

# 論外國人勞工（移工） 團結權之行使與保護 ——ILO 規範基礎、工會組織實務 與團結政策

林良榮\*

摘 要

就我國集體勞動關係而言，無論是藍領或白領外勞，就集體勞動權的保障上，無論是法制面或實務面，相對於本國勞工而言，外國人勞工乃明顯處於相對不利益之地位，甚至就團結權行使之實踐上，於法令上仍受到相當之限制。但就實務上，相對於白領外勞（移工）之長期無工會化現象，藍領外國人勞工（近似客工）長期在相關權利保障之不足或受到忽視（包括勞動契約以及一般日常生活之不利益地位）而逐漸發展各種「集體性組織」，甚至於近年就特定職業領域成立相關職業或產業「工會」之組織型態，例如漁業工作者或看護工作者之工會組織。就我國社會之外國人勞工於勞動關係實務上之觀察，很明顯的，對於個別勞動關係的保護性規範（勞動條件基準）之需求或期待乃高於集體勞動關係規範之保障；又，就組織行動面向的觀察，

---

\* 國立政治大學法學院暨社科院勞工所專任副教授；日本國立北海道大學法學博士。  
投稿日：2020 年 2 月 4 日；採用日：2020 年 10 月 17 日。

藍領（客工）之集體行動程度（集體權行使之結果）亦高於白領外勞（移工）甚多。本研究從 ILO 國際勞動法規範之分析，並介紹臺灣與日本移工行使團結權之實務發展與爭議，最後並從政策面提出工會政策與移工集體勞動權保障之方向。

關鍵詞：外國人勞工、移工、客工、集體勞動關係、工會、國際勞動法

Cite as: Special Issue, NCTU L. REV., December 2020, at 233

# **The Exercise and Protection of the Right to Solidarity of Foreign Workers (Migration) — ILO Convention, Trade Union Organization Practices and Policies**

Liang-Jung Lin<sup>\*</sup>

## Abstract

As far as Taiwan's collective labor relations are concerned, whether it is blue-collar or white-collar foreign workers, and in terms of the protection of collective labor rights, whether legal or practical, foreign workers are clearly in a relatively uninterested position relative to domestic workers. Even in the practice of exercising the right to solidarity, there are still considerable restrictions on laws and regulations. However, in practice, compared to the long-term non-unionization of white-collar foreign workers (migrant workers), blue-collar foreign workers (approximately guest workers) have long been inadequate or neglected in the protection of related rights, and gradually develop various "collective organizations", and even in recent years have established related occupations or industrial "union" or-

---

<sup>\*</sup> Associate Professor, School of Law, National Chengchi University; Doctor of Laws, National Hokkaido University, Japan.

ganization types in specific occupational fields, such as fishermen or care workers' unions. Observing the labor relations practices of national laborers outside our society, it is clear that the need or expectation for the protective norms (labor conditions criteria) of individual labor relations is higher than the protection of collective labor relations norms; Observation of action orientation, the degree of collective action (the result of the exercise of collective rights) of blue-collar workers (guest workers) is also much higher than that of white-collar foreign workers (migrant workers). This research is based on the analysis of ILO international labor law norms, and introduces the practical development and controversy of Taiwan and Japan's migrant workers' exercise of the right to solidarity. Finally, it proposes the direction of union policies and collective labor rights protection of migrant workers from the policy side.

**Keywords:** Foreign Labor, Migration, Guest Workers, Collective Labor Relations, Trade Unions, International Labor Law

## 1. 前言：外國人勞工之定義與集體勞動關係之發展

我國於二次大戰後初期至解嚴期間，相關政府部門對於境內少數移住或從事工作之外國人，其於我國境內之法律如何適用乃至相關爭議發生的解決機制，並不特別重視，甚可謂不存在明確的「外國人政策」的規劃與發展方向。至解嚴後不久，政府始逐步調整與充實有關於「外國人（保護）政策」的內容，尤其是基於擴大外國人勞動力運用為目的所建構之「外國人勞工政策」<sup>1</sup>。

具體言之，我國政府於 1989 年為因應國內經濟發展與雇主降低人事成本之需求而在「補充性」與「限業限量」之原則下，根據就業服務法（下稱就服法）開放我國對於外國人勞動力進入勞動市場的政策管制，許可所謂「單純勞動力」的外國人勞工僱用型態；此即臺灣一般社會通稱之僱用「外勞」，並逐漸形成我國勞動市場之重要勞動力。

不過，必須特別說明者，就文義上解釋，我國一般社會大眾對於具有外國籍身分之勞工，雖大多依其國籍身分之特性而以「外勞」作為該外國籍勞工之簡稱，但實際上乃特別指涉藍領外國人之勞工，而非白領（或所謂特定領域之專業）外國人勞工。然而，我國一般通稱之「外勞」，倘著眼於其僱用關係之法律性質的話，某種程度上實與一般國際上所稱「移工」（Migrant Worker）或「客工」（Guest Workers）相近似<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 請參考林良榮，「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 51-58（2014）。

<sup>2</sup> 同前註，頁 54-56。

另，根據國際勞工組織（International Labour Organization，以下簡稱 ILO）1949 年的第 97 號公約：第 11 條規定，本公約所稱「謀職移民」一詞係指以受僱於人為目的而從一國家移在另一國家之人員，並包括任何通常獲准作為謀職移民而入境之人員。本公約不適用於：一、邊界工人。二、自由職業人員及藝術工作者之短期入境。三、海員。

如果就我國國內現行相關法規之適用，或可更精確地描述：依我國現行就服法之相關規定，並未特別就外籍身分之勞工給予定義。又，依我國現行就服法之規定，有關「外國人在臺工作之身分」依其相關權利義務之差異，可區分為下列之四類別。此四類人員之定義規範，包括：1.外國專業人員，即依就服法第 46 條第一款至第六款規定許可工作之外國人；2.外籍勞工，即依就服法第 46 條第八款至第十一款規定許可工作之外國人；3.僑生、外國留學生，即依就服法第 50 條第一款或第二款規定從事工作之外國人；4.特殊身分外國人，主要包括難民、連續在臺合法工作 5 年以上者、經獲准與中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者、具永久居留權者，即依就服法第 51 條第一項第一款至第四款規定從事工作之外國人。

換言之，上述所謂以「外國人在臺工作之身分」從事「工作」之定義，依就服法第 43 條之規定，係指凡有勞務之提供或工作之事實，不論有償或無償皆屬之；是以，如有外國人其未經雇主之申請許可者，即不得在中華民國境內從事工作。再者，承上述對於「工作」之定義規定，依我國「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」之規定，該外國人之工作可再為以下之分類：其一，受聘僱從事就服法第 46 條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人（即指第二類工作者），一般稱為「藍領外籍勞工」，亦指從事於「海洋漁

---

ILO 1975 年，第 143 號公約（移民濫用限制及平等機會與待遇促）：第 11 條規定，為了本公約本部分之目的，本項「移民勞工」意指遷居者或基於將被僱用或其他個人利益考慮而由一個國家遷移到另一國家，及包括任何正式被許可的移民勞工。本公約本部分不適用下列各類人員：

一、邊境勞工。二、短期居留的藝術家及自由者。三、海員。四、參加專門訓練或教育的人員。

在一個國家內的機構或事業的職員，在他們的雇主要求下，經許可臨時進入另一國家，在限定期限內，執行特殊職責或任務，並被要求在他完成任務後，即須離開此國家。

同公約第 14 條規定，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 2 年，或如法令規章提供低於 2 年之固定期間之契約。勞工得完成他的第一個勞動契約。

撈工作、家庭幫傭、經中央主管機關指定之重要建設工作、專案核定之特殊性工作」的勞工；其二，而相對於上述之藍領外勞，所謂「白領外籍勞工」，即指受聘於從事專門性、技術性工作的外國勞工<sup>3</sup>。

不容諱言，我國學者亦有對於如何定義「外籍身分之勞工」乃著眼於外國人勞工（外勞）其依法得在臺停留受僱期間的不同而進一步將「外勞」加以區分為所謂「移工」與「客工」之不同身分性質的勞工<sup>4</sup>；有論者即認為我國引進外國勞動力之基本政策，乃不同於其他歐洲國家所採取的「移工制度」，就實務上，我國所採取者較傾向是移工概念中的「客工制度」，而非實質的移工。

簡言之，所謂「客工制度」乃屬於一種限制外勞的僱用關係（勞動契約）、工作地點、工作時間、甚至工資水準與給付方式而「單純」運用外國人勞動力之制度；就整體之勞動力政策上，可謂既管量（外勞數量）又管價（給付外勞的工資價格）之外國人勞動力運用制度。就（外國勞動力）管制作業上而言，一方面對於政府勞動行政與雇主人之經營上會增加一定的管制、管理等作業之負擔，且同時也對於勞動力提供者（外國人勞工）而言亦形成對其在工作權乃至一般基本人權之保障上相當不友善與不利益的勞動力市場制度<sup>5</sup>。

<sup>3</sup> 請參考林良榮，前揭註1。

<sup>4</sup> 例如我國學者詹火生即曾明白指出，「不同於其他歐洲國家，歐洲國家的外勞政策採取所謂『移工制度』，而我國則採取『客工制度』。所謂『移工制度』係指外國勞工一旦被允許入境工作，外籍勞工可以自由選擇職業、行業、工作地點、薪資水準等，只要有雇主願意僱用。至於『客工制度』則限制外勞的工作地點、工作時間、甚至工資水準，簡言之，『客工制度』既管量（外勞數量）又管價（給付外勞的工資價格）。也因為我國採取『客工制度』，而增加外勞管理上的負擔。但是，我國也不可能採取『移工制度』，因為我國的勞力供需，整體而言是供需失衡，而不是勞力短缺的問題。」詳細資料請參考詹火生，健全外勞管理機制 減少外勞問題，2012年12月1日，國家政策研究基金會網站：<http://www.npf.org.tw/post/3/8450>（最後點閱時間：2019年12月30日）。

<sup>5</sup> 佐野哲，「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策」，経営志林，第45卷第3号，頁37-51（2008）。

本文認為，就現行法體系上，如依照我國就服法第 46 條第一項第八款至第十一款規定而申請工作之外國人（藍領）勞工，即單純勞動力利用而該當於上述所謂的「客工」，此外，若屬於白領部分的外國人勞工，則是依僱用身分而移住者而傾向於一般所謂的「移工」。但是，若從人權保護的法政策形成的政治過程加以考量，所謂的移工與客工於相關的法律適用上，特別是著眼於勞動關係之法律保護，兩者之間是否要就相關權利的保護採取差別對待之立場，可以說是一種具有高度政治性的政策判斷。

而就集體勞動關係實務上，由於我國過去因勞動人權之發展較為遲緩，集體勞動關係的開展與進程可謂相當嚴峻；所謂的集體勞動三權保障，遲至 2000 年始有較明顯之政策轉換，爾後至 2011 年於勞動三法修法實施後方使勞動三權（團結權、團體協商權與爭議權）之保障逐步完善其制度建構。其中，最值得注意的是，有關團結權政策（工會之組成與加入、工會之組織類型、工會之組織運作與活動等）乃有相當的規範保護，特別是不當勞動行為制度的建構更有助於集體勞資關係的正常化。

不過，就外國人之勞動關係在我國社會與政治發展的現實而言，則是相當複雜而必須區別個別勞動關係與集體勞動關係之間的差異性。

首先，就個別勞動關係的部分，藍領外國人勞工（尤其是指依就服法第 46 條第一項第八款至第十一款規定而申請工作之外國人勞工；此即屬於客工型態之外國人勞工）乃相對於白領外國人勞工更需要基於個別勞動關係上的保護規範，甚至是個別勞動關係政策上的改善，例如長期以來一直存在高度社會爭議的有關家事外勞是否適用勞基法之政策問題。

其次，就集體勞動關係而言，無論是藍領或白領外勞，就集體勞動權的保障上，無論是法制面或實務面，相對於本國勞工而言，外國人勞工乃明顯處於相對不利益之地位，甚至就團結權行使之實踐上，於法令上仍受到相當之限制。但就我國勞資關係之實務上，相對於白領外勞（移工）長期存在所謂「無工會化」之現象，藍領外國人勞工（近似於客工）則因長期在相關權利保障之不足或受到忽視（包括勞動契約以及一般日常生活之不利益地位）的處境下而逐漸發展出各種「集體性組織」，甚至於近年乃就特定職業領域



成立相關職業或產業「工會」之組織型態，例如漁業工作者或看護工作者之工會組織。

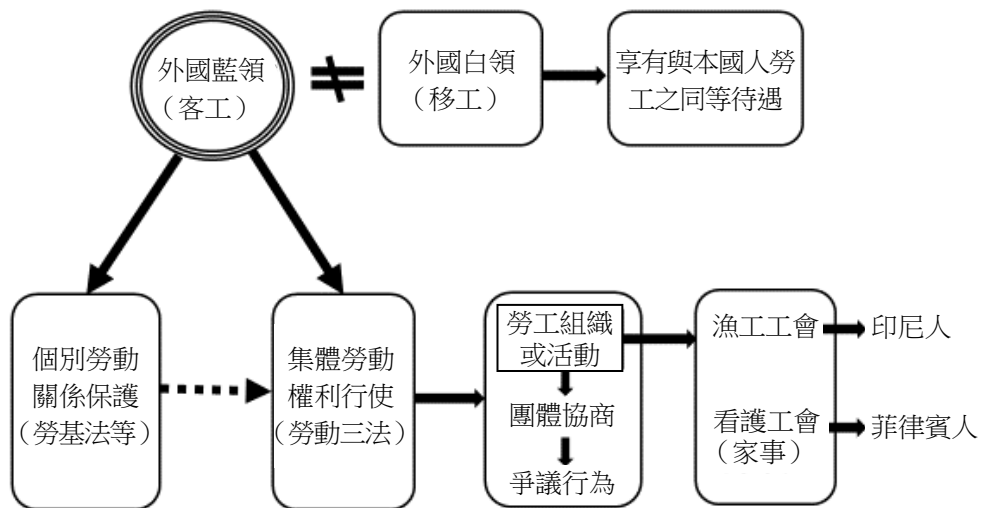
因此，就我國社會之外國人勞工於勞動關係實務上之觀察，很明顯的，對於個別勞動關係的保護性規範（勞動條件基準）之需求或期待乃高於集體勞動關係規範之保障；又，如就組織行動面向的觀察，藍領（客工）之集體行動程度（集體權行使之結果）亦高於白領外勞（移工）甚多。

以我國目前勞動市場上之「外勞」區分為「藍領（客工）」與「白領（移工）」而言（本文稱之為外國人勞動市場之二重性），可以明顯地區別出因不同進用身分的外國人勞工對於勞動（保護）法規的需求性顯有差異；前者，即屬於所謂藍領的外勞，相較於後者的白領外勞乃高出甚多。具體言之，我國白領之外國勞工非但與我國一般勞工受相同之勞動法規保護，且就實質之勞動條件而言，也都高於基準性之勞動法規所訂之保護水準（例如勞動基準法，下稱勞基法）。反之，屬於藍領之產業或受僱於照護機構之外勞雖於法律形式上亦與一般臺灣本國勞工同等受到勞動法律之保障，但由於前述所謂「客工」之性質（雇主或僱用期限限制等），導致勞基法之保護效果仍有其難以發於之餘地。甚至，就部分特定工作身分之藍領外勞，尚有未能適用於基準性之勞動法規，或者，其形式上雖有勞動法規之適用但實務上卻難以落實。舉例而言，例如從事遠洋或沿海漁捕作業漁工，一方面由於海上勞動作業之特殊性，另一方面也因為我國未能實施船員之勞動檢查，導致從事相關漁捕作業的勞工（漁船船員）並未能真正適用（或享有）勞基法所定之各項保障規範。

再者，從勞動法規保護之性質而言，由於我國集體勞動關係之主要法規（特別是工會法）並不排除外國人之適用，因此，就個別勞動關係上勞動法規之保護需求性較高的藍領外勞，則嘗試轉向以集體勞動關係的形式尋求或爭取自身的勞動條件與權益，簡言之，即以集體組織的形式（包括各種NGO、工會或自救會等）為其組織之成員解決勞資爭議、尋求提升企業內勞動條件或爭取企業外（例如政府機關等）有關藍領外勞之權益或福利等。

對此，本文認為，此等現象乃是外國人藍領勞工從尋求體制內正當權利

的法律途徑兼採或轉向尋求體制外勞資協商或政策改革的政治途徑，而就外國人勞動體制如何轉換的策略上，即從法的權利擴大至政治的力。而現實上，就集體勞動關係的發展而言，即使是我國身分之勞工，有關集體協商與爭議行為除了勞權意識薄弱之因素以外，仍受到現行法規之相當限制而不易實施，因此外國人勞工除了組織工會（或協會）、從事相關活動（包括請願活動等）以外，有關團體協商（或一般集體性勞資協商），乃至於爭議行為或罷工等，幾乎難以實施，即使是工會（或協會）之組成與組織活動，現階段主要集中在漁工（印尼人）與看護工（菲律賓人）之職業領域的外國人勞工（請參見下圖）。



在臺外國人藍領勞工（客工）之勞動關係實踐與權利規範

資料來源：作者自行整理。

## 2. 外國人勞工之集體勞動關係規範基礎： 國際勞動法與我國主要法律規範

就外國人因工作（即以勞工身分）移住或短期居住於其勞務提供之國家，根據相關國際公約之規定，皆明文規定不得使該外國人於勞動關係上受有歧視或差別之待遇；主要之國際公約包括 ILO 第 66 號「移民就業公約」〔C66 - Migration for Employment Convention, 1939 (No. 66)〕等。再者，就集體勞動關係保障之實質內容而言，則主要國際公約乃包括聯合國發布之「公民與政治權利國際公約」、「經濟社會文化權利國際公約」，以及 ILO 公布之相關集體勞動關係保障公約，其中，特別是第 87 號「結社自由及組織權之保障公約」與第 98 號「組織權及團體協商權公約」。

另一方面，就我國內國法之相關法律規定，外國人勞工之歧視禁止乃規範於就服法（第 5 條），而就集體勞動關係保障之相關實質內容，則主要規定於所謂（集體）勞動三法之工會法、團體協約法，以及勞資爭議處理法等。

以下分別就國際勞動法與我國現行勞動三法之主要規範內容簡單說明如下。

### 2.1 主要國際勞動法

#### 2.1.1 ILO 有關以「移工」直接作為規範對象之集體勞動關係權利保障公約

##### 2.1.1.1 ILO 第 66 號「移民就業公約」

最早 ILO 針對外國人勞工（移工）集體勞動關係之相關權利保障，即公布第 66 號「移民就業公約」，有關該公約第 6 條規定外勞的工會組織權利、工作條件與訴訟權利等則規範應採與本國國民有平等對待之要求；要求批准此項公約之會員國，就有關於參加工會等方面不得給予外國人較本國人民為差的條件。不過，必須注意的是，該公約並未經會員國有效批准，以至無法

具備拘束力 (withdrawn)。爾後，ILO 遂於 1949 年再以第 97 號公約強化其對會員國之規範效力。

2.1.1.2 ILO 第 97 號公約 (1949 年)：移民就業公約 (ILO No. 97 Migration for Employment Convention, 1949)

該公約第 6 條 (第一項第一款) 規定，凡施行本公約之會員國承諾對其領土內合法移民 (無分國籍、種族、宗教或性別) 關於下列事項之待遇不得劣於其本國國民；主要內容以各該事項係由法令規定或行政機關管理者為限，包括：1. 報酬 (包括構成報酬一部分之家屬津貼)、工作時間、加班工時、有給休假、在家工作之限制、僱傭最低年齡、學徒訓練、婦女及少年人之工作。2. 工會會員資格及團體協商利益之享有。3. 住宿<sup>6</sup>。

2.1.1.3 ILO 第 143 號公約 (1975 年)：移工公約 (ILO No. 143 Migrant Workers Convention, 1975)

該公約第 7 條規定，勞資團體代表應協商有關法令規章，及本公約書所提出的措施，以防止及消除前述有關濫用情形，並瞭解發起之目的。

又，同公約第 10 條規定，本公約適用之會員國應制訂國家政策，明示並貫徹以促進及保證，經由適合國情的方法，對移民勞工及其家屬合法地在其轄區內，在有關就業及職業、社會安全、工會及文化權利，個人及集體的自由等，享有平等的機會及待遇。

再者，同公約第 12 條 (第一款) 規定，每一會員國應藉由下列適合國情的方法：「尋求雇主及勞工團體及其他有關團體之合作，以促使接受及遵行本公約第十條所提出之政策。」

上述 ILO 第 143 號公約同樣強調「國民待遇原則」；主張應以適合本國國情的方法保障外國人勞工在就業保障制度 (就業安全、轉業規定、失業救濟)、社會安全、工會及文化等方面得享有平等的機會及待遇，同時，為能

---

<sup>6</sup> 野瀬正治，「国連の宣言・条約等における外国人労働者の定義とわが国の受け入れ施策——移住労働者権利条約の起草過程を中心に」，関西学院大学社会学部紀要，第 104 号，頁 102 (2008)。

和諧地落實有關移民勞工之政策及法令，要求締約國應與勞資團體之代表進行協商，並於制定或修正相關政策、法令時，亦應讓相關團體有機會得以參與並表達意見。

此外，我國學者焦興鎧指出，上述之 ILO 第 66 號「就業移民公約」主要在於確認「國民待遇原則」的適用，包括勞動條件與工會參與等方面。而 ILO 第 97 號「就業移民公約——修訂版」則更進一步確認適用「國民待遇原則」的相關內容，亦即於特定之勞動條件項目，該外國人勞工的待遇不得低於本國國民<sup>7</sup>。但必須特別說明者，上述第 143 號公約除強調工會及集體的自由應享有平等的機會及待遇之外，並特別重視應使外國人勞工得享有基於團體協商或合作之相關權利或利益。

#### 2.1.1.4 ILO 第 189 號公約（2011 年）：家事勞工公約（ILO No. 189 Domestic Workers Convention, 2011）

上述第 97 號公約、第 143 號公約皆未將家事勞工納入適用範圍內。因此，爾後於 2011 年 6 月 1 日，ILO 通過第 189 號「家事勞工公約」，並於 2013 年 9 月 5 日正式生效。該公約乃規定會員國應採取措施，尊重、促進及實現家事勞工與其他勞工一樣享有相同之基本權利，除包括一般勞動條件之保障外<sup>8</sup>，並規定有關結社自由及團體協商權等勞動相關的基本權利及原則。

簡言之，上述第 189 號公約意旨在確保有效促進家事勞動者的人權，基於尊重、促進實現工作的基本原則下，規範簽署該公約的會員國則應針對四大面向採取規範措施，包括：1.結社自由及集體談判權利、2.消除一切形式的強迫或強制性勞動、3.有效廢除童工勞動、4.消除就業與職業歧視。

另外，早於前述 ILO 第 189 號公約，而於 1999 年即通過之「歐洲家事勞動移工權利憲章」（A Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in

<sup>7</sup> 焦興鎧，「保障外籍家事工作者勞動權益國際基準之研究」，經社法制論叢，第 35 期，頁 147-155（2005）。

<sup>8</sup> 主要之內容包括家事勞工之安全、健康之作業環境的權利、與一般勞工同等的工作時間、最少連續 24 小時的週休、以現物給付薪資的制限、勞動條件相關資訊的明示等之權利保障。

Europe) 即有針對「家事移工」(migrant domestic workers) 明定家事移工應享有加入工會的權利。

### 2.1.2 ILO 其他有關集體勞動關係權利保障而規範移工平等對待之公約

#### 2.1.2.1 國際勞工組織第 87 號公約：結社自由及組織權之保障公約 (ILO No. 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention)

有關第 87 號公約(結社自由及團結權公約)之主要內容乃涵括勞工結社以及組織活動之自由；包括：

1.除了軍隊與警察外，所有勞工與雇主均有權成立其所屬組織，並且無需事先申請。

2.勞雇雙方依其自由意志組織其團體，不受政府干預。

3.勞雇組織可以充分自由地規劃活動與擬定計畫之權利。

該公約第 87 號第 2 條之規定是針對工會表達意見之無歧視原則，而其中條文中所謂「不得有所歧視」應解釋為無論基於職業、性別、膚色、種族、信仰、國籍以及政治觀點等均應確保其結社自由。

#### 2.1.2.2 國際勞工組織第 98 號公約：組織權及團體協商權公約 (ILO No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention)

2.1.2.3 有關第 98 號公約(團結權與集體協商公約)之主要內容乃涉及團體協商權保障的相關內容，涵括團體協商權、遭受不當勞動行為之保障(勞工工會身分)，以及自由意志與誠信原則；包括<sup>9</sup>

1.除了軍隊、警察以及從事國家行政的公務人員外，所有人皆適用。

2.保障勞工不受資方「反工會」歧視，特別針對因勞工具有工會身分而

---

<sup>9</sup> 請參考焦興鎧，「勞工團結權國際勞動基準之建構」，憲政時代，第 31 卷第 3 期，頁 287 以下(2006)；焦興鎧，「全球化與核心國際勞動基準之建構(下)」，法令月刊，第 54 卷第 10 期，頁 4 以下參照(2003)。

決定是否僱用、解僱……等之差別待遇行為。

3.保障勞雇雙方主體的獨立性、不受對方干預，尤其是保護勞工組織不受雇主或雇主組織的控制。

4.勞雇雙方需秉持其自由意志與誠信原則，協商團體協約。

### 2.1.3 聯合國有關移工集體勞動關係之國際公約

#### 2.1.3.1 公民與政治權利國際公約（International Covenant on Civil and Political Rights）

該公約於第 22 條第一款即明文規範：人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。又，第 26 條亦規定，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

#### 2.1.3.2 經濟社會文化權利國際公約（International Covenant on Economic Social and Cultural Rights）

該公約於第 8 條第一項第一款規定，本公約締約國應承允確保：人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使。

#### 2.1.3.3 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；1990 年通過、2003 年生效）

該公約乃就具移工身分之勞工提出相關權利保障之規範；內容包含範圍相當廣泛，其中除於第 1 條第一項開宗明義地規定歧視禁止原則外<sup>10</sup>，並特

<sup>10</sup> 經濟社會文化權利國際公約第 1 條第一項規定：「本公約，除此後另有規定外，適用於所有移徙工人及其家庭成員，不分性別、種族、膚色、語言、宗教和信念、政治見解或其他意見、民族、族裔或社會根源、國籍、年齡、經濟地位、財產、婚姻

別強調移民勞工，不論其身分為合法或非法，皆應享有「國民待遇」而非「最低基準」（minimum standards）；又，根據公約第 40 條規定，移工及其家庭成員亦應享有結社和組織工會之權利。

上述聯合國於 1966 年所公布國際人權兩公約（「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」）等，皆明確地強調對於人類各項基本權利的保障不應有國籍身分之差異。爾後，更直接以保護外國人勞工為目的而通過「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」<sup>11</sup>。

從上述相關國際公約對於締約國內之外國人勞工所要保護的內容與方向觀之，顯然可以看出該等公約對於其所要保護外國人勞工之範圍，似有以下逐漸擴大的軌跡：

其一，從外國人勞工之平等原則（特別是基本權利）延伸到國民待遇原則的確認；

其二，從外國人勞工之個別勞動關係延伸到集體勞動關係；

其三，從外國人勞工之勞動（條件）保護的領域延伸到社會安全保障的範疇；

其四，從外國人勞工之合法就勞延伸到不法就勞行為的勞工；

其五，從外國人勞工自身之個人保護擴大至其家族之保護。

## 2.2 就服法以及國內集體勞動三法之相關規範

1. 就服法第 5 條有關適用外國人之歧視禁止：為能落實憲法保障人民平等權及工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭致差別待遇，就服法第 5 條規定「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以

---

狀況、出身或其他身分地位等任何區別。」

<sup>11</sup> 鄭津津，「外籍勞工之政策及人權保障之檢視」，監察院人權保障委員會編，監察院第四屆人權保障工作研討會論文集，頁 215 以下參照（2011）。



往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

2. 工會法第 4 條有關團結權之保障得適用於外國人勞工：「勞工均有組織及加入工會之權利」。以及第 6 條第一項：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」

3. 團體協約法第 2 條有關團體協商權之保障得適用於外國人勞工：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」

4. 勞資爭議處理法第 3 條（前段）有關爭議權之保障得適用於外國人勞工之保障：「本法於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。」

### 2.3 外國人勞工（移工）於國內法律適用之障礙與爭議： 居於法律上弱勢者地位之考察

外國人勞工（無論是白領移工或藍領客工）於我國集體勞動關係所屬相關法律規範之適用上，雖於法的形式上受有歧視禁止之保護，但就勞資關係之實質運作，卻有不少難以行使相關集體勞動權之障礙，例如，屬於勞動基本權之工會組織（勞工團結權）即是。

具體而言，我國於工會法所定「企業工會」之工會組織類型即不利於移工之組成與加入。簡言之，如本文已前述，根據我國工會法第 6 條之相關規定略以：我國工會組織類型除教師以外，乃包括：企業工會、產業工會與職業工會等。此種採取以特定工會組織類型、單一工會、強制加入為原則作為登記要件之工會（合法）登錄主義即相當不利於具有受僱移工（實質為客工）身分的勞工於企業內進行工會組織或使之產生加入工會之動機。當然，

更遑論一般所謂「非法外勞」之行使團結權<sup>12</sup>。

然而，就現實上，如以外國人之受僱勞工身分組織或加入工會，暫不論我國工會法如何合法地規範（箝制）其形式上之法律權利，即使就其於勞動體制所受限制或拘束的立場觀之，所謂的權利（團結權）的行使障礙或困難並非如本國人之程度，而有所謂法（權）適用上的相對弱勢性。

曾於早年從事協助移工處理勞資爭議的前線工運者李易昆，其於 1995 年以田野方法參與觀察外勞集體行動而完成我國第一篇有關移工集體行動的研究論文，即從對個案的觀察分析中明確指出移工在面對被壓迫的環境中選擇不抵抗抉擇的因素；亦即，移工在面對雇主的剝削與不合理的勞動體制，必須考量勞動體制缺乏現行相關法規的保障、仲介費的負擔……等等涉及自身的利益等因素，因而採取不抵抗的行動<sup>13</sup>。

誠然，從李易昆的論文可以發現，如果從作為一個「行動者」的立場（社運者位置）來觀察或考量現實的情勢，任何想要抵抗或從事對抗的動機都有可能成為客觀的事實，然，就此而言，李亦指出，雖不能斷然低估或否認行動者之主觀能動性，然亦不能無視主客觀（主觀意識與客觀實踐活動）之間在實踐脈絡上存在著難以統一的種種現實困難與障礙<sup>14</sup>。

是以，本文認為，如果從客觀（法）事實的視角加以觀察，作為既存的

<sup>12</sup> 我國對於「非法外勞」之外國人勞工並不承認其法律上集體勞動權行使之地位。具體而言，實務上居於工會登記作業之地方政府即完全否認「非法外勞」之組織與加入工會之資格；例如，臺北市政府勞動局於其官網上就有關「外籍勞工可否加入工會？」之說明內容，即明白表示，「對於外籍勞工加入我國工會為會員問題，工會法並無限制；惟審酌工會法之意旨原即在保障合法工作之勞工，因外籍勞工之入出境及受僱從事工作，尚須依有關之規定申請及核准，因此，合法工作之外籍勞工得加入我國工會為會員，若非合法受僱從事工作，則不得加入我國工會為會員。」請參見：外籍移工可否加入工會？，2013 年 1 月 1 日，臺北市政府勞動局網站：[https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=FDDEF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=4EA442D18616E568](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FDDEF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=4EA442D18616E568)（最後點閱時間：2020 年 11 月 22 日）。

<sup>13</sup> 李易昆，他們為什麼不行動？：外籍勞工行動策略差別之研究，輔仁大學應用心理學系研究所碩士論文，頁 35 以下參照（1995）。

<sup>14</sup> 同前註。

勞動法律體制如何有效地限制移工的行動，乃至如何建構移工在法律上成為「弱勢者」之事實，顯然可以有效地說明在我國社會長期存在的移工何以無法展開行動，以及法律體制對於各種發生的移工行動將可能發揮的壓制作用與效果。此外，必須特別說明的是，此處所指之「行動」當然是指集體性的組織行動，故「集體組織」尚且不能行動，自遑論「個別勞工」之行動可能，又，此一現象亦非僅存在於移工社群，長期以來，尤其是在臺灣民主化發展的初期，本國人勞工的集體行動權之行使亦存在高度障礙的現實下，外國人勞工自更難有（人權）法之實踐空間。

具體而言，有關移工應受保護之權利、自由等規範，雖然各國法律學說與法院判例都明確顯示人權遠在國家、憲法形成之前即已存在，同時，由於國際人權的抬頭，各項國際人權條款早已顯示人權國際化的傾向。無疑地，就法律上，各項有關於內國可適用所有人民之權利性質，自應均適用於外籍人士。換言之，本文於上述所引用之國際人權規定（包括「市民及政治權利相關國際條款」與「經濟、社會及文化權利相關國際條款」，乃保障「所有人」的基本人權法律，縱然是違法居留者（非法居留之外國人）也應該受到保障。惟，現實上，包含基本工資、工作條件、環境及職業災害保險等適用於勞工基本人權之保障，外籍人士雖然也是法律適用之保障對象，但就法運用之結果而言，卻是未能使移工獲得充分保障。

就此，即使根據各項國際法規，雖然外籍人士其自身之基本人權應獲保障，然而許多權利卻受到現實的限制，未能獲得應有的實質保障，則此現象於法社會學之觀察上即所謂居於法律上弱勢者之特性<sup>15</sup>。

對此，日本學者武居一正認為，尤其是處於違法工作狀態的外籍勞工（即一般所稱「非法外勞」），其於法律弱勢者之特性往往遭受到接納國家（勞務提供國）雇主及仲介之利用，被迫接受不合理的薪資及工作環境，導

<sup>15</sup> 伊豫谷登士翁，「経済学の視点から見た労働力の国際移動について（外国人労働者）」，国際比較政治研究，第4巻，頁7（1995）；同氏著，グローバリゼーションと移民，頁2-27（2005）。

致其人權受到侵害。即使國際法規定外籍人士（外國人）於本國也應享有相關人權保障，但實際上卻是名不副實，且於相關權利或利益發生爭議之際，多數外籍人士亦難以透過在地法律救濟之管道而得以改善其待遇<sup>16</sup>。

日本知名人權律師丹羽雅雄亦指出，有關外籍人士應獲得與該國國民同等之權利以及自由保障一事，無法以輕率方式進行議論；正如國際法所規定，縱然是違法工作者之基本人權也絕對屬於應受保障對象。因此，對於所謂違法工作者之人權遭受侵害之事實一向只能表示束手無策之主管機關公務員，實不應使之負舉報違法居留之義務。不論在日本或韓國，包含違法勞工在內之外籍勞工不僅是法律上之弱勢者，更是基於相關外國人勞工管理之法令而成為被取締對象。就此，丹羽律師進一步指出，為了減少外籍勞工雇主之榨取及暴力，並減輕外籍勞工擔憂可能遭強制遣送回國之不安，日韓等作為移工接納國家（勞務提供國）於相關移工政策上除了考量外籍勞工之管理外，更應考量基本人權尊重<sup>17</sup>。

### 3. 外國人勞工（移工）行使團結權之實務 爭議：兼論臺日兩國工會發展之比較

#### 3.1 臺灣移工工會發展之觀察

根據相關媒體報導，目前臺灣社會由移工所組成的工會，僅有「宜蘭縣漁工職業工會」（YMFU）與「桃園市家庭看護工職業工會」<sup>18</sup>。無疑地，

<sup>16</sup> 武居一正，「日本における外国人労働者の人権」，日本法政学会法政論叢，第 26 卷，頁 29（1990）；本多ミヨ子，「外国人労働者の実態と問題点」，月刊全労連，通卷第 259 号（特集：外国人労働者との共生をめざして），頁 14-17（2018）；守屋貴司，「外国人労働者の就労問題と改善策」，日本労働研究雑誌，第 696 号（特集：グローバル化と労働市場——マクロ・ミクロの影響），頁 30-39（2018）。

<sup>17</sup> 丹羽雅雄，知っていますか？外国人労働者とその家族の人権一問一答，頁 14-20（2002）。

<sup>18</sup> 有關「宜蘭縣漁工職業工會」（YMFU）相關之介紹與報導，請參見孫民芳、王騰

依照我國現行法律規範與勞資關係，兩個工會的組織成立與運作自不難想像其艱辛與不易。前者（宜蘭縣漁工職業工會，臺灣第一個外籍移工工會），成立於 2013 年，早期以菲律賓漁工居多，現則以印尼漁工為主之工會組織。後者（桃園市家庭看護工職業工會），成立於 2016 年，多數會員是菲律賓籍的看護工<sup>19</sup>。

誠如本文前述，長期以來臺灣的白領移工在臺灣並未有出現工會組織，一般而言，亦少有加入工會（或使之得被工會所接納）參與實質工會之運作或成為工會幹部。此一現象雖可認為遲於國際工會之發展，但另一方面，我國因為藉由就服法之立法而創造出以「單純使用勞動力」為僱用外國勞工之移工（實為藍領客工）制度，並因為經常發生移工權利遭受侵害進而使特定職業領域之移工得以逐步於企業外發展職業工會之勞工組織。

倘若暫不論移工是否為客工身分之區別，實際上從各國經驗觀之，外國人勞工與勞務提供國行使集體勞動權，即使是作為具有團結基礎性質的工會組織與加入，都是相當不易，特別是在民主基盤薄弱、處於工會（運動）發展初期的臺灣社會。本文嘗試從法社會學之途徑觀察，認為外國人受僱者於

---

樂，外籍漁工的傳聲筒 李麗華與宜蘭漁工職業工會，2020 年 3 月 26 日，生命力新聞網站：<https://vita.tw/%E5%A4%96%E7%B1%8D%E6%BC%81%E5%B7%A5%E7%9A%84%E5%82%B3%E8%81%B2%E7%AD%92-%E6%9D%8E%E9%BA%97%E8%8F%AF%E8%88%87%E5%AE%9C%E8%98%AD%E6%BC%81%E5%B7%A5%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%B7%A5%E6%9C%83-cc9760959ef5>（最後點閱時間：2020 年 11 月 22 日）。有關「桃園市家庭看護工職業工會」相關之介紹與報導，請參見 Asuka Lee，台灣史上第二個移工工會：桃園市家庭看護工職業工會成立，2007 年 11 月 27 日，移人網站：<https://mpark.news/2017/11/27/3602/>（最後點閱時間：2020 年 11 月 22 日）。

<sup>19</sup> 此外，除以工會作為勞工團結的組織型態以外，尚有其他非以勞工經濟利益而是以生活利益為導向的移工組織，例如印尼移工團體（IPIT）等，請參見許家雋，印尼移工團體 IPIT 的組織與發展，世新大學社會發展研究所碩士論文（2014）。

另，亦有以爭取移工權益或政策改革為目的政治性組織，例如台灣移工聯盟 MENT（Migrants Empowerment Network in Taiwan）等組織。

臺灣社會要行使其（個別或集體）團結權乃相當不易或易於成為集體勞動法律上之弱勢者的主要理由包括：

1.如果外國人勞工（移工）無法以單一國籍身分之勞工進行工會組織的成立，則必須面對包括不同國籍身分的勞工進行組織工作，其中包括語言、文化、法律認知、權益主張訴求等可能存在相當程度之差異性。

2.我國以「企業工會」為主的集體勞動關係，具有使外國人勞工容易受到本國人勞工或既存工會之排斥，或者因企業內從事工會組織亦受雇主之不利待遇而有不願加入或從事工會組織成立之現象發生；因此，組織策略上較可能轉向企業外之工會組織型態，例如特定之產業或職業工會。

3.不論是本國人或外國人組織工會的利益在於「團體協約」之締結；倘若本國勞資關係於實務上難以進行團體協商，則外國人加入工會或組織工會的意義（或利益）將有所減損，必須積極開發其他使移工得以感受加入工會的意義（或利益），例如協助處理各項爭議等之需求，但另一方面則有可能因此導向「去工會化性質」之社會團體或 NGO。

4.由於法律或行政體制對於外國人勞工（移工）之不利益或不友善，工會組織必須經常面對勞動契約（僱傭關係）利益以外而屬於政治性質的爭議，或展開對制度或政策要求改善的政治行動。

5.無論是漁工或看護之集體勞工組織，由於兩者職業領域身分之勞工屬於特殊性勞工而於我國勞基法之適用上具有不易適用或排除適用之爭議問題，因此要藉由勞動基準設定的保護適用而爭取合法（或合理）勞動條件的組織或運動策略雖然具有較高之難度，但也成為移工作為工會會員達成團結互助的心理基礎。

### 3.2 日本外國人勞工（移工）工會發展之觀察

日本移工<sup>20</sup>的工會組織發展雖相當緩慢，但近年以來則明顯有較以往更

<sup>20</sup> 日本對於外國在住之移工，一般通稱「外國人勞動者」，於出入國管理法制上並不特別區分藍領或白領勞工，亦無存在類似於我國之客工制度。但近年則因面臨勞動

為活躍之趨勢。日本外國人之工會組織，因為沒有「客工制度」，而被僱用之外國人實習生（實為勞動者）並不易組織工會，因此日本移工的團結權發展，自始即與本國人工會（特別是全國性工會的地方分部）具有相當程度的組織連帶，或者就外國人工會的組織發展歷史來說，可以說是日本人工會對外國人勞工提供支援而逐漸成立外國人勞工工會的日外（勞工）連帶過程。其中，就組織發展之時期，最具有組織發展性之期間乃在 90 年代初期開始形成外國人勞工集體組織的工會化。

### 3.2.1 外國人工會組織的發展初期（本國人與外國人勞工共同協力發展）

就工會發展的組織型態而言，早期開始支援外籍勞工，同時促成外籍勞工加入工會者，乃是於組織上能以個人型態加入的地區性工會。此類工會成立外籍勞工專屬分會，並獨立與雇主談判。

舉例而言，全國一般工會東京南部分部（「全国一般労働組合東京南部」<sup>21</sup>）很早就鼓勵英文會話老師、技術人員等持有合法資格之外籍工作者加入該工會組織，此工會發展過程在日本工會界相當有名。1991 年 3 月時，該工會成員總數 2,000 名中，其中 8 個分會的外籍成員人數約有 300 人（占 15%）。1992 年起並以任職於英文補習班的外籍老師為對象，提供電話

---

人力嚴重不足，而於 2018 年 12 月修正〈出入國管理及難民認定法〉，創設了新「特定技能制度」，開放 14 項產業領域引入具有一定知識經驗之外國單純體力勞工（1 號特定技能外國人、2 號特定技能外國人）。此為日本的外國人勞動力政策有史以來「初次」「正面」引入單純體力勞工，該外國人勞工政策的轉變亦引起該國社會相當之爭議與討論。另，有關日本「特定技能制度」之詳細內容，請參閱林良榮、蕭嫚琳，「日本外國人勞動力政策與『特定技能制度』之建構：以 2018 年〈入管法〉之修正為中心」，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 27 卷第 2 期，頁 171-179（2019）。

<sup>21</sup> 「全国一般労働組合東京南部」簡稱「全国一般なんふ」，該組織隸屬於全国労働組合連絡協議会（全勞協）的體系。

諮詢服務「Labor clinic」<sup>22</sup>。

至 1991 年 2 月底，屬於民間工會之「神奈川 CITY UNION」（「神奈川シティユニオン」）創立，成立後 7 個月的成員人數約 100 位，其中約半數的 47 位為韓國、巴基斯坦、菲律賓等 8 個國家的外籍勞工。該工會自 1991 年 3 月起提供外籍勞工諮詢，至 1992 年 8 月底，諮詢件數為 195 件，其中最多的是「未付薪資」共 70 件，「職災相關」68 件及「解僱」47 件等，顯示未付薪資及解僱等經濟不景氣對外籍勞工帶來的影響日趨嚴重<sup>23</sup>。

此外，於東京都附近的江戶川地方，於 1989 年 4 月始，則逐漸有外籍勞工開始加入「江戶川 UNION」（「江戶川ユニオン」），之後該外籍工會成員人數逐漸增加，至 3 年後的 1992 年共計有 10 個國家的 70 位外籍人士加入，占全工會成員的 2 成<sup>24</sup>。

### 3.2.2 以外國人勞工成立工會分會之發展階段<sup>25</sup>

又，幾乎於同時的 1992 年 4 月始，「全統一工會」（「全統一労働組合」）開始發展並成立專屬外籍勞工組織的工會分會。於成立初期，外籍成員人數 20 位，1993 年 3 月時增加至約 220 位。此外，加入之外籍勞工大部分為所謂「違法」外籍勞工。該工會於 1993 年 3 月舉辦日本全國首次之「生活、權利相關外籍勞工一日行動」，一方面與雇主直接談判，同時透過請願活動，要求行政機關改善外籍勞工工作環境。

綜上所述，此一時期之特徵乃是已存在之地區工會與新成立工會開始逐步地吸收合法、違法外籍勞工而使之加入工會分會，並於 90 年代發展出以創立外籍勞工之專屬工會分會作為工會組織之策略。

<sup>22</sup> 參見法政大学大原社会問題研究所編著，日本労働年鑑 第 64 集 1994 年版（特集 日本における外国人労働者の現状），労働旬報社發行（網路版）：[http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/research/dglb/rn/rn\\_list/rn1994-060.pdf](http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/research/dglb/rn/rn_list/rn1994-060.pdf)（最後點閱時間：2020 年 11 月 22 日）。

<sup>23</sup> 同前註。

<sup>24</sup> 法政大学大原社会問題研究所編著，前揭註 22。

<sup>25</sup> 法政大学大原社会問題研究所編著，前揭註 22。



### 3.2.3 以外國人勞工在日本得單獨成立工會之發展階段<sup>26</sup>

又，於 1993 年 3 月，以工會成員幾乎為外籍勞工的工會一即，「國際互助工會 Bright」（「国際互助組合ブライト」）於東京正式成立。同年 7 月時該工會成員人數即高達 1,650 位，並進行正式工會法人登記程序。該工會成員大都是在工地及中小型工廠工作的東南亞、中東之外籍勞工，此一現象顯示透過工會得有效地逐步組織所謂「違法居留、違法工作」的外籍勞工。值得注意的是，爾後希望加入該工會者甚多，於同年 11 月時該成員人數即已超過 2,500 位。

### 3.2.4 全國性工會允許加入工會之發展<sup>27</sup>

另一方面，於 1994 年即擁有會員 11 萬人的日本「全國一般工會同盟」（「全国一般労働組合同盟」），其於 1992 年允許所謂「單純勞工（非屬於具有專門性或技能性的勞工；manual labor）」的外籍勞工加入，並於同年 7 月的中央委員會議正式提出且爾後亦被確認的「外籍勞工加入對策具體化及落實行動之相關建議」。

「全國一般工會同盟」主要是以服務業為中心的中小企業勞工而組成，其所以轉換工會方針的原因在於勞動力嚴重不足，工會加盟企業必須依靠外籍勞動力，再加上「違法工作」之狀態下，外籍勞工的人權及勞動權未獲保障。因此，上述之「建議」內容中乃舉出具體性對策，例如於國外設置加入窗口——「外籍勞工接納中心」，僅限於無法僱用本國籍勞工情形下接納外籍勞工，或設定不同國家接納名額及規模、不同行業接納名額，及原則僅允許工作 5 年之期間等。而針對現存之「違法工作」外籍勞工，則於一定條件下接受其勞工登記，給予 1 年期間之工作資格。

<sup>26</sup> 法政大学大原社会問題研究所編著，前掲註 22。

<sup>27</sup> 法政大学大原社会問題研究所編著，前掲註 22。

### 3.2.5 日本金屬機械工會制定「外籍勞工僱用及外籍研習生接納相關協定準則」<sup>28</sup>

於 1994 年即擁有會員大約 21 萬人的日本「金屬機械工會」（「金屬機械勞動組合」），雖然對於促進外籍勞工就業的相關政策，向來都認為過於輕率而採取不支持的立場，但該工會對於外籍勞工有關勞動契約之基本權利與勞動基本權（或稱勞動三權）則採取應予以保護之政策立場；並為確保其工會成員的勞動條件與僱用機會，且於 1991 年 12 月即有制定「外籍勞工僱用及外籍研習生接納相關協定準則」。其中，從一開始包含接納外籍勞工時必須與工會事前協議，以及僱用時應採直接僱用等原則之外，爾後並針對勞動契約、勞動條件、安全衛生等訂有詳細之基準。

此外，根據該工會旗下主要分部所公布之「外籍勞工、研究生實際狀態調查報告」資料顯示，外籍勞工、研修生總數 538 人，其中作為勞工工作的外籍人士 438 人。上述外籍勞工來自 23 個國家，其中巴西籍 316 人（72.3%），祕魯籍 144 人（10.1%），8 成以上是南美日裔人士。僱用型態部分，正式員工 51 人，僅占 11.7%，大多是臨時工、鐘點工或打工型態。

當時加入該工會的成員僅是部分以正式員工、委任雇員型態工作的歐美國家人士（僅 11 人），而屬於臨時工、鐘點工或打工型態的外籍勞工則沒有任何人加入工會。再者，雖然問卷作答均表示其薪資水準與日本人大致相同，但就社會保險部分，相較於正式員工全部加入，非正式員工加入狀況則明顯極為不佳。

### 3.2.6 晚近之「在日緬甸市民工會聯合會」（FWUBC=Federation of Workers' Union of the Burmese Citizen in Japan）之發展

就組織型態上，如果某一工會會員屬同一國籍，則該工會可謂具備同一國籍（民族）別之工會性質；就制度運作上，此等同一國籍別之工會組織，

<sup>28</sup> 法政大学大原社会問題研究所編著，前揭註 22。

如果該當於其本身規章之制定程序並選出執行幹部後，再經東京地方勞動委員會賦予正式工會資格者，則此工會即具備日本於勞動相關法規上所保障之工會權利，例如團體談判權等。

由於此種屬於單一國籍工會的發展過程與組織現象甚為特別，本文以下簡要介紹 FWUBC 之成立與發展背景。於 1996 年因政治逃難（參與 1988 年的「民主化闘争」而遭入獄）而前往日本並於當時群馬縣太田市工場工作的ティンウィン（Win Tin），自其於母國緬甸赴日之後，不僅本身即以作為緬甸人工會聯盟（FTUB）之日本分部成員的身分展開各項工會活動，而且縱然其本人生活狀況嚴峻，仍對外且持續參加各項政治性活動。此等組織發展的過程與現象在日本的外籍勞工中實屬罕見，ティンウィン並同時為 FWUBC 的成立付出很多努力；然，於從事政政活動的同時，基於自身過去在工廠工作的經驗，ティンウィン乃意識到外籍勞工地位提升的必要性，因而思考應藉由在地成立工會以達成其目標<sup>29</sup>。

2001 年，FTUB 委託ティンウィン參加 ICFTU（國際自由工會聯合會）的日本會議，因而促成其與日本連合系之工會職員的認識。其後，在連合旗下之金屬加工、機械製造等相關領域之產業別工會（JAM）幹部的指導下，ティンウィン開始積極準備成立工會。其間歷經起草工會條款及幹部選舉程序之後，終於在 2002 年 4 月成立「在日緬甸市民工會聯合會」（「在日ビルマ市民労働組合」；FWUBC），而於成立初期該成員人數約 100 位，而後並逐漸地增加人數，至今已將近 600 位成員<sup>30</sup>。

<sup>29</sup> 有關「在日緬甸市民工會」報導引自日本「難民支援協會」刊載資料：〔特集〕難民の「帰国」を考える，2015 年 11 月 1 日，難民支援協會網站：<https://www.refugee.or.jp/jar/report/2015/11/01-0000.shtml>（最後點閱時間：2020 年 7 月 12 日）；日刊ベリタ，2009 年 2 月 23 日掲載之報導：外国人労働者「これは日本の問題でもある！」在日ビルマ人労組が窮状と長期的支援策を訴える，日刊ベリタ網站：<http://www.nikkanberita.com/print.cgi?id=200902231121571>（最後點閱時間：2020 年 7 月 12 日）。

<sup>30</sup> 請參見 JAM 第 15 回定期大会有關「運動方針決定」之會議資料，JAM 網站：[http://www.jam-union.or.jp/topics\\_img/topics\\_12\\_15teikitaikai.pdf](http://www.jam-union.or.jp/topics_img/topics_12_15teikitaikai.pdf)（最後點閱時間：

不過該工會之活動與一般工會乃稍有不同，其特別強調與「健康」與「難民」相關之會員權益保障。該工會之主要活動內容與目標包括：<sup>31</sup>

1.有關於在日本工作之緬甸人的生活、勞動條件改善，勞動者權利之獲得與保護等。

2.應向包含 JAM 組織在內之日本工會與相關之活動，藉以學習必要之知識與經驗。

3.應向因緬甸軍事政權支配之下之苦勞大眾們給予鼓勵、支援。

4.全力支持翁山蘇姬之緬甸民主化運動的發展。

### 3.3 小結：我國「外國人組織工會」的觀察與評價

本文認為，相較於日本外國人工會之發展經驗，我國外國人勞工（移工或客工）之集體勞資關係則處於萌芽階段，並可發現以下有關於工會發展之特徵：

#### 3.3.1 外國人之藍領與白領勞工之工會組織動機有所差異

現階段主要是由藍領外國人勞工（客工）逐步地發展工會組織，但白領外國人勞工之工會組織則至今尚未出現。就整體社會而言，長期以來我國由於勞動人權意識的薄弱與勞動法保護法規的低度發展（尤其是對於集體勞動權行使的嚴格限制），連帶地影響了外國人工作權益的保護水準以及集體勞資關係的運作與發展<sup>32</sup>。但另一方面，由於白領人力資本的市場移動與需

---

2020年7月12日）。

<sup>31</sup> 石崎直一、依光正哲，日本における労働組合の外国人労働者に対する支援活動と組織化，Discussion Paper No. 211, Center for Intergenerational Studies, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University (2004): [http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14297/1/pie\\_dp211.pdf](http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14297/1/pie_dp211.pdf)（最後點閱時間：2020年7月12日）。

<sup>32</sup> 例如宜蘭縣漁工職業工會於2019年11月向勞動部申請不當勞動行為裁決，主張蘇澳區漁會聯合雇主施壓該工會並迫使該會理事長對外公開表示願意辭去工會理事長職務之行為已違反工會法第35條有關不當勞動行為禁止之規定。相關事件之報導請參見：吳欣紘，理事長傳遭施壓離職 宜蘭漁工工會申請勞動裁決，2019年11月

求，長期在臺所謂專業白領的外勞，因其收入較高且有一定比例屬於委任之法律關係，尚難有組織工會以尋求提高勞動條件之需求或動機。

### 3.3.2 本國勞工與外國勞工尚難共同組織或發展工會

又，長期以來，幾乎所有在我國本地之（本國人）工會一向未有針對外國人會員的招募、組織或發展提出運動方針或政策。具體言之，作為我國本國人所組織的工會會員之中甚少有外國人（藍白領）之會員，特別是企業工會（雖然我國工會法採行「強制入會」政策），即使是在特定的產業或職業別領域，或具有一定國際化程度之企業，於該產職業別或企業別所屬之工會組織，除基於特定利益或目的之考量，例如取得加入社會保險之資格等，否則甚難存在有本國人與外國人為共同會員之工會組成與發展。

### 3.3.3 移工工會之特定職業別領域與國籍別身分集中之特徵

再者，就組織之實務經驗，至少少數得以工會會員皆為外國人身分而於我國組成的工會組織，大多集中於特定職業工作領域，或特定國籍別所組成之勞工組織。進一步言，之所以集中於特定領域，主要原因在於勞動條件相對於其他工作職種較為惡劣或未受合理之勞動法規保護，例如前述我國目前唯二得以外籍勞工身分所組成之職業工會即屬之；另，之所以集中於特定國籍別，則是受限於會務組織與運作上之語言溝通，例如幾乎以菲律賓人作為其主要會員之桃園市家庭看護工職業工會即屬之。

### 3.3.4 移工工會組織之非典型態與工會活動之非經濟性

不容諱言地，相較於一般工會，外國人勞工（移工）工會基於組織存續或會務活動之推展，甚難以典型的工會角色視之；即，移工組織工會並非只有著眼於單純經濟利益的考量，毋寧更多是來自生活利益或其他目的，例如社會適應、工作資訊取得，或同鄉情誼等。換言之，移工工會在組織性格的

---

12 日，中央通訊社網站：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/201911120097.aspx>（最後點閱時間：2020 年 7 月 12 日）。

定位上，更容易傾向於一般所謂非營利性組織或 NGO 的性質，並可能因此相對弱化了傳統工會的經濟角色與功能。就此，不僅處於萌芽階段的我國移工工會甚為明顯，前述之日本移工工會亦有如此之傾向<sup>33</sup>。尤其是在勞工組織或運動未若西方發展階段之亞洲社會，至今少數不易成立的外國人工會幾乎難以行使團體協商權，當然，遑論爭議權之行使。近年，我國移工工會雖有發起幾次屬於抗爭型的工會活動，但大多傾向於外勞政策改革或人權要求等性質之工會集體行動<sup>34</sup>。

#### 4. 工會政策與移工集體勞動權之保障： 代結論

在一個全球化的時代，不僅是資本的移動，勞工的跨國移動更趨平常；外國勞動力如何予以適當的保護當然也是重要的勞動政策，其中亦包含集體勞動關係政策。但是，任何一個國家的外國人勞動政策，自無法與其內國之外國人政策相分離，尤其是有關外國人之人權保障。由於我國進入民主化的社會發展階段並不長久，本國勞動人權的保障還在起步，集體勞動關係更是在制度建構與發展之初期階段。就此，有關我國之外國勞動人權保障，乃至於集體勞動關係領域之保護規範，自難謂已臻充實，以現階段發展而言，甚至稱之人權荒漠亦不為過。具體而言，我國國內之外國人集體勞動關係發展

<sup>33</sup> 我國第一個移工工會，宜蘭縣漁工職業工會於成立之初，即是以菲律賓漁工同鄉會團體作為會員的組織基礎。相關資料請參考宜蘭縣漁工職業工會秘書長李麗華接受法律扶助基金會之訪談資料，李麗華，團結權與工作權之間——外籍漁工的無奈抉擇，財團法人法律扶助基金會網站：<https://www.laf.org.tw/index.php?action=LAFBaoBao-detail&tag=233&id=242>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

<sup>34</sup> 舉例而言，例如桃園市家庭看護工職業工會於2018年6月帶領百餘名會員到勞動部陳情，要求讓家庭外籍看護工能週休1日，且休息日為24小時，不可強制勞動並可外宿，同時要求政府應提供雇主替代人力。相關資料請參考侯百千，焦點事件報導：第一個工會 第一次上街頭 家務移工要「七休一」，2018年6月10日，焦點事件網站：<https://www.eventsinfocus.org/news/2431>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

尚處於「團結權」保障的階段，換言之，於勞資關係的實務上尚處於工會組織發展的階段，並未及於團體協商與爭議行為的階段<sup>35</sup>。

是以，本文從工會組織的實務著眼，說明現階段我國外國人組織工會的困難所在，以及未來於外國人集體勞動關係上應注意或加以改善的政策方向。

首先，就我國現階段有關於工會的組織特徵與外國人組織工會的實務困難說明如下：

1.長期以來，就我國企業內組織工會（企業別工會）的特徵與性質而言，工會組織基礎薄弱，且易於受雇主控制。相較於職業會產業工會，不論是藍領或白領，外國人勞工於企業內組織工會相當不易。

2.僅能締結定期勞動契約（短期停留於國內）的外國人藍領勞工與長期在臺工作的白領勞工之間，就工會組織實務上有明顯的文化差異；前者，由於雇主的壓制與組織動員條件之限制，乃相當不利於組織工會，但後者，雖相對具有一定的條件與資源，但對於組織工會之誘因則甚為不明顯。

3.語言的溝通方式造成組織發展之困境；在臺而來自南亞洲特定國家的多數藍領移工（或客工）相當不善於使用我國通用語言或英文，因而於組織發展上，大多僅以同一輸出國之勞工為主要組織對象，甚難跨越不同勞動力之輸出國。

4.長期加入工會的可能性不高；因為是屬於所謂「客工」之短期勞動契約身分，藍領外國人勞工長期加入工會之意願與機率並不高，相對亦造成組織發展上的不安定與工會幹部培養的困難。

5.即使臺灣的工會會費甚低，但對於藍領客工（低工資的勞動者）而言，仍然難以負擔；大多數藍領客工的薪資不高，難以負擔額外費用支出之工會會費。

<sup>35</sup> 中根多惠，多国籍ユニオニズムの動員構造と戦略分析（特別是該書的第4章「インフォーマル・ネットワーク活用戦略による新規メンバーの動員構造」，與第5章「組合員による活動参加と集合財供給」），頁87-124（2018）。

6.就我國勞資關係之現實狀況而言，因屬於發展中國家的階段，多數勞工對勞動法認識仍相當的陌生，相對地，就外國人勞工來說，對於本國勞動法的規範（權利）認知上，藍領客工對於勞動法規並不重視，亦欠缺獲得資訊之管道。

7.就政策上，仍有部分產業領域的勞工被排除適用勞基法適用；相對地，自使從事此一領域的外國人勞工受到限制，其中，最明顯者，即為從事家內勞動者。

8.另外，就組織運作之特徵上，一般白領外籍移工，因屬於非典型勞動者居多，流動性高，不易組織工會，但就藍領客工，雖定期僱用，且雇主單一，但因不易打破現行企業工會的單一與「應強制加入」之規範，以致甚難以單一國家之外國人為對象組織工會。即使移工於我國現行法令規範下仍可組織跨企業型態之職業工會或產業工會，但於工會成立的行動上則需要較多的組織資源給予支持，非但不易，即使成立後，該組織因未能如企業工會享有會務假或取得會務所，故其經營存續與日常性之工會活動亦不易維持與發展。

9.對於由外國人勞工所組織工會，就其會務活動上，工會會務人員對於會員之「支援領域」乃具有無限制擴大其需求之特徵，而非僅限於所謂勞動契約或條件內容之相關諮詢事項或協助爭議處理。舉例而言，基於外國人身分之勞工，工會提供一般生活資訊或協助參與相關社會或地方社區活動等之需求性並不低於勞動基準之保護。是以，相對於本國工會而言，由外國人所組織的工會往往基於組織經營的考量而必須更傾向於一般社團活動的性質，並有意識地降低其勞動權利之鬥爭意識以擴大其工會會員之招募。

其次，於政策上如何協助移工成為「工會會員」的組織途徑：

1.當移工基於自身勞動權益保障的立場而成為工會組成的行動者，應如何提供相關資源以協助組織工會；

2.協助本國（既存）的工會發展如何以移工作為組織對象，即如何使移工加入工會，特別是以本國勞工作為主體的工會如何使移工成為工會的會員，包括在企業別工會、地方產職業工會、上級工會等招募移工為會員之組



織活動，其中，尤其是透過協助移工有關勞資爭議處理的活動過程中使其認識加入工會的重要性。

其三，以移工為主體的工會，應重視該工會組織發展與工會活動的特殊性與組織策略；舉例而言：

1.應重視如何使移工參與一般「工會活動」的意願與機會，藉以有效提高其作為「工會會員」的認同程度與團結意識；

2.應重視移工於「勞動」以外的組織脈絡與社會連帶，例如生活支援的連結，例如協助移工建立如何適應社會生活、解決實際相關生活問題的總體性支援架構，以及使移工能夠有機會建立社群網絡等。

總體而言，臺灣有關外國人勞工（移工或客工）之集體勞動關係的保障，可以從法制政策與工會組織實務兩個面向加以分析，並檢討其現實法制現況與工會組織運作模式。

首先，就法政策上乃涉及兩個基本問題，其一是臺灣之外國人人權保障的法制政策與計畫，其中包括勞動人權的部分；即從外國人保障的觀點著眼，建立包括外國人在臺灣從事勞動時其以勞工身分所應享有權利保障之法律架構。其二是，有關集體勞動關係保障的法制政策與計畫，即從集體勞動權保障的觀點著眼，如何使外國人勞工依法得享有勞動基本權（或謂勞動三權），其中應包括工會的組織與加入、團體協商、爭議行為，以及不當勞動行為保護等相關權利與制度之適用。

再者，就工會組織實務的面向，亦涉及三個基本問題，其一是，外國人勞工如何可以在臺灣的社會脈絡下以自己的需求組織工會，以及如何擴大以外國人為主的工會組織發展與活動，此一問題亦必須探討，該工會之組成是以特定國家的外國人勞工為主，或者是特定的產業或職業領域的外國勞工。其二是，外國人勞工如何加入既存本國人勞工的工會，特別是在臺灣以企業工會為主的工會發展與運動的主流中，本、外國人勞工的團結與聯合如何可能進展，尤其是在臺灣的本國人工會應該如何面對此一趨勢制定工會政策與運動方針，實乃當前我國工會組之發展上不得不面對的急迫課題。其三是，對於存在於我國社會現實中所謂的「非法外勞」，無論個別或集體勞動關

係，其明顯居於法律上非常弱勢之地位，自更需要來自外部團體的協助。

就此，不論是既存外國人或本國人之勞工團體（尤其是工會組織），於短期之目標乃在於，是否能於體制外提供相關協助或救濟，而於長期之目標則在於，是否能打破現行相關法律之限制（尤其是工會法），而使外國人勞工（無論是客工或移工）得以成為法律上之獨立工會並招募會員、從事工會活動，進而突破其法律弱勢處境於萬一。

特別是上述後者（長期）之目標，非但是外國人工會組織之根本性問題，亦涉及我國本國人勞工於團結權運動上不得不面對的困境。直言之，自臺灣戰後實施至今之現行工會法，其以法律（舊工會法則透過施行細則）規範工會的組織型態，包括所謂「企業（廠場）工會」、「單一工會」、「（不具罰則效果）強制入會」等之規定，再透過具有高度行政管制性質的「工會（審查）登錄」制度，不但導致外國人工會難以於企業內成立與發展，尤有甚者，面對本國人工會（包括我國以企業工會為基礎所建構之上級總工會或聯合會）得享有來自國家基於勞動行政所實施固定且明確的各項補助、以及來自企業雇主（包括以居於雇主地位之各級政府單位）所提供對於工會運作而言極具意義與誘因之各項「便宜供與」措施，已致外國人勞工顯然不易在本國人工會一向高度關注於勞動政治運作與勞資互動關係經營的脈絡中，為自身爭取合理與平等的地位，更遑論建構得以自己作為主體與目的而從事工會活動乃至朝向工會運動之發展。

## 參考文獻

### 中文期刊

- 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。
- 林良榮、蕭嫚琳，〈日本外國人勞動力政策與「特定技能制度」之建構：以 2018 年〈入管法〉之修正中心〉，《勞動及職業安全衛生研究季刊》，第 27 卷第 2 期，頁 165-196，2019 年 6 月。
- 焦興鎧，〈全球化與核心國際勞動基準之建構（下）〉，《法令月刊》，第 54 卷第 10 期，頁 4-16，2003 年 10 月。
- 焦興鎧，〈保障外籍家事工作者勞動權益國際基準之研究〉，《經社法制論叢》，第 35 期，頁 147-180，2005 年 1 月。
- 焦興鎧，〈勞工團結權國際勞動基準之建構〉，《憲政時代》，第 31 卷第 3 期，頁 287-310，2006 年 1 月。

### 中文學位論文

- 李易昆，《他們為什麼不行動？：外籍勞工行動策略差別之研究》，輔仁大學應用心理學系研究所碩士論文，1995 年 6 月。
- 許家雋，《印尼移工團體 IPIT 的組織與發展》，世新大學社會發展研究所碩士論文，2014 年 6 月。

### 中文論文集

- 鄭津津，〈外籍勞工之政策及人權保障之檢視〉，監察院人權保障委員會編，《監察院第四屆人權保障工作研討會論文集》，頁 215-258，監察院出版，臺北（2011）。

## 其他中文參考文獻

Asuka Lee, 台灣史上第二個移工工會：桃園市家庭看護工職業工會成立，2007年11月27日，移人網站：<https://mpark.news/2017/11/27/3602/>（最後點閱時間：2020年11月22日）。

外籍移工可否加入工會？，2013年1月1日，臺北市政府勞動局網站：[https://bola.gov.taipei/News\\_Content.aspx?n=FDEDF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=4EA442D18616E568](https://bola.gov.taipei/News_Content.aspx?n=FDEDF5DCB0A26A46&sms=87415A8B9CE81B16&s=4EA442D18616E568)（最後點閱時間：2020年11月22日）。

吳欣紘，理事長傳遭施壓離職 宜蘭漁工工會申請勞動裁決，2019年11月12日，中央通訊社網站：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/201911120097.aspx>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

李麗華，團結權與工作權之間——外籍漁工的無奈抉擇，財團法人法律扶助基金會網站：<https://www.laf.org.tw/index.php?action=LAFBaoBao-detail&tag=233&id=242>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

侯百千，焦點事件報導：第一個工會 第一次上街頭 家務移工要「七休一」，2018年6月10日，焦點事件網站：<https://www.eventsinfocus.org/news/2431>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

孫民芳、王騰樂，外籍漁工的傳聲筒 李麗華與宜蘭漁工職業工會，2020年3月26日，生命力新聞網站：<https://vita.tw/%E5%A4%96%E7%B1%8D%E6%BC%81%E5%B7%A5%E7%9A%84%E5%82%B3%E8%81%B2%E7%AD%92-%E6%9D%8E%E9%BA%97%E8%8F%AF%E8%88%87%E5%AE%9C%E8%98%AD%E6%BC%81%E5%B7%A5%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%B7%A5%E6%9C%83-cc9760959ef5>（最後點閱時間：2020年11月22日）。

詹火生，健全外勞管理機制 減少外勞問題，2012年12月1日，國家政策研究基金會網站：<http://www.npf.org.tw/post/3/8450>（最後點閱時間：2019年12月30日）。

## 日文書籍

中根多惠，《多国籍ユニオニズムの動員構造と戦略分析》，東信堂出版，東京（2018）。

丹羽雅雄，《知っていますか？外国人労働者とその家族の人権一問一答》，解放出版社出版，大阪（2002）。

伊豫谷登士翁，《グローバルゼーションと移民》，有信堂出版，東京（2005）。

法政大学大原社会問題研究所編著，《日本労働年鑑 第 64 集 1994 年版（特集 日本における外国人労働者の現状）》，労働旬報社発行，東京（1994）。

## 日文期刊

本多ミヨ子，〈外国人労働者の実態と問題点〉，《月刊全労連》，通巻第 259 号（特集：外国人労働者との共生をめざして），頁 14-17，2018 年 9 月。

守屋貴司，〈外国人労働者の就労問題と改善策〉，《日本労働研究雑誌》，第 696 号（特集：グローバル化と労働市場——マクロ・ミクロの影響），頁 30-39，2018 年 7 月。

伊豫谷登士翁，〈経済学の視点から見た労働力の国際移動について（外国人労働者）〉，《国際比較政治研究》，第 4 巻，頁 5-19，1995 年 3 月。

佐野哲，〈日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策〉，《経営志林》，第 45 巻第 3 号，頁 37-52，2008 年 10 月。

武居一正，〈日本における外国人労働者の人権〉，《日本法政学会法政論叢》，第 26 巻，頁 28-38，1990 年 5 月。

野瀬正治，〈国連の宣言・条約等における外国人労働者の定義とわが国の受け入れ施策——移住労働者権利条約の起草過程を中心に〉，《関西学院大学社会学部紀要》，第 104 号，頁 97-110，2008 年 3 月。

## 其他日文参考文献

〔特集〕難民の「帰国」を考える，2015 年 11 月 1 日，難民支援協会網站：  
<https://www.refugee.or.jp/jar/report/2015/11/01-0000.shtml>（最後點閱時間：2020 年 7 月 12 日）。

JAM 第 15 回定期大会有關「運動方針決定」之會議資料，JAM 網站：  
[http://www.jam-union.or.jp/topics\\_img/topics\\_12\\_15teikitaikai.pdf](http://www.jam-union.or.jp/topics_img/topics_12_15teikitaikai.pdf)（最後點閱時間：2020 年 7 月 12 日）。

外国人労働者「これは日本の問題でもある！」在日ビルマ人労組が窮状と長期的支援策を訴える，2009年2月23日，日刊ベリタ網站：<http://www.nikkanberita.com/print.cgi?id=200902231121571>（最後點閱時間：2020年7月12日）。

石崎直一、依光正哲，日本における労働組合の外国人労働者に対する支援活動と組織化，Discussion Paper No. 211, Center for Intergenerational Studies, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University (2004): [http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14297/1/pie\\_dp211.pdf](http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14297/1/pie_dp211.pdf)（最後點閱時間：2020年7月12日）。