

跨國勞動力精進方案問答集

115.01.23

跨國勞動力精進方案介紹

為鼓勵企業提升本國勞工薪資與就業條件，避免低薪定錨現象，同時積極向國外延攬運用跨國勞動力協助產業解決缺工問題，以兼顧產業用人需求並建立勞資雙贏機制，本部自 115 年 1 月 1 日正式實施「跨國勞動力精進方案」。在穩定國人就業的前提下，積極補充產業所需勞動力，同時強化政府效能確保人力素質穩定提升。四大方案如下：

- 一、製造業加薪本國勞工增加移工名額：為了讓製造業補足基層人力需求，暨兼顧本國勞工薪資條件提升，本部新增製造業移工附加名額核配機制，製造業雇主為其聘僱全時工作之本國籍勞工加薪，每加薪一位本國勞工即在 3K5 級制核配名額外多增加 1 位移工名額，最高不得超過其勞保投保人數 10%，且採此方案之雇主，其所聘僱移工名額最高上限，由原本的勞保投保人數 40%提升至 45%。
- 二、放寬製造業外國技術人力留用上限：本部開放符合轉任技術人力條件之資深移工，雇主得申請全數留用，製造業技術人力核配上限由 25%放寬至 100%，以協助雇主留用資深移工轉任外國技術人力，但移工、外國技術人力及外國專業人才，合計仍不得超過總員工人數的 50%；並同時鬆綁外國技術人力健康檢查、生活照顧管理及住宿等規範，讓外國技術人力能有更多自主生活空間，以提升勞動權益，打造多元友善的社會。
- 三、旅宿業及商港碼頭業引進外國技術人力：開放「旅宿服務工作」、「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得聘僱外國技術人力且直接從海外引進，雇主為其聘僱全時本國籍

工作者加薪，每加薪 1 位本國勞工就多 1 位外國技術人力名額，最高不得超過其勞保投保人數 10%。

- 四、強化政府效能：面對跨國勞動力的公平招募國際趨勢，本部已成立跨國勞動力延攬中心及布局海外據點，專責處理引進跨國勞動力招募、技能訓練及測驗等相關事宜，具體落實國對國直接聘僱；另已增設直聘服務據點，整合雙語人力資源，強化移工轉換雇主相關服務，提升公共服務品質。

壹、總則篇

一、「跨國勞動力精進方案」與現行的移工及中階技術人力政策與制度，有什麼主要不同？

答：

對象	項目	原有規定(舊制)	精進方案(115 年起新制)
移工	1. 製造業配額機制	採 3K5 級制(10%~35%)。若需額外名額需透過 Extra 制（附加就安費提高 5%~20%），上限為 40%。	新增加薪增額機制：每幫 1 位本勞加薪，多聘 1 位移工。最高額外增 10%，總上限提升至 45%。
外國技術人力	2. 名稱及範疇	中階技術人力：主要包含在台工作滿 6 年之資深移工，以及取得副學士以上學位之僑外生。	外國技術人力：包含原資深移工與副學士以上僑外生，新增開放由海外直接引進。
	3. 技術工作範圍	製造業中階技術工作、營造業、農業、看護、漁撈，以及雙語翻譯、廚師。	(1) 除原舊制工作外，新增由海外引進「旅宿技術人力」與「商港碼頭技術人力」。 (2) 每加薪 1 位本勞，可海外引進 1 位技術人力。最高 10%。
	4. 製造業技術人力留用上限	製造業技術人力名額上限為總員工人數的 25%。	全面留才：取消製造業技術人力 25% 限制，符合條件者可 100% 轉任（外國技術+移工+白領專業總員額仍受 50% 上限）。
	5. 權益與管理規範	需符合定期健康檢查頻率與項目，以及生活照顧管理規範（含宿舍安排）。	管理分流：減少健檢頻率、鬆綁生活照顧管理規範，享有更多生活自主。

二、跨國勞動力精進方案的適用法律規定及依據？

答：

「跨國勞動力精進方案」自 115 年 1 月 1 日起實施，其法制架構與核心依據如下：

（一）核心法律授權：

1. 就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款：本方案之核心法源。針對「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」，由雇主申請聘僱符合資格之資深移工、副學士以上學位僑外生或由海外引進之外國人從事技術工作。
2. 就業服務法第 46 條第 2 項及第 48 條第 2 項：授權中央主管機關針對上述工作之資格、核配比率、申請程序及聘僱管理事項，訂定獨立規範。

（二）全新獨立專法：為因應國際人才競逐及彈性回應產業需求，勞動部新訂定「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」，重點如下。

1. 管理分流：將技術人力（含資深移工、僑外生、海外引進技術人力）與一般移工規範明確區分。考量兩者在工作資格、生活照顧及銜接移民制度上有顯著差異，外國技術人力有獨立規範之必要。
2. 整合規範：整合既有外國技術人力工作資格標準、許可申請及聘僱管理，取代原先散落在各項標準與辦法中的條文，建立更清晰的法規適用體系。

（三）建立勞資雙贏機制：方案以「不影響國人就業權益及薪資條件」為政策原則，透過「加薪換名額」之規範，引導企業優先提高本勞待遇。每加薪 1 位本勞，可獲得 1 名製造業移工名額或海外引進技術人力名額（1:1），從根本解決產業缺工及本勞薪資偏低的雙重問題。

三、是否所有產業都可以聘僱外國技術人力？

答：

並非所有產業皆可聘僱，必須於「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」規範符合專案核定特定開放的工作類別，包含：

- (一) 原規定：製造技術工作、營造技術工作（含公共工程與重大民間工程營造、一般營造工作）、海洋漁撈技術工作、屠宰技術工作、外展農務技術工作、農業技術工作（含農糧、林業、畜牧業及養殖漁業技術工作）、機構看護技術工作、家庭看護技術工作、旅宿服務工作（限畢業僑外生）。以及雙語翻譯、廚師。
- (二) 本次新開放：多元陪伴照顧服務技術工作（資深移工轉任），旅宿服務工作及商港碼頭貨物裝卸集散工作（自海外引進）。

四、技術工作是否會再開放其他產業？

答：本部於 114 年 12 月 30 日公告訂定「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」，除原已開放製造、一般營造工作、機構看護、家庭看護等技術工作外，本次新增多元陪伴照顧服務技術工作（資深移工轉任），旅宿服務工作及商港碼頭貨物裝卸集散工作（自海外引進）。未來如有其他重點產業工作，經中央目的事業主管機關政策評估並會商本部專案核定，可納入外國技術工作開放產業。

五、外國技術人力是否有聘期和年限限制？

答：無年限限制。依就業服務法第 52 條規定，雇主聘僱外國技術人力，每次最長 3 年，期滿雇主符合資格，可再次申請，並無外國技術人力在臺工作總工作年限限制。

六、如何確保不影響國人就業權益？

答：基於「本國勞工優先聘僱」，本方案依「需求評估」、「加薪連動」、「薪資門檻」等 3 大原則，確保不影響國人就業權益：

（一）需求評估：

1. 開放前政策評估，需由產業主管機關盤點缺工狀況，確認並非因薪資或工作條件不合理。
2. 開放申請時，雇主應先向公立就業服務機構辦理本國勞工招募，確認國內招募不足後，才能就招募不足人數，申請聘僱外國技術人力。

（二）薪資門檻：外國技術人力需符合一定薪資基準，且均需以相同條件辦理本國勞工招募程序，避免壓低本國勞工待遇。

（三）加薪條件：服務業引進技術人力、製造業引進移工，雇主均需為本國基層員工加薪後，才能獲核給外國人力名額。

七、外國技術人力可轉換雇主嗎？轉換程序為何？對雇主有何保障？

答：依就業服務法第 53 條及第 59 條規定，外國技術人力之申請轉換雇主程序，均與現行移工轉換雇主相同。外國技術人力於聘僱許可有效期間內，有不可歸責於該外國人之事由經許可者，始得轉換雇主或工作；聘僱許可 3 年期間屆滿，則可以申請期滿轉換。

貳、製造業加薪本勞取得移工名額

一、請問製造業加薪給予移工名額法源依據為何？

答：依照外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作資格及審查標準第 25 條之 2。

二、是否所有產業都可以加薪本勞以獲取移工名額 10%？

答：為配合協助本國勞工改善薪資條件，希望優先帶動製造業先為本國勞工加薪，並照顧本國勞工，兼顧產業用人的需求，促使產業提高待遇。

三、製造業移工加薪方案與現行 Extra(附加就業安定費提高移工核配比率)制度，雇主該如何選擇？

答：加薪方案與 Extra 制屬於「不同誘因機制」並存，Extra 制仍保留原有附加就業安定費額外增加名額的制度，而加薪方案則導向企業回饋本勞，引導良性用人文化。兩者目的與對象不同，可依照企業經營狀況選擇替本勞加薪或附加就業安定費取得額外移工名額，是提供企業更多彈性選擇，兩者也可以同時使用。

四、加薪本勞申請移工方案，加薪的本勞如何定義？僱用部分工時勞工是否在範圍內？

答：

(一) 加薪本勞需為全時工作：雇主需替事業單位內勞保投保薪資等級最低之本國籍全時勞工加薪新臺幣(下同)2,000 元，始得符合申請資格；若雇主主動替「部分工時」勞工加薪，則依本方案規定，加薪之本國勞工必須為全時工作者才符合條件。

(二) 考量所引進之移工均為全時工作者，基於維護本國勞工權益，本次加薪本勞增額移工方案，加薪之本國勞工必須為全時工作者，部分工時不適用。

五、請問加薪方案申請條件？

答：

- (一) 依製造業雇主於申請雇主**招募許可**函前 2 個月之月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工投保薪資為基準月，相較於本部核發招募許可後次月或再次月，雇主需依招募許可人數，調高指定本國勞工月薪資總額每人 2,000 元，並須依法申報調高月投保薪資等級至少 1 級。但屬勞工保險投保薪資分級表第 1 級者，應至少提高至第 3 級。
- (二) 加薪 1 位本國勞工就多 1 位移工名額，聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數**數** 10%，總計 3K5 級、Extra 制、國內承接及製造業加薪聘僱移工，最高不得超過事業單位投保人數上限之 45%。

六、加薪的本國勞工有何限制？

答：為提升本國勞工薪資水平，有效提升低薪勞工薪資待遇，加薪的本國勞工需為事業單位內勞工保險或勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工。

七、請問加薪方案取得移工名額，在聘僱移工上有無特別規定？

答：無，比照現行聘僱移工規定一致，其移工年齡為 16 歲(含)以上，且在臺工作期間累計不得超過 12 年，相關資訊可以上外國人權益網查詢。(網址：
<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/index>)

八、是否一定要替最低薪勞工加薪才可以？

答：對，製造業加薪本勞給予移工名額方案，是針對所聘僱本國勞工其最低勞工保險投保薪資等級的對象加薪，舉例：公司所僱勞工最低勞工保險投保薪資等級是第 2 級(29,501 元至 30,300 元)，所以需針對該公司所僱勞工薪資低於 30,300 元之對象加薪。

九、加薪時間點是申請招募許可前還是申請招募許可後？

答：

- (一) 自核發初次招募許可次月或再次月起，需替本勞加薪公告數額(2,000 元)，雇主再次申請招募許可時，也需依前述內容替本勞加薪。
- (二) 提醒雇主取得招募許可後，尚需向勞保局申請勞工保險或勞工職災保險投保薪資等級變更，且申請次月才會生效，因此最遲於招募許可函發文日期之再次月完成投保薪資異動並生效，才符合本國勞工加薪程序，舉例：雇主於 1 月 17 日取得本部所核發之招募許可函(發文日期為 1 月 15 日)後，最晚應於 2 月向勞保局申請加薪本勞勞保等級調整，並於 3 月時需生效。

十、經常性薪資定義為何？有沒有包含加班費？

答：經常性薪資指每月給付受僱員工的工作報酬，另房租津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放的工作獎金及全勤獎金都算，但不含加班費。

十一、請問在臺工作滿 3 年後，再次聘僱需要加薪嗎？

答：增額移工名額聘僱 3 年期滿後續聘，則需再次為最低薪本國勞工加薪，其加薪對象無須為同 1 人。

十二、加薪本勞比 Extra 機制之成本低，是否可以取消 Extra 名額不使用？

答：經雙方合意由現行聘僱 EXTRA 附加移工進行轉出後，再以製造業加薪給予移工名額機制承接(即自轉自接)。

十三、請問加薪方案適用國內承接嗎？

答：可以，並依據外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 7 條第 3 項規定辦理。

十四、國內承接使用製造業加薪本勞給予移工機制，其加薪時間點為何？

答：考量加薪方案名額不設限國外或國內接續，需先取得招募許可函後，再辦理國內接續聘僱其他製造業雇主轉出的移工，其加薪時間點為取得招募許可函次月或再次月起加薪本勞。

十五、加薪方案給予移工名額，其聘僱移工名額就業安定費為多少？

答：依照加薪方案取得移工名額，其每月繳交就業安定費比照 3K5 級制移工，每位均繳交就安費 2,000 元。

十六、加薪方案如何定期查核？

答：

- (一) 將勾稽勞保投保資料，於許可後，有定期查核、專案查察及勞保投保資料清查等機制。
- (二) 查有規避行為事實，若員工投保人數不合格，將限期 3 個月內改善；若有投保薪資不合格(事後減薪等)情形，均依不合格人數 1：1 廢止許可名額，且管制雇主申請案 2 年。

十七、如果事業單位內月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工已達勞保投保薪資等級上限，已無法調升投保等級怎麼辦？

答：如事業單位內所有全時工作本國勞工均已達勞保投保薪資等級上限，可採勞工職業災害保險投保薪資調整作為替代，一樣需替勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工調高月薪資總額每人 2,000 元，並須依法申報調高月投保薪資等級至少 1 級。

十八、如果月投保薪資等級最低的是退休後再就業的勞工，其無法投保勞保，可以為該勞工加薪嗎？

答：可以，可採勞工職業災害保險投保薪資調整作為替代，一樣需為勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工調高月薪資總額每人 2,000 元，並須依法申報調高月投保薪資等級至少一級。但屬勞

工職業災害保險投保薪資分級表第一級者，應至少提高至第三級。

十九、製造業加薪名額移工離職後，其加薪移工名額是否需重新加薪本勞才能給予？

答：雇主依加薪給予移工名額機制聘僱移工，其移工因故提前解約離職，該移工所占名額，雇主可採下列 2 種方式替代移工名額：

- (一) 依規定辦理遞補，雇主可持遞補函承接原已在臺移工或國外引進，無須再替本勞加薪公告數額。
- (二) 依規定辦理重新招募，雇主可持重新招募許可函逕自國外引進、國內期滿續聘或期滿轉換接續聘僱移工，但須再替本勞加薪公告數額。

二十、製造業加薪名額如何計算？

答：加薪 1 位本國勞工就多 1 位移工名額，最高移工核配比率增加 10%，總計 3K5 級、Extra 制、國內承接及製造業加薪上限為 45%；另加計外國技術人力及專門技術性人員，上限比率合計最高可達 50%，以金屬製品製造業一年投保平均人數為 100 人，舉例如下：

- (一) 未使用 Extra 制、外國技術人力及國內承接，只計算加薪方案及 3K5 級制基本配額，試算加薪人數及名額如下：

1. 廠內有效名額：3K5 級 20 人。

2. 核配名額試算：

上限規定	試算情形	人數
加薪方案 10%	$100 \times 10\% = 10$	10
核配比率上限 45%	$(100 \times 45\%) - 20 = 25$	25

結論：取小值，可加薪 10 人。

(二) 未使用外國技術人力及國內承接，計算加薪方案、Extra 制及 3K5 級制基本配額，在假設使用 Extra 制聘僱 10 人，試算加薪人數及名額如下：

1. 廠內有效名額：

1. 3K5 級 20 人。

2. Extra 制 10 人

2. 核配名額試算：

上限規定	試算情形	人數
加薪方案 10%	$100 \times 10\% = 10$	10
核配比率上限 45%	$(100 \times 45\%) - 20 - 10 = 15$	15

結論：取小值，可加薪 10 人。

(三) 在使用外國技術人力前提下，假設聘僱專門技術性人員為 0 人，計算加薪方案、3K5 級制基本配額及外國技術人力名額。聘僱外國技術人力 15 人，因加計外國技術人力及專門技術性人員，上限比率合計最高可達 50%，試算該事業單位加薪人數及名額如下：

1. 廠內有效名額：

(1) 3K5 級 20 人。

(2) 外國技術人力 15 人

2. 核配名額試算：

上限規定	試算情形	人數
加薪方案 10%	$100 \times 10\% = 10$	10
核配比率上限 45%	$(100 \times 45\%) - 20 = 25$	25
核配比率上限 50%	$(100 \times 50\%) - 20 - 15 = 15$	15

結論：取小值，可加薪 10 人。

二十一、製造業加薪機制如果有問題應洽詢何處？

答：可撥打本部客服電話 02-89956000 或查詢外國人勞動權益網站(<https://fw.wda.gov.tw/>)。

參、雇主篇-申請資格章

一、外國技術人力有無技術條件要求？

答：有，須具備規定的專業證照、訓練課程或實作認定資格條件之一。但產業類技術工作每月經常性薪資達新臺幣(以下同)3.7 萬元以上者、家庭看護技術工作每月總薪資達 2.8 萬元以上，得免除技術條件。

二、外國人從事技術工作之技術條件為何？

答：

- (一)外國人從事產業類技術工作，即海洋漁撈技術工作、製造技術工作、營造技術工作、外展農務技術工作、農業技術工作(含農糧、林業、畜牧業及養殖漁業工作)、屠宰技術工作，應符合專業證照、訓練課程或實作認定條件之一。另經常性薪資達 3.7 萬元以上者，免技術條件。
- (二)外國人從事社福類技術工作，即機構看護技術工作、家庭看護技術工作，應具備：1. 通過我國語文能力認證(含(1)華語文聽力或口語「基礎級」以上、或閩南語測驗聽力及口語「基礎級」以上，或(2) 參加華語文能力訓練達 36 小時以上，並取得證明，或(3)雇主完成外國技術人力之口語表達自評表)，及 2. 完成 20 小時教育訓練課程(繼續教育、補充訓練、或經登錄於全國身心障礙福利資訊整合平台完成訓練之課程)。另家庭看護技術工作總薪資達每月 2.8 萬元以上者，免除上述技術條件。
- (三)外國人從事旅宿服務工作或商港碼頭貨物裝卸集散工作，應具備語言及技術資格。

三、外國人從事旅宿服務工作語言及技術資格為何？

答：

(一) 語言：

- 1、華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定。
- 2、檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」。

(二) 技術：符合下列條件之一

- 1、曾於我國取得「旅館客房服務」丙級以上技能檢定通過證明。
- 2、曾受海外指定旅宿服務相關訓練，時數達 40 小時以上。
- 3、經海外技能測驗通過者。
- 4、3 年內曾來臺旅宿服務業實習 6 個月以上，經實習單位認可者。
- 5、取得外國大學旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系學士以上學位，或我國大專校院取得旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系副學士以上學位。
- 6、外國人曾於國際連鎖品牌之旅館有 2 年以上工作（或實習）經驗。

四、旅宿服務工作的雇主資格為何？

答：旅宿服務工作目前開放聘僱外國技術人力之依聘僱之外國身分別不同，資格分為 2 種：

- (一)境內聘僱僑外生者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照、旅館業或民宿登記證。
- (二)自海外引進外國技術人力或於境內聘僱期滿轉換、接續聘僱、期滿續聘外國技術人力者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照或旅館業登記證。

五、外國人從事商港碼頭貨物裝卸集散工作語言及技術資格為何？

答：

(一) 語言：

- 1、華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定。
- 2、檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」。

(二) 技術：符合下列條件之一

- 1、曾於國內取得「起重機操作」或「機電整合」丙級以上檢定資格者。
- 2、曾受起重機操作相關職業安全衛生訓練，時數達 38 小時以上。
- 3、曾受機電維修相關職業訓練，時數達 80 小時以上。
- 4、經海外技能測驗通過者。
- 5、取得外國大學機電維修相關科系學士以上學位，或我國機電維修相關科系副學士以上學位。

六、商港碼頭貨物裝卸集散工作的雇主資格為何？

答：依商港法或航業法向中央目的事業主管機關申請許可經營船舶貨物裝卸承攬業或貨櫃集散站經營業。

七、外國技術人力之薪資條件為何？

答：

(一)製造技術工作、營造技術工作(含公共工程與重大民間工程營造、一般營造工作)、海洋漁撈技術工作、屠宰技術工作、外展農務技術工作、農業技術工作(含農糧、林業、畜牧業及養殖漁業技術工作)：每月經常性薪資達 3

萬 5,000 元以上。

(二)機構看護技術工作：每月經常性薪資達 3 萬 1,000 元以上。

(三)家庭看護技術工作：每月總薪資達 2 萬 6,000 元以上。

(四)旅宿服務工作：每月經常性薪資達 3 萬 2,000 元以上。

(五)商港碼頭貨物裝卸集散工作：每月經常性薪資達 3 萬 9,000 元以上。

八、外國技術人力薪資調整 2 千元，自 115 年 1 月 1 日生效，那麼目前刻正申請待審查的案子，和已經取得許可的外國人都得一併調薪嗎？

答：

(一)申請日於 115 年 1 月 1 日前目前刻正審查中者，不受影響，將依申請日時公告之薪資進行審查。

(二)已取得聘僱許可者，不受影響，可依原簽訂之薪資進行聘僱，惟後續如有續聘之需求得依 115 年 1 月 1 日公告之薪資辦理續聘作業。

(三)惟如外國人身份屬機構看護技術人力者，雇主已取得聘僱許可或申請日早於 115 年 1 月 1 日目前刻正審查中者，其外國技術人力薪資均不得低於勞基法公告最低工資 29,500 元。

九、若外國技術人力原本如係製造業技術人力，3.5 萬元免附技術條件者，雇主展延聘僱時薪資得主張為 3.5 萬元+技術條件嗎？

答：不可以，雇主申請展延聘僱時，其外國人身份係屬免技

術條件身份，故應依照申請展延聘僱時所公告之免技術條件薪資，如屬 115 年 1 月 1 日前送件者，可主張以 3.5 萬元聘僱；如屬 115 年 1 月 1 日後送件者，應依公告之免技術條件薪資 3.7 萬元辦理展延聘僱。

十、外國技術人力薪資條件是申請前還是申請後薪資？

答：申請後。雇主申請聘僱許可時，應載明外國技術人力薪資條件，雇主再次申請展延聘僱許可時，本部則會查核外國技術人力聘僱期間薪資水準。

十一、經常性薪資定義為何？有沒有包含加班費？

答：經常性薪資指每月給付受僱員工的工作報酬，另房租津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放的工作獎金及全勤獎金都算，但不含加班費。

十二、實物給付(如膳宿費)是否得視為經常性薪資？勞動契約應如何訂定？其費用上限為何？

答：

(一)是。依勞動基準法規定，勞雇雙方可約定以實物給付薪資，其價值應由勞雇雙方合議約定並合理作價。

(二)依外國技術人力工作資格及許可管理辦法規定，雇主如以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。因此，勞動契約應明定勞雇雙方同意以提供膳宿作為給付部分薪資，並應合意約定其金額並載明於勞動契約。

十三、倘移工於當次聘期屆滿時，始符合在臺工作期間連續達 6 年，原雇主得否於聘期屆滿 2 個月至 4 個月前，依「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」規定申請轉任為外國

技術人力？

答：是。

- (一)雇主（含原雇主及新雇主）於聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月至 4 個月內，得向本部申請聘僱當次聘期屆滿日已符合連續工作達 6 年以上，或受聘僱於同一雇主，累積工作期間 6 年以上之移工轉任從事外國技術工作，並自原聘僱許可屆滿之翌日起，核發外國技術工作聘僱許可。
- (二)又於本部核發外國技術工作聘僱許可前，不得使外國人從事外國技術工作。

肆、雇主篇-聘僱流程章

一、雇主如何申請自海外聘僱「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物集散裝卸工作」之外國技術人力？

答：

- (一) 雇主須先以合理薪資辦理國內求才程序，並取得無違反勞工法令證明等申請文件。
- (二) 檢附雇主資格認定申請書、求才證明、本國勞工加薪名冊等申請文件向本部申請雇主資格認定，確認符合聘僱外國人之雇主資格及可聘僱人數。
- (三) 持雇主資格認定函至本部建置之延攬平臺或本部指定之方式辦理外國技術人力媒合作業。
- (四) 經面試或擇定外國人，並經雙方確認聘僱意願並簽署勞動契約後，檢附聘僱許可申請書等申請文件向本部申請外國技術人力聘僱許可。

二、「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物集散裝卸工作」只能透過加薪本勞來取得聘僱名額嗎？

答：不一定，視聘僱外國人身分和方式為何，說明如下。

(一) 旅宿服務工作

- 1、 境內聘僱僑外生者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照、旅館業或民宿登記證之雇主，境內聘僱僑外生者，不必替本國勞工加薪即可取得外國技術人力聘僱名額，聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數 30%。
- 2、 自海外引進外國技術人力或於境內聘僱期滿轉換、

接續聘僱、期滿續聘外國技術人力者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照或旅館業登記證之雇主，需替本國勞工加薪始取得聘僱外國技術人力名額，每替本國勞工加薪 1 位，取得 1 名外國技術人力聘僱名額，最高不得聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數 10%。

- 3、 雇主境內聘僱僑外生、自海外引進外國技術人力或於境內聘僱期滿轉換、接續聘僱或期滿續聘外國技術人力，合計聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數 30%。

(二)商港碼頭貨物集散裝卸工作

- 1、境內聘僱僑外生者：不必替本國勞工加薪即可取得外國技術人力聘僱名額，聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數 20%。
- 2、自海外引進外國技術人力或於境內聘僱期滿轉換、接續聘僱、期滿續聘外國技術人力者：需替本國勞工加薪始取得聘僱外國技術人力名額，每替本國勞工加薪 1 位，取得 1 名外國技術人力聘僱名額，最高不得聘僱人數最高不得超過事業單位投保人數 10%。

三、「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物集散裝卸工作」如何認定加薪本勞的時機點？怎麼查核？

答：

- (一) 依雇主於申請雇主資格認定函前 2 個月之月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工投保薪資為基準月，相較於本部核發聘僱許可後次月或再次月，雇主需依聘僱許可人數，調高指定本國勞工月薪資總額每人 2,000 元，並須依法

申報調高月投保薪資等級至少一級。但屬勞工保險投保薪資分級表第一級者，應至少提高至第三級。

(二) 本部將主動查核事業單位勞保投保資料，確認雇主所附本國勞工名冊中指定本國勞工勞保投保等級是否至少提升一級。

四、如果事業單位內月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工已達勞保投保薪資等級上限，已無法調升投保等級怎麼辦？

答：如事業單位內所有全時工作本國勞工均已達勞保投保薪資等級上限，可採勞工職業災害保險投保薪資調整作為替代，一樣需替勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工調高月薪資總額每人 2,000 元，並須依法申報調高月投保薪資等級至少一級。

五、如果月投保薪資等級最低的是退休後再就業的勞工，其無法投保勞保，可以為該勞工加薪嗎？

答：可以，可採勞工職業災害保險投保薪資調整作為替代，一樣需為勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工調高月薪資總額每人 2,000 元，並須依法申報調高月投保薪資等級至少一級。但屬勞工職業災害保險投保薪資分級表第一級者，應至少提高至第三級。

六、加薪的本國勞工有何限制？

答：為提升本國勞工薪資水平，有效提升低薪勞工薪資待遇，加薪的本國勞工需為事業單位內勞工保險或勞工職業災害保險月投保薪資等級最低之全時工作本國勞工。

七、是否一定要替最低薪勞工加薪才可以？

答：對，加薪本勞給予技術人力聘僱資格方式，是針對所聘僱本

國勞工其最低勞工保險投保薪資等級的對象加薪，舉例：公司所僱勞工最低勞工保險投保薪資等級是第2級(29,501元至30,300元)，所以需針對該公司所聘僱勞工薪資低於30,300元之對象加薪。

八、加薪時間點是何時？

答：

- (一)自核發聘僱許可次月或再次月起，需為本勞加薪公告數額(2,000元)，雇主再次申請展延聘僱許可時，也需依前述內容為本勞加薪。
- (二)雇主取得聘僱許可後，尚需向勞保局申請勞工保險或勞工職災保險投保薪資等級變更，且申請次月才會生效，因此最遲於聘僱許可函發文日期之再次月完成投保薪資異動並生效，才符合本國勞工加薪程序，舉例：雇主於1月17日取得勞發署所發聘僱許可函(發文日期為1月15日)後，最晚應於次月(即2月)向勞保局申請加薪本勞勞保等級調整，並於3月時需生效。

九、雇主可以不經延攬中心，透過仲介自海外引進「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物集散裝卸工作」外國技術人力嗎？

答：不可以，目前自海外引進「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物集散裝卸工作」外國技術人力僅能透過延攬中心所建置之延攬平臺或本部指定之方式辦理外國技術人力媒合作業。

十、雇主聘僱外國人從事技術工作是否須向公立就業機構辦理國內招募？

答：需要，依就業服務法第47條及第48條規定略以，雇主聘僱外國人從事就業服務法第46條第1項第11款規定

之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數，由雇主應檢具相關文件，向本部申請聘僱外國技術人力許可。

十一、雇主聘僱外國人從事技術工作，國內求才如何辦理？

答：聘僱外國技術人力，雇主應先辦理國內求才，其辦理方式與聘僱移工前國內求才程序相同：

(二) 聘僱家庭看護外國技術人力：由工作所在地長期照顧管理中心推介本國照顧服務員。

(三) 聘僱其他業別外國技術人力：雇主應向工作所在地公立就業服務機構，以合理勞動條件辦理國內求才。

十二、雇主辦理國內求才，是否需每名外國技術人力均需辦理一次求才（一人一求才）？

答：考量雇主聘僱外國技術人力有複數人力一次轉任情形，為簡化國內求才作業程序，雇主同時有多名移工轉任外國技術人力時，得向公立就業服務機構一次併同申請辦理國內求才，惟公立就業服務機構針對同一申請案件仍核發同一份核發求才證明書，並於證明書上依求才不足人數人工載明不同序號，以利雇主申請聘僱外國技術人力。

十三、聘僱移工及外國技術人力時，可以一併辦理國內求才嗎？

答：不可以。雇主需將移工及外國技術人力分別辦理國內求才，二者求才不可併同辦理或共用求才證明書。求才登記表業於 111 年 4 月 30 日修正增列「聘僱移工前」或「聘僱外國技術人力前」欄位，雇主應依求才類別勾選。

十四、雇主申請外國技術人力，是否每案皆須申請無違反勞工法令

證明？

答：無違反勞工法令證明於效期內，無需重複開立。

十五、有效招募許可函可否作為聘僱外國技術人力之資格佐證，雇主是否免再重新取得資格認定及國內求才？

答：

(一)否，持有效招募許可函仍需取得資格認定：有效招募許可函無法證實其他應備文件仍於效期內(如雇主已取得招募許可時，工業局認定函已失效)，且外國技術人力與移工求才於國內招募時屬不同職缺，故無法以招募許可作為資格佐證。

(二)持有效招募許可函仍需辦理國內求才：移工及外國技術人力的國內招募薪資不同，工作技術亦不同，持有有效招募許可函雇主仍應再次辦理國內求才。

十六、製造業外國技術人力名額比率如何計算？

答：本次放寬製造業外國技術人力名額計算比率，係以雇主聘僱移工核配比率(不含 Extra 比率)原乘以 25%提升至以 100%計算。例如，製造業公司移工核配比率 20%，該公司外國技術人力比率即為 20%(20%*100%=20%)。另製造業公司同一勞保證號內所聘僱移工人數、外國技術人力人數與外國專業技術人員人數加總，不可超過總員工數的 50%。但經本部會商目的事業主管機關同意，雇主所聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款之事專門性或技術性工作人數得不計入 50%。

十七、雇主聘僱外國技術人力，是否需先申請招募許可？

答：不用。申請外國技術人力之聘僱許可或展延聘僱許可。

十八、外國技術人力經本部核發聘僱許可，聘僱許可之起始日為何？
聘僱許可是否 3 年辦理 1 次？

答：

(一)符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 43 條規定者，雇主得申請聘僱外國人從事外國技術工作，並於本部核發外國技術工作聘僱許可前，雇主不得使第 2 類外國人或僑外生從事外國技術工作。

1. 符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 43 條第 6 條第 2 項第 1 款第 1 目規定者：

(1)原雇主得於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為預定聘僱起始日與聘僱許可發文日之時間較後者。倘於本部審核期間已逾原聘僱許可屆滿日，本部自原聘僱許可屆滿之翌日核發聘僱許可。

(2)新雇主於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月至 4 個月內申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為原聘僱許可屆滿之翌日。

2. 符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 43 條第 6 條第 2 項第 1 款第 2 目規定者： 雇主（含原雇主及新雇主）得於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月至 4 個月內申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為原聘僱許可屆滿之翌日。

3. 符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 43 條第 6 條第 2 項第 1 款第 3 目規定者： 曾受聘

僱之雇主得於預定聘僱起始日前申請，自國外引進為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日自預定聘僱起始日起。倘於本部審核期間已逾預定聘僱起始日，本部自發文日起核發聘僱許可，其聘僱許可期間生效日即為發文日。

4. 在我國大專校院畢業，取得副學士以上學位之外國留學生、僑生或其他華裔學生：雇主得於預定聘僱起始日前申請，自國外引進或國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日自預定聘僱起始日起。倘於本部審核期間已逾預定聘僱起始日，本部自發文日起核發聘僱許可，其聘僱許可期間生效日即為發文日。

(二)是，若外國技術人力係由雇主申請受聘僱從事工作，聘僱許可最長仍為3年。惟取得永久居留之外國人，則無聘僱許可期間之限制。

十九、雇主要不要為外國技術人力辦理入國通報？

答：不需要，得免通知當地主管機關辦理入國通報。

二十、外國技術人力聘期屆滿，後續要繼續聘僱，如何辦理？

答：雇主有繼續聘僱外國技術人力之必要者，應檢附文件於聘僱許可有效期限屆滿日前4個月內，申請展延聘僱許可。

二十一、雇主申請展延外國技術人力聘僱許可，是否需檢附技術條件證明？

答：外國技術人力雇主申請展延聘僱許可，免再附技術條件證明。但外國技術人力轉換新雇主，除非薪資符合規定金額可免除技術條件，否則必須再重新檢附技術條件證

明。

伍、雇主篇-轉換雇主

一、外國技術人力可以期滿轉換雇主嗎？應如何辦理？

答：可以。外國技術人力之申請期滿轉換雇主程序，均與現行移工期滿轉換雇主相同。

二、外國技術人力如經核准轉換雇主，是否可至公立就業服務機構申請轉換登記？

答：可以，外國技術人力經核准轉換雇主或工作，申請程序及需檢附文件與移工相同。

三、外國技術人力可以跨業別轉換嗎？相關規定為何？

答：

應從事同一工作類別，但符合下列條件才可跨業別轉換：

- (一)外國人受聘僱資格：外國人應符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法及本部公告規定受聘僱從事該工作類別之資格。
- (二)雇主接續聘僱資格：雇主跨業接續聘僱外國人，應符合該工作類別聘僱資格。
- (三)轉換程序：需該外國人至公立就業服務機構登錄轉換，且連續 14 日無同一工作類別雇主登記接續聘僱，始得受不同工作類別雇主接續聘僱。

四、外國技術人力如果轉換至新雇主，是否需補附技術條件證明？

答：外國技術人力薪資達規定金額，雇主可免附技術條件證明，如新雇主接續聘僱外國技術人力無法達成前述薪資條件，該名外國技術人力應檢附技術條件證明。

五、外國技術人力可以再轉回擔任移工工作嗎？

答：可以。但該外國人除從事技術工作期間外，其工作期間合計不得逾就業服務法第 52 條規定之工作年限。

六、雇主申請接續聘僱外國技術人力規定？

答：接續聘僱之雇主應於取得接續聘僱證明書之翌日起 15 日內，檢具文件向本部申請核發接續聘僱許可。

七、雇主申請接續聘僱外國技術人力，需要持招募許可函嗎？

答：不用。雇主申請接續聘僱外國技術人力，應檢附符合中央主管機關規定聘僱外國人資格之證明文件，辦理接續聘僱登記或三(雙)方合意接續聘僱。但如跨業轉換應符合相關規定。

八、雇主如何至公立就業服務中心申請接續聘僱登記，以接續聘僱外國技術人力？

答：

(一)雇主聘僱外國技術人力，無需申請招募許可，僅限第 2 順位或第 4 順位資格者，得申請接續聘僱登記，即第 1 順位、第 3 順位、第 5 順位不適用。

(二)請按「AF-T09 雇主聘僱外國人申請書」規定，依雇主所屬工作類別檢附相關資料，送公立就業服務中心申請接續聘僱登記。

九、雇主申請接續聘僱外國技術人力後，需要辦理接續通報嗎？應如何辦理接續聘僱？應檢附那些文件？

答：不需要。雇主接續聘僱外國技術人力無需再通報當地勞工主管機關。

陸、雇主篇-聘僱管理

一、外國技術人力是否有勞動契約範本？

答：建議可參採移工之勞動契約範本，並由雙方合意約定契約內容。

二、雇主申請外國技術人力，是否要繳納就業安定費？

答：不需要，聘僱外國技術人力之雇主無須繳納就業安定費。

三、外國技術人力需要辦理健康檢查嗎？

答：

(一)自國外引進外國技術人力者：外國技術人力來臺首3年，應於入國3個工作日內辦理入國健康檢查，並自**入境日**起滿6個月、18個月及30個月之前後30日內完成定期健康檢查。

(二)於國內轉換初次成為外國技術人力者：其屬已在境內之資深移工、僑外生首次成為外國技術人力時僅需完成聘僱時健檢即可。

(三)外國技術人力從事家庭看護工作及多元陪伴照顧工作者，仍需每3年進行胸部X光肺結核及身體檢查。

四、雇主聘僱外國技術人力，雇主負責外國技術人力生活照顧之責任為何？

答：聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

五、雇主聘僱外國技術人力要不要設置生活照顧服務人員？

答：不需要，聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

六、外國技術人力在臺住宿地點若變更，雇主是否須辦理住宿地點變更辦理通報？

答：不需要，聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

七、外國技術人力要自行在外居住，雇主之生活照顧責任為何？

答：聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

八、外國技術人力發生行蹤不明，是否要辦理行蹤不明通報？

答：需要，依就業服務法第 56 條規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。另依外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 66 條規定，對聘僱之外國人有就業服務法第 56 條規定之情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知本部。

九、外國技術人力，發生行蹤不明之情事，該名額後續是否管制？

答：否，外國技術人力並無招募名額，倘發生行蹤不明經廢止聘僱許可後，雇主聘僱外國技術人力之人數未達人數上限時，得立即再提出，並無時間限制。惟外國技術人力之雇主仍有就業服務法第 54 條第 1 項第 3 款規定適用，失聯人數、比例如逾規定將不予許可申請案件，雇主仍應善盡管理責任，避免外國技術人力行蹤不明。

十、外國技術人力申請休假返國，是否需辦理請假返國手續？

答：外國技術人力不適用受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法。惟外國技術人力於聘僱許可有效期間內，合於勞動基準法規定或勞動契約約定而取得特別休假時，有排定特別休假之權利。

十一、外國技術人力休假返鄉，是否需要申請重入國證明？

答：否，外國技術人力返國休假，免辦理重入國許可。

十二、外國技術人力聘期屆滿欲返國不再國內工作，出國後是否要辦理離境備查？

答：雇主原則上毋需主動辦理離境備查。勞動部自 105 年 8 月 15 日起，即採每日辦理主動離境備查作業，主動核發離境備查函，減省雇主自行申辦離境備查手續，並已於「外國人動態查詢系統」主畫面建置外籍勞工主動離境備查查詢平臺(<https://labor.wda.gov.tw/labweb/Login.jsp>) 雇主如於外國技術人力出國後 30 日內未收到離境備查函，且於該平臺查無資料，始需於出國日後 30 到 60 日內辦理離境備查。

十三、外國技術人力可否提前解約返國？雇主要不要辦理解約驗證？

答：雇主與外國技術人力合意終止聘僱關係時，雇主應於外國技術人力出國前通知當地主管機關，由當地主管機關探求外國技術人力之真意，並驗證之。經雙方合意，由當地主管機關開具證明書，雇主依預定安排出國日前辦理外國技術人力出國。外國技術外國人已納入解約驗證機制，並得線上向當地主管機關申請。

柒、雇主篇-其他

一、在哪裡可以找到聘僱外國人從事外國技術工作相關資訊？

答：可至本部「留用外國技術工作人力計畫資訊專頁」查詢，
網址：<https://gov.tw/4z4>。

二、外國技術人力所需技術條件費用是由雇主還是外國人負擔？ 如考取技術士證照之費用、參加訓練之費用。

答：由外國人與雇主雙方合意約定。

三、雇主可否申請白領外國人轉任外國技術工作人力？

答：不行，白領（專業）外國人屬就業服務法規定第一類外國人，目前我國尚未開放白領外國人於境內轉任移工及外國技術人力。

捌、仲介篇-申請資格章

一、經常性薪資定義為何？有沒有包含加班費？

答：經常性薪資指每月給付受僱員工的工作報酬，另房租津貼、交通費、膳食費、水電費、按月發放的工作獎金及全勤獎金都算，但不含加班費。

二、實物給付(如膳宿費)是否得視為經常性薪資？勞動契約應如何訂定？其費用上限為何？

答：

(一)是。依勞動基準法第 22 條規定，工資得經勞雇雙方協議，於勞動契約內訂明一部分以實物(如提供勞工膳宿)給付之。工資係勞工因工作而獲得的報酬，包括以現金或實物(如提供勞工膳宿)等方式給付的經常性給與。

(二)膳宿費並無法令明文規定其上限金額，勞雇雙方應在勞動契約中載明膳宿是由雇主提供，並由勞雇雙方合意約定膳宿費合理的作價金額。另以實物給付折抵的部分(加上現金給付)後，其給付總額不得低於勞動契約之約定工資。

三、每月總薪資之定義為何？

答：每月總薪資係指雇主每月支付員工之經常性薪資(含薪資、按月津貼等)、加班費及其他非經常性薪資(年終獎金、年節獎金、員工紅利、績效獎金等)。

四、製造業外國技術人力名額依 3K5 級制申請，其基準係依公司統一編號還是工廠勞保證號？

答：外國技術人力名額係依單一工廠勞保證號，按雇主申請當月前 2 個月之前 1 年僱用員工平均人數核算。

玖、仲介篇-聘僱流程章

一、雇主聘僱外國人從事技術工作是否須向公立就業機構辦理國內招募？

答：需要，依就業服務法第 47 條及第 48 條規定略以，雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數，由雇主應檢具相關文件，向本部申請聘僱外國技術人力許可。

二、雇主聘僱外國人從事技術工作，國內求才如何辦理？

答：

一、聘僱外國技術人力，雇主應先辦理國內求才，其辦理方式與聘僱移工前國內求才程序相同：

(一)聘僱家庭看護外國技術人力：由工作所在地長期照顧管理中心推介本國照顧服務員。

(二)聘僱其他業別外國技術人力：雇主應向工作所在地公立就業服務機構，以合理勞動條件辦理國內求才。

二、另雇主自 112 年 6 月 1 日起，曾以下列方式之一辦理招募本國勞工，且符合雇聘辦法第 17 條第 1 項至第 3 項有關合理勞動條件、求才廣告內容、通知工會或勞工及公告之規定，並有招募不足之情形，之後如欲改為招募移工，得自招募期滿之次日起 60 日內，向工作場所所在地之公立就業服務機構申請求才證明書，不須再辦理招募移工前之國內求才程序：

(一)雇主曾向公立就業服務機構辦理求才登記及同意將求才登記資料公開於台灣就業通網站，並自登記之次日起

算至少 7 日辦理招募本國勞工。

(二)雇主曾自行於台灣就業通網站登載求才廣告，並自登載之次日起至少 7 日辦理招募本國勞工。

三、雇主辦理國內求才，是否需每名外國技術人力均需辦理一次求才（一人一求才）？

答：考量雇主聘僱外國技術人力有複數人力一次轉任情形，為簡化國內求才作業程序，雇主同時有多名移工轉任外國技術人力時，得向公立就業服務機構一次併同申請辦理國內求才，惟公立就業服務機構針對同一申請案件仍核發同一份核發求才證明書，並於證明書上依求才不足人數人工載明不同序號，以利雇主申請聘僱外國技術人力。

四、聘僱移工及外國技術人力時，可以一併辦理國內求才嗎？

答：不可以。雇主需將移工及外國技術人力分別辦理國內求才，二者求才不可併同辦理或共用求才證明書。求才登記表業於 111 年 4 月 30 日修正增列「聘僱移工前」或「聘僱外國技術人力前」欄位，雇主應依求才類別勾選。

五、雇主申請外國技術人力，是否每案皆須申請無違反勞工法令證明？

答：無違反勞工法令證明於效期內，則無需重複開立。

六、有效招募許可函可否作為聘僱外國技術人力之資格佐證，雇主是否免再重新取得資格認定及國內求才？

答：

(一)否，持有效招募許可函仍需取得資格認定：有效招募許可函無法證實其他應備文件仍於效期內(如雇主已取得

招募許可時，工業局認定函已失效)，且外國技術人力與移工求才於國內招募時屬不同職缺，故無法以招募許可作為資格佐證。

(二)持有效招募許可函仍需辦理國內求才：移工及外國技術人力的國內招募薪資不同，工作技術亦不同，持有有效招募許可函雇主仍應再次辦理國內求才。

七、製造業外國技術人力名額比率如何計算？

答：本次放寬製造業外國技術人力名額計算比率，係以雇主聘僱移工核配比率(不含 Extra 比率)由原乘以 25%提升至以 100%計算。例如，製造業公司移工核配比率 20%，該公司外國技術人力比率即為 20%(20%*100%=20%)。又製造業公司同一勞保證號內所聘僱移工人數、外國技術人力人數與外國專業技術人員人數加總，不可超過總員工數的 50%。但經本部會商目的事業主管機關同意，雇主所聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款之事專門性或技術性工作人數得不計入 50%。

八、雇主聘僱外國技術人力，是否需先申請招募許可？

答：不用。申請外國技術人力之聘僱許可或展延聘僱許可，請參閱「雇主申請聘僱外國技術工作外國人作業流程圖」。

九、外國技術人力經本部核發聘僱許可，聘僱許可之起始日為何？
聘僱許可是否 3 年辦理 1 次？

答：若外國技術人力係由雇主申請受聘僱從事工作，聘僱許可最長仍為 3 年。惟取得永久居留之外國人，則無聘僱許可期間之限制。另其聘期說明如下

1. 符合外技辦法第 6 條第 2 項第 1 款第 1 目規定者：

(1)原雇主得於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為預定聘僱起始日與聘僱許可發文日之時間較後者。倘於本部審核期間已逾原聘僱許可屆滿日，本部自原聘僱許可屆滿之翌日核發聘僱許可。

(2)新雇主於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月至 4 個月內申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為原聘僱許可屆滿之翌日。

2. 符合外技辦法第 6 條第 2 項第 1 款第 2 目規定者：
雇主（含原雇主及新雇主）得於原聘僱許可有效期間屆滿日前 2 個月至 4 個月內申請，自國內聘僱為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日為原聘僱許可屆滿之翌日。

3. 符合外技辦法第 6 條第 2 項第 1 款第 3 目規定者：
曾受聘僱之雇主得於預定聘僱起始日前申請，自國外引進為外國技術人力，其聘僱許可期間生效日自預定聘僱起始日起。倘於本部審核期間已逾預定聘僱起始日，本部自發文日起核發聘僱許可，其聘僱許可期間生效日即為發文日。

十、雇主要不要為外國技術人力辦理入國通報？

答：不需要，免通知當地主管機關辦理入國通報。

十一、外國技術人力聘期屆滿，後續要繼續聘僱，如何辦理？

答：雇主有繼續聘僱外國技術人力之必要者，應檢附文件於聘僱許可有效期限屆滿日前 4 個月內，申請展延聘僱許可。

拾、仲介篇-轉換及接續聘僱章

一、外國技術人力可以期滿轉換雇主嗎？應如何辦理？

答：可以。外國技術人力之申請期滿轉換雇主程序，均與現行移工期滿轉換雇主相同。

二、外國技術人力如經核准轉換雇主，是否可至公立就業服務機構申請轉換登記？

答：可以，外國技術人力經核准轉換雇主或工作，申請程序及需檢附文件與移工相同。

三、外國技術人力可以跨業別轉換嗎？相關規定為何？

答：應從事同一工作類別，但符合下列條件才可跨業別轉換：

- (一)外國人受聘僱資格：外國人應符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法及本部公告規定受聘僱從事該工作類別之資格。
- (二)雇主接續聘僱資格：雇主跨業接續聘僱外國人，應符合該工作類別聘僱資格。
- (三)轉換程序：需該外國人至公立就業服務機構登錄轉換，且連續 14 日無同一工作類別雇主登記接續聘僱，始得受不同工作類別雇主接續聘僱。

四、外國技術人力如果轉換至新雇主，是否需補附技術條件證明？

答：外國技術人力薪資達一定條件，雇主可免附技術條件證明，如新雇主接續聘僱外國技術人力無法達成前述薪資條件，該名外國技術人力應檢附技術條件證明。

五、外國技術人力可以再轉回擔任移工工作嗎？

答：可以。但該外國人除從事外國技術工作期間外，其工作

期間合計不得逾就業服務法第 52 條規定之工作年限。

六、雇主申請接續聘僱外國技術人力規定？

答：有，接續聘僱之雇主應於取得接續聘僱證明書之翌日起 15 日內，檢具文件向本部申請核發接續聘僱許可。

七、雇主如何至公立就業服務中心申請接續聘僱登記，以接續聘僱外國技術人力？

答：

(一)雇主聘僱外國技術人力，無需申請招募許可，僅限第 2 順位或第 4 順位資格者，得申請接續聘僱登記，即第 1 順位、第 3 順位、第 5 順位不適用。

(二)請按「AF-T09 雇主聘僱外國人申請書」規定，依雇主所屬工作類別檢附相關資料，送公立就業服務中心申請接續聘僱登記。

八、雇主申請接續聘僱外國技術人力，需要持招募許可函嗎？

答：不用。雇主申請接續聘僱外國技術人力，應檢附符合中央主管機關規定聘僱外國人資格之證明文件，辦理接續聘僱登記或三(雙)方合意接續聘僱。但如跨業轉換應符合相關規定。

九、雇主申請接續聘僱外國技術人力後，需要辦理接續通報嗎？應如何辦理接續聘僱？應檢附那些文件？

答：不需要。雇主接續聘僱外國技術人力無需再通報當地勞工主管機關。

拾壹、仲介篇-聘僱管理章

一、外國技術人力是否有勞動契約範本？

答：可參採移工之勞動契約範本，並由雙方合意約定契約內容。

二、雇主申請外國技術人力，是否要繳納就業安定費？

答：不需要，聘僱外國技術人力之雇主無須繳納就業安定費。

三、外國技術人力需要辦理健康檢查嗎？

答：

(一) 自國外引進外國技術人力者：外國技術人力來臺首 3 年，應於入國 3 個工作日內辦理入國健康檢查，並自**入境日**起滿 6 個月、18 個月及 30 個月之前後 30 日內完成定期健康檢查。

(二) 於國內轉換初次成為外國技術人力者：其屬已在境內之資深移工、僑外生首次成為外國技術人力時僅需完成聘僱時健檢即可。

(三) 外國技術人力從事家庭看護工作及多元陪伴照顧工作者，仍需每 3 年進行胸部 X 光肺結核及身體檢查。

四、雇主聘僱外國技術人力，雇主應負擔之外國技術人力生活照顧責任為何？

答：聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

五、雇主聘僱外國技術人力要不要設置生活照顧服務人員？

答：不需要，聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

六、外國技術人力在臺住宿地點若變更，雇主是否須辦理住宿地點變更辦理通報？

答：不需要，聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

七、外國技術人力發生行蹤不明，是否要辦理行蹤不明通報

答：需要，依就業服務法第 56 條規定，受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於 3 日內以書面通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關。但受聘僱之外國人有曠職失去聯繫之情事，雇主得以書面通知入出國管理機關及警察機關執行查察。另依外國技術人力工作資格及許可管理辦法第 66 條規定，對聘僱之外國人有就業服務法第 56 條規定之情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知本部。

八、外國技術人力，發生行蹤不明之情事，該名額後續是否管制？

答：否，外國技術人力並無招募名額，倘發生行蹤不明經廢止聘僱許可後，雇主聘僱外國技術人力之人數未達人數上限時，得立即再提出，並無時間限制。惟外國技術人力之雇主仍有就業服務法第 54 條第 1 項第 3 款規定適

用，如外國人行蹤不明人數過多，恐影響後續申請外國人案件許可人數。

九、外國技術人力聘期屆滿欲返國不再國內工作，出國後是否要辦理離境備查？

答：雇主原則上毋需主動辦理離境備查。勞動部自 105 年 8 月 15 日起，即採每日辦理主動離境備查作業，主動核發離境備查函，減省雇主自行申辦離境備查手續，並已於「外國人動態查詢系統」主畫面建置外籍勞工主動離境備查查詢平臺(<https://labor.wda.gov.tw/labweb/Login.jsp>) 雇主如於外國技術人力出國後 30 日內未收到離境備查函，且於該平臺查無資料，始需於出國日後 30 到 60 日內辦理離境備查。

十、外國技術人力申請休假返國，是否需辦理請假返國手續？

答：外國技術人力不適用受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法。惟外國技術人力於聘僱許可有效期間內，合於勞動基準法規定或勞動契約約定而取得特別休假時，有排定特別休假之權利。

十一、外國技術人力休假返鄉，是否需要申請重入國證明？

答：否，外國技術人力返國休假，免辦理重入國許可。

十二、外國技術人力可否提前解約返國？雇主要不要辦理解約驗證？

答：雇主與外國技術人力合意終止聘僱關係時，雇主應於外國技術人力出國前通知當地主管機關，由當地主管機關

探求外國技術人力之真意，並驗證之。經雙方合意，由當地主管機關開具證明書，雇主依預定安排出國日前辦理外國技術人力出國。外國技術外國人已納入解約驗證機制，並得線上向當地主管機關申請。

十三、在哪裡可以找到聘僱外國人從事外國技術工作相關資訊？

答：可至本部「留用外國技術工作人力計畫資訊專頁」查詢，網址為：<https://gov.tw/4z4>。

十四、雇主可否申請白領外國人轉任外國技術工作人力？

答：不行，白領（專業）外國人屬就業服務法規定第一類外國人，目前我國尚未開放白領外國人於境內轉任移工及外國技術人力。

十五、雇主是否需為家庭看護技術人力投保意外事故保險？

答：是，雇主應為所聘家庭看護技術人力投保意外事故保險。

十六、外國技術人力所需技術條件費用是由雇主還是外國人負擔？如考取技術士證照之費用、參加訓練之費用。

答：由外國人與雇主雙方合意約定。

十七、若外國人為原雇主與原仲介，或雇主透過延攬中心自海外引進外國技術人力，仲介是否可收取 1 個月薪資之登記費？

答：

（一）「登記費」私立就業服務機構收費項目及金額標準（下稱收費標準）第 2 條規定略以，「登記費」為辦理求職或求才登錄所需之費用。「介紹費」為媒合求職人與雇主成立聘僱關係所需之費用。同法第 3 條規定略以，營利就業服務機構（下稱仲介機構）接受雇主委

任辦理就業服務業務，得向雇主收取登記費及介紹費，合計每一員工不得超過其第一個月薪資。同法第 5 條規定略以，仲介機構接受外國人委任辦理從事本法第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款或第 11 款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取登記費及介紹費，合計不得超過外國人第 1 個月薪資。

(二)據上，仲介機構對申聘外國技術外國人之「雇主」及「外國技術外國人」收取登記費及介紹費，應按「有服務之事實始有收費原則」，依「雇主」或「外國技術外國人」委任仲介機構辦理就業服務業務之項目，分別依收費標準第 3 條(雇主)及第 5 條(外國技術外國人)之規定，於規範上限之金額內，由雙方當事人議定登記及介紹費之費用金額。

十八、私立就業服務機構接受外國技術人力委任辦理就業服務業務，得向其收取之費用項目及金額為何？

答：按私立就業服務機構收費項目及金額標準第 5 條規定，營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取登記費及介紹費，合計不得超過外國人第一個月薪資，但應有登記及介紹之事實者，始得收費。另每年得收取不超過新臺幣 2,000 元之服務費。

拾貳、仲介篇-私立就業服務機構章

一、私立就業服務機構接受雇主委任辦理外國技術人力，是否要接受仲介評鑑？

答：要。如仲介機構僅受外國技術人力委任辦理就業服務業務，依私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點(下稱評鑑要點)規定，應納入仲介評鑑，並依評鑑項目內容進行評鑑。

二、接受雇主委任辦理從事外國技術人力之聘僱許可，有適用私立就業服務機構許可及管理辦法第 15 條之 1 第 1 項及第 2 項規定之定期查核，及第 15 條第 1 項第 12 款規定之換證行蹤不明比率計算之規定嗎？

答：不適用。現行私立就業服務機構許可及管理辦法第 15 條附表一規定之換證行蹤不明比率計算，只適用辦理移工之聘僱許可。

三、仲介機構接受雇主委任辦理聘僱外國技術人力收取標準？

答：按私立就業服務機構收費項目及金額標準第 3 條規定，仲介機構得向雇主收取不超過外國人第 1 個月薪資之登記費及介紹費。

四、外國人委託仲介機構辦理居留證事宜，但仲介機構未為辦理，影響其權益，仲介機構有否違反就業服務法？

答：仲介機構未善盡受任事務辦理外國人居留證事宜，致影響外國人權益，仲介機構已涉嫌違反就業服務法第 40 條第 1 項第 15 款規定，應核處新臺幣 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

五、仲介機構因為有服務的事實，對從事外國技術人力收取每月 1,500 元服務費，是否適法？

答：仲介機構接受從事外國技術人力委任辦理入國後之就業服務業務，依私立就業服務機構收費項目及金額標準第 5 條規定，仲介機構僅得向外國人收取每年新臺幣 2,000

元上限之服務費。

六、仲介機構未和從事外國技術人力簽訂書面契約，即提供就業服務，是否適法？

答：不合法。仲介機構接受從事外國技術人力辦理就業服務業務，應與其簽訂書面契約，否則即違反私立就業服務機構許可及管理辦法第 21 條規定。又視外國人係求職人或受聘僱勞工身分，仲介機構應以違反就業服務法第 40 條第 1 項第 1 款規定或同法第 40 條第 1 項第 20 款規定論處。

拾參、外國人篇

一、外國技術人力有無技術條件要求？

答：有，須具備規定的專業證照、訓練課程或實作認定資格條件之一。但產業類技術工作每月經常性薪資達新臺幣(以下同)3.7 萬元以上者、家庭看護技術工作每月總薪資達 2.8 萬元以上，得免除技術條件。

二、外國人從事外國技術工作之技術條件為何？

答：

- (一)外國人從事產業類技術工作，即海洋漁撈技術工作、製造技術工作、營造技術工作、外展農務技術工作、農業技術工作(含農糧、林業、畜牧業及養殖漁業工作)、屠宰技術工作，應符合專業證照、訓練課程或實作認定條件之一。另經常性薪資達 3.7 萬元以上者，免技術條件。
- (二)外國人從事社福類技術工作，即機構看護技術工作、家庭看護技術工作，應具備：1. 通過我國語文能力認證(含(1)華語文聽力或口語「基礎級」以上、或閩南語測驗聽力及口語「基礎級」以上，或(2) 參加華語文能力訓練達 36 小時以上，並取得證明，或(3)雇主完成外國技術人力之口語表達自評表)，及 2. 完成 20 小時教育訓練課程(繼續教育、補充訓練、或經登錄於全國身心障礙福利資訊整合平台完成訓練之課程)。另家庭看護技術工作總薪資達每月 2.8 萬元以上者，免除上述技術條件。
- (三)外國人從事旅宿服務工作或商港碼頭貨物裝卸集散工作，應具備語言及技術資格。

三、外國人從事旅宿服務工作語言及技術資格為何？

答：

(一) 語言：

- 1、華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定。
- 2、檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」。

(二) 技術：符合下列條件之一

- 1、曾於我國取得「旅館客房服務」丙級以上技能檢定通過證明。
- 2、曾受海外指定旅宿服務相關訓練，時數達 40 小時以上。
- 3、經海外技能測驗通過者。
- 4、3 年內曾來臺旅宿服務業實習 6 個月以上，經實習單位認可者。
- 5、取得外國大學旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系學士以上學位，或我國大專校院取得旅宿、餐飲、觀光、運動休閒相關科系副學士以上學位。
- 6、外國人曾於國際連鎖品牌之旅館有 2 年以上工作（或實習）經驗。

四、旅宿服務工作的雇主資格為何？

答：旅宿服務工作目前開放聘僱外國技術人力之依聘僱支外國身分別不同，資格分為兩種：

- (一)境內聘僱僑外生者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照、旅館業或民宿登記證。
- (二)自海外引進外國技術人力或於境內聘僱期滿轉換、接續聘僱、期滿續聘外國技術人力者：領有目的事業主管機關核發之觀光旅館業營業執照或旅館業登記證。

五、外國人從事商港碼頭貨物裝卸集散工作語言及技術資格為何？

答：

(一) 語言：

- 1、華語或英語口語或聽力能力「基礎級 A2」以上語言能力檢定。
- 2、檢附英語檢定證明者，需於自聘僱日起 3 年內需通過華語口語或聽力能力「基礎級 A2」。

(二) 技術：符合下列條件之一

- 1、曾於國內取得「起重機操作」或「機電整合」丙級以上檢定資格者。
- 2、曾受起重機操作相關職業安全衛生訓練，時數達 38 小時以上。
- 3、曾受機電維修相關職業訓練，時數達 80 小時以上。
- 4、經海外技能測驗通過者。
- 5、取得外國大學機電維修相關科系學士以上學位，或我國機電維修相關科系副學士以上學位。

六、商港碼頭貨物裝卸集散工作的雇主資格為何？

答：依商港法或航業法向中央目的事業主管機關申請許可經營船舶貨物裝卸承攬業或貨櫃集散站經營業。

七、外國技術人力之薪資條件為何？

答：

- (一)製造技術工作、營造技術工作(含公共工程與重大民間工程營造、一般營造工作)、海洋漁撈技術工作、屠宰技術工作、外展農務技術工作、農業技術工作(含農糧、林業、畜牧業及養殖漁業技術工作)：每月經常性薪資達 3

萬 5,000 元以上。

(二)機構看護技術工作：每月經常性薪資達 3 萬 1,000 元以上。

(三)家庭看護技術工作：每月總薪資達 2 萬 6,000 元以上。

(四)旅宿服務工作：每月經常性薪資達 3 萬 2,000 元以上。

(五)商港碼頭貨物裝卸集散工作：每月經常性薪資達 3 萬 9,000 元以上。

八、外國技術人力可以跨業別轉換嗎?相關規定為何?

答：應從事同一工作類別，但符合下列條件才可跨業別轉換：

(一)外國人受聘僱資格：外國人應符合外國技術人力工作資格及許可管理辦法及本部公告規定受聘僱從事該工作類別之資格。

(二)雇主接續聘僱資格：雇主跨業接續聘僱外國人，應符合該工作類別聘僱資格。

(三)轉換程序：需該外國人至公立就業服務機構登錄轉換，且連續 14 日無同一工作類別雇主登記接續聘僱，始得受不同工作類別雇主接續聘僱。

九、外國技術人力可以期滿轉換雇主嗎? 應如何辦理?

答：可以。外國技術人力之申請期滿轉換雇主程序，均與現行移工期滿轉換雇主相同。

十、外國技術人力需要辦理健康檢查嗎?

答：

(一)自國外引進外國技術人力者：外國技術人力來臺首 3 年，

應於入國 3 個工作日內辦理入國健康檢查，並自**入境日**起滿 6 個月、18 個月及 30 個月之前後 30 日內完成定期健康檢查。

(二) **於國內轉換初次成為外國技術人力者：其屬已在境內之資深移工、僑外生首次成為外國技術人力時僅需完成聘僱時健檢即可。**

(三)外國技術人力從事家庭看護工作及多元陪伴照顧工作者，仍需每 3 年進行胸部 X 光肺結核及身體檢查。

十一、外國技術人力要自行在外居住，雇主需負擔之生活照顧責任為何？

答：聘僱外國技術人力生活照顧事項由雇主與外國技術人力雙方進行勞資協商取得共識即可，外國技術人力可自主安排居住地點與日常生活，雇主無須設置生活照顧服務人員，亦無須通報地方政府住宿地點。

十二、外國技術人力申請休假返國，是否需辦理請假返國手續？

答：外國技術人力不適用受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人請假返國辦法。惟外國技術人力於聘僱許可有效期間內，合於勞動基準法規定或勞動契約約定而取得特別休假時，有排定特別休假之權利。

十三、外國技術人力是否可提出永久居留申請？

答：取得外國技術人力身分，並合法在臺工作連續居留 5 年後，外國人得依入出國及移民法第 25 條向內政部移民署申請永久居留。

十四、外國技術人力眷屬是否可依親居留？

答：可以，外國技術人力每月平均總薪資達新臺幣 5.3 萬元，而有眷屬依親需求者，可依入出國及移民法申請依親居留。眷屬來臺前，向當地的我國駐外館處申請依親居留簽證。

十五、私立就業服務機構接受外國技術人力委任辦理就業服務業務，得向其收取之費用項目及金額為何？

答：按私立就業服務機構收費項目及金額標準第 5 條規定，營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事就業服務法第 46 條第 1 項第 11 款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取登記費及介紹費，合計不得超過外國人第一個月薪資，但應有登記及介紹之事實者，始得收費。另每年得收取不超過新臺幣 2,000 元之服務費。