



多一個幫手 少一分疲憊

外籍家庭幫傭申請新制 優先協助特殊家庭減緩壓力

李佳芸／勞動部勞動力發展署 聘用副研究員

政府開放外國人來台工作之基本立場，以在不影響國人就業機會之原則下，針對國人較不願意從事工作之產業，適度採取補充性方式開放引進移工。而「外籍家庭幫傭」歷來定位為輔助性家務幫手，協助分擔房舍清理、食物烹調、家庭成員起居照料、或其他與家事服務有關等日常瑣務與基本生活支持。相較於其他開放業別之人力缺乏程度，以及當前家事服務或保母相關產業的發展成熟度，外籍家庭幫傭之申請資格，仍維持以同一戶籍之家庭成員，其成員包含幼兒或年長者，且按人數累計點數須達 4 點以上。

依據今（2026）年 4 月 13 日修正前法規，雇主聘僱外籍家庭幫傭，需同一戶籍住有 3 名以上 6 歲以下子女、4 名以上 12 歲以下子女（其中 2 名須 6 歲以下），或同一戶籍 6 歲以下子女及 75 歲以上長者，按人數累計達 16 點者，始符合申請資格。依據勞動部統計資料顯示，截至 2026 年 3 月底止，外籍家庭幫傭合法在台人數約 2,000 人。

隨著社會發展與經濟變遷，家庭結構出現明顯轉變。依內政部統計資料顯示，我國每戶平均人口持續下降，至 2024 年降為 2.47 人；另根據衛生福利部（以下簡

稱衛福部)〈111年兒童及少年生活狀況調查報告〉，學齡前兒童父母親之工作狀況，父母均有工作者占61.7%，而學齡兒童父母親均有工作者占73.6%。顯示過往傳統多代共居的家庭形式，已逐步轉為小家庭化，雙薪小家庭已成為當前家庭結構主流。許多雙薪家庭在工作、家務與育兒之間奔波，又因缺乏傳統家族支持系統，承受相當大的照顧壓力。特別是家中有幼兒、罕見疾病、身心障礙，或發展遲緩兒童，以及單親等特殊需求家庭，對於家務輔助與陪伴人力的需求更具急迫性；而面臨夜間或臨時突發照顧需求時，雙薪小家庭缺乏外援的困境益加明顯。申請聘僱家庭幫傭之資格標準，對應當前之家庭結構趨勢，門檻似乎過高，外界屢有檢討外籍家庭幫傭申請資格之聲音。

另一方面，全世界均面臨少子女化、高齡化等人口結構改變趨勢。為改善少子女化現象，政府已跨部會從各面向提供家庭照顧支持措施，讓民眾能安心生育，而已育有孩童的家庭，也能兼顧家庭生活與職場工作。針對友善職場部分，勞動部朝向雙就業雙照顧的政策目標，推動下列支持措施，包含：

- 一、育嬰留職停薪可以「日」申請，彈性申請不超過30日，兩名以上子女可分別計算。在原請領育嬰留職停薪津貼期間內，可請領8成薪資補貼。
- 二、受僱者得請14日家庭照顧假及以家庭照顧事由之事假，並得以「小時」為單位申請，1年合計112小時。

三、提供育嬰留職停薪期間之經濟支持，雙親每扶養1名子女，得分別或同時各請領最長6個月、合計8成育嬰留職停薪津貼及薪資補助。

四、勞工保險生育給付加計生育補助至新台幣（以下同）10萬元。

五、強化企業托育補助新制，新增補貼項目；協助建置友善育兒職場，提高既有托兒設施、措施之補助上限及比率，放寬育兒補貼補助限制，協助企業建立可長期運作之托育服務模式。

面對家庭內部協助分攤家事勞務及幼童托育照顧需求等，考量國內保母及家事服務產業日益成熟，以及優先保障國人就業權益之基本原則，衛福部「托育服務」及「津貼補助」雙軌方式，與民間團體合作共同營造友善托育環境，為政策主要推動方向。然現行家庭照顧支持措施與量能，尚難完全因應育兒家庭需求，例如：職場突發狀況或非典型工作時間，對於「夜間陪伴」及「緊急應變」的需求，現有服務量能似難以滿足。

勞動部自2025年起，已針對放寬外籍家庭幫傭政策進行研議，整體評估家庭照顧需求與本國勞動市場發展；另依實務觀察，多數家庭聘僱外籍家庭幫傭，仍會持續使用本國托育服務，兩者之間屬於互補關係，放寬政策的影響主要反映於服務時數調整，而非直接取代。目前全國登記居家托育人員約2.8萬人，其中在宅托育人員約2.2萬人、到宅托育人員約6千人，以及家事服務人員約1.3萬人。

為回應家庭多元照顧需求，勞動部與衛福部經廣泛蒐集各界（包含民眾、利害關係團體及專家學者等）意見，評估家庭照顧需求、勞動權益保障及制度可行性等面向，並分別邀請衛福部、內政部討論，提出穩定本國勞工就業、開拓勞務市場、確保外籍家庭幫傭工作品質、雇主家庭權益、與強化既有托育支持等配套措施，研擬外籍家庭幫傭申請新制；同步進行整體環境影響評估，就影響範疇訂定相對應配套措施。經2026年3月19日行政院院會通過後，勞動部於2026年4月11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10款工作資格及審查標準」（以下簡稱「審查標準」），自2026年4月13日起實施外籍家庭幫傭申請新制（如圖1），育兒家庭有1名或以上未滿12歲兒

童，可申請聘僱外籍家庭幫傭¹，就業安定費每月5千元，但對於弱勢與特殊需求家庭²的就業安定費，則由每月5千元調降為2千元（如圖2）；另提供優先行政審查協助等，以減輕弱勢家庭經濟負擔。

外籍家庭幫傭申請新制主要在於協助育兒勞工分擔家事勞務、增加親子互動與親職教養時光，並透過其他友善育兒職場等措施，使勞工能安心兼顧家庭生活與職涯發展。自2026年4月13日新制實施之後，截至2026年7月上旬，累計核准外籍家庭幫傭新制之招募許可案件，共計5,277件，其中3,413件之家庭成員兒童人數超過兩人或屬特殊家庭，約占總案件數64.7%，新措施對於育有多兒或特殊境遇家庭提供一定影響與助益。

政策定位

- 並非取代既有托育措施，而是在既有資源下，**提供另一種選擇**
- **輔助性家務幫手**，非保母等專業照顧人員
- 讓勞工兼顧生活與工作，安心續留職場

申請資格

1名未滿12歲兒童即符資格

優先照顧弱勢、特殊需求家庭(如單親/特境/身障/罕病/遲緩/多子女家庭)

特殊家庭 提優先照顧

減輕弱勢及 特殊需求家庭負擔

弱勢及特殊需求家庭，就安費低

弱勢、特殊及高需求家庭 優先取得人力

專責單位受理，優先行政審查

▲ 圖1 外籍幫傭申請資格新制

1. 依據「審查標準」第12條規定略以，雇主申請聘僱外國人從事家庭幫傭工作之招募許可，其家庭成員應具下列條件之一，且符合累計點數達4點：（1）有未滿12歲之子女。（2）有年滿75歲以上之直系血親尊親屬或繼父母、配偶之父母或繼父母。
2. 弱勢與特殊需求家庭，係指依「審查標準」第12條計算累計點數達10點以上者，例如：罕病、身心障礙、或特殊境遇家庭兒童、未滿6歲發展遲緩兒童、單親家長等。



▲ 圖2 特殊需求家庭優先照顧

為降低新制產生之衝擊，勞動部與衛福部共同合作，朝「開拓勞務市場」及「穩定就業與提升專業技能」兩大面向，同步推動相關配套措施。「開拓勞務市場」方面，包含推動育兒指導員工作機會、強化托育及家事服務媒合平台，以及擴大補助企業托育措施，增加托育人員工作機會；「穩定就業與提升專業技能」方面，則透過專案就業媒合與就業獎勵、提升專業工作技能等策略，積極協助本國從業人員技能升級，保障就業權益，協助提供服務工作價值。

另針對引進之外籍家庭幫傭，勞動部將與衛福部合作，提供基本照顧訓練課程，鼓勵外籍家庭幫傭積極參訓，以確保外籍家庭幫傭工作品質與雇主家庭權益。並由指導員提供到宅指導，協助家庭建立正確育兒與家務協作模式，將外籍家庭幫傭定位為家務幫手而非專業照顧者。此外，勞動部將透過雇主聘前講習、提供「家事移工雇主協助手冊」、入國一站式服

務及入國訪視等措施，持續宣導勞動法令與聘僱規範，增進勞雇和諧與雙方權益，加強雙方法遵概念。同時，面對新制實施後之新進外籍家庭幫傭，勞動部將持續透過優化諮詢及申訴管道，並加強與移工來源國之合作，落實源頭管理與勞動權益保障，防範失聯情事發生，確保我國外籍勞動力引進機制之穩定與健全。

隨著社會型態的變遷、多元的家庭照顧需求，政府必須提供更具彈性與多元的政策工具來支持勞工家庭。外籍家庭幫傭在「輔助性家務幫手」的定位下，期能減輕家務負擔，減少勞工因照顧離職情形，並優先照顧弱勢與特殊需求家庭，同時配合本國勞工就業保障與移工權益維護措施，將政策影響降至最低。勞動部將持續與衛福部密切協作，配合行政院推動「0-6歲國家一起養」各項育兒支持措施，並視政策執行成效，滾動檢討與調整，確保我國勞動力穩定發展的同時，也為下一代建構更完善、溫暖的最佳成長環境。