



## 第 10 屆台菲勞工會議

林睿伸 / 勞動部勞動力發展署 科員

### 壹、前言

菲律賓籍移工引入我國歷史由來已久，1980 年代我國經濟起飛，出現所謂「3K 工作」（源自於日本，意指工作性質中具有「危險（危險，Kiken）」、「辛苦（きつい，Kitsui）」及「骯髒（汚い，Kitanai）」此三個要素的工作）之人力短缺。因應民間企業與重大公共建設之缺工壓力，行政院於 1989 年首次正式核准專案引進移工，1992 年 5 月，政府頒布《就業服務法》，移工政策正式法制化。同（1992）年 6 月 26 日，第一批合法的菲律賓籍移工抵達中正國際機場（今桃園國際機場），象徵我國合法移工時代的開始。

除了產業移工之外，政府也進一步開放看護工及家庭幫傭等社福移工，以因應我國人口高齡化需求。

菲律賓籍移工在台人數已突破 17 萬人，多從事製造業工作，係我國第 3 大移工來源國，僅次於印尼及越南。為協調聯繫各項移工引進與管理事務，以及促進我國與菲律賓雙邊勞工事務合作關係，依往例由我國與菲律賓雙方輪流主辦雙邊勞工事務會議，以提升台菲雙邊政府勞工合作及外交關係。自第 1 屆台菲勞工會議於 2006 年 3 月舉行，本次第 10 屆台菲勞工會議由我國主辦，於去（2025）年 12 月 5 日在台北市召開會議（如章首）。

## 貳、第10屆台菲勞工會議

本次第10屆台菲勞工會議輪由我國主辦，我國由勞動部常務次長陳明仁（以下簡稱陳次長）主持，以及我國駐菲律賓代表處大使周民淦（以下簡稱周大使）共同參與；菲律賓由該國移工部（Department of Migrant Workers, DMW）主管政策及國際合作次長（Undersecretary for Policy and International Cooperation）Jainal T. Rasul Jr.（以下簡稱Rasul次長）主持，及馬尼拉經濟文化辦事處（Manila Economic and Cultural Office, MECO）主席彭科蓉（Corazon Avecilla-Padiernos）暨駐台代表等一行與會。

陳次長在開幕致詞表示，在台菲律賓籍移工素質優良，對我國經濟發展貢獻良多，本次會議象徵台菲雙邊勞務合作向前邁進一步，期盼本次台菲勞工會議能充分交換意見並達成共識，透過台菲雙方攜手合作，共同建立引進菲律賓技術人力機制、有效處理失聯移工醫療及遣返事宜；菲國Rasul次長在開幕式感謝我國續辦台菲勞工會議之誠意及努力，表示本次會議是延續雙邊政府的共同責任，目的在於強化雙邊夥伴關係、促進對話協調，並特別關注保障在台菲律賓移工的權利與福利。

本屆台菲勞工會議，我國代表團由勞動部、外交部、內政部、教育部、農業部、國家發展委員會及我國駐菲律賓代表處出席，菲律賓代表團由移工部、技術教育及技能發展署（Technical Education and Skills Development Authority, TESDA）、海外勞工福利署（Overseas Workers

Welfare Administration, OWWA）及馬尼拉經濟文化辦事處出席，並由台菲雙邊資深官員共同與會討論重要勞務合作議題（如圖1）。



▲ 圖1 勞動部常務次長陳明仁（右）主持第10屆台菲勞工會議，勞動力發展署署長黃齡玉（左）出席與會

本次第10屆台菲勞工會議提案討論，台菲雙方共提出10項議題，摘錄如下：

- 一、有關更新及續簽「直接聘僱計畫瞭解備忘錄（Memorandum of Understanding between the Taipei Economic and Cultural Office in the Philippines and the Manila Economic and Cultural Office in Taiwan on the Special Hiring Program in Taiwan, MOU on SHPT，以下簡稱MOU）」，並納入引進外國技術人力一案，依上（第9屆會議結論，台菲雙方認同MOU有更新之必要，並同意儘速更新MOU條文，在尚未更新前，同意展延現行MOU效期。本屆會議台菲雙方同意將合作範疇擴大至旅宿業等技術工作類別，並強化防制非法招募及人口販運的資訊交流機制。

二、有關台菲雙方推動國與國直接聘僱技術人力，並合作建立海外技術人力能力認可及引進制度一案，我國為延攬產業所需之技術人力，規劃建立海外引進外國技術人力機制，透過台菲雙方國與國合作，我國將在菲律賓設置海外據點並於菲律賓當地派駐專責人員（編按：勞動部於今（2026）年1月已於菲律賓設置首個海外據點），後續針對我國擇定之特定行業工作，規劃由菲國及菲國相關機構協助在菲律賓辦理技能培訓、技能測驗及華語測驗，再由台菲雙方共同協助辦理台灣方面雇主選工媒合及申辦來台事宜。本屆會議台菲雙方同意共同推動國與國直接聘僱技術人力，後續將持續討論相關合作細節。

三、有關失聯移工預防及協助失聯移工醫療及遣返費用一案，有鑑於移工失聯後非法工作、查獲後之遣送及醫療欠費情況逐漸增多，衍生部分社會問題及醫療成本，考量移工係由外國人力仲介公司篩選及推介，就所輸出來台移工應負擔其失聯之連帶責任。本屆會議台菲雙方同意督促國內、外仲介公司積極聯絡失聯移工及其家屬，鼓勵回到雇主處工作或自行到案，並積極處理失聯移工醫療欠費問題。

四、有關菲律賓移工赴台工作契約內容不一致問題，部分菲律賓勞工（包含專業人士及教師）在出國前已簽署經正式驗證的標準契約，但部分人員在抵

達台灣後，隨即被雇主要求簽署另一份契約。後續簽署的契約中，特定條款可能與原始條款有所出入，包含涉及住宿及其他工作條件等事項；勞工可能遭受施壓、警告在抵台後若拒絕簽署第二份契約，將不予申辦外僑居留證（Alien Resident Certificate, ARC），或可能面臨終止聘僱，甚至被要求損害賠償。本屆會議台菲雙方同意勞雇雙方之勞動契約係經雙方協商議定事項，依契約嚴守原則，簽訂契約後即應遵守，如勞動契約內容涉有違反法律強制或禁止規定者，應不生效力。菲國同意加強規範菲律賓仲介，並加強雙邊合作及情資交流；並請菲國提供個案資料，以利查處。

五、有關加強在台菲律賓移工保險保障一案，現行最低意外保險金額為新台幣30萬元，然而對未投保勞工保險的看護工而言，在需要將遺體運返母國時，此額度顯得捉襟見肘；此外，「期滿續聘（不離境）」政策下，續聘移工可能無法繼續享有菲律賓方面的強制保險保障，這與直接從菲律賓出境來台受該保險覆蓋的勞工有所不同。本屆會議台菲雙方同意，有關菲律賓移工相關保險給付，依我國現行法令、保險制度及勞動契約約定處理，提高意外保險部分我國樂觀其成，後續與各來源國討論；有關人壽保險部分，菲律賓移工可視個人意願，洽詢保險公司自費投保人壽保險。

六、有關簡化菲律賓移工赴台工作文件及行政流程一案，我國駐菲律賓代表處針對白領外國人、外國技術人力及藍領移工的要求文件皆不相同；白領外國人及外國技術人力的應備文件不多，主要是藍領移工部分需查驗較多身分證件。菲國如有建議，可提供給我國外交部研議，另菲國如有其他簡化行政流程意見，建議提供我國參考。

七、有關澄清向遊客發放工作許可證的問題，據稱該許可允許遊客合法從事白領工作，並探討其對既有勞動輸出管道的影響一案，我國近期針對外國專業人才尋職簽證所做的修法，允許相關人員入境，理應僅供求職之用，但最終他們會獲發 ARC 或許可，並留在台灣工作。這可能造成誤用或濫用，導致「第三國聘僱」現象，並規避了菲國正規管道與法定程序。本屆會議台菲雙方同意加強雙邊有關詐騙移工至第三國工作、移工赴台勞動契約不一致或是持觀光簽證在台工作等情形之查處合作及情資交換，菲國如有個案資訊再請提供予我國。

以上議題經整併討論後，達成4項重要共識：一、更新「直接聘僱計畫瞭解備忘錄（MOU）」，將合作範疇擴大至旅宿業等技術工作類別，並強化防制非法招募及人口販運的資訊交流機制；二、共同推動國與國直接聘僱技術人力，建立海外技術人力能力認可及引進制度，以提升人力引進效率與品質；三、加強預防失聯移工工



▲ 圖2 菲律賓移工部 Rasul 次長（中）發言

作，督促台菲雙方仲介公司積極聯絡失聯移工及其家屬，鼓勵自行到案，並積極處理失聯移工醫療及遣返相關問題；四、針對非法招募及詐騙移工至第三國工作相關問題，台菲雙方同意強化情資交換與加強管理機制，共同保障移工工作權益。

## 參、未來展望

本次台菲勞工會議取得許多重要成果。我國勞動部陳次長在閉幕式致詞時感謝菲律賓移工部、馬尼拉經濟文化辦事處及與會各單位協助，勞動部將持續就台菲雙方達成的共識，積極規劃及推動後續相關事宜，持續深化台菲勞務合作夥伴關係，共同維護移工權益，促進雙邊互利發展。

菲律賓移工部 Rasul 次長（如圖2）欣見台菲勞務合作邁向下一階段，以利派遣菲律賓籍旅宿業技術人力至台灣；菲律賓移工部將秉持與台灣合作之一貫立場，落實本次會議討論內容，並同時兼顧菲律賓籍移工及台灣雇主權益；期待於第11屆台菲勞工會議與我國代表團在菲律賓相會。

# 建構職災勞工及其家屬法律權益支持網絡與未來展望

顏郁雯 / 勞動部職業安全衛生署 視察



## 壹、前言

職業災害發生後，勞工往往同時面臨身體傷害、心理壓力及經濟衝擊等多重困境，並伴隨權益受損風險。尤於資訊不對等及法律資源取得不易情形下，勞工及其家屬於後續責任釐清、協商或和解過程中，常處於相對弱勢地位，影響其權益主張。特別是在事故初期，因相關法定補償及給付具有時效性，勞工往往須於短時間內面對複雜之法律判斷與協商情境，若缺乏適當專業協助，易在資訊不足或壓力情境下，作出不利自身權益之決定。

隨《勞工職業災害保險及保護法》（以下簡稱災保法）自 2022 年 5 月 1 日施行，我國職災保障制度已逐步由以往偏重經濟補償，轉型為結合醫療、復健、重建與復工之整合性服務體系，並透過地方政府職災勞工專業服務人員（Professionals for Occupational Accident Workers Assistance Service，以下簡稱 PAS）建立單一窗口服務機制，提供個案管理及跨單位資源連結服務，使職災勞工於不同復原階段皆能獲得適切支持。然而，在法律權益保障面向，相關資源仍呈現分散狀態，且多集中於爭議處理後端，尚未充分發揮

早期介入功能，致使部分勞工於關鍵時點未能及時獲得必要之法律協助。

有鑑於此，勞動部於今（2026）年起推動「職災勞工及其家屬法律權益協助方案」（以下簡稱本方案），透過整合地方政府服務體系、專業律師資源及相關支持措施，逐步建構涵蓋事故初期、協商調解及後續救濟之法律權益支持網絡，強化勞工於各階段之權益保障。本文自現行制度運作與實務經驗出發，說明我國職災法律協助機制之推動情形與服務內容，並就其整體支持網絡之建構模式加以闡述，進一步提出未來精進方向，以期持續強化職災勞工權益保障，並促進雇主提升職場安全衛生責任之落實。

## 貳、制度轉型：從補償為主邁向全方位權益保障

我國職業災害保障制度過去以保險給付及經濟補償為主要核心，透過提供傷病、失能及死亡等各項保險給付，確保職災勞工及其家屬於災後基本生活之維持。此一制度設計雖能發揮基本保障功能，然對於勞工災後復原歷程中所面臨之多元需求，包括醫療復健、職能重建、重返職場及權益爭議處理等，相關支持措施較為分散，缺乏整合性規劃，致使勞工在不同服務體系間往返，增加其制度使用之困難與負擔。

隨《災保法》施行，我國職災保障制度已逐步朝向整合性服務體系發展，強調由單一補償模式轉型為結合醫療、復健、

重建與就業支持之全歷程服務架構。透過建構涵蓋「預防—診治—復健—重建—復工」之服務流程，使職災勞工自事故發生初期，即可透過多元管道之通報機制，及早納入服務體系，並於後續復原過程中，由職災職能復健專責醫院提供專業評估與復健服務，協助其逐步恢復工作能力。同時，地方政府設置PAS，作為單一窗口，提供個案管理、資源連結及復工協助等整合性服務，確保各項支持措施能依勞工需求順利銜接。

在此制度轉型過程中，職災保障內涵亦由單純經濟補償，逐步擴展至權益保障與生活重建層面。其中，法律權益保障逐漸被視為職災服務體系中不可或缺的一環。勞工於災後除需面對醫療與復健問題外，亦常涉及事故責任釐清、損害賠償請求及勞動關係調整等法律議題，若缺乏適當支持，將影響其整體復原進程。因此，將法律協助納入職災服務體系，並與既有醫療、復健及就業支持機制相互銜接，已成為制度發展之重要方向。



基此，勞動部透過既有服務架構，逐步強化法律權益支持功能，並朝向「早期介入」、「整合服務」及「全程陪伴」之方向推動，使法律協助不再局限於爭議發生後之救濟手段，而能於事故初期即提供必要資訊與專業建議，協助勞工在關鍵決策時點作出有利自身權益之判斷。此一制度轉型，不僅有助於提升職災勞工權益保障之完整性，亦可促進勞資雙方於合理基礎上進行協商，進而降低爭議發生及訴訟風險，並強化整體職場安全衛生之制度運作。

### 參、現行法律協助機制與服務內容

為強化職災勞工及其家屬之權益保障，並回應實務上法律協助需求日益增加之情形，今年起推動本方案，透過整合地方政府服務體系與專業法律資源，提供多元且具系統性之法律支持措施，使職災勞

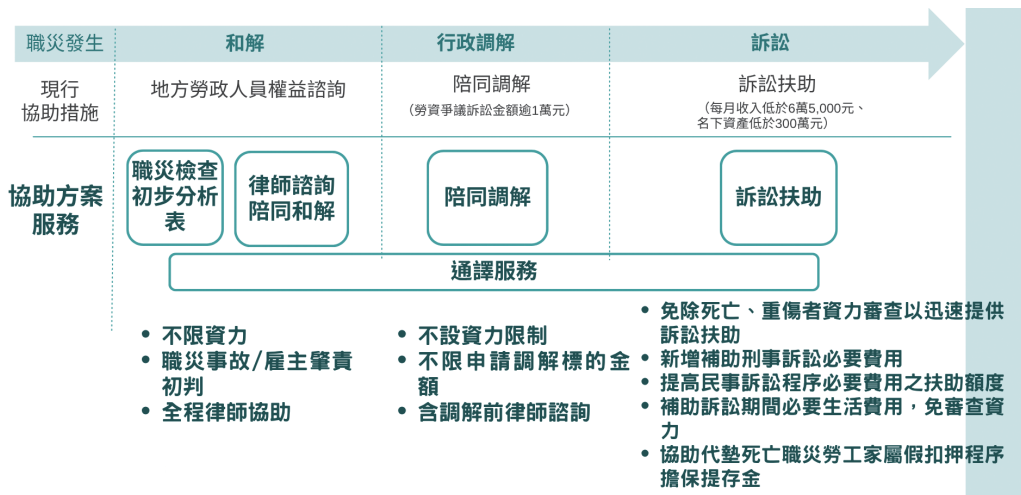
工於不同階段皆能獲得適切協助，逐步建構以勞工需求為核心之法律權益保障機制。

#### 一、法律協助方案之服務內容

本方案以職災勞工及其家屬為主要服務對象，結合地方政府PAS之個案管理機制，依個案需求提供分階段法律協助服務。強調由單次諮詢提升為「全程陪伴」服務模式，透過不同階段之法律協助銜接，使勞工於權益爭議處理過程中不致因資訊不足，或程序不熟悉而處於不利地位。以下就各項服務進行說明（如圖1）：

（一）勞動檢查機構即時且主動提供「職災檢查初步分析表」：

為使職災勞工及其家屬得了解職災發生經過，縮短資訊取得時程及強化證據可得性，利於後續和解、調解或訴訟主張，將由勞動檢查機構主動提供「職災檢查初步分析表」（以下簡稱初步檢查表）



▲ 圖1 職災勞工及其家屬法律權益協助方案內容

予PAS，以利PAS清楚明確的與職災勞工及其家屬說明，及轉交職災勞工或家屬，避免職災勞工在資訊不對等下進行不利和解、調解及訴訟程序。

(二) 推動職災勞工法律權益協助支持措施：

檢視原有資源發現，多半需進入調解程序後方可使用，且有一定資力限制，為解決現有困境，本方案進行以下協助事項：

1. 提供職災勞工和解或調解成立前之專案律師諮詢：除既有透過與財團法人法律扶助基金會（以下簡稱法扶基金會）或勞動專業調解委員會之諮詢機制，另由專案律師於職災發生初期即提供一定時數之律師諮詢服務，協助勞工得獲取正確法律權益資訊及較佳的和解或調解方案建議，並協助職災勞工客觀評估和解條件及調解方案之合理性，確保勞工權益。
2. 提供律師陪同職災勞工或家屬進行和解程序：為提升職災勞工在和解階段之法律協商能力，協助其能有效爭取應有權益，提供職災勞工於和解時得委任律師出席陪同，透過專業律師協助辨識和解條件中可能損及權益之條款，避免因倉促簽署不利和解契約而造成實質損失。
3. 提供律師陪同調解服務：依據《勞動部補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點》辦理陪同調解服務，包含申請陪同調解

之調解會議前律師諮詢，並刪除職災案件申請律師陪同調解之請求金額需大於1萬元之限制，勞工於調解時得獲得專業律師協助，以利其獲得合理賠償。

4. 職災勞工訴訟扶助：增加刑事訴訟必要費用扶助，包含偵查過程等刑事程序中產生之鑑定費用、移工通譯費用等必要支出，及協助職災死亡勞工家屬代墊假扣押程序之提存擔保金；進入訴訟程序時，依是否有資力限制而定：
  - (1) 無資力限制：如係屬《職業安全衛生法》所定之職災死亡或重傷勞工，勞動部與法扶基金會專案合作，提供包括「律師代理」、「訴訟費用」及「必要生活費用」等扶助，並排除資力限制，以擴大服務所需勞工。
  - (2) 有資力限制：依據現行《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法》辦理。
5. 職災移工全程通譯服務：為使職災移工能於職災後之和解、調解至訴訟等程序中，充分理解自身法律權益與程序，避免因語言隔閡而影響權益主張，提供自職災和解到訴訟間各項程序之全程通譯服務，確保移工在所有程序中皆能無礙溝通，有效行使法律權利。

## 二、全階段法律支持與整合服務運作機制

### (一) 制度創新——強化法律協助之可近性與即時性：

相較於以往以被動申請為主之法律協助模式，本方案透過制度設計導入多項創新作法，建構全階段支持與跨域整合為核心之服務機制，以提升法律協助之可近性與即時性。

在事故發生初期，透過勞動檢查機構於完成調查後主動提供初步檢查表，將專業檢查結果轉化為職災勞工可理解並可運用之資訊，包含災害發生原因分析及責任歸屬之初步判斷等關鍵內容，並由 PAS 協助說明，使勞工於和解談判前即能建立正確之法律認知，縮短資訊落差。

其次，整合具勞動法專長之律師資源，建立涵蓋和解前諮詢、陪同協商、調解協助至訴訟扶助之完整法律支持體系，確保勞工於各關鍵程序節點均能獲得適切協助。同時，針對移工族群提供全程通譯服務，不僅協助語言轉換，更透過法律概念解說與程序引導，降低制度理解與溝通障礙，保障其程序參與權與權益表達。

### (二) 服務運作——單一窗口與跨機關協作機制：

實務上，職災勞工自事故發生後，經由多元通報管道進入服務體系，由地方政府 PAS 進行接案與需求評估，並依個案情形統籌資源連結，適時轉介法律協助資源，使法律支持得以前移至事故初期，避免勞工於關鍵決策時點因資訊不足而影響權益。

整體服務流程以 PAS 作為單一窗口，將法律協助納入個案管理服務項目，並與醫療、復健及重建等服務網絡相互銜接，透過中央與地方政府、醫療體系及法律專業之跨機關協作，形成跨領域整合之服務模式。藉由各項專業資源之協同運作，使職災勞工於不同復原階段均能獲得連續且一致之支持，進一步提升整體服務效能與權益保障之完整性。

## 肆、制度推動的重要性及多元價值

### 一、保障職災勞工的實質正義

職災法律權益支持體系的建立，其核心價值在於縮小職災勞工與雇主之間客觀存在的資源與知識落差，當職災勞工能夠在充分了解自身權利、獲得專業法律協助的情況下參與和解或訴訟程序，和解結果的公平性將大幅提升，職災補償制度的實質正義才能真正落實。

### 二、促進雇主重視職業安全衛生及職災預防

當職災補（賠）償的實際成本因法律支持體系的完善而趨於合理化，雇主將面臨更真實的因職災造成之財務風險，進而強化其在職業安全衛生管理方面投入的動機。此一制度邏輯，是透過強化責任追究機制來推動預防管理的重要路徑，亦與職業安全衛生管理「預防優於補償」的核心理念一致。



### 三、強化人權保障

移工為我國勞動市場重要且不可或缺之人力來源，惟於發生職災時，常因語言隔閡、文化差異及對我國法制不熟悉等因素，處於相對弱勢之法律地位，其權益保障更顯關鍵。本方案透過建置全程通譯服務機制，將移工納入整體法律扶助體系，使其於諮詢、和解、調解及訴訟等各階段，均能充分理解程序內涵及自身權利義務，並有效表達其主張，確保其程序參與具備實質平等基礎。此一作法不僅具體落實服務不分國籍之保障原則，亦有助於強化我國在人權保障及勞動權益維護之制度形象，展現與國際人權標準接軌之政策內涵。

## 伍、未來展望

### 一、整合職災全歷程服務體系

職災法律權益的保障，應從更宏觀的整合服務視角加以規劃。法律支持服務需

與職災勞工的醫療復健、職業重建、生活扶助等服務體系緊密結合，形成以職災勞工需求為核心、跨域協作的全歷程整合服務模式。唯有如此，才能真正回應職災勞工在生理、心理、社會及法律各面向的複合性需求。期能透過各類服務資源的整合，使職災勞工在返回工作崗位或重建生活的過程中，得到全方位的支持與陪伴，而法律權益保障服務正是這一體系中不可或缺的重要環節。

### 二、強化跨機關資源整合

職災法律權益支持涉及各地方政府、法扶基金會等多個單位，跨機關的資源整合與協作機制的建立，是提升整體服務效能的關鍵。勞動部未來亦將積極推動在職災法律服務領域的政策協調，避免服務資源重疊或存在服務斷點，並持續深化與法扶基金會專案合作的內涵，擴大服務對象的覆蓋範圍，並定期檢討合作成效，適時調整服務設計，以更有效地回應職災勞工的實際需求。

### 三、建立成效評估與動態調整機制

制度的持續改善有賴系統性的評估機制，後續將建立職災法律協助方案的定期評估制度，透過量化指標（如服務人次、和解金額分布、案件處理時效等）與質化評估（如服務內容是否適當、服務提供者回饋等）的綜合分析，客觀評估各項措施的實施成效，並據以進行動態調整。同時積極蒐集服務過程中發現的制度性問題與建議，作為進一步修法或政策調整的重要參考，確保職災法律保護體系能持續與時俱進，有效回應社會需求。

### 陸、結語

職災對勞工及其家屬所帶來之影響，除身心與經濟層面外，亦涉及權益保障之完整性與公平性。隨我國職災制度由補償導向逐步轉型為整合性服務體系，法律權益支持已成為不可或缺之重要一環。透過

本方案之推動，並結合地方政府個案管理機制、法律專業資源及跨機關協作模式，建構涵蓋事故初期至後續爭議處理之支持網絡，使勞工得以在關鍵時點獲得必要協助，提升整體權益保障之即時性與完整性。

藉由制度化之法律支持機制，使職災補（賠）償責任得以更為明確且合理地落實於雇主端，促使其真實承擔職業災害所衍生之成本與責任，強化雇主預防職災之內在誘因，進而提升對職業安全衛生管理之重視與投入，落實「預防優於補償」之核心理念。

未來仍將持續精進法律權益支持與跨體系服務之整合運作，回應不同類型勞工之多元需求，並深化制度運作之廣度與深度。在強化勞工權益保障之同時，亦促使雇主確實履行其法定責任，形塑兼顧保障與預防之制度環境，進而建構更安全且永續之勞動環境。