

# 台日兩國外籍勞工政策與派遣勞動關係之考察

邱祈豪

大葉大學共同教學中心助理教授

## 摘要

亞洲四小龍的台灣與世界第二大經濟體的日本，兩國因最近幾年經濟高度成長，國民所得提高，遂成為亞洲地區甚至南美等國的人民打工的天堂。台灣當局於一九九二年制定就業服務法，規定獲有許可證的職業介紹業者可以仲介外勞至本國工作。但台灣當局因對派遣勞動尚乏認識，因此派遣業者在台灣的外勞市場有相當的活動空間。另一方面，日本係以入國管理法規範外籍勞工，又另制定勞動派遣法。但因一九八五年制定勞動派遣法時，並未考慮到外籍勞工將會大量湧進日本的情事，導致為數頗多的派遣業者非法派遣外籍勞工的現象。台灣與日本雖政策各異，但派遣業者介入外籍勞工之問題日趨嚴重。

關鍵詞：外籍勞工、外勞、派遣、就業服務法、勞動派遣法

## 一、前言

我國自一九六〇年代持續將近二〇年的經濟高度成長，最近幾年景氣轉為遲緩。產業界在有限的利潤下，無不挖空心思，調整內部人事成本開銷，將核心以外的工作，以外部承攬的方式處理。或以外籍勞工、部份時間制、定期契約制、派遣勞動等方式取代本國籍正規勞工，以節省人事成本。其中引進外籍勞工是多數的中小企業主的共同心聲。因資本額大的企業皆相繼將生產線移往中國大陸或東南亞等國家。資本額小的企業只有根留台灣，並以外籍勞工取代本國籍勞工，以降低人事成本開銷。



台灣政府為因應此趨勢，遂於一九九二年制定就業服務法，規範以職業介紹的方式引進外籍勞工，並相繼發表相關行政命令以為遵守的準則。但職業介紹與勞動派遣的形態極為類似，加上業者惟利是圖，雖說是經營職業介紹之業者，但有時卻也以派遣勞動業者之姿態出現。最近，更因勞委會擬限縮外勞配額以及實施雇主直接引進、國對國引進的政策，使仲介業者的業績一落千丈，大多數的仲介業者紛紛轉行經營派遣勞動事業。台灣政府卻因對派遣勞動缺乏正確的認識，勞動派遣法又尚未立法，對惡質的仲介業者（派遣業者）之取締，常有力不從心的現象，以致外籍勞工遭派遣業者剝削之情況日趨嚴重。

日本政府的外籍勞工政策雖與台灣不同，但因一九八五年制定派遣勞動法時，並未考慮到派遣業者將遠赴海外派遣外籍勞工進入日本國內，造成極為嚴重的中間剝削行為。

台灣與日本兩國政府都將外籍勞工政策與勞動派遣政策分開處理。對於上述兩個問題，兩國的學術界也大都分別探討，鮮少有將兩者一起討論。本文試圖比較台灣與日本在外籍勞工領域當中派遣勞動的問題點，以作為台灣有關機關修訂政策之參考。

## 二、我國的外籍勞工政策與派遣勞動問題

### （一）外籍勞工增加之背景

一九八五年前後，勞動市場上出現勞動力嚴重不足的現象，其原因是半世紀以來台灣經濟持續發展、國民所得提高、工資飛漲、國人較重視休閒、大家樂、六合彩賭博及股票投機，令勞工之勤勞意願極度低落。依統計調查顯示一九八八年勞動力不足數約為三二萬二千人不足率為七%，扣除正常離職者勞動力不足數仍達二五萬二千人，不足率依然有五.七%之多，其中以建築業及製造業勞動力不足最為嚴重，約達二〇萬六千人之多<sup>1</sup>。

另一方面，台灣周邊的泰國、馬來西亞、中國大陸等開發中國家相繼改變鎖國政策，除大力引進外資利用其廉價勞動力接手台灣的加工出口業外，

<sup>1</sup> 行政院主計處 1989 年 6 月台灣地區勞動力不足現況分析報告、及行政院勞委會，〈1990〉，《當前勞動政策重要實施方案彙編》。



並紛紛將廉價勞工推向國際市場，爭取一〇倍以上之工作報酬。

基於以上之背景，台灣的產業界為因應勞動力不足之現象，乃自行引進外籍勞工，致使非法外勞逐漸增加，總計一九八六年起至一九九〇年六月為止僅被取締到案非法外勞計為七萬人左右<sup>2</sup>。

為解決產業界嚴重的勞動力不足之問題，政府遂於一九八九年制定「十四項重要建設工程人力需求因應措施方案」，允許業者以團體簽證之方式引進藍領外勞參與重大公共工程建設，後來並於一九九一年公佈「因應當前人力短缺暫行措施」，開放一萬五千名藍領外勞名額給紡織、電腦等六行業十五職業。

## （二）就業服務法內容概要

就業服務法於一九九二年公佈實施，施行至今（二〇〇五年五月）已滿十三年，該法之立法目的在促進國民就業及社會經濟的發展等。具體而言，該法之主要內容為公私立就業服務機構執行業務時應遵循之原則、求職者權益保障、外籍勞工的就業範圍、許可手續、管理制度以及就業安定費的徵收制度等。

有關外籍勞工管理部份，法制定之初，本來將藍領外勞在台工作之期間設限為兩年（包括展延），產業界基於訓練成本之考量，要求延長藍領外勞在台工作期間，於是一九九七年修正第四九條，延長有關聘雇外勞許可期限，原則為三年等。二〇〇〇年為因應實務需要修正第四三條及第五一條，增列私立國民中小學外語教師之聘僱及有關繳納就業安定金之規定等。後來鑑於該法對國民就業促進部份之規定未臻完備，並為解決外勞管理發生之問題，二〇〇二年一月就業服務法再度修正。修正重點為增加藍領外勞工作項目以及延長在台工作期限，於一定情況下可轉換雇主或工作；並為利於管理外勞，規定雇主申請僱用許可時，如有非法僱用外勞之記錄、或於委任招募外勞時向私立就業服務機構要求不當利益等情形，中央主管機關應不予許可等。二〇〇三年五月十三日修正放寬外籍配偶申請工作證及縮短出境與再入境之間隔期間等。同年五月十六日因應 sars 病毒傳染，法再度修正酌予延長菲籍外勞之聘雇期間。

<sup>2</sup> 中國時報 1990 年 12 月 8 日刊載警政署發表之資料參照。



## 1、私立就業服務機構

就業服務法制定之初，規定私立就業服務機構採設立許可制，其營業範圍設限職業介紹或人力仲介業務、接受委任招募員工、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。為保障求職者之權益，二〇〇二年法增訂仲介外國人至台灣地區工作或仲介台灣人至外國工作應以公司形態實施；並增訂協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗之就業服務範圍。私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。如有不實之廣告、違反求職人意思留置其國民身分證或財物、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作、或超收費用等行為，將被處罰金、得併科停止營業或取消營業許可，二〇〇二年法增訂雇主犯前項之行為者亦課罰則。

## 2、外勞管理規定

關於外勞管理部份，其特徵如下，即第一點，從事專門職業或專業技術外國人的滯留期限及入境後轉換雇主等無限制規定；但藍領外勞則被定位為補充國內勞動力不足之用，故其滯留期限應為短暫性的，僱用年數、展延及就業範圍、轉換雇主、工作皆受限制，違反以上規定時雇主將受有期徒刑或罰金刑之處罰。具體言之，藍領外勞滯留期限最初規定最長二年、經修法改為三年、二〇〇二年法修正規定可再入境累計為六年，即表現良好之外勞於第一次之三年聘雇期滿出境四〇天後，可再入境工作，累計入境工作期間不得超過六年。二〇〇三年法再度修正出境與再入境之間隔期間為一天即可。再者，原來規定藍領外勞入境後不得轉換雇主，二〇〇二年法修正為如有雇主死亡或關廠歇業等情形下該受雇之藍領外勞可轉換雇主或工作。第二點，為防止外勞破壞社會秩序、公共衛生安全故將重點置於管理，規範外勞制度之設計上。換言之，外勞在入境前，必須持有該國政府發行的素行優良證明以及健康診斷書。政府並設計聘雇許可制度，其目的是可有效的規範雇主之資格與義務，並能因應國內勞動市場勞動力供需情況以正確的核算許可人數，且可掌握外勞入境後的就業地點及其行蹤管理、健康管理，同時也禁止外勞偕同家屬來台，法制定之初更禁止僱用期間在台懷孕、結婚等情事發生。人權團體批評禁止外勞在台懷孕結婚政策妨礙外勞生育權、身體自主權等基



本人權，二〇〇一年十一月修正外國人聘雇許可及管理辦法取消禁止外勞在台懷孕及結婚之規定<sup>3</sup>。總之，此制度之設計是為有效扼止變相移民造成嚴重的人口問題及社會成本的惡化。第三點，針對僱用外勞而獲益之雇主，基於受益者付費之原則，應讓其負擔就業安定費，而就業安定費則依法運用於促進國民就業等事項。後來為求公平起見，二〇〇二年法修正僱用永久居留外國人或獲准居留之難民等免繳就業安定金之例外條款。法制定之初，原規定雇主招募外勞時必須預繳外勞兩個月工資之金額作為外勞在台工作期間逃跑時之收容費用、醫藥費及資遣費用，為減少民怨，二〇〇二年法取消預繳保證金制度，如發生外勞經警察機關查獲出境者，遣送所需費用及收容期間之必要費用，將先以就業安定基金墊付，再通知雇主限期繳納。

### （三）就業服務法之成果與課題

#### 1、就業服務法達成的目標

以就業服務部份而言，目前設有就業服務中心共七所及三十四個就業服務站，許可設立之私立就業服務機構約為一千五百家之多，這些公私立就業服務機構擔負勞動市場上勞動力調節之任務，有其重要之地位。值得注意的是，甚多的職業介紹所已兼營派遣勞動業務，並將整個人材產業皆納入其營業範圍。

就藍領外勞之部份而言，一九九一年至二〇〇二年十一月份為止，引進外勞之項目遍及政府重大公共工程、六行業十五種職業、外籍監護工、家庭幫傭、六十八種行業、七十三種行業、陶瓷等六行業、新廠及擴充設備案、經濟部加工出口區及科學園區專案、三K行業專案、重大投資製造業、重大投資營造業、七行業專案、製造業兩年期滿重整、非高科技製造業、高科技製造業等，依統計資料顯示，二〇〇二年十一月為止在台外勞人數有三十餘萬人之多，引進外勞之國家有印尼、馬來西亞、菲律賓、泰國、越南等國<sup>4</sup>，對產業界解決勞動力不足及降低工資成本、提升國際競爭力有一定之成果。但隨著國人失業率逐漸上升，引進外勞人數有減緩之趨向。

<sup>3</sup> 自由時報 2002 年 11 月 25 日參照。

<sup>4</sup> 勞委會編印，〈2002 年 12 月號〉，《中華民國台灣地區勞動統計月報》，168 頁，臺閩地區外勞潛逃概況及犯罪狀況。



## 2、仲介業者中間榨取

關於外籍勞工的仲介費，依勞委會公告的私立就業服務機構證照費及各項收費標準表規定，介紹藍領外勞時，仲介業者可向雇主收取必要的手續費、登記費用及依雇主及仲介業者協議之仲介費；求職者(藍領外勞)給付仲介業者的報酬是依據外勞輸出國的法令由外國仲介公司向藍領外勞收取，本國仲介公司不可再向藍領外勞收取仲介費。另介紹專門職業、技術的外國人時，其仲介費是依雇主與仲介業者協議而定。

不過實際上，台灣的仲介業者通常不要求雇主支付仲介費、甚至以篩選藍領外勞為由，招待雇主到外勞輸出國等地旅遊，或直接將回扣給與雇主。更有甚者，國內的部份仲介業者在取得藍領外勞配額之生意後，往往將其權利以五~六萬元之價格賣給外勞輸出國的仲介業者，外勞輸出國的仲介業者再到當地去招募藍領外勞。

因此這些經費都當然地轉稼到藍領外勞身上。換言之，這些費用成了仲介業者的營業成本之一，求人、求職的介紹一旦成功，仲介業者便向藍領外勞收取甚高的費用。泰國駐台辦事處甚至一度以仲介費太高為由暫停我國雇主申請引進泰勞之認證作業<sup>5</sup>。依多數調查顯示，實際上仲介業者向藍領外勞收取的仲介費用幾乎都在台幣六萬到八萬之間，營建業甚至有高達台幣十萬以上的。

如上述仲介業者的中間榨取等惡劣行為，雖違反就業服務法及其相關行政命令之規定，但事實上要發現國內仲介業者的非法行為非常困難。另國外的仲介業者因非屬我國法律所及之範圍更遑論取締了。勞委會針對此問題曾於二〇〇一年與菲律賓簽訂製造業外勞之直接聘雇協定，並計畫家庭類外勞亦將納入國對國直接聘雇，以減少仲介業者剝削，頗值得肯定。

其實應擴大實施國對國直接聘雇政策，並簡化申請手續，或成立非營利性仲介機構以徹底解決外勞遭剝削之問題。

## 3、非法外勞派遣盛行

依調查統計顯示自一九九四年起至二〇〇二年十一月止總計有五萬餘名外勞潛逃，該時期總計之外勞犯罪件數約為一千三百件、犯罪總人數約為兩

<sup>5</sup> 中國時報 1995 年 4 月 21 日參照。



千八百人<sup>6</sup>。但依學者推估，二〇〇三年全體外勞總人數約為六〇萬人，是勞委會登記合法外勞 30 人的兩倍<sup>7</sup>。而外勞逃跑後最常見的窩藏地方為仲介公司提供的住宿地，這些無論有無執照的仲介公司，將逃跑外勞集中於同一宿舍看管，以便再次仲介賺取高額的仲介費，或者視外勞為禁臠，將其帶至建築工地或製造現場工作，收工後再集中帶回宿舍看管，工資則由仲介公司發給。亦即勞動契約關係存在於外勞與仲介公司間，實際使用外勞之事業主則僅有指揮命令權。

二〇〇四年三月間，外勞仲介公司負責人何某，不滿旗下的兩名印尼幫傭逃跑至另一家仲介公司，並由該仲介公司介紹工作，涉嫌將兩名外勞從工作地點擄走並囚禁十一天，囚禁期間還對外勞拳打腳踢，事為警方循線偵破，移送法辦<sup>8</sup>。再者，依據美國國務院最新的「人口買賣報告書」記載，台灣和馬來西亞、泰國、泰國、香港為人口買賣輸入人數日益增加且問題嚴重地區。人口販賣集團往往鎖定在外勞輸出國遭受貧窮、長期失業、歧視以及缺乏教育或經濟機會的婦女或少女，誘騙可來台擔任保姆、女傭、工廠女工、餐廳服務生、售貨員或模特兒等工作，並以高報酬及過於美好之工作條件為餌；甚至在報紙刊登可以結婚管道換取工作機會<sup>9</sup>。二〇〇四年八月間，台北縣海山分局查獲十五名非法打工外勞，並逮捕仲介公司曹姓女負責人。據悉曹婦以經營仲介公司的名義，涉嫌收容來工作，卻違約逃逸的外勞，再以一張六千元的代價，賣假居留證給外勞，仲介到各工廠打工撈金。曹婦為控制外勞，除以暴力毆打不聽話的外勞，還放縱保鏢性侵害女性外勞。等外勞到其所仲介的工廠上班後，並與負責人協議，由仲介公司統一支領外勞薪資，再轉發給外勞。想盡辦法以暴力等方法控制外勞<sup>10</sup>。可見非法外勞在台問題已經極為嚴重。依據調查所得，有一部份的事業主認為外勞非其僱用，如被查獲處罰亦不嚴重（六個月以下有期徒刑或新台幣九萬元以下罰金），遂紛紛以此種形態使用外勞。針對此問題，二〇〇二年法修正提高罰則為三年以下有期徒刑或新台幣一二〇萬以下罰金，以遏止非法利用外勞之行爲。

值得注意的是，家事外勞<sup>11</sup>逃保率也極高。人力仲介業者建議政府重新檢

<sup>6</sup> 前揭·《勞委會編印月報》，172 頁、174 頁參照。

<sup>7</sup> 中國時報 2004 年 9 月 4 日 A7 版參照。

<sup>8</sup> 自由時報 2004 年 3 月 17 日參照。

<sup>9</sup> 中國時報 2004 年 3 月 17 日參照。

<sup>10</sup> 自由時報 2004 年 8 月 21 日參照。

<sup>11</sup> 勞委會曾於 1998 年 4 月指定家事服務業納入勞基法適用範圍，但不到半年時間，就以窒



討外勞政策，禁止外勞從事家庭照顧工作，並輔導國內產值超過千億元的家事服務市場產業化。並表示政府不該任由社會福利政策設限家事服務產業的發展，除長期照顧服務產業及嬰幼兒照顧應回歸社會福利制度外，家事外勞可改為派遣模式，並開放給家事服務產業管理<sup>12</sup>。

另引進外勞後將其派往他人處、或關係企業接受他人指揮命令為他人工作，係屬違法行為，但產業界時有耳聞。例如一九九五年三月曾發生，哈佛英語補習班經合法僱用外籍教師工作，但卻派該外籍教師到關係企業哈佛翻譯社從事翻譯工作，而為台北市勞工檢查所（現為檢查處）查獲，以違反就業服務法規定處以罰鍰之事件<sup>13</sup>。

再者，亦有雇主利用職業訓練或技術移轉等之名義，將外勞派到別公司接受職業訓練或學習技術，實際上是將外勞給別公司使用。針對此問題，行政命令解釋該行為有觸犯就業服務法第五四條第一項第一款規定「受聘雇於為其申請許可以外之雇主」，及同法條項第二款「從事許可以外之工作」之規定<sup>14</sup>；並解釋技術移轉應限於買賣契約所為之對待給付行為，如超出此範圍即有違反就業安定法之虞<sup>15</sup>。

#### 4、行政解釋不當雇主責任不明

依行政命令解釋，公司執照登載承攬、設計製造、安裝及技術服務等事項，按其性質，該公司所聘雇之外國人如派至其公司所承攬或訂定技術服務契約之公司服務，應無違反就業服務法之規定<sup>16</sup>。主管機關之解釋，未深究承

---

礙難行為由，取消適用。台灣國際勞工協會認為，政府部門應克服困難，將監護工及家庭幫傭法制化，或者讓不分本國外國勞工皆能適用專法，使國家力量介入勞雇間之勞動條件，進而要求工時明確化、區隔勞工與雇主之空間、界定勞動內容等。該協會並提出家事服務法結合勞基法、兩性工作平等法、外籍勞工臨時收容要點、勞工權益基金等法規，欲以特別形式保障家事勞動者的勞動權益。再者，家事服務法的民間版訴求 14 項立法重點。包括訂定特別法、保障家事勞動者私權、家事勞動者須強制加入健保及勞保、規範雇主終止勞動契約的條件、勞工擁有主動終止勞動契約的權利、雇主直接給付工資而不透過仲介、明定家事勞動者休息時間、保障外勞語言弱勢、加強勞資權益講習、預防性騷擾、政府提供喘息服務、提供勞工權益訴訟基金、加強處罰違法雇主等。此外，外勞尚可在等待轉換工作期間、比照本國籍勞工請領失業給付。詳細請參考自由時報 2004 年 11 月 22 日。

<sup>12</sup> 自由時報 2004 年 8 月 21 日參照。

<sup>13</sup> 《勞動基準月刊》，〈1998 年 2 月號〉，128 期，84 頁參照。

<sup>14</sup> 勞委會，〈1996〉，民國 85 年 1 月 9 日台（85）勞職業字第 136771 號公告參照。

<sup>15</sup> 勞委會，〈1998〉，民國 87 年 12 月 7 日台（87）勞職外字第 0904213 號公告參照。

<sup>16</sup> 勞委會，〈1993〉，民國 82 年 1 月 28 日台（82）勞職業字第 45572 號公告參照。



攬契約之性質係屬形式上的承攬或僅一部承攬而已。如承攬契約僅為形式上承攬（偽裝承攬），實際上從事將引進之外勞分發給他人使用之行爲；或是承攬契約係以勞務契約為主，皆屬派遣勞動之範圍，亦即屬於將自己僱用之勞工派遣至他人處，爲他人之目的供他人使用，有違反就業服務法第五三條第二款及第五四條第一項第二款之規定。

再者，一九九三年勞委會公告，允許重大工程得標業者經申請核可後，得將外勞調派予工程分包廠商工作<sup>17</sup>；復於一九九三年及一九九六年分別公告，重大工程得標業者經申請核可後，得將外勞調派至分包廠商工作，以配合雇主需要<sup>18</sup>。於是重大工程得標業者如榮工處、中華工程等紛紛以此種方式調節外勞之勞動力。就有效運用外勞之勞動力而言，該等行政解釋頗值得肯定，但並未考量到調派外勞予分包廠商工作、或外勞外派給分包廠商使用，係屬派遣勞動之形態，將造成雇主責任不明的情形發生。

例如台塑集團引進外勞後，並未自行管理，指揮命令外勞，而將管理外勞之業務撥交給六輕工地最大的承包商韓國三星公司全權掌理。一九九九年台塑六輕工地發生外勞暴動，原因是管理外勞的韓國三星公司對菲勞及泰勞管理不當，外勞要求三星公司要在兩外勞集團間做一選擇，並以走上街頭之方式訴求，造成麥寮地區嚴重的治安問題，勞委會因台塑聘雇外勞影響治安，曾對台塑處以暫停新外勞申請及遞補案件之行政處分。台塑表示外勞管理責任係委託給包商三星公司，三星公司應爲外勞管理不當負責。勞委會則表示申請外勞及勞動契約中「雇主」都是台塑，台塑可要求包商負起內部責任，但不能推諉聘雇外勞的相關責任<sup>19</sup>。

筆者認爲，調派外勞予工程分包廠商工作、或將外勞外派至分包商處工作，雖依行政解釋係屬合法之行爲，但兩種情形之指揮命令權皆移轉給分包廠商，應有違反就業服務法自行引進外勞、自行使用之精神，因此該等行政解釋有再檢討之必要。值得一提的是，此種逸脫直接僱用外勞之勞動形態，屬派遣勞動之範圍，應在勞動派遣法制定時一併檢討，以避免外勞雇主責任不明之情事再度發生。

<sup>17</sup> 勞委會，〈1993〉民國 82 年 9 月 3 日台（82）勞職業字第 54160 號公告參照。

<sup>18</sup> 勞委會，〈1994〉，民國 83 年 3 月 7 日台（83）勞職業字第 69090 號函；及勞委會（1996）民國 85 年 5 月 1 日台（85）勞職外字第 052953 號函，《勞動基準月刊》，〈1996〉，110 期，46 頁參照。

<sup>19</sup> 中國時報 1999 年 9 月 8 日參照。



### 三、日本的外勞政策與派遣勞動問題

#### (一) 限制藍領外勞政策

日本外籍勞工之問題與其他種類之勞動力不同，亦即是否將外籍勞工迎為日本勞動市場之勞動力，非規定於勞動市場諸法中，而完全由入國管理法規範。依入國管理法規定，給予入境之外國人居留資格及居留期間，限制其在本國之活動範圍及期間。

日本引進外籍勞工向來一貫的政策即是，不引進體力性・單純性之外籍勞工，僅在一定之條件下引進具有專門性・技術性之外國人，亦即非為勞動力之總量調節之目的而引進外籍勞工。但一九八〇年代開始經濟活動急劇的朝國際化及企業集團化之方向進行，加上長期的經濟高度成長，勞動力不足的現象逐漸浮出台面，讓企業主深感善用外國人能力的重要性，經營者團體遂時常向政府建言應擴大開放引進外籍勞工<sup>20</sup>。

政府為因應產業界之要求，一九八九年十二月修改入國管理法，隔年六月一日施行，其重點為(1)將所有入境之外國人（包括觀光客及定居在日本之外國人）區分為「可就勞」及「不可就勞」兩大類。(2)擴充居留資格。即增加一〇項「可就勞」之居留資格，限於具有特別知識・技能之外國人方可以工作之目的入國。(3)新設幫助非法就勞罪。即針對僱用或仲介「不可就勞」類別外國人之業者特別設計的犯罪類型及罰則（三年以下有期徒刑或兩百萬日圓以下之罰金）。(4)入國審查手續效率化、簡素化、居留資格審查基準明確化。再者，一九九〇年該法修正給予日裔二世、三世不受一般外國人拘束，有合法工作之權利。於是明治時代移民南美諸國之日裔外國人，到日本工作之人數激增<sup>21</sup>。

該法修正之目的明顯的主要在防止藍領外勞之入境，但是定住於日本之外國人、以及南美系日裔二世・三世外國人皆許其可合法的就勞、甚至後述研修技能實習制度之外國人亦可就勞，可以說雖然名義上藍領外勞之入境仍

<sup>20</sup> 例如關西經濟同友會國際問題委員會，〈ヒトの國際化に向けて一外國人僱用の促進を一〉，〈1987，11〉，東京商工會議所，〈1989，7〉，《今後の勞動政策に関する要望》，等參照。

<sup>21</sup> 依外務省統計資料顯示，1988年僅8千450人而已，1991年增加為14萬8700人。另有關南美日裔人問題請參考桑原靖夫等，〈1993，3〉，勞動市場研究會外國人勞動者問題分科會，《南美日係人就勞に関する實態調査統計研究會》。



設限，但事實上已開放。

## (二) 研修・技能實習制度之實施

入國管理法修正後，政府積極的以研修的名義引進藍領外勞。首先，法務部制定一〇項新增居留資格之入國審查基準，並決定鬆綁研修名義之入國審查基準，從業員未滿二〇人之中小零細企業亦可能引進三人（法務省一九九〇年八月十七日告示二四六號及二四七號）。

再者，為因應產業界尤其是中小企業勞動力不足之問題，一九九一年十二月第三次臨時行政改革推進審查會，發表「外籍勞工問題及外國人行政今後之方向」報告書，首度提出應創設技能實習制度。受此影響，一九九三年四月五日法務省發佈「關於技能實習制度出入國管理之指針」的行政命令（告示），亦即以研修資格入境，研修結束後以「特定活動」之名義從事技能實習，期間合計以不超過兩年為限，研修結束後企業主應與該外籍勞工簽訂勞動契約。兩年實習期滿應確實歸國，並創設歸國旅費儲存制度，以解決歸國旅費之問題。一九九七年四月技能實習制度之居留期限延長為三年。

技能實習制度之理念在支援人手不足之中小企業，寄望中小企業發展的同時，並藉該制度的實施對國際社會有所貢獻。

實際運作上，官方第三部門之國際研修協力機構（主要業務為創設適用外國人研修生之綜合保險制度、教材之開發、教育訓練服務之提供、與輸出國或關係機構之合作等）與民間組織財團法人中小企業國際人材育成事業團等組織對其企業會員提供外籍研修生之服務<sup>22</sup>。

技能實習制度施行之成果，依國際研修協力機構統計資料顯示以研修生名義入境申請技能實習者，一九九七年為九三一八人、一九九九年為一萬二四四二人、二〇〇二年達二萬二九九七人<sup>23</sup>。

值得注意的是，技能實習制度雖達成上述成果並解決中小企業勞動力不足之問題，但外籍勞工並未真正學習特殊的技能，僅以技能實習為名義，實際上利用外籍勞工從事藍領工作而已，而且勞動條件極為低劣。

依民間團體「外國人技能實習制度研習會」一九九七年一月起歷經兩年的期間，以研修・實習生為對象進行實地採訪調查之結果顯示，有七一%的

<sup>22</sup> 每日新聞 1993 年 3 月 30 日參照。

<sup>23</sup> 《技能實習移行申請者統計》<http://www.jitco.or.jp/contents/statistics/statistics-tit1.xls>



人「未感覺有習得技能」而不滿意；不滿意之理由以「未照研修計畫進行」三七%佔最多，其次為「完全是體力勞動」佔三二%<sup>24</sup>。

再者，勞動省勞動基準局於一九九八年十二月開始至隔年三月，針對全國引進技能實習生之企業二七二五家進行調查。發現約有四成之企業應該改善技能實習生之勞動條件，並應處以書面通知之行政指導。但最後僅有一六〇家受到改善處分而已。甚至，進入工廠檢查後發現違法之情況嚴重。亦即未簽訂預扣工資協議而雇主擅自扣留工資有三三件、未締結時間外工作之團體協約而擅自加班有二四件、僅以口頭未以書面明示勞動條件者有十七件、未發給加班費有八件，該調查指出全部受檢查的企業皆違反勞基法規定<sup>25</sup>。

以研修之名義引進外籍勞工，缺乏勞動法及社會保障法方面之保障，並無人權觀念。再者，雖然技能實習制度下就勞之藍領外勞適用所有的勞動關係法令，工資、休假、退職金等勞動條件或安全衛生事項皆與日本人相同，但發生如下之問題點。亦即(1)技術習得政策僅形式上而已，其基準及內容並未整備，有流於利用藍領外勞之嫌，(2)因僅有三年期間，與定期契約或臨時工等不安定僱用勞工之待遇類似。學者主張應制定引進外籍勞工之基本法，並整備實習僱用分配機構，設置世界各國及日本國內之基礎教育訓練中心，針對參與計畫外籍勞工施以日本語及習得基礎技能教育，以圖其習得中級技能，才是徹底解決外籍勞工問題之道<sup>26</sup>。

### (三) 外國人僱用對策

技能實習制度實施的同時，為避免海外介紹外籍勞工至日本遭到中間詐取，遂於一九九三年四月修改職業安定法施行細則，其主要內容為(1)許可收費及免費的職業介紹事業由海外介紹外國人至日本工作、(2)增列經營管理者、科學技術者、同步翻譯等業務為收費職業介紹之適用範圍、(3)勞動大臣應確實掌握外籍勞工之僱用動態<sup>27</sup>。

同年五月，勞動省為達確保外籍勞工適正的勞動條件、防止非法就勞、

<sup>24</sup> 2000年11月28日讀賣新聞、2000年12月7日產經新聞，田中宏，〈2001〉，〈第二次基本計畫と外國人労働者問題〉，〈労働法律旬報〉，1505号，22頁參照。

<sup>25</sup> 毎日新聞2001年5月3日參照。

<sup>26</sup> 村下博，〈1993，3〉，〈外國人労働者の政策批評的検討〉，《大阪經濟法科大學法學研究所紀》，17號，68頁；及島田晴雄，〈1993〉，《外國人労働者の問題解決策》，79頁、88頁，東洋經濟新報社。

<sup>27</sup> 《労働法令通信》，〈1993，3，8〉，46卷，6號，27頁參照。



獎勵事業主交付僱用通知書等之目的，向中央職業安定審議會提出「有關外國人勞動者之僱用及勞動條件之指針」報告書，並經審議會受理承知。該指針內容述及，事業主採用外籍勞工時應注意事項如下，(1)為防止國內外違法仲介業者，事業主直接募集外籍勞工時，應事先向公共職業安定機構報備，(2)引進外籍勞工應由合法的業者辦理，(3)應確認該外籍勞工護照或外國人登錄證明書等之居留資格，(4)應遵守職業安定法、勞動基準法、僱用保險法等勞動諸法，(5)應交付給外籍勞工明載勞動條件之僱用通知書，(6)週知外籍勞工職災保險制度、並於申請給付請求時給予必要之援助，(7)應努力確保適當的宿泊設施，(8)應舉辦日本語教育、生活指導等，(9)應於每年六月向轄內之職業安定所報告外籍勞工之僱用狀況等<sup>28</sup>。同月二六日勞動省並發佈上述內容之行政命令（通達）給各地方政府局長，並呼籲各事業主團體協力遵守。

再者，鑑於各機關本位主義無法達成取締非法外勞之績效，於是二〇〇一年開始每年三月初警察廳、法務省、厚生勞動省三機關採聯合取締非法居留、非法就勞之政策，並發表「外國人非法就勞對策」，其內容為互相交換非法就勞外國人及惡質的仲介業者、雇主之資訊、強化對事業主團體行政指導及啓發活動、強化取締非法居留非法就勞之犯罪、積極實施宣傳活動防止非法就勞等<sup>29</sup>。

#### （四）外籍勞工的現況

隨著泡沫經濟的繁榮勞動力之不足、日圓升值、日本人不喜三K勞動（骯髒、辛苦、危險性工作）之趨勢，相當數目之外籍勞動湧進日本，其中多數持觀光簽證入境而成爲非法居留、非法打工的外國人。依法務省入國管理局之資料顯示，一九九〇年外國人入境人數約爲三百五十萬人，至二〇〇〇年已達五百二七萬人之多，一〇年間約成長一.五倍<sup>30</sup>。

非法居留外國人在一九九三年約有三〇萬人，之後有逐漸減少之傾向，至二〇〇一年一月一日僅剩二三萬二一二一人而已。二〇〇〇年取締到案之非法入境者有二〇八〇人，其中涉及集體偷渡事件有二一件、取締到案之人

<sup>28</sup> 朝日新聞 1993年5月26日以及網站資料參照。<http://db.jil.go.jp/jlk01/dtldsp?detail=A1993007>

<sup>29</sup> 職業安定局外国人僱用対策課、労働基準局監督課労働条件確保改善対策室、〈不法就労外国人対策について〉、〈警察庁、法務省及び厚生労働省の三省庁の合意に基づく〉、〈不法就労等外国人対策についての取りまとめについて〉等。

<http://db.jil.go.jp/jlk01/dtldsp?detail=A2003002>

<sup>30</sup> <http://www.moi.go.jp/PRESS/010330-2/010330-2.html>



數爲一〇三人<sup>31</sup>。違反入國管理法案件的特徵爲，非法就勞時間的長期化、地方擴散化，以及具組織性的仲介業者惡質、巧妙化案件顯著增加。

另關於合法外籍勞工之情況，二〇〇〇年爲止之統計資料顯示如下。以企業內調動、技能、技術、研究、教育、投資經營等可就勞資格進入日本之外籍勞工人數爲約四八萬。

合法外籍勞工與非法外勞總計約爲七一萬人，約佔日本勞動力人口（六七六六萬）的一.一%，佔受雇人口（五三五六萬）的一.三%<sup>32</sup>。另以研修名義入境者無就勞資格不包含在內，但入境人數一九九八年爲二萬七一〇八，至二〇〇二年增加爲三萬九〇六七人<sup>33</sup>。二〇〇一年爲止南美日裔人約佔二三萬人。依產業僱用安定中心調查顯示，二〇〇一年南美日裔人攜眷同來定居者佔七二%、居留超過三年以上者佔六六%、甚至入境超過兩次者佔五六%以上。可見南美日裔人士逐年增加並有永住之傾向<sup>34</sup>。

## （五）外籍勞工與派遣勞動

### 1、派遣等間接僱用調查

日本外籍勞工受雇於派遣機構或承攬企業從事勞動之情形頗多，其勞動條件極爲低劣，甚至未加入社會保險所佔比例極高。

依厚生勞動省發表之「外國人僱用狀況報告」<sup>35</sup>顯示，受調查對象之事業所數共有二萬一四五〇所、合計僱用二二萬七九八四名外籍勞工，其中直接僱用之事業所有一萬九一九七所、僱用人數十四萬一二八五人。如以產業別而言，製造業、服務業、批發·小賣業·飲食店佔僱用人數的前三位，共約佔直接僱用外籍勞工人數的九成。另間接僱用外籍勞工之事務所有三九七二所、僱用人數爲八萬六六九九人，九成以上間接僱用之外籍勞工集中在製造業。

值得注意的是，針對回答直接僱用外籍勞工之三九七二家事務所，詢問

<sup>31</sup> 請參考《警察白書》，〈2001〉，<http://www.npa.go.jp/hakusyo/index.htm>

<sup>32</sup> 職業安定局外國人僱用對策課、労働基準局監督課労働条件確保改善對策室・前掲文章參照。<http://db.jil.go.jp/jlk01/dtldsp?detail=A2003002>

<sup>33</sup> 法務省入國管理局，〈在留資格別外國人登錄者數の推移〉<http://www.moj.go.jp/>

<sup>34</sup> 《外國人僱用問題研究會報告書》，〈2002，7〉，13頁。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>

<sup>35</sup> 厚生勞動省，〈外國人僱用狀況報告(2002年6月1日現在)的結果について〉  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1216-2.html>



以何種勞動形態使用外籍勞工，竟有一三三二家事務所（僱用外籍勞工人數三萬七一二六人）回答「以派遣承攬之形態使用外籍勞工」。可見合法之外籍勞工被以派遣承攬之形態使用之情形極為普遍。

## 2、非法派遣之情形

非法派遣業者方面，一九八〇年代末葉以後為數甚多的（非法）外籍勞工，由仲介業者以派遣、承攬之形式居間主導。

一九九二年十二月二八日位於東京都豐島區的人材派遣公司（弘陽會，代表人志賀弘）刊登新聞廣告「介紹日系中國人勞工」（戰後殘留中國之日系婦女、孤兒），並將前來應徵之勞工以強制手段派遣至神奈川、埼玉縣境內之四家金屬加工廠就勞，為典型的中間詐取之行爲<sup>36</sup>。該人材派遣公司遭勞動省處以停止營業三個月之處分。該處分是自一九八六年七月勞動派遣法施行以來，勞動省針對違反該法規定，處以停止營業首次的案件。

非法的仲介業者通常以誇大之勞動條件勸誘外籍勞工來日工作，入境後時常發生勞動條件不一致之糾紛、或人材派遣機構違法派遣、工資遭中間詐取等問題層出不窮。甚至日本之仲介業者勾結外國之仲介業者，非法斡旋外籍勞工之事件亦常有耳聞。依警察廳發表之資料顯示，一九九六年～二〇〇〇年間不法仲介外籍勞工等僱用關係刑事犯法令別之舉發狀況如下表。非法就勞外國人有全國擴散之傾向、不僅日本國內甚至連國外之暴力團體及仲介業者皆有介入之痕跡。

年次	1996年		1997年		1998年		1999年		2000年	
總數	404件	506人	518件	650人	511件	564人	504件	598人	342件	379人
勞動派遣法	30	40	21	11	8	5	7	8	1	1
職業安定法	14	13	7	10	4	3	12	6	18	10
勞動基準法	4	1	2	2	0	0	1	1	0	0

<sup>36</sup> 讀賣新聞晚報 1992年12月28日參照。



入國管理法	356	452	488	627	499	556	484	583	323	368
注：違反入國管理法係指違反幫助非法就勞罪										
資料來源：警察白書平成 13 年（2001 年）版										

### 3、南美日裔人之就勞形態

有關南美日裔二世、三世外籍勞工方面，因其不受一般外籍勞工規定之拘束可自由就勞，於是人數逐漸增加，是日本外籍勞工領域之一大特色。但其進入日本之管道幾乎皆仰賴仲介業者。亦即仲介業者在南美諸國募集勞工，再將之介紹給日本之派遣業者或企業之形態。

一九九一年八月海外日裔人協會發表「日裔人於本國之就勞者實態調查中間報告」，該報告顯示，有高達全體受訪者之六二.九%為人材派遣公司之員工、與利用企業簽訂直接僱用契約者僅有三四.七%而已，可見派遣機構在同屬外籍勞工之南美日裔人領域介入極深。

政府為解決日裔人職業介紹以及勞動糾紛之問題，遂設置「日裔人僱用服務中心」提供晤談諮詢服務，並於一九九一年八月在上野首先開設<sup>37</sup>。

再者，為加強改善南美日裔人經由仲介業者之就勞形態，一九九二年五月十五日勞動省職業安定局發佈「日裔人僱用對策之行政命令（通達）」<sup>38</sup>，該行政命令指示(1)應加強促進利用日裔人僱用服務中心，(2)防止並舉發仲介業者之違法行為，(3)確立公部門之斡旋就勞管道等。

其中關於防止舉發仲介業者之違法行為部份，行政命令要求各地方政府如從利用職業安定所之事業主、求職者等處獲得情報，確有違反職業安定法第三二條（收費職業介紹事業）、第四四條（勞動者供給事業）、勞動派遣法第四條第三項（派遣機構營適用範圍以外之業務）嫌疑之仲介業者，應立即實施臨檢指導，以掌握正確的事實關係，如確認有違法事實，應施予指導、建議、或告發等嚴格的行政處分<sup>39</sup>。

甚至，為提供南美諸國日裔人詳細的勞動條件並解決紛爭，一九九四年日本政府於巴西之公立機關窗口設立日裔人僱用服務中心，開始從事職業晤談及介紹業務。

<sup>37</sup> 請參考〈日系人僱用サービスセンターを設置について〉，〈1991，7，24〉職發 427 號。

<sup>38</sup> 職發第 329 號，〈日系人僱用対策の当面の対応について〉參照。

<sup>39</sup> 《勞政時報》，〈1992〉，3073 號，74 頁參照。



一九九五年七月十八日，日本勞動研究機構發表「日裔人勞動者之供需體系及就勞經驗」報告書，以在日本有就勞經驗之日裔人為對象進行問卷調查。依該調查顯示，來日本之旅費向派遣業者或僱用企業借支者佔六六.八%，報告書最後指出，公家機關無法借支給來日本就勞之日裔人，因此仲介業者實際上仍有相當大的活動空間<sup>40</sup>。

再者，二〇〇二年二月產業僱用安定中心發表「日裔人就勞等問卷調查結果」<sup>41</sup>，調查期間為二〇〇一年九月～十二月間，調查對象為一七〇六名日裔人。依該調查顯示，來日本之際介紹就勞之形態以旅行社斡旋佔最多（五〇%）、依次為其他（佔二六%）、直接受雇日本企業（僅佔二〇%）、經由當地公家機關介紹者（〇%僅五人而已）；現在就勞之僱用形態以間接僱用（派遣）最多（佔六一%）、直接僱用僅佔三七%而已；值得注意的是受訪者當中高達六二%未加入社會保險。

該調查報告指出為數頗多的日裔人在汽車關連製造業及食品加工業從事勞動，且大多數從事深夜勤或不規則時間勞動，或是大企業為節省人事費用，將業務外包給承攬企業，承攬企業再以短期工之名義僱用該等日裔人等類型之勞動。

#### （六）小結

勞動派遣法制定之主要目的在解除窒礙難行之規定，以利勞動力調節並保護勞工，但並未規定由國外派遣外籍勞工至日本之條文，使外籍勞工毫無秩序的流入日本國內。

值得一提的是，有關外籍勞工部份，針對非法的派遣勞動業者或利用業者，警察廳新設僱用關係犯罪之種類，並積極的取締。所謂僱用關係犯包括兩種，即(1)違反僱用關係之法律、(2)違反與僱用關係相關連之法令。前者係指違反職業安定法、勞動派遣法、勞動基準法、最低工資法、勞動安全衛生法等有關勞動力供需調節、或提升勞動條件之法律。後者主要指違反入國管理法幫助非法就勞罪而言，而其行為包括使外國人非法就勞之行為、將外國人置於自己支配下而使外國人非法就勞之行為、以營業為目的斡旋外國人就

<sup>40</sup> 《週刊労働ニュース》，〈1995，8，7〉參照。

<sup>41</sup> 《外國人僱用問題研究會報告書》，〈2002，7〉參照。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>。



勞等行爲<sup>42</sup>。但非法幫助就勞罪之適用亦有限度，例如(1)未持有效護照入境、或未受入境檢查者不適用。僅適用於以觀光簽證或其他簽證等入境而從事與入境目的不符之藍領勞動，雖修法於一九九七年五月實施集體偷渡罪、二〇〇〇年二月十八日針對非法入境者繼續停留之行爲課以罰則之目的，新設非法居留罪，以及受強制遣送歸國者禁止再入境之期限由一年延長爲五年。但僅解決問題之一部份而已。(2)日裔外國人可從事藍領勞動，通常不發生入國管理法上之問題。(3)現有的勞動法規當中之罰則，未能包括幫助非法就勞罪之主要部份，縱然有包括其刑度亦相當低（例如對要派機構無罰則等）。因此學者批判無法期望以勞動法規解決幫助非法就勞罪之問題<sup>43</sup>。

另一方面，勞動派遣法之中央主管機關勞動省，幾乎未見取締違反該法之成果。勞動行政實應從保護勞工之政策面出發，積極的取締違法的派遣機構，以貫徹該法之實效性，期能與警察治安政策維持兩立並行之取締政策，以擔負起中央主管機關應盡的行政職責。

#### 四、結語

由以上台灣與日本外籍勞工政策之檢討得知，台灣與日本兩國皆將外勞政策與派遣勞動政策分開處理，導致仲介業者（派遣業者）以派遣勞動的方式調度外籍勞工，產生許多預想不到的問題。例如台灣在一九九二年制定就業服務法，允許職業介紹業（仲介業）者引進外籍勞工時，政府機關對派遣勞動尚未有明確的概念，以致後續發佈的行政命令，也都以「如不違反職業介紹之形式，即不違法」的方式處理，使派遣業者有極大的空間。殊不知此舉造成外籍勞工按月被派遣業者剝削，且比仲介業者之剝削更爲嚴重。

另一方面，日本政府雖未以專法規範外籍勞工，而以入國管理法規範，甚至一九八五年制定勞動派遣法時，也未意識到外籍勞工將會在一九八〇年代末期以後大量湧進日本。因此勞動派遣法也並未針對外籍勞工之問題做任何規範。

<sup>42</sup> 田村博，〈1993〉，〈外國人勞動者問題と治安—僱用關係事犯の取締りを中心として〉，《警察論集》，46卷，7號，31頁參照。

<sup>43</sup> 倉田靖司，〈1989〉，〈入管法改正案—不法就勞助長罪の検討〉，《判例タイムズ》，694號，44頁以下，參照。



值得一提的是，台灣與日本兩國的學界，通常也都將外籍勞工問題與勞動派遣問題分開討論，本文的檢討如能為相關單位於制定勞動派遣法，或外籍勞工政策之修正時，納為政策檢討之用，實為筆者之幸。



## 參考資料

### 中文資料

- 勞委會，〈1990〉，《當前勞動政策重要實施方案彙編》。
- 勞委會編印，〈2002年12月號〉，《中華民國台灣地區勞動統計月報》
- 勞委會，〈1996〉，民國85年1月9日台(85)勞職業字第136771號公告。
- 勞委會，〈1998〉，民國87年12月7日台(87)勞職外字第0904213號公告。
- 勞委會，〈1993〉，民國82年1月28日台(82)勞職業字第45572號公告。
- 勞委會，〈1993〉，民國82年9月3日台(82)勞職業字第54160號公告。
- 勞委會，〈1994〉，民國83年3月7日台(83)勞職業字第69090號函
- 勞委會，〈1996〉，民國85年5月1日台(85)勞職外字第052953號函。
- 《勞動基準月刊》，〈1996〉，110期。
- 《勞動基準月刊》，〈1998，2〉，128期。

### 日文資料

- 關西經濟同友會國際問題委員會〈ヒトの國際化に向けて—外國人僱用の促進を—〉，〈1987，11〉。
- 東京商工會議所，〈1989，7〉，《今後の勞動政策に関する要望》。
- 桑原靖夫等，〈1993，3〉，勞動市場研究會外國人勞動者問題分科會，《南美日係人就勞に関する實態調査統計研究會》。
- 《技能實習移行申請者統計》
- <http://www.jitco.or.jp/contents/statistics/statistics-tit1.xls>
- 田中宏，〈2001〉，〈第二次基本計畫と外國人勞動者問題〉，〈労働法律旬報〉，1505号。
- 村下博，〈1993，3〉，〈外國人勞動者の政策批評的検討〉，《大阪經濟法科大學法學研究所紀》，17號。
- 島田晴雄，〈1993〉，《外國人勞動者の問題解決策》，東洋經濟新報社。
- 《労働法令通信》，〈1993，3，8〉，46卷，6號。
- 職業安定局外國人僱用対策課、労働基準局監督課労働条件確保改善対策室，



- 〈不法就労外国人対策について〉。  
〈警察庁、法務省及び厚生労働省の三省庁の合意に基づく〉  
〈不法就労等外国人対策についての取りまとめについて〉。  
<http://db.jil.go.jp/ilk01/dtldsp?detail=A2003002>  
<http://www.moj.go.jp/PRESS/010330-2/010330-2.html>  
《警察白書》，〈2001〉，<http://www.npa.go.jp/hakusyo/index.htm>  
法務省入国管理局，〈在留資格別外国人登録者数の推移〉  
<http://www.moj.go.jp/>。  
《外国人雇用問題研究会報告書》，〈2002，7〉。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>  
厚生労働省，〈外国人雇用状況報告(2002年6月1日現在)の結果について〉  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/12/h1216-2.html>  
〈日系人雇用サービスセンターを設置について〉，〈1991，7，24〉職發 427  
號。  
職發第 329 號，〈日系人雇用対策の当面の対応について〉。  
《勞政時報》，〈1992〉，3073 號。  
《週刊労働ニュース》，〈1995，8，7〉。  
《外国人雇用問題研究会報告書》，〈2002，7〉。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>。  
田村博，〈1993〉，〈外国人労働者問題と治安－雇用關係事犯の取締りを中心  
として〉，《警察論集》，46 卷，7 號。  
倉田靖司，〈1989〉，〈入管法改正案－不法就労助長罪の検討〉，《判例タイム  
ズ》，694 号。

## 中文報紙

- 中國時報 1990 年 12 月 8 日。  
自由時報 2002 年 11 月 25 日。  
中國時報 1995 年 4 月 21 日。  
中國時報 2004 年 9 月 4 日。  
自由時報 2004 年 3 月 17 日。  
中國時報 2004 年 3 月 17 日。



台日兩國外籍勞工政策與派遣勞動關係之考察

- 自由時報 2004 年 8 月 21 日。
- 自由時報 2004 年 11 月 22 日。
- 自由時報 2004 年 8 月 21 日。
- 中國時報 1999 年 9 月 8 日。

日文報紙

- 每日新聞 1993 年 3 月 30 日。
- 讀賣新聞 2000 年 11 月 28 日。
- 產經新聞 2000 年 12 月 7 日。
- 每日新聞 2001 年 5 月 3 日。
- 朝日新聞 1993 年 5 月 26 日
- 讀賣新聞晚報 1992 年 12 月 28 日。



# Study on the Relationship between Foreign Labor Policy and Temporary Labor in both Taiwan and Japan

**Chi - Hao Chiu**

**Assistant Professor, Liberal Arts Center, Da -Yeh University**

## **Abstract**

The economy in both Taiwan and Japan has been getting strong in the recent years. This situation has lured a great deal of people in the other areas of Asia, even those South Americans, went to these two countries to work. The authority of Taiwan has legislated for the law of service of employment to regulate agencies that have licenses, but has no knowledge of temporary. The consequences are those agencies of temporary have a leak to run their business. On the contrary, the authority of Japan has legislated for the law of entry country and controls to regulate foreigners to work in Japan, and also has established the law of temporary. However the government of Japan had never considered a large-scale of foreign labor would rush into this country through temporary agencies when the law was established.

Though there are different policies of foreign labor and temporary between Taiwan and Japan, they are facing the same and serious problem on illegal temporary agencies intervening foreign labor.

Keyword: foreign labor, temporary agencies, employment law, the law of temporary employment

