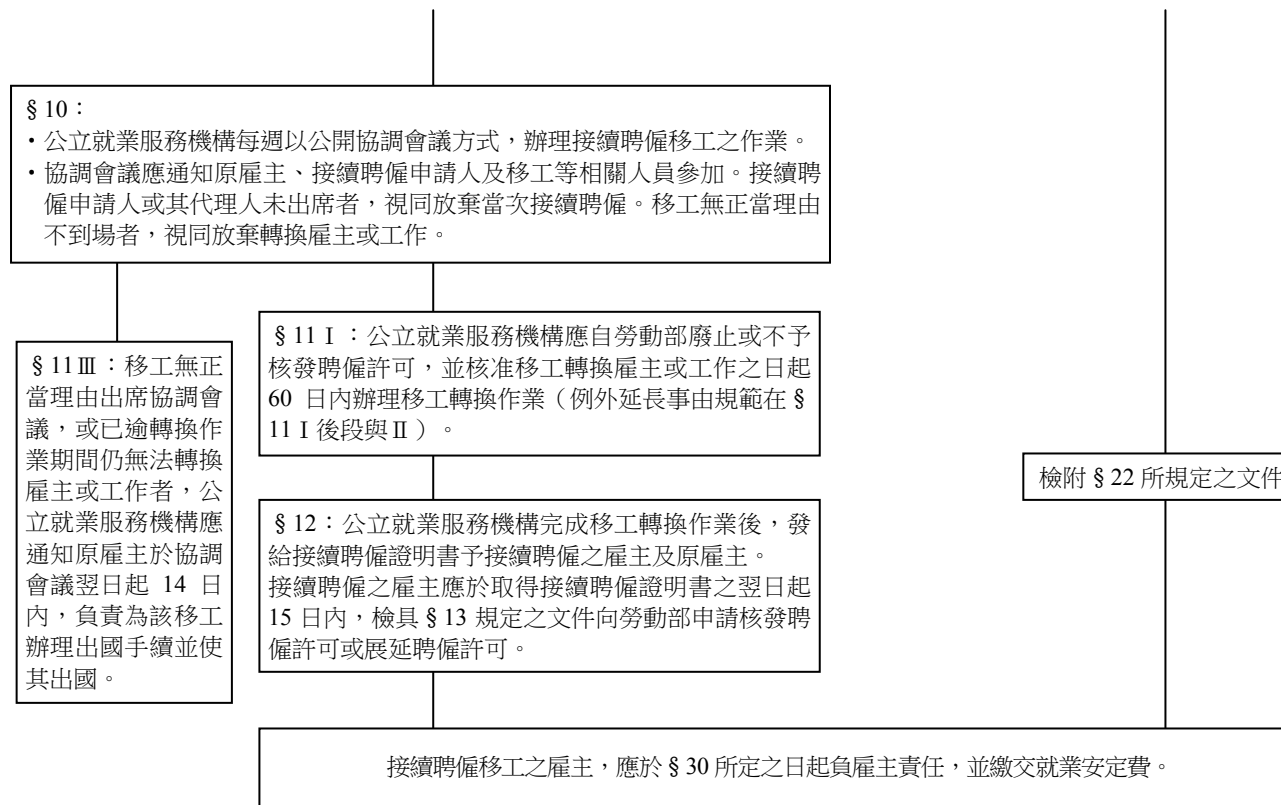


圖 1 移工期滿前轉換雇主三軌程序圖（本文自製）

此三種轉換雇主途徑略有不同，前兩者僅為申請人不同，但後續流程相似，皆係透過至公立就業服務機構登記且透過協調會與申請接續聘僱之新雇主進行媒合，若移工成功轉換雇主或工作後，公立就業服務機構會發給接續聘僱證明書予接續聘僱之雇主及原雇主，接續聘僱之雇主應依同準則第 30 條規定之期日內繳交就業安定費。依據同準則第 11 條規定，自勞動部廢止或不予核發聘僱許可並核准外國人轉換雇主或工作之日起 60 日內辦理外國人轉換作業，若有特殊情形經勞動部核准者得再延長 60 天³⁰，同條第二項規定移工若受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬或被看護者人身侵害，則不受轉換期間限制：「外國人受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬或被看護者人身侵害，經中央主管機關廢止聘僱許可者，其申請延長轉換作業得不受前項次數限制。」然移工可能在不熟悉法律情況下錯過 60 天延長申請³¹，實務上於移工超過法定 60 天轉換期間未轉換成功之情況下，多由仲介持就業服務站寄發之離境函，即為該移工辦理出國手續並使其出國，且不須經驗證就可以直接出境（在職期間和轉換雇主期間出境則需離境驗證）。若經勞動部准轉換雇主或工作之移工無正當理由未依同準則第 10 條規定出席協調會議，或已逾轉換作業期間仍無法轉換雇主或工作，依同準則第 11 條第三項，此時公

³⁰ 行政院，（98）勞職許字第 0980504588 號函，勞工委員會，2000 年 1 月 22 日：「……二、考量外籍勞工無法於 60 日內順利轉出之原因，係屬不可歸責於外國人之事由，影響外國人在臺工作權益甚巨，爰訂定得再延長轉換雇主期限之特殊情形及期限如下：（一）特殊情形係指下列情事之一：1. 雇主經中央主管機關依本法第 72 條規定廢止招募許可及聘僱許可之全部或一部。2. 遭受雇主或其僱用員工、委託管理人、親屬人身侵害或主動檢舉雇主違反就業服務法第 57 條第 3 款或第 4 款規定，並經中央主管機關依就業服務法第 73 條第 3 款之聘僱關係終止，而廢止聘僱許可。3. 外國人入國工作未滿 1 年。4. 雇主有關廠歇業或經地方主管機關認定業務緊縮之情事。5. 其他影響外國人權益重大，經主管機關查證屬實。（二）符合前項特殊情形之外國人，應於原轉換作業期限屆滿日前 14 日內，向本會申請延長轉換作業期限 60 日，且申請以 1 次為限。但外國人屬刑事訴訟案件被害人者，得不受申請次數限制，惟申請延長轉換作業期限不得逾檢察機關不起訴處分或法院一審判決之日止。……」。

³¹ 自受訪者 A 訪談內容整理。

立就業服務機構（地方就業服務站）會以發出限期離境函到移工登記居住地之方式，通知原雇主於公立就業服務機構協調會議翌日起 14 日內，負責為該移工辦理出國手續並使其出國。雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 46 條第三項之規定，雇主應於外國人出國後 30 日內，檢具外國人名冊及出國證明文件，通知中央主管機關辦理離境備查。

3.1.1.3 適用上之困境

3.1.1.3.1 就業服務法第 59 條各款事由舉證與適用之困難

在「限業限量」、「限制工作年限」及「限制轉換雇主」等限制下，移工一旦與雇主簽訂勞動契約，原則上除了上列就服法第 59 條所列情形外，均受就服法第 53 條第四項「不得自由轉換雇主或工作」之制約，此亦被批評為臺灣是一個「偽自由市場」的表現³²。而在「就服法」施行之初，強制規定移工不得轉換雇主或工作，使其必須承擔雇主違法或非其個人因素所產生之風險，在不滿意現有的工作時，只能尋求非法途徑³³。且縱使欲藉由就服法第 59 條來掙脫不得轉換雇主的桎梏，然而，實務上卻屢遭困境，其主要原因有二，一為舉證就服法第 59 條所列情形困難，二為政府機關未能有效協助移工。首先在舉證部分，以就服法第 57 條第三款規定為例：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。」當雇主命令家庭看護工從事許可外工作時，卻因為其工作範圍在私人家戶之中，主管機關難以及時前往蒐證，且家庭看護工多有不知道自己所在切確地址而難以檢舉，且縱使移工利用自己的手機錄影蒐證，亦需要採證到雇主指揮移工進行許可外之指示畫面，始較有可能讓勞工局採信³⁴。其次就政府機關協

³² 顧玉玲，前揭註 13，頁 95。

³³ 劉黃麗娟，「外籍家事勞工之聘僱、管理、法律規範與保護機制之探討」，就業與訓練，第 3 卷第 9 期，頁 5（2001）。

³⁴ 受訪者 B、C 訪談內容（2019 年 6 月 5 日）：「家庭看護工工作範圍屬於私領域，在移工沒有人身安危情況下主管機關很難破門而入，一定要按鈴敲門，因此雇主一定會趁主管機關進來前要移工放下手邊工作去滑手機。對於家庭看護工自己私下蒐集證據（像是影片），勞工局很難採信，因為很難證明／拍到是雇主叫移工去做的

助部分，雖設有 1955 申訴專線，惟移工在電話中必須要明確說要「報案」才會成案，否則可能僅被認為來電諮詢，而不會有提供進一步之協助；若報案成功而成案後，政府會將申訴派案到地方政府勞工局，然因勞工局調解科多未配置雙語人員（中央行政機關外勞科和調解科、爭議科為各自獨立運作，外勞科行政人員雖有雙語能力，但多有不熟悉勞基法之情形），無法協助不諳中文移工填寫調解申請書，大多移工也無法親自至勞工局繳交或填寫調解書，因此公務員多採用協調會導致移工難以適用勞資爭議調解³⁵。

此外，實務上許多移工縱使遭遇符合就服法第 59 條第一項第四款之不可歸責於勞工之事由，如被雇主苛扣、虐待等情，惟其擔心轉換雇主期間無法成功找到接續聘僱之雇主，而選擇繼續隱忍，甚至是直接逃跑³⁶。且實務上以雇主違反法律作為不可歸責於勞方之解釋，看似保護移工免於長期遭受雇主之違法不當對待，惟例如家庭看護工對於雇主許可外工作、性侵害或性騷擾等行為在難以舉證的困難下，均會導致移工放棄申訴、申請轉換雇主之

畫面，會有雇主認為移工自導自演的疑慮，通常要有第三人到現場去拍攝所取得證據才可以對雇主做出裁罰，導致雇主也不怕違反許可外工作之行為，移工自己蒐證的證據實務上很多都變成調解談判桌上轉換雇主之籌碼（通常都會轉換成功），而非雇主違反許可外工作之裁罰依據。如果是在一般工廠或是公開場合（如小吃攤，但要知道切確時間與地點），可能勞工局比較好取得雇主違法證據（例如透過勞檢）。如果看護工不是在雇住所在地工作，則要知道切確地址主管機關才會來蒐證，但不是每個房子都有門牌。」

³⁵ 受訪者 B、C 訪談內容（2019 年 6 月 5 日）：「許可外工作發生時，若移工主張有許可外工作並要求轉換雇主時，通常勞工局會開協調會，讓移工、雇主講出彼此主張，最後會有一個協調結果，即雇主是否同意移工轉出，若雇主同意轉出即屬於第四款不可歸責於外國人事由；如果移工自己申訴，被仲介帶去勞工局，在沒有 NGO 介入情況下，變數在於勞工局承辦員態度和雇主、仲介態度，如果雇主堅持不肯轉換移工，在移工立場不堅定情形下，勞工局很難堅持要雇主轉出移工，或是看移工有無說服雇主作轉出。若雇主堅持不換，NGO 會協助移工單方面向勞工局申請廢聘，由勞動部裁定工人可否轉出（通常會成功，但需要一些時間）。」

³⁶ 趙俊明，老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 16-17（2004）。

途徑，反而選擇逃跑，此等現實中適用之困境皆顯示移工於申請轉換雇主時可能遭受到的風險。

3.1.1.3.2 新雇主未能保證取得聘僱許可之問題

於新雇主接續聘僱轉換雇主之移工後，接續聘僱之雇主申請聘僱許可卻無法獲得許可者，即會變成非法容留外國人從事工作而遭處罰。此時對於該移工而言，雇主無法獲得聘僱許可，其僱傭關係屬於違法而消滅，外國人又處於回到「不可歸責」之事由，因此該外國人仍可申請續行轉換雇主。問題在於現行轉換雇主的機制中，從申請接續聘僱起至被查獲無聘僱許可，或根本無法獲得聘僱許可的過程中，行政主管機關並無任何得介入轉換雇主的機制。因此有意接續聘僱的雇主在決定接續聘僱時，任誰都無法保證未來的申請能取得聘僱許可。於此狀況下，在雇主無法得到聘僱許可時，即必須受到最高額的罰鍰處分，是否得宜，是否會對於接續聘僱之雇主造成「不教而殺」之不利結果，事實上頗值得注意³⁷。

3.1.2 期滿前合意接續聘僱

3.1.2.1 轉換之事由

期滿前合意轉換分為雙方合意與三方合意接續聘僱兩種類型，分別訂於轉換雇主準則第 17 條第一項第五款與第六款，已如上述。雙方合意接續聘僱係指經勞動部依照就服法第 73 條廢止或不予核發聘僱許可之移工，以及具申請資格之新雇主，於勞動部核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者；而三方合意接續聘僱係指移工、原雇主及符合具申請資格之新雇主，簽署三方合意接續聘僱證明文件者。依據上述規定簽署雙方或三方合意接續聘僱證明文件，應於雙方或三方合意接續聘僱之翌日起 15 日內向勞動部提出申請接續聘僱外國人，此訂於轉換雇主準則第 19 條第一項第二款：「第十七條第一項各款所定情形之申請期間如下：……二、第五款及第六款：應於雙方或三方合意接續聘僱之翌日起十五日內提出。」

³⁷ 邱駿彥，前揭註 12，頁 19。

3.1.2.2 轉換之程序

對於符合轉換雇主準則第 17 條之接續聘僱雇主，只要檢附同準則第 22 條規定之文件，直接向勞動部申請接續聘僱移工即可。又雇主接續聘僱從事就服法第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之移工，應檢附同準則第 20 條規定之文件通知當地主管機關實施檢查，此訂於轉換雇主準則第 20 條第一項：「雇主接續聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人者，應檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：一、雇主接續聘僱外國人通報單。二、外國人生活照顧服務計畫書。三、外國人名冊。四、外國人入國工作費用及工資切結書。五、中央主管機關規定之其他文件。」

3.1.2.3 適用上之困境

雖勞動部於 2008 年修正轉換雇主準則允許移工透過合意方式完成轉換雇主或工作，惟實務上達成合意之情形並非容易，誠如顧玉玲學者於〈跛腳的偽自由市場：檢析台灣外勞政策的三大矛盾〉乙文提及三方合意意味著轉換須同時取得原雇主、移工以及新雇主之同意，缺一不可，導致「原雇主單方擁有不同意權」，一旦原雇主不同意移工即無轉換可能性³⁸。又同準則第 21 條規定「接續聘僱之雇主或原雇主依本準則接續聘僱或轉出外國人時，不得以同一外國人名額，同時或先後簽署雙方或三方合意接續聘僱證明文件，或至公立就業服務機構接續聘僱或轉出外國人」，亦即原雇主一旦同意轉出移工，則不可再用同一移工之名額去接續聘僱其他移工，外籍家庭看護工之原雇主必須自行承擔等待新申請移工期間中被照顧者無人照顧之空窗期，若選擇聘僱臺灣看護工則須承擔較高的經濟支出³⁹。面對此一問題，為了避免因外勞人力接續空窗期過長且程序繁複，致使雇主同意外勞轉換雇主意願低落，導致外籍家庭看護工較其他產業外籍勞工更易行蹤不明⁴⁰，立法院於

³⁸ 顧玉玲，前揭註 13，頁 97。

³⁹ 顧玉玲，前揭註 13，頁 97。

⁴⁰ 2013 年 12 月 25 日就業服務法第 58 條第二項第三款修正理由：「雇主若同意外籍家庭看護工轉出，倘被看護者仍有照顧需求，雇主需重新安排被看護者至指定醫療機構重新依規定辦理專業評估後向本會申請招募許可或聘僱許可，外勞人力接續空窗

2013 年 12 月增訂了就業法第 58 條第二項第三款：「雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第九款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，亦得向中央主管機關申請遞補：（省略前兩款）三、外國人於聘僱許可有效期間內經雇主同意轉換雇主或工作，並由新雇主接續聘僱或出國者」，在「不可歸責於原雇主」三方合意中，賦予原雇主申請遞補移工之權利。而在合意轉出廠工、營造工下，雇主之配額會因而損失無法遞補，故少有發生合意轉換之案例⁴¹。

三方合意除了有原雇主單方同意權之限制，在實務中也不易尋得新雇主，原因為相對於接續聘僱之移工，仲介能在新入境移工身上取得較多服務費與介紹費，故許多仲介並不鼓勵新雇主中途承接轉出移工⁴²。是故，雖法規賦予移工合意轉換雇主或工作之權利，惟這項轉換方式卻可能衍生原雇主配額減少、空窗期，甚至牽連仲介之利益，導致原雇主與新雇主不願做出三方合意之決定。

3.2 期滿轉換雇主或工作

3.2.1 轉換之要件與程序

依轉換雇主準則第 23 條，針對受僱從事本法第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人（即本文所稱「移工」），雇主須於移工期滿前 2 至 4 個月自行調查移工續聘意願，填寫轉換雇主申請書勾選表格，若經與原雇主協議不續聘且願意轉由新雇主續聘，則原雇主應檢附申請書與移工同意轉換雇主或工作之證明文件，向勞動部申請轉換雇主或工作；而勞動部依該移

期過長且程序繁複，致使雇主同意外勞轉換雇主意願低落，將致使外籍家庭看護工較其他產業外籍勞工更易行蹤不明，爰增列第三款規定，使同意外籍家庭看護工轉出之雇主亦得申請遞補，以提高外籍家庭看護工合意轉出機會，減少外籍家庭看護工發生行蹤不明。」

⁴¹ 顧玉玲，前揭註 13，頁 98。

⁴² 顧玉玲，前揭註 13，頁 98。

工之意願於「勞動部勞動力發展屬跨國勞動力權益維護資訊網站⁴³」登錄必要資料，實務上稱為「上架」以進行媒合⁴⁴。同準則第 26 條第一項規範期滿轉換時間之限制：「期滿轉換之外國人，應於中央主管機關核准轉換雇主或工作之日起至聘僱許可期間屆滿前 14 日內，辦理轉換作業。」若移工逾期未成功轉換雇主，將依同準則第 26 條第三項之規定，由原雇主負責於聘僱許可期間屆滿前為該移工辦理出國手續並使其出國。而期滿轉換之移工辦理轉換雇主或工作，不以原從事之同一工作類別為限，僅轉換工作類別之移工資格應符合審查標準規定（轉換雇主準則第 25 條）。

不被原雇主續聘之移工，除了透過向勞動部申請轉換雇主或工作，另一方式為於聘僱許可有效期間屆滿前，與符合同準則第 24 條之新雇主簽署雙方合意接續聘僱證明文件，於簽署雙方合意接續聘僱證明文件之翌日起 15 日內，檢具同準則第 29 條第一、二項所規定文件向勞動部申請核發接續聘僱許可，勞動部將在期滿轉換外國人之原聘僱許可期間屆滿之翌日起，核發期滿轉換接續聘僱許可函。本文將移工期滿後轉換雇主或工作之程序製成下圖 2。

⁴³ 移工轉換雇主專區，勞動部勞動力發展屬跨國勞動力權益維護資訊網站：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/fortrans/news>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

⁴⁴ 自受訪者 A 訪談內容整理。

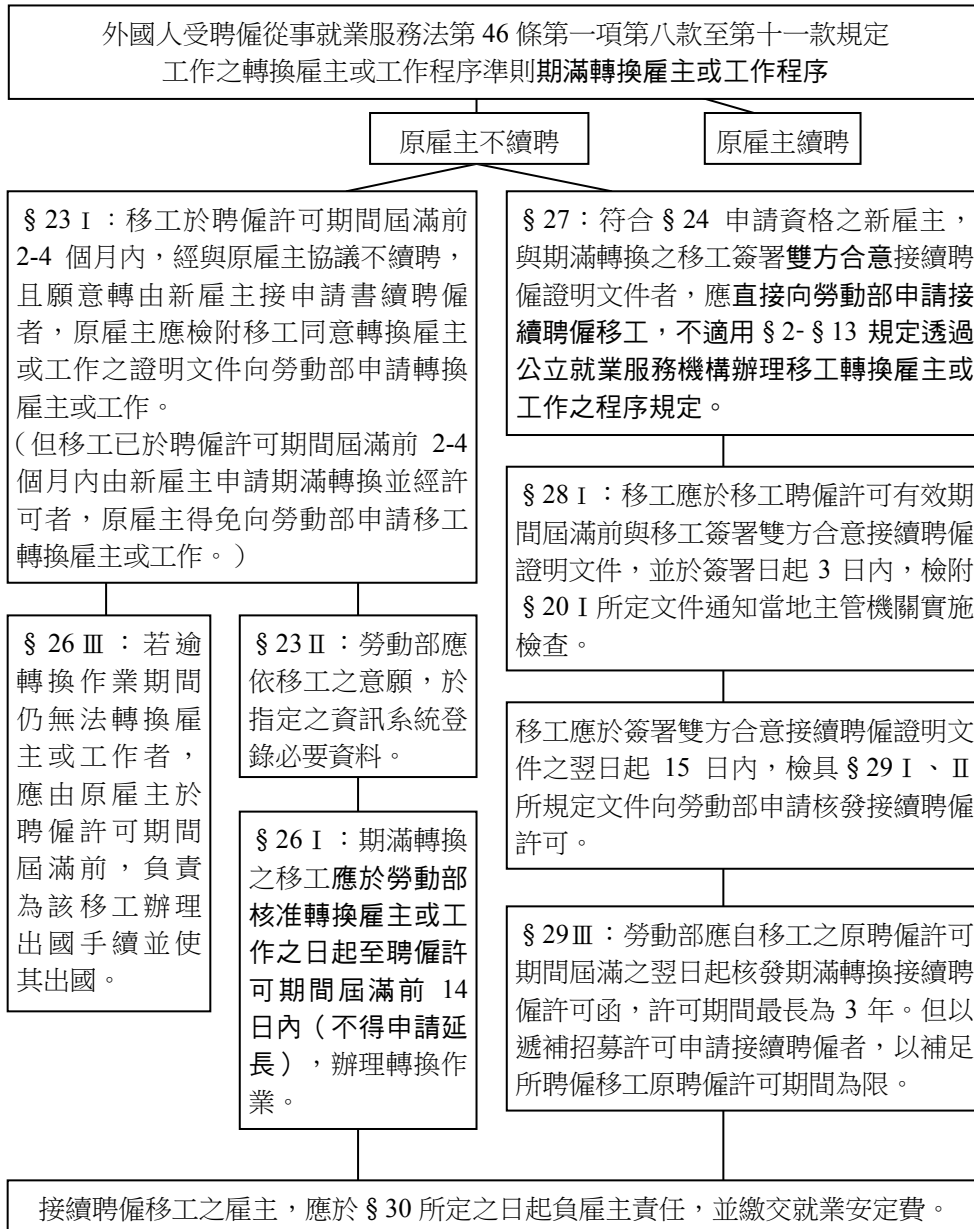


圖 2 期滿轉換流程圖（本文自製）

3.2.2 適用上之困境

觀上圖 2，相較於期滿前轉換之程序雖較為簡易，惟實務上每一階段皆有可能成為移工轉換至新雇主的障礙。期滿轉換雇主或工作之主要困境為以下幾點：第一，轉換雇主準則第 23 條雖課予原雇主確認是否接續聘僱之義務，若違反則因符合就服法第 57 條第九款事由「九、其他違反本法或依本法所發布之命令」，依同法第 67 條第一項規定將處以新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下之行政罰鍰，權益受損之移工可藉由就服法第 57 條改由期滿前轉換取得 60 天轉換天數⁴⁵，符合轉換雇主準則第 11 條第一項但書規定：「但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。」惟此一規定於實務上雇主在被舉報未盡確認義務後，可以依同準則第 34 條第一項補正程序方式免除違法：「雇主或外國人未依本準則所定期限通知或申請者，經中央主管機關認可後，得於所定期限屆滿後十五日內，補正通知或申請。」若移工因雇主未行使確認程序權益受損，雖勞動部許可移工延長時間進行雇主轉換，然於一般移工不易瞭解臺灣法律規定情況下，難以期待能主動進行申訴⁴⁶。

其次，與期滿前轉換相比，期滿後轉換之移工並不需經地方就業服務站安排之協調會以進行媒合，僅僅是在有限時間內於「勞動部勞動力發展屬跨國勞動力權益維護資訊網站」刊載自己之資訊後，等待新雇主之聯絡，惟網

⁴⁵ 「勞動部近來已接獲雇主未依規定為聘僱期滿不續聘的外籍勞工申請轉出的申訴案件，提醒雇主務必於聘期屆滿前 2 個月至 4 個月內為不續聘的外籍勞工辦理期滿轉出申請，以免因違反就業服務法第 57 條第 9 款（九、其他違反本法或依本法所發布之命令）及第 67 條第 1 項規定，而被處以新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下的罰鍰。至於外籍勞工因此權益受損，因有不可歸責的事由，勞動部將同意其轉換雇主或工作，以保障其就業權益。」雇主應依規定為外籍勞工辦理期滿續聘或轉換，2017 年 3 月 9 日，勞動部勞動力發展署網站：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=DA0BF68A66989A77（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

⁴⁶ 受訪者 A 訪談內容（2019 年 5 月 9 日）：「實務上，移工雖可透過 1955 專線向母語人士諮詢，但諮詢人士至多僅會向移工描述法律規定而非給予解決問題建議。」

站上之移工的聯繫資料多為其舊仲介的資料，因此需由新仲介和舊仲介聯繫之後，新雇主才能承接；又該網站只有對中文使用者有完整轉換工作資訊，移工只能查到自己在轉換期內，網站雖另有四種語言（英文、越語、泰語、印尼文）可供選擇，惟另外四種語言的使用介面僅有介紹規定而已，並無移工轉換資訊，造成資訊不對等之困境⁴⁷。再者，期滿後轉換之移工沒有任何的等待期和謀職假，必須要在期滿前找到新雇主完成一切轉換程序，以能在期滿後第二天無縫接軌繼續工作，因此在聘僱中的移工需一邊工作、一邊找尋期滿後的工作，在時間嚴重壓縮的情形下，進而衍生買工費問題⁴⁸。在期滿轉換如此艱困情況下，除非原雇主願意續聘，否則大多數任職廠工之移工在原雇主不續聘下，有極高之機率會面臨遭遣返之處境⁴⁹。

3.3 小結

承上所述，現今臺灣移工在期滿前仍被禁止單方要求轉換雇主，其欲轉換雇主或工作僅可循兩模式，一為經由公立就業服務機構媒合，二為以合意方式逕向勞動部申請轉換雇主，後者可分為雙方與三方之合意轉換聘僱。移工期滿前轉換受就服法第 53 條規定，除同法第 59 條第一項明定四款例外情況，移工不得任意轉換雇主或工作，而實務上從符合期滿前轉換要件至轉換完成之過程中，移工常因難以取得不可歸責於自己之證據而無法適用轉換程序，或是受到轉換期間的限制而冒著逾期未被新雇主聘僱而遭遣返回國之風險；至於合意轉換聘僱制度，雖轉換雇主準則第 17 條第一項第五、六款明

47 「天主教會外勞服務中心主任劉曉櫻說，法令雖然規定移工可自由轉換工作，但實際上就業服務站一直沒有完全揭露工作資訊，以及提供雙語服務。移工在言語不通下，只能任由仲介壟斷，收取『買工費』換工作。」參郭志榮，仲介狂收買工費 台灣形同蓄奴國？，2019 年 10 月 3 日，公視新聞議題中心網站：<https://pnn.pts.org.tw/type/detail/2473>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

48 同前註。

49 實務上，亦有仲介較希望雇主聘僱新入境之移工以賺取較高仲介費，因此較不願協助期滿移工媒合新工作。參王宏仁、白朗潔，「移工、跨國仲介與制度設計：誰從台越國際勞動力流動獲利？」，台灣社會研究季刊，第 65 期，頁 62（2007）。

訂雙方與三方合意轉換雇主之權利，然而，原雇主之單方同意權以及其名額無法在轉出移工後迅速遞補亦加深了合意轉換難度。而對於移工期滿後轉換規定，原雇主須依照轉換雇主準則第 23 條與移工協議是否續聘以及辦理後續事宜，惟實務上許多雇主並未依法協助不續聘移工向主管機關申請轉換雇主或工作，導致移工因超過了轉換期間遭遣返，又轉換期間中，仲介對於工作機會之掌握亦衍生出買工費之問題⁵⁰。由於移工於我國受聘僱僅得訂立定期契約，而基於定期契約原則上不得單方提前終止，除非依民法第 489 條第一項於具有重大終止事由時得提前終止外，移工在此定期契約的枷鎖下本來即無法自由轉換雇主，此亦產生移工無法自由轉換雇主的結果。不過，國內 71 多萬名移工中，其中 61.23%從事製造業工作，0.61%從事營造業工作，1.74%從事農林漁牧業工作，36.16%為看護工，0.25%為家庭幫傭，其大部分從事者均是繼續性工作，而非臨時性或短期性等應訂立定期契約的工作，僅是因我國外籍勞工政策為維持補充性與暫時性之原則，而有上述定期契約的限制，故若為兼顧政策目的與移工人權，至少應在目前的定期契約框架下，放寬移工終止原契約、轉換新雇主之權利，而不應以就服法第 53 條與第 59 條為嚴苛之限制。

另外需附帶提出者為，就服法第 59 條應為臺灣法令對於移工轉換工作之最低保障，在迄今少數關於移工轉換雇主之爭議案件中，如臺灣臺南地方法院 102 年度南小字第 2 號民事判決即指出：「外國人依就業服務法第 59 條規定，於被看護者有死亡情事發生時，該外國人本得自行向中央主管機關申請轉換雇主或工作，此應為臺灣法令對於來臺工作之外國人之保障。」然實

⁵⁰ 有關買工費之問題，參 108 財調 0048 調查報告，2019 年 8 月 12 日，監察院網站：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=6672>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。案由為：「王幼玲委員、王美玉委員、尹祚芊委員調查：據審計部 106 年度中央政府總決算審核報告，勞動部成立直接聘僱聯合服務中心協助雇主自行聘僱外籍勞工，惟就業服務法第 52 條修正後，重新招募業務量大幅縮減，建置之選工系統亦無法及時提供雇主用人與外籍勞工工作需求；另據報載 105 年修正就業服務法第 52 條後，取消外籍勞工工作期滿 3 年須出國 1 日之規定，使外籍勞工無須再負擔高額仲介費，疑有不肖仲介改以『買工費』剝削外籍勞工等情案之調查報告。」

務上不乏有仲介公司更進一步簽訂限制該「保障」之條款，例如上則判決中仲介與雇主所訂合約書中約定：「聘僱期間如甲方之聘僱資格喪失（例如受照顧人死亡），甲方應無條件辦理外勞轉出，讓外勞在臺合法轉換雇主。轉出作業由乙方全權處理，若甲方要自行處理或與乙方解約都視同甲方違約需賠償乙方新臺幣 5 萬元整，絕無異議。」此一約定被法院認定無效，換言之，契約中若有類似「剝奪外國人自行向中央主管機關申請轉換雇主或工作之權利，而由乙方（原告仲介公司）獨攬外國人轉換雇主事宜，否則課以原雇主違約金，具有上開民法第 247 條之 1 第二、三、四款情形，按其情形顯失公平，應屬無效」⁵¹，此類約定無疑是於移工僅有的一點自由再添限制，應已逸脫契約自由之範圍而有違反公序良俗之虞，不具有法律效力。

綜上，基於臺灣法令以「原則禁止、例外許可」之方式嚴格管制與拘束移工轉換雇主與工作之自由，致於實務上衍生出轉換期間安置問題、買工費與跨業轉換限制等問題，導致許多移工在轉換雇主過程中面臨許多困境，無法在法令已重重限制下運用其轉換雇主或工作之權利，相對於本國人，移工在臺灣之工作權受到相當之限制。故本文以下剖析法規適用所衍生之問題，檢討臺灣管制移工轉換雇主或工作之規範的問題。

4. 綜合分析與檢討

關於移工自由轉換雇主之政策，我國相關法令自 2008 年至 2016 年主要歷經四次修正（參附錄二），1992 年施行之就服法明訂不得轉換雇主及工作，其後於「原則禁止，例外許可」的前提下，逐步放寬移工轉換雇主與工作之要件，目前以聘僱期間以不得任意轉換為原則，例外於雙方合意或三方合意下得轉換雇主，或是雇主違法或具有不可歸責於移工之事由時，得由主管機關為核准後轉換雇主（參上述「2.我國移工轉換雇主或工作之法規範與政策變遷」之說明）。就服法限制移工不得轉換雇主及工作，當初之立法理由係「為避免其久居及任何人媒介圖利」，然目前因就服法已限制移工在中

⁵¹ 臺灣臺南地方法院 102 年度南小字第 2 號民事判決。

華民國境內工作期間，原則上累計不得逾 12 年，且入出國及移民法又已排除移工申請永久居留權資格，並明訂其不具申請歸化臺灣國籍資格，故為避免移工久居之目的已經由客工制度而達成。不過，所謂避免移工久居之真正目的，應與我國當初引進移工之目的在於補足國內勞動力之不足的缺工問題相關，而為了維持外國勞動力的補充性，以限業限量和專案引進的方式，並且嚴格規範移工得從事工作的類型、資格與期間，政策思維即是預設移工長期占據某些工作，將影響國民之就業機會⁵²，此與對於白領外籍勞工為鼓勵移入、提高來臺誘因的政策思維迥然不同。

簡言之，為保障國民就業機會，我國以「暫時性」與「補充性」方式引進非專業技術性外籍勞工，於此政策思維下，政府對於移工維持客工制度。雖然移工一直被定位為暫時的補充性人力，其於我國工作僅得簽訂定期契約，但各次延展後最長已達 12 年，外籍家庭幫傭及看護工更可能在臺工作達到 14 年，截至 2019 年 12 月底止，國內移工已有 71 萬 8,058 人⁵³，此均顯示移工在我國實際上已不再具有暫時性與補充性的性質，而是我國在特定產業存在有長期的缺工問題⁵⁴。依據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）於 1975 年通過的第 143 號公約，「移工濫用限制及平等機會與待遇促進」（Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers，以下簡稱「第 143 號移工公約」），該公約第 1 條規定即明揭：「本公約適用之每一會員國，應尊重移民勞工的基本人權。」就移工自由轉換雇主之權利，該公約第 14 條第一項亦有明文規範：「會員國可：一、實施自由選擇就業，確保移民勞工有遷移的權利，但必須符合下述條件，移民勞工為就業而合法居留一定期間，不超過兩年，或如法令規章提供低於兩年之固定期間之契約。勞工得完成他的第一個勞動契約。」另再依據聯合國大會於 1990 年通過的

⁵² 王智盛，前揭註 7，頁 409。

⁵³ 109 年度外籍勞工權益維護報告書，前揭註 5，頁 2。

⁵⁴ 劉黃麗娟，前揭註 12，頁 142。

「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」，該公約第 52 條規定第一項本文指出移工應有職業選擇自由：「移工在就業國內應有權自由選擇其有報酬活動，但需符合下列限制或條件。」雖然就業國得根據本國利益的需要和國家立法的規定，限制移工從事某些種類工作、職務、服務或活動（公約第 52 條第二項），但是就業國至少應注意：第一，就業國規定已獲接納入境工作的移工人可獲准自行從事工作的條件。應考慮到該移工已在就業國合法停留的期間（公約第 52 條第四項）；第二，對獲准工作的時間有限制的移工，就業國並得：(a)對自由選擇其有報酬活動的權利附加以下條件，即移工以合法在其境內居留以從事國家立法規定一段期間不超過 2 年的有報酬活動（公約第 52 條第三項第一款）。

易言之，依據國際勞工組織第 143 號移工公約第 14 條與保護所有移工及其家庭成員權利國際公約第 52 條之規範，移工應有工作選擇之權利，而就業國若要加以限制，亦應限制在一定期間之內，上引公約均以 2 年為上限，移工於工作屆滿 2 年之後即應享有工作選擇之自由。我國對於工作期間達到上限 14 年之移工，均仍一律適用「原則禁止，例外許可」的規範，與上述國際規範已有相當差距，我國規範顯有放寬之必要。更何況，就服法不允許移工自由轉換雇主與工作之理由「為避免其久居」，其目的若是為而保障國民就業優先，則應控制者應為開放之移工人數與工作類別的限制，至於透過限制移工不得自由轉換雇主，何以能達到「避免其久居」之目的？兩者之關連性似顯薄弱。再就「避免任何人媒介圖利」此一立法理由，事實上，在目前高度管制移工轉換雇主的制度下，反而讓他人媒介圖利之問題更形嚴重⁵⁵，若開放移工得自由尋找雇主，反而讓移工不需依附於仲介而有職業選擇自由。反之，取消移工自由轉換雇主的權利下，讓移工被困在特定的勞動市場之中無法流動，喪失與雇主議價、協商的能力，成為最底層的勞工⁵⁶。學者劉梅君與藍佩嘉均指出，禁止轉換雇主的規定，幫助雇主穩定生產關係，但

55 邵允鍾，前揭註 24，頁 183。

56 吳秀照，前揭註 6，頁 30-33。

也強化了勞雇關係的不平等，也讓移工面對不合理之勞動條件時只能忍耐或逃跑，若出面與雇主對抗，通常會面臨契約無法展延、甚至直接遣返的風險⁵⁷。更何況，將移工於移入國之職業選擇自由限制於經原雇主同意（三方合意接續聘僱）或就服法第 59 條之條件下，移工其實根本不具有主動選擇（包含轉換）的自由，在聘僱期間申請轉換雇主或工作的規範乃是對移工之限制，難認為是「對於來臺工作之外國人之保障」。

人民之工作權為憲法第 15 條規定所保障，其內涵包括人民選擇職業之自由，此為司法院大法官一貫之解釋⁵⁸，而對於對職業自由之限制，因其內容之差異，在憲法上有寬嚴不同之容許標準，關於從事職業之方法、時間、地點、對象或內容等執行職業之自由，立法者為公共利益之必要，亦非不得予以適當之限制⁵⁹，然不論在就服法或勞基法等勞動法之令，均未有針對本國人之離職自由與轉換工作之自由予以限制者，勞基法第 15 條則更有保障勞工訂立不定期勞動契約時有隨時離職之自由，立法上僅課以進行預告終止契約之義務⁶⁰，甚至在訂立勞基法第 15 條之 1 關於「最低服務年限條款」之約定限制規範時，亦是在保障離職與轉職之自由的前提下，一方面在兼顧雇主之營業利益下，容許勞資雙方為限制最低服務年限之約定，另一方面則是在勞工放棄離職與轉職時，要求雇主給予合理補償以補償勞工失去轉換工作自由與工作生涯規劃之彈性及年齡之逸失利益⁶¹，以平衡勞資雙方間之利益，並避免勞工失去離職與轉職之自由，以符工作權保障之意旨。然在就業服

⁵⁷ 劉梅君，「『廉價外勞』論述的政治經濟學批判」，台灣社會研究季刊，第 38 期，頁 78-79（2000）；藍佩嘉，「合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走」，台灣社會研究季刊，第 64 期，頁 120（2006）。

⁵⁸ 參司法院大法官釋字第 404、584、749 號解釋。

⁵⁹ 參司法院大法官釋字第 584 號解釋。

⁶⁰ 臺灣高等法院 91 年度勞上易字第 59 號判決要旨：「勞動基準法對於不定期之勞動契約，僅限制雇主須有同法第十一條、十二條之法定情形始得終止契約，對於勞工則無限制，亦即勞工可隨時終止不定期之勞動契約，僅須依勞動基準法第十六條第一項規定期間預告雇主。」

⁶¹ 黃程貫，前揭註 25，頁 223。

務法中，立法者針對外籍工作者為特殊規範，就服法第 53 條第一項將「新雇主之聘僱」訂為外國人轉換雇主之要件，惟同時針對白領與藍領外籍勞工有不同之限制，前者僅排除其從事同條項第八款至第十一款規定之工作，對於後者則嚴格限制以就服法第 59 條第一項所訂各款情形為限，始得轉換雇主。

由上列勞基法與就服法相關規範，可以發現立法者首先就本國人與外國人之離職與轉職自由為區別性限制，前者得基於憲法對於工作權之保障而具有選擇職業之自由，後者在取得工作許可後，尚有就服法第 53 條各項對其限制而無法完全自由轉換雇主。由於工作權之保障主體為本國法（自然人與法人）⁶²，為促進國民就業，增進社會及經濟發展（就服法第 1 條參照），立法者採取保護本國人民權利不受外國影響之政策考量，以「內外有別」之態度而優先保障本國人，似不當然會受到憲法規範之非難⁶³。惟本文認為，此處應進一步思考者為，工作權包含兩層次之意義，一為要求國家提供適當工作機會，二為選擇工作之權，即個人應有就其性情、體力、能力之適應性選擇適當工作，即所謂職業自由⁶⁴，此亦如上述司法院大法官解釋所肯定之意旨，而在外國人已經合法取得工作許可後，立法者對於在聘僱許可期間內之外國人的轉職自由，是否可以毫無限制地進行限制？立法者對於外國人工作權／轉職自由之「限制」為何？此在移工已經循就服法相關規定取得於臺灣工作之許可後，其工作權之主張已不涉及「要求國家提供適當工作機會」此關係社會資源分配的問題，因此若對於就服法第 53 條進行合憲性審查，亦無侵害立法者分配國家資源之權限的疑慮⁶⁵，此為先應予釐清之點。

承上，若進一步檢視就服法第 53 條，其除了為針對外國人轉換雇主與工作之限制規範外，尚針對從事不同工作類別之外國人為差異性限制，第一類外國人只需繼續從事就服法第 46 條第一項第一款至第七款之工作，且覓得新雇主即可轉職，但本文所研究之對象「移工」則被牢牢地禁錮於就服法第

⁶² 李惠宗，憲法要義，頁 259（2015）。

⁶³ 參邵允鍾，前揭註 24，頁 174。

⁶⁴ 法治斌、董保城，憲法新論，頁 270-271（2018）。

⁶⁵ 邵允鍾，前揭註 24，頁 179。

53 條第四項所揭示的「原則禁止、例外允許」規範中，且需試圖在貫穿就服法第 59 條之「不可歸責於移工」的空間中找到轉換雇主的一絲曙光。對於第一類外國人與移工在轉換雇主之自由為差異限制的理由為何？該立法目的是否足以正當化此一差別對待？由於此處僅在於討論立法對於從事不同工作之「外國人」的自由限制，所比較者並不涉及本國人，因此「優先保障本國人就業」此立法目的無法正當化該區別，而針對移工欲避免其久居或他人媒介圖利此立法目的，所生問題已如前述，亦難以給予合理之理由。反之，移工在無法自由轉職下，實務上中間剝削問題更形惡化且更衍生買工費問題⁶⁶，加上移工之工作機會完全掌握在仲介手上，制度上亦未保障吹哨者工作權，若移工檢舉將可能面臨得不到新工作的問題⁶⁷。此外，勞工轉職自由除了有工作權保障之意涵外，尚有保障其自由意志而不被強制勞動之意義，其進行轉換雇主或工作實亦含有自由行使權利以保障其自由意志之意涵⁶⁸，此一自由權亦可能受到憲法第 22 條「人民之其他自由與權利」保障。學者王韻茹則以憲法第 7 條、第 15 條檢視就服法第 53 條第四項規定之合憲性，認該規定不僅以國籍、職業類別對於藍領移工存在雙重標準之差別待遇，且對藍領移工執業方式、地點或時間予以限制，亦深深影響其維持生計與人格尊嚴之養成，應提高審查基準⁶⁹；此一差別待遇之規定雖具有憲法公益目的，然其限

⁶⁶ 雖然勞動部於(87)台勞職外字第 0901294 號函明示：「重申私立就業服務機構不得利用媒合雇主與外籍勞工工作機會，向外籍勞工奴取規定標準以外費用及交付雇主不正利益，違者本會除依就業服務法規定嚴予論處外，對涉及違反勞動基準法第六條規定有關刑責部分，將移請司法機關依法偵辦。」然而，實務上行政機關難以發現，即便查有違法情事，多只是將此筆錢返還給移工，然更可能因舉證不清楚難以證明違法。

⁶⁷ 受訪者 B 訪談內容(2019 年 6 月 5 日)：「現在的廠工沒有一個工作不要錢，25,000 算很少的了，現在都 4、5 萬以上。庇護中心聽到移工願意付買工費也是睜一隻眼閉一隻眼，會怕未來仲介不想收庇護中心的移工。」

⁶⁸ 參黃泰平，勞動契約上最低服務年限約定之研究，國立政治大學法律學研究所碩士論文，頁 49-50 (2004)。

⁶⁹ 王韻茹，「從憲法觀點論移工權益的平等保障——以限制轉換雇主規定為例」，法律扶助與社會，第 3 期，頁 9-10 (2019)。

制手段並無法達成維持國內勞動秩序之目的，卻弱化移工勞動權利保障，有高度違憲之可能性⁷⁰。

綜上所述，就服法對於白領與藍領工作所為的迥異規定，無疑是基於「階級」而為之差別對待，立法者所本之「為避免其久居及任何人媒介圖利，爰規定不得轉換雇主及工作」之不合理性，僅是更印證本文上述稱臺灣之外勞政策充滿階級主義色彩，實難以認定就服法第 53 條規範與工作權、憲法第 22 條「人民之其他自由與權利」保障暨平等權之保障相符。

5. 結論

在客工制度之下，移工勞動力呈現不斷新舊更替的狀況，持續有移工面臨期滿不續聘而需尋找新工作的處境，工作機會少於移工的數目下，工作機會成為一種商品⁷¹，仲介將工作機會轉為金錢而取得利益，當（需要勞動力之）雇主與（需要工作機會之）移工相互間無法取得聯繫時，仲介掌握居間其中的與權力，加上移工欠缺選擇雇主與工作的真正自由，中間剝削的問題僅會更加惡化。更嚴重的問題為，就服法第 59 條第一項各款將移工轉換雇主之事由限於「不可歸責於移工者」，形同要求移工忍受雇主各種非法待遇至一定程度，才能取得掙脫惡劣勞動環境的權利，此亦是造成「逃逸移工」的

⁷⁰ 同前註，頁 1。

⁷¹ 受訪者 A 訪談內容（2019 年 5 月 9 日）：「而買工費之情形是在工作機會稀缺時所衍生，只要有仲介的存在就一定會有買工費，早在 2016 年廢除三年一出國規定前就存在，惟自修法後外籍移工期滿不再需要返鄉，因此需要在一定期間內於國內找到工作，然而，國內辦理直接承接的意願還是很低，造成工作機會很稀缺，在越來越多的工人需要找工作之情形下更衍生出買工費的問題；相比之下，由於家庭類移工缺工，所以在引進時較不會產生買工費之問題，而仲介公司彼此間壁壘分明，若移工要去另一家公司有工作機會的仲介公司工作，則需要『買賣』，此買賣費用端看仲介談判能力而決定由誰吸收，若仲介因提供少許工作機會較沒有談判能力時則費用不會轉嫁到移工身上，但倘若移工自行先找到雇主，然與該雇主配合者為另一個仲介，此時是移工比較想要這份工作，買工費通常會轉嫁到移工身上。」

原因⁷²，其實反而更不利於政府管制移工的流動。勞資關係之本質即為不對等，移工在語言、文化弱勢下更難與雇主有談判勞動條件的機會，立法上又箝制不得自由轉換雇主，移工連「不爽不要做」的權利也無法擁有，更加深移工在基於階級地位所帶來之不利位置。對於已經合法取得於臺灣工作許可的移工，立法上實應給予等於本國籍勞工之勞動保護，未來改革應從現行之客工制度逐步朝向移工制度，走向移工得自由轉換雇主的修法方向前進⁷³，然而，同時亦需強化移工與雇主雙方間之資訊透明的程度，讓勞雇雙方不需仲介居間作為彼此的媒介，逐步弱化仲介對於移工的支配權力⁷⁴。擺脫「合法奴工」⁷⁵的政策，同在臺灣高度勞力密集性產業勞動力短缺、急需國際勞動力下，更有提升臺灣移工政策對於勞工的保護，以能延攬及補充外國優質人力。

72 藍佩嘉，*跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭*，頁 78（2018）。

73 林佳和，前揭註 3，頁 217。

74 藍佩嘉，前揭註 57，頁 122。

75 藍佩嘉，前揭註 72，頁 40-78。

附錄一

就服法第 46 條第一項第八款至第十款 所訂之工作類別與內容⁷⁶

工作類別	工作內容
海洋漁撈工作 (第八款)	從事漁船船長、船副、輪機長、大管輪、管輪、電信員、動力小船駕駛人及其助手以外之普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。
家庭幫傭及看護工作 (第九款)	家庭幫傭工作：在私人家庭從事房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料或其他與家事服務有關工作。
	機構看護工作：在第 20 條規定之機構或醫院從事被收容之身心障礙者或病患之日常生活照顧等相關事務工作。
	家庭看護工作：在家庭從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。
	外展看護工作：受雇主指派至外展看護服務契約履行地之家庭，從事身心障礙者或病患之日常生活照顧相關事務工作。
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 (第十款)	製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。
	營造工作：在營造工地或相關場所直接從事營造工作或與其有關之體力工作。
	屠宰工作：直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作。
	乳牛飼育工作：在畜牧場直接從事乳牛飼育或與其有關之體力工作。
	外展農務工作：受雇主指派至外展農務服務契約履行地，直接從事農林、漁、牧工作或與其有關之體力工作。
	其他經中央主管機關指定之工作。

⁷⁶ 本表係依據就業服務法第 46 條第一項第八款至第十款與外國人從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準製成。

附錄二

臺灣移工轉換雇主與工作之規範變遷

時間	期滿前轉換雇主與工作相關規範	期滿後轉換雇主與工作相關規範
1992 年 5 月 8 日	公布並施行就業服務法，明定不得轉換雇主及工作。 就服法第 50 條：「外國人受聘僱從事工作，在聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或工作，應事先由新雇主與原雇主共同申請許可。但受聘僱從事第 43 條第一項第七款至第九款規定工作者，不得轉換雇主及工作。」	
第一次政策修訂		
2002 年 1 月 21 日	<p>新增得例外得轉換雇主及工作之規範。將原條文第 50 條移列為就服法第 53 條，第四項規定：「受聘僱從事第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第 59 條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」此規範與現行法相同。</p> <p>新增就服法第 59 條：「外國人受聘僱從事第 46 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，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業。三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。」此規範與現行法相同。</p>	<p>新增「強制出國一日後始得再入國工作之規定」。</p> <p>就服法第 52 條第四項但書：「但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應於出國四十日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾六年。」</p>

時間	期滿前轉換雇主與工作相關規範	期滿後轉換雇主與工作相關規範
2003 年 9 月 25 日	公布並施行外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（下稱「系爭轉換準則」）。	
第二次政策修訂		
2005 年 12 月 30 日	增加轉換雇主與跨業轉換之限制。 系爭轉換準則第 6 條規定：「公立就業服務機構應依外國人原從事行業之同一工作類別，辦理外國人轉換作業，並以三次為限。但經中央主管機關核准者，不在此限。幫傭及看護工視為同一工作類別。」	
第三次政策修訂		
2008 年 2 月 27 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修訂禁止跨業轉換之規範。 系爭轉換準則第 6 條移列為第 7 條並修訂為：「外國人辦理轉換登記，以原從事行業之同一工作類別為限。但有下列情事之一者，不在此限：一、由具有前條第一項第一款或第二款規定資格之雇主申請接續聘僱。二、經中央主管機關核准。看護工及家庭幫傭視為同一工作類別。」此與現行法第 8 條第一項相同。 2. 廢除三次限制並修改為「60 日內」之規定。 系爭轉換準則第 10 條第一項修訂為：「公立就業服務機構應自中央主管機關核准轉換或廢止聘僱許可之日起六十日內，依前二條規定辦理外國人轉換作業。」 3. 新增雙方與三方合意轉換雇主之規定。 系爭轉換準則第 15 條新增第六款與第七款：「有下列情形之一，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第 2 條至第 12 條規 	

時間	期滿前轉換雇主與工作相關規範	期滿後轉換雇主與工作相關規範
	定：六、經中央主管機關已廢止原雇主聘僱許可之外國人及符合第 6 條第一項第一款或第二款申請資格之雇主雙方合意轉換者。七、外國人、原雇主及符合第 6 條第一項第一款或第二款申請資格之雇主三方合意轉換者。」此移列為現行系爭轉換準則第 17 條新增第五款與第六款。	
2009 年 9 月 1 日	增加延長轉換作業期間規定。 系爭轉換準則第 10 條第一項但書規定「但外國人有特殊情形經中央主管機關核准者，得延長轉換作業期間六十日，並以一次為限。」此與現行法第 11 條第一項相同。	
第四次政策修訂		
2016 年 11 月 3 日		廢除「強制出國一日後始得再入國工作之規定」。 就服法第 52 條第四項但書：「但從事第 46 條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，其在中華民國境內工作期間，累計不得逾十二年，且不適用前條第一項第二款之規定。」

參考文獻

中文書籍

- 李惠宗，《憲法要義》，7版，元照出版，臺北（2015）。
- 林淑馨，《質性研究：理論與實務》，巨流圖書出版，臺北（2010）。
- 法治斌、董保城，《憲法新論》，6版，元照出版，臺北（2018）。
- 黃程貫，《勞動法》，修訂再版，空大出版，臺北（2001）。
- 藍佩嘉，《跨國灰姑娘：當東南亞幫傭遇上台灣新富家庭》，6版，國立臺灣大學出版中心出版，臺北（2018）。

中文期刊

- 王宏仁、白朗潔，〈移工、跨國仲介與制度設計：誰從台越國際勞動力流動獲利？〉，《台灣社會研究季刊》，第65期，頁35-66，2007年3月。
- 王韻茹，〈從憲法觀點論移工權益的平等保障——以限制轉換雇主規定為例〉，《法律扶助與社會》，第3期，頁1-16，2019年9月。
- 吳秀照，〈層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論〉，《社會政策與社會工作學刊》，第10卷第2期，頁1-48，2006年12月。
- 林良榮，〈我國「外勞（客工）」的勞動人權與社會保障：兼論勞保條例之適用與檢討〉，《台灣國際法季刊》，第11卷第2期，頁51-86，2014年6月。
- 林津如，〈「外傭政策」與女人之戰：女性主義策略再思考〉，《台灣社會研究季刊》，第39期，頁93-151，2000年9月。
- 張鑫隆，〈保護所有移工及其家庭成員權利國際公約與我國看護工之人權保障〉，《台灣勞工季刊》，第51期，頁4-13，2017年9月。
- 陳正良，〈我國外籍勞工政策之探討〉，《勞工研究季刊》，第100期，頁74-105，1990年8月。
- 曾嫻芬，〈誰可以打開國界的門？移民政策的階級主義〉，《台灣社會研究季刊》，第61期，頁73-107，2006年3月。
- 劉梅君，〈「廉價外勞」論述的政治經濟學批判〉，《台灣社會研究季刊》，第38期，頁59-90，2000年6月。

劉黃麗娟，〈外籍家事勞工之聘僱、管理、法律規範與保護機制之探討〉，《就業與訓練》，第3卷第9期，頁3-7，2001年5月。

藍佩嘉，〈合法的奴工，法外的自由：外籍勞工的控制與出走〉，《台灣社會研究季刊》，第64期，頁107-150，2006年12月。

藍科正、林淑慧，〈外籍勞工爭議樣態分析：以新北市政府2008年1月至2011年6月處理的外籍勞工爭議案紀錄為例〉，《勞資關係論叢》，第15卷第1期，頁25-51，2013年6月。

顧玉玲，〈跛腳的偽自由市場：檢析台灣外勞政策的三大矛盾〉，《台灣人權學刊》，第2卷第2期，頁93-112，2013年12月。

中文學位論文

邵允鍾，《從憲法角度檢視移工不得自由轉換雇主之相關規定：以平等權論述為核心》，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，2007年1月。

黃泰平，《勞動契約上最低服務年限約定之研究》，國立政治大學法律學研究所碩士論文，2004年7月。

趙俊明，《老虎鉗下的我國外籍家事工作者勞動人權》，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2004年3月。

中文論文集

王智盛，〈我國專技移民及移工之政策與實務〉，《移民理論與移民行政》，頁383-421，五南出版，臺北（2016）。

林佳和，〈從國際人權的政治哲學觀談臺灣的外國移工人權——兼論人權、勞動市場、產業競爭力的交錯與衝突〉，《涉外勞動契約與外籍移工》，頁187-225，元照出版，臺北（2018）。

鄭津津，〈我國外籍勞工人權保障問題之研究〉，《涉外勞動契約與外籍移工》，頁227-252，元照出版，臺北（2018）。

謝志誠、傅從喜、陳竹上、林萬億，〈一條離原鄉愈來愈遠的路？——莫拉克颱風災後異地重建政策的再思考〉，陳竹上編，《社會政策與社會融合——法律與社會的跨域對話與行動實踐》，頁87-129，元照出版，臺北（2019）。

中文研討會論文

黃馨儀，〈台灣外籍家事勞工的「污名化」機制結構——歧視與政策之間的互動關係〉，發表於「國立臺灣大學社會學年會」，台灣社會學會主辦，臺北（2011）。

鄭津津，〈外籍勞工之政策與人權保障之檢視〉，發表於「監察院第 4 屆人權保障工作研討會」，監察院主辦，臺北（2010）。

其他中文參考文獻

108 財調 0048 調查報告，2019 年 8 月 12 日，監察院網站：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=6672>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

109 年度外籍勞工權益維護報告書，2020 年 1 月修訂，勞動部勞動力發展署網站：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

加強外勞性侵害案件通報及處理流程圖，勞動部勞動力發展署網站：<https://ws.wda.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMjk5L1JlbEZpbGUvODg1MS81NTk3LzlwMTcwMzMwMTYzODUxMC5wZGY%3D&n=MjAxNzAzMzAxNjM4NTEwLnBkZg%3D%3D>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

外籍勞工工作資格及規定，勞動部勞動力發展署網站：<https://www.wda.gov.tw/NewsFAQ.aspx?n=9C9CC6640661FEBA&sms=A1CA5B0D37C1A94B>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

林國榮、詹火生、馬財專、藍科正，未來十年我國外勞政策變革方向之研究，財團法人國家政策研究基金會委託研究（2014）。

邱駿彥，外國人聘僱及管理法制研究計畫，行政院勞委會職訓局九十八年委託研究（2009）。

移工轉換雇主專區，勞動部勞動力發展署跨國勞動力權益維護資訊網站：<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/fortrans/news>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

郭志榮，仲介狂收買工費 台灣形同蓄奴國？，2019 年 10 月 3 日，公視新聞議題中心網站：<https://pnn.pts.org.tw/type/detail/2473>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

陳容柔，就服法 52 條修正案通過，但台灣移工制度還有好幾哩路要走，2016 年 10 月 31 日，The News Lens 關鍵評論網站：<https://www.thenewslens.com/article/52758>（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

雇主應依規定為外籍勞工辦理期滿續聘或轉換，2017 年 3 月 9 日，勞動部勞動力發展署網站：https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=DA0BF68A66989A77（最後點閱時間：2020 年 6 月 2 日）。

劉士豪，保護所有移工及其家庭成員權利國際公約國內法化研究，中華民國職業訓練研究發展中心委託研究（2014）。

劉梅君，老虎鉗下的外勞勞動人權：我國外籍勞工勞動人權之探索，行政院國家科學委員會委託研究（2003）。

劉黃麗娟，外籍勞工人權之保障，行政院勞委會職訓局 101 年委託研究（2012）。