論加拿大安大略省外籍家事勞工薪資與工作時間之法制保障對台灣之啟示

A Study on the Legal Protection of Wages and Working Hours of the Foreign Live-In Caregivers in the Ontario Province of Canada : A Inspiration for Taiwan

柯雨瑞＊ Ko, Yui Rey ＊

【目次】

壹、前言

貳、研究限制

參、台灣地區家事外勞勞動條件之相關現況

肆、台灣勞動基準法之適用對象之再省思

伍、主管機關對於外籍家事勞工與僱主間勞資契約之管控機制

陸、認定家事外勞工作時間（段）是否逾時之計算公式

柒、家事外勞逾時工作之工資標準

捌、結論與建議

【附件一】加國安大略省「就業標準法」外籍家事勞工薪資之法制保障

【附件二】加國安大略省「就業標準法」外籍家事勞工工作時間之法制保障

【參考文獻】

【摘要】

在加拿大各省級之中，對於外籍家事勞工相關工作權益之保障，最為周延之省份，首推安大略省。該省於 2000 年公布及施行「就業標準法」(Employment Standards Act，簡稱為 ESA)，並分別於 2001，2002，2004 及 2009 年進行數度之修正。由於經過數次之修改，故現今之「就業標準法」，對於家事外勞之保障，更加完善化。「就業標準法」之法律性質，類似於台灣之勞動基準法。「就業標準法」之立法目的，主要係保障於安大略省就業勞工之相關權益。相當值得台灣學習之處，係「就業標準法」之適用對象，亦包

＊ Associate Professor, Department of Border Police, Central Police University.

括家事外勞。

由於家事外勞受到「就業標準法」之規範，故涉及家事外勞之相關權益，諸如：工時、工資、休假……等，均受到「就業標準法」之法律保障。在安大略省工作之家事外勞，其基本人權與人性尊嚴，受到應有之保護與尊重。反觀台灣，在家事外勞之基本人權方面，最被詬病之處，係為工時、工資及休假問題。為了解決上述問題，我國之對策，擬朝向訂定專法之模式加以解決，而此專法即為「家事勞工保障法草案」。然而，上開草案被批評對於家事外勞之人權保障，嚴重不足。**基此，本文提出以下之建議，作為政府施政參考之用：1、台灣勞動基準法之適用對象，宜包括「外籍家事勞工」；2、我國對於外籍家事勞工與雇主間之勞資契約，宜進行必要之管控或規制；3、在認定外籍家事勞工之工作時間（段）是否逾時部分，可引進加國安大略省平均數之計算公式解決之；4、雇主延長外籍家事勞工之工作時間者，逾時工資宜為平日每小時標準之 1.5 倍以上，並用法律明文規範為佳。**

【關鍵字】外籍家事勞工、契約自由、就業標準法、勞動基準法、人口販運、勞力剝削

【English Abstract】

In the provincial level of Canada, the provincial government taking the most comprehensive measures for the foreign live-in caregivers interests is the Ontario. The Ontario Province Authorities announced and implemented the "Employment Standards Act" (ESA) in the year of 2000, and corrected it in 2001, 2002, 2004 and 2009. Owing to the several times of corrections , the ESA has became more perfect for the protection of foreign live-in caregivers in the Ontario. The legal nature of ESA is similar to the "Labor Standards Act" of Taiwan. The main legislative purpose of ESA is to protect the relevant interests of employees working in Ontario Province. Because the ESA applies to the foreign live-in caregivers, it is quitely worthy for Taiwan to learn experiences from this mechanism.

As the foreign live-in caregivers are regulated by the ESA, the relevant rights and interests , such as working hours, wages, and vacation are subject to the legal protection of the ESA. The basic human rights and human dignity of the foreign live-in caregivers working in Ontario Province deserve proper protections and respects. On the contrary, the most criticisms for the basic human rights of the foreign live-in caregivers in Taiwan labor market are working hours, wages, and vacation issues. For resolving these problems and debates, the direction of foreign live-in caregivers policy in Taiwan has been set toward to legislate the specific law model, and this law is named "Live-In Caregivers Protection Act Draft". However, the draft has been criticized for serious shortages on the human rights protection issue of the foreign live-in caregivers in Taiwan. This academic paper presents the following recommendations to relevant governmental departments as policy references: 1. the objectives applied and protected by the "Labor Standards Act" in Taiwan should include the foreign live-in caregivers; 2. the labor contract between the foreign live-in caregivers and employers

should be subject to necessary controlling and regulations by Taiwan government authorities; 3. the decision and identification criteria for overtime working threshold can introduce and utilize the average standard in Ontario, Canada; 4, if the employer extends the foreign live-in caregivers working time, the overtime working wages paying to the foreign live-in caregivers should be at least one and one-half times than her regular rate for each hour.
Keyword: foreign live-in caregivers, freedom of contract, the "Employment Standards Act" (ESA), "Labor Standards Act" , human smuggling, labor exploitation.
。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

壹、前言

人口販運犯罪是一種非常惡質（劣）之罪行，嚴重侵犯被害人之人權，使其身心遭受重大之摧殘。基此，加拿大政府相當重視打擊與防制人口販運之犯罪，從 2001 年至 2011 年之間，在防制人口販運之排序等級部分，除了 2003 年被美國國務院評定為第 2 級之外，其餘之各個年度，均被美國國務院評定為第 1 級，符合美國於 2000 年所公布之「人口販運暨暴力被害人保護法」（Trafficking Victims Protection Act of 2000，TVPA）之規範，屬於業已達到消除人口販運犯罪之最低度標準之西方民主先進國家。加拿大政府除了重視性剝削之防制外，另外，對於防制勞力剝削之區塊，近年來，亦不斷地加強及提升治理之力道，尤其是特別重視外籍家事勞工工作權益之保障。

有關於加拿大外籍家事勞工權益保障之新發展趨勢部分，加拿大聯邦政府為了加強及提升對於外籍家事勞工相關權益之保障，自從 2010 年 4 月開始，正式推出及開展適用於全加拿大境內之「家事勞工計畫」(Live-in Caregiver Program)。上述計畫之重點如下(Select Nannies Inc, 2011; Federal Changes to LCP, 2011)：1、人力仲介招募公司（者）不得向外籍家事勞工收取第 3 人之仲介招募費用（no third party recruitment fees charged by recruiters to Caregivers）[1]；2、勞資雙方勞動契約之內容與細節，更加周延化、細緻化且明確化；3、由雇主負擔外籍家事勞工之仲介招募費、交通車馬費（如飛機票價等）及其私人之健康保險費（private health insurance)，以上之費用，均由雇主負擔之。

在加拿大各省級之中，涉及外籍家事勞工工作權利之法制部分，最為周延之省份，係為人口最多之安大略省。在安大略省之中，有 2 部法典，專門用於保障外籍家事勞工之權利；第一部法律，係為 2000 年「就業標準法」(Employment Standards Act，簡稱為 ESA)；另一部法律，則為 2009 年「外國人就業保護法」(外籍家事勞工及其他)（Employment Protection for Foreign Nationals Act（Live-in Caregivers and Others，簡稱為 EPFNA)。上述兩部之法律，均對於安大略省境內外籍家事勞工之相關工作權利提供法律上之保障，但保障之內容及範圍有異，兩者相輔相成。較早公佈及施行之法律，係為「就業標準法」，公佈及施行之年度，係為 2000 年(Canada, Ontario Ministry of Labour, 2010; Wikipedia, 2011)。

較晚公佈之法律，則為「外國人就業保護法」，本法於 2009 年公布(Canada, Ontario Ministry of Labour, 2010; 無憂雅思網，2009)，並於 2010 年 3 月 22 日正式施行(Select Nannies Inc, 2011)。基本上，兩部法律並非互斥，而係互補。本文因受限於篇幅之因

1 此舉，最主要之目的，欲防制外籍家事勞工被無理收取 2 次費用。

素，故主要係以「就業標準法」中涉及外籍家事勞工薪資及工作時間之法制規範，作為探討之重點。再者，因考量「就業標準法」對於在安大略省工作之勞資雙方，作廣泛性之規定；以及涉及外籍家事勞工之薪資與工作時間之基礎性法制保障部分，係明定於「就業標準法」之中，基於上述相關因素之考量，本文探討之重點，遂集中於「就業標準法」。安大略省之「就業標準法」，在法律之性質上，類似於台灣之「勞動基準法[2]」。

在「就業標準法」之立法架構方面，共計由 28 個部分（章）及 142 個條文所組成。在各章之章名方面，如下所述：1. 本法相關名詞之定義；2. 涉及受聘僱人員權利及義務資訊之公告（佈）；3. 本法之適用對象；4. 就業（聘僱）之持續性；5. 薪資之支付；6. 紀錄；7. 工作及用膳（餐）期間之時數；8. 超時工作之薪資支付；9. 最低工資；10. 國定假日；11. 休假期間薪資之支付；12. 同工同酬（Equal pay for equal work）；13. 福利津貼計畫（benefit plans）；14. 請假規定；15. 聘僱契約之到期與解約；16. 聘僱欺詐之偵查官（lie detectors）；17. 零散之工作；18. 禁止報復（仇）；18-1. 暫時性之協助機構；19. 建築物之服務提供者（building services provider）；20. 就業標準處處長（Director of Employment Standards）之法律責任；21. 由誰執行本法暨其權限；22. 申訴與執法；23. 安大略省勞工關係委員會（the Ontario Labour Relations Board）之覆審機制（reviews by the board）；24. 未付債款之催收；25. 觸犯本法之罪行與起訴；26. 各式證據之提出；27. 授權命令；28. 過渡規定。

「就業標準法」（以下簡稱為 ESA）自從 2000 年公佈以來，曾進行數次之修正，修正之年度，分別為 2001、2002、2004 及 2009 年。經過上開數度之修正，已令 ESA 更加完整與周延。在安大略省，ESA 之主管機關，係為勞動部（Ministry of Labour）；故有關 ESA 之執法，乃由勞動部主其事。勞動部並設置勞動部長（the Minister of Labour）一職，主導本法之推動。

在 ESA 之適用對象方面，外國籍家事勞工亦可適用本法之相關規定。安大略省勞動部為了令境內之外國籍家事勞工能充分了解其法律上之權利與義務，特別於其官網上，公告外國籍家事勞工根據 ESA 所能享有之權利，並翻譯成多國籍之語言，輔以影片解說（包括中文解說），主要之目的，係要過過 ESA 之規定，充分保障外國籍家事勞工之權利。

根據 ESA 第 3 條第 1 項之規定，在 ESA 中所列舉之就業標準，可適用於以下之對象：1. 受聘僱之人所執行之工作，係在安大略省境內（be performed in Ontario）；2. 受聘僱之人所執行之工作，除了在安大略省境內，亦在安大略省境外；但在安大略省境外所執行之工作，係屬於由在安大略省境內所執行工作之延伸與持續（a continuation of work performed in Ontario）。並非所有在安大略省受聘僱之人，均受到 ESA 之保障；以下之人士，則未受到 ESA 之保障（或僅受到 ESA 部分之保障）：

（一）在加拿大聯邦國會管轄範疇內（within the legislative jurisdiction of the Parliament of Canada）工作之雇主及其員工，並非 ESA 適用之對象[3]；

（二）在屬於外國政府之大使館或領事館內工作之員工及其雇主，非 ESA 適用之對象[4]；

（三）假若聘僱關係中之雇主，係為加拿大皇室（the Crown）、皇室所屬之機構

2 簡稱為勞基法。

3 ESA §3.(2)。

4 ESA §3.(3)。

或機關（a Crown agency or an authority）、委員會、皇室所任命之委員會或公司（corporation），則僅 ESA 部分之條文，可適用於上開之雇主及其聘僱之員工；可被適用之 ESA，係為第 4 章第 14 條、第 12 章、第 13 章、第 14 章、第 15 章、第 16 章、第 18 章（但不包括§74（1）（a）（vii）及§74（1）（b））及第 19 章[5]；

（四）其他之人士，此部分亦非 ESA 可適用之部分[6]；

1. 如在學之學生其所從事之工作，係屬於其所註冊就學之學校所主導之工作經驗計畫；

2. 在經由應用藝術及科技學院或大學所認可之計畫下，執行工作之個人；

3. 根據 1997 年安大略省工作法（the Ontario Works Act）之規定，從事社區參與工作之參與人（A participant in community participation）；

4. 根據矯正事務部組織條例（the Ministry of Correctional Services Act）之規定，被收容於矯正機構內受刑人（an inmate of a correctional institution）；依據警察服務條例（Police Services Act）之規定，被拘留於收容所內之被拘留人；及依據青少年刑事司法條例（Youth Criminal Justice Act）之規定，被留置於暫時性之收容中心，或被收容於少年觀護所內之少年，上開之受刑人、被拘留人或被收容之少年，其在前述之矯正機構、收容所（中心）或少年觀護所內、外，所參與之工作或康復矯正之計畫活動，均不適用 ESA 之保障；

5. 因依據法院之判刑或命令，被告所執行之工作；或因根據青少年刑事司法條例之規定，青少年所執行之工作，係屬於社區矯正措施之一部分，以上之工作及個人，均非 ESA 所適用之對象；

6. 如行為人所從事之工作或其所處之環境，係屬於矯正處遇之部分內容者，則亦無法適用 ESA；

7. 政治性、宗教性或司法性辦公處所之負責人（占有人）；

8. 準司法裁判機構之成員，亦非 ESA 所適用之對象；

9. 在某個團體組織之中（包括商業聯盟之組織）（including a trade union），因選舉之因素，而被成立之辦公處所之負責人（占有人）（A holder of elected office）；

10. 警察官（A police officer）僅可適用 ESA 中之第 16 章；

11. 公司企業之負責人僅可適用 ESA 中之第 20 章、第 21 章、第 22 章、第 23 章、第 24 章、第 25 章、第 26 章、第 27 章及第 28 章；綜整 ESA 第 3 條上述之相關規定，可得知若雇主或被聘僱之人員，其所工作之地點，係在安大略省之內，基本上，是可以適用 ESA 之條文規範；但仍有例外之情形，諸如：於聯邦國會內工作者；在外國政府之大使館或領事館內工作；受僱於加拿大皇家或其所屬之相關機構；在學學生所從事之建教合作方案之工作；執行大學所屬之計畫之個人；社區工作之參與人；矯正機構內之受刑人或受收容人；執行刑事司法判決或社區處遇工作之被告；執行矯正處遇工作之受矯正人；政治、宗教或司法辦公處所之負責人；準司法機構之人員；因選舉之故，設置於某團體組織內之處公處所之負責人；警察官；及公司企業之負責人。

因外國籍家事勞工之工作地點，係在安大略省之境內，故符合 ESA 第 3 條第 1 項第（a）款之規定；再者，其未屬於 ESA 第 3 條第（2）、（3）、（4）、（5）項排除適用之對象，

5 ESA §3.(4)。

6 ESA §3.(5)。

故外國籍家事勞工亦可適用 ESA 之相關規定。

另外，亦可從 ESA 第 1 條第 1 項涉及被聘僱人員之定義中，可得知 ESA 所適用之對象，包括外國籍家事勞工之工作族群。依據 ESA 第 1 條第 1 項有關被聘僱員工之定義，所謂之「員工」，計包括以下之人士[7]：

1. 在公司團體內工作之員工，包括幹部（including an officer of a corporation），這些員工與幹部，為雇主執行公司團體之工作，主要之目的，係要透由工作，獲取薪資報酬；

2. 為了獲取薪資報酬，為雇主提供服務之人（who supplies services to an employer）；

3. 從雇主之處接受工作訓練之人；

4. 家庭工作者（a person who is a homeworker ）（此處，ESA 並未特別指明是本國籍或外國籍之家事勞工）；

5. 曾經是被聘僱之員工；

根據上述 ESA 第 1 條第 1 項對於「員工」之定義，可得知所謂之被聘雇之員工，計包括家庭工作者，而此「家庭工作者」（a person who is a homeworker ）之範圍，係包括外國籍之家事勞工。綜合上述 ESA 第 1 條（定義）及第 3 條（適用對象）之相關規範，以及安大略省勞動部所公布之相關資訊，應可確定 ESA 所適用之對象，包括外國籍家事勞工(Canada, Ontario Ministry of Labour, 2010；Wikipedia, 2011)。

根據加國安大略省勞動部（Ontario Ministry of Labour）官方公開之資料顯示，該部為了令更多之家事外勞知曉其所擁有之相關勞動權益，製作網路宣導之文宣，這些文宣資料之標題，即為「有關您就業標準方面之權益：家事外勞篇」（Your Employment Standards Rights: Foreign National Live-in Caregivers）。安大略省勞動部明確指出，作為一位安大略省境內之家事外勞（As a foreign national working as a live-in caregiver），享有就業標準法（under the Employment Standards Act, 2000 , ESA）中所規範之相關聘僱權益；同時，亦受到外國人就業保護法之保障（have protections under the Employment Protection for Foreign Nationals Act）。加國安大略省勞動部並編製常見之問題集，俾利為家事外勞解答疑惑(Canada, Ontario Ministry of Labour, 2010；Wikipedia, 2011)。綜觀上開問題集之內容，亦規範於 ESA 之中。是以，更可進一步地確定 ESA 之適用對象，包括外國籍家事勞工。

由於外國籍家事勞工係為 ESA 所規範之對象，故 ESA 中對於受聘僱員工（勞工）相關權利之保障，包括本文所論述 ESA 中涉及薪資與工作時間之部分（相關之法律規範內容，詳如附件），均可全部適用於外國籍家事勞工。由於上述之因素，造成很多東南亞國家之人民，頗喜愛至加國安大略省從事家事外勞之工作，不僅因薪資較高，且其基本人權亦受到應有之尊重與保護。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

貳、研究限制

本文在檢視我國家事外勞勞動之問題時，主要之依據之一，是以美國國務院所發布之人口販運問題與勞動條件之標準與建議，來審視與評估台灣外籍家事勞工相關之工作現況。亦即，以美國國務院之標準，作為上述評估之準則。然而，此種之作法，恐會造

7 ESA §1.(1)。

成一種困境，即我國之立法自主性、主導性與主權之價值為何？台灣之立法主權，應如何加以定位？這是本文之限制之一。但因本文亦引用國內相關之文獻，說明我國家事外勞勞動之相關問題，故其限制之衝擊並不太。

再者，本文亦有如下之限制，每個國家在面對本身之移民與客工問題時，都有相當之文化背景與國情因素之考量，台灣亦不例外。台灣於面對本身之外籍家事勞工問題時，亦有台灣本身之文化背景與國情因素之考量，而本文單純地師法加拿大安大略省外籍家事勞工薪資與工作時間之法制保障之制度，以上述加拿大安大略省之機制，作為台灣立法學習與執法價值設定之出發點，在論證邏輯之層次與過程，實有過於簡化之虞。

為了儘量彌補上述之研究限制，我國在引進加拿大安大略省外籍家事勞工薪資與工作時間之法制保障之機制時，恐亦須多方考量台灣本身之文化背景與國情因素，在符合「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」及其他國際人權法之相關規定下，吸取其精華之處，經過本土化與在地化之過程，經過適度之轉化、修正與調整，俾利外國良善之制度，能在台灣加以施行。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

參、台灣地區家事外勞勞動條件之相關現況

首先，本文擬就家事外勞目前在台灣從事勞動之相關情形，先加以介紹。根據美國國務院於 2011 年出版之人口販運報告書中所載之相關文獻資訊顯示，在台灣境內從事勞動之外勞，其中，包括家事外勞，有關遭受勞力剝削之情形，仍時有所聞。美國國務院指出，台灣仍是人口販運之目的國（Taiwan is a destination），外勞（含家事外勞）至台灣之後，仍會受到強迫勞動（forced labor）。在台灣境內之外勞，受到缺乏道德感之仲介公司及雇主（unscrupulous brokers and employers）之勞力剝削，而成為人口販運之被害人。為何上述之外勞，會成為被勞力剝削之人口販運之被害人（fall victim to labor trafficking）？主因在於仲介公司及雇主利用強制力，脅迫外勞從事勞雇雙方所訂立契約範圍以外之工作（outside the scope of their contract），且外勞經常係處於被勞力剝削之工作條件之下（under exploitative conditions）。為了有效地控制及充分地使用家事外勞之勞動力，部分外籍家事勞動者（domestic workers）與家庭幫傭（home caregivers）之雇主，會禁止受僱人離開其住居所（forbid their employees from leaving their residences），除非是休假日之時段，始可外出。在如此之不人道情境下，上述家事外勞係處於極端地脆弱之處境，非常容易成為人口販運之被害人（extremely vulnerable to labor trafficking），同時，易遭受來自於雇主之虐待（other abuses），且無法向外求助（救）（The U.S. State Department, 2011）。

外籍勞（移）工如欲進入台灣工作，就所須支付之仲介費用而論，在其母國（in their home countries）須支付約美金 7700 元（約 23 萬新台幣）左右之仲介招募費用（charged up to $7,700 in recruitment fees）。美國國務院認為，由於外勞（含家事外勞）須清償上述之債務，此種之實質性債務（substantial debt），遂成為仲介或雇主強迫外勞從事勞動之脅迫工具（as a coercive tool to subject the workers to forced labor），俾利逼迫外勞就範，在其就範之後，強制其工作。更有甚者，勞力仲介公司經常協助雇主們，利用強制之手法，將有問題之外勞驅逐出境（deport “problematic” employees forcibly）。

如此，勞力仲介公司即取得再次招募外勞之缺額（allowing the broker to fill the

empty quota)，可重新引進新外勞人力。而這些被引進之新外勞，則亦須支付人力仲介公司上述所提及之約 23 萬新台幣之仲介招募費用；而外勞因須支付如此龐大之仲介費用，因而成為人力仲介公司之債務人，遂使其處於被強制勞動之情境中（in a situation of forced labor）(The U.S. State Department, 2011)。此外，人力仲介公司尚用使用威脅（Brokers used threats）及扣留外勞相關證件之不法手法（the confiscation of travel documents as a means)，俾利有效地控制外勞（control workers)，進而強制其勞動。

美國國務院另指出，台灣對於近約 16 萬名家事外勞（160,000 foreign workers in the domestic service sector）之勞動條件之保障，仍未提供周延之勞動條件保護（failed to provide full labor protections)。截至 2011 年為止，家事外勞之工作時數（working hours）與最低薪資（minimum wages）之問題，仍未有明確之法令定義（do not have defined)。由於工作時數與最低薪資缺乏明確之法律保障，遂有可能導致處於脆弱情境族群之外勞（this vulnerable group of migrants)，易成為人口販運中受強迫勞動之受害人（may have contributed to some situations of forced labor）(The U.S. State Department, 2011)。

就家事外勞之薪資而論，這是一個頗為嚴重之問題，因家事外勞薪資未受到充分之保障。美國國務院認為，在 2010 年，勞委會（Council of Labor Affairs，CLA）持續對外來移民提供 24 小時之諮詢保護熱線服務（24-hour hotline for migrant workers)；於 2010 年，該熱線共計接獲約 14 萬 6 仟通之各式求助電話，勞委會及所屬各地之諮詢服務中心人員，協助這些外勞解決其與雇主之薪資爭議（in resolving wage disputes)，並代為外勞向雇主追討近約 300 萬美金（約 9000 萬新台幣）之薪資（involving close to $3 million）(The U.S. State Department, 2011)。由此，亦可顯示目前外勞在台灣工作之處境，就薪資而論，法律之保障仍嫌不足。

美國國務院有鑑於台灣之外勞處於不利及不人道之處境，遂提出以下若干良性之建言，即台灣宜擴大對於所有職種之外勞（包括家事勞動者及外籍幫傭） （including workers in the domestic service sector and caregivers）之保護（障）(鄭津津，2008: 67-82；劉家綾，2007：105-115；焦興鎧，2005：147-180；蘇麗嬌，2000：103-107)（Extend labor protections to all categories of workers)，以防止成為人口販運中勞力剝削之受害人（prevent labor trafficking)。

美國國務院亦指出，在法制之保障面部分，台灣勞基法（The Labor Standards Law）明文禁止雇主強迫勞工從事勞動（prohibits forced labor)，該法立意雖佳，但卻無法適用近約 16 萬之外籍看護工（private nursing caregivers）與外籍家事勞動者（domestic workers)，而這些家事外勞所占之比例，近約在台灣境內外勞人數之半數。由於上述約 16 萬家事外勞無法適用勞基法，遂呈現出對這些家事外勞保障不周之現象(The U.S. State Department, 2011)。要解決此一問題，美國國務院之建言，係認為宜擴大勞基法（The Labor Standards Law）之適用對象，包括家事勞動者及外籍幫傭，本文亦贊同之。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

肆、台灣勞動基準法之適用對象之再省思

台灣勞動基準法之適用對象宜包含「外籍家事勞工」，退而求其次，始為訂定專法。

目前，根據台灣勞動基準法第 3 條第 1 項之規定，該法適用之對象，計如下所述：1. 農、林、漁、牧業；2. 礦業及土石採取業；3. 製造業；4. 營造業；5. 水電、媒氣業；6. 運輸、倉儲及通訊業；7. 大眾傳播業；8. 其他經中央主管機關指定之事業。由上述勞基法第 3 條第 1 項之規範對象可得知，並未包括外籍家事勞工。在保障外籍家事勞工之法制部分，可行之選項，除了將外籍家事勞工納入勞基法第 3 條第 1 項之中；另外一種對家事外勞保障較不周延之選項，係為勞委會所主張，另訂「家事勞工保障法」(此種立法模式，並非最佳之保障方式)。經過多年之討論與研議，勞委會業已完成「家事勞工保障法」草案之擬定，並已於 2011 年 3 月份，將上開草案陳報行政院審議之中(勞委會，2011；朱芳瑤，2011)。

之所以會另訂定「家事勞工保障法」草案，主要係考量家事外勞工作型態多元化、個案化；契約約定與終止之相關事由與勞動基準法規定性質有異；工作與休息時間不易認定；及職業災害認定困難等，故我國未將外籍家事勞工納入勞基法，而是採取另定專法之保障模式(勞委會，2011)。

不過，一般而論，在探討外籍家事勞工之權益時，國內相關之團體與組織，較重視之議題，係為家事外勞之基本工資、超時加班費(魏千峰，2011)、工時及休假問題(勞委會職業訓練局，2010；魏千峰，2011)；這些問題，在勞基法之中，均有明確之保障規範。本文認為，如能將家事外勞納入勞基法之適用對象中，似更能保障其相關之權益。就勞委會上開所提之「家事勞工保障法草案」而論，條文僅約 20 餘條，且相關之條文規範，對於家事外勞之基本人權而言，保障仍嫌不足。相對而言，勞基法對於勞工之保障，則頗為周延；勞基法共計有 12 章，近約 90 餘條之條文。上開 12 章之章名，如下所述：1. 總則；2. 勞動契約；3. 工資；4. 工作時間、休息、休假；5. 童工、女工；6. 退休；7. 職業災害補償；8. 技術生；9. 工作規則；10. 監督與檢查；11. 罰則；12. 附則。

雖然，勞動基準法中之第 6 章（退休）、第 8 章（技術生）及第 9 章部分，較無法適用至家事外勞；然而，其他之章別，仍可適用於家事外勞。在立法技術方面，可透由將不適用於家事外勞之規範部分加以凍結（或排除適用）之方式，達到勞基法可適用於家事外勞之目的。經檢視勞基法中之勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、職業災害補償、主管機關之監督及檢查權限與罰則等相關規範，整體而論，皆較勞委會所提之「家事勞工保障法草案」為佳；對於勞工之保障，平心而論，勞基法對於家事外勞保障之密度與廣度，皆優於上開之「家事勞工保障法草案」。

上開「家事勞工保障法草案」較有爭議之部分，計如下所述(許家雋，2011)：

1. 雖然有每日工作時數及休息之規定，但有例外規定，如有（遇）特殊情況，得由勞雇雙方另予議定。台灣國際勞工團體認為，恐會造成雇主利用其權勢，剝奪家事外勞之休息權利；

2. 雖然有 7 天 1 休之規定，但亦有例外之規定，如經過勞資雙方同意，或在緊急狀況下，仍可使家事外勞不休假而繼續工作（但應加給一日之工資）。論者亦主張，上述 7 天 1 休之機制，雇主仍可運用其權勢，使得家事外勞自願同意放棄休假；

3. 在不平等及不對稱之勞資權力關係中，家事外勞因擔憂會被解僱與遣返，未有籌碼可與雇主進行協商（議），被迫簽訂「我自願放棄休假」之同意書(蔡令恬，2010：40-122)；

4.「家事勞工保障法草案」恐無法有效地解決家事外勞全年無休之困境，更甚者，會進一步有效地強化家事外勞全年無休之合法性，亦即，令其具有法律上之合法效果。

5. 由於受到家庭並非企業工作職場之主張與觀念之影響，仍無法令「家事勞工保障法草案」對於家事外勞作出周延之保障；

在「家事勞工保障法草案」草擬之過程中，本草案似乎受到不少之批評。諸如，於 2011 年元月，外勞團體曾批判過此一草案，最主要之爭議，在於工資及工時之相關條文；外勞團體認為上開草案中，涉及工資及工時條文之規範，對於家事外勞權益之保障，明顯不足，故外勞團體批評上開勞委會所草擬之版本，不僅不及格，甚至僅有 30 分(高雄市就業服務商業同業公會，2011)，30 分是相當低之分數，由此亦可發現，在外勞及外勞人權團體之眼中，「家事勞工保障法」似乎是無法有效地保障家事外勞之工資及工時。

我國對於家事外勞之保障，除了面臨上述之爭議與批評之外，另外，值得關注之一點，係對於家事外勞外勞之保障，是否已符合「國民待遇原則」？亦頗值得加以探討之。何謂「國民待遇原則」，此原則並非「最低基準（標準）」原則(鄭津津，2011)，而係指給予家事外勞在工作場所、經濟、社會、政治與文化等方面，享有與國民平等之待遇(鄭津津，2011)。目前，在國際社會上，對於外勞權益之保障最為周延之法律文件，係為「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」。

根據上開公約第 25 條之規定，移徙工人在工作報酬和以下其他方面，應享有不低於適用于就業國國民之待遇；(a) 其他工作條件，即加班、工時、每週休假、有薪假日、安全、衛生、僱傭關係之結束，以及依照國家法律和慣例，本詞所涵蓋之任何其他工作條件；(b) 其他僱傭關係，即最低就業年齡、在家工作之限制，以及依照國家法律和慣例，經認為是僱用條件之任何其他事項（第 25 條第 1 項）；在私人僱用合約中，克減本條第 1 項所述之平等待遇原則，應屬非法（第 25 條第 2 項）；締約國應採取一切適當措施，確保移徙工人不因其逗留或就業有任何不正當情況而被剝奪因本原則而獲得之任何權利。特別是雇主不得由於任何這種不正常情況而得免除任何法律的或合同的義務，或對其義務有任何方式之限制（第 25 條第 3 項）。

依據上開「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」第 25 條之規範，可得知所謂之「國民待遇原則」，針對第 25 條而言，適用之範圍頗廣，計包括：工資（工作報酬）、工作及僱用條件。再者，根據上開公約第 25 條第 2 項之規定，在私人僱用合約之中，克減本條第 1 項所述之「平等待遇原則」，應屬於非法行為。是以，用此一條項檢視我國之「家事勞工保障法草案」之內涵，上述草案之若干規定，恐有涉嫌違反上開公約第 25 條第 2 項之虞。台灣「家事勞工保障法草案」違反上開公約第 25 條平等待遇原則之部分，計如下所述：1. 工作報酬（同工卻不同酬）；2. 加班；3. 工時；4. 每周休假；5. 有薪假日；6. 安全（台灣家事外勞常受到性騷擾與性侵害）(黃美美，2006： 64-65)等。

其中，較嚴重之部分，係為工資、工時及休假問題，雖然，我國並非「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」之締約國，並無國際法上之義務，承擔上開公約之法律責任與義務；然而，對於家事外勞基本人權之保障，已是普世公認之價值，台灣自許為人權立國，有關於家事外勞工作權之保障，宜符合國際公約之要求標準為佳。據上所論，本文認為我國「勞動基準法」之適用對象，宜包括家事外勞；上述之選項，如反對聲浪過大，主管機關經謹慎之評估後，等而下之，退而求其次，始選擇訂定專法（諸如「家事勞工保障法草案」）之模式。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

伍、主管機關對於外籍家事勞工與僱主間勞資契約之管控機制

因加拿大安大略省對於外籍家事勞工之工作保障，將其納入 ESA 之適用對象中，故其保障之範疇，頗為周延。相較而論，我國並未將家事外勞納入勞基法之中，而係改訂專法[8]。在「家事勞工保障法草案」之中，涉及工時、工資及休假部分，均訂有勞資雙方協議（議定）之機制；亦即，適用民法契約自由之原則。然而，上開之草案，對於勞資雙方之勞動契約，未訂有審查或管制（規制）之機制，是否適切？頗值得探討。如勞資雙方訂定一項契約，其中約定「全年無休」之條款，是否合法？是否符合國際人權相關公約之規範，不無疑義。

再者，家事外勞在全年無休之狀況下，身心恐面臨巨大之壓力，是否會形成一個不定時炸彈，亦值得詳加思索(馬財專、王慧鈺，2010：122-129；吳秀照，2006：1-48)。有論者甚認為，家事外勞之處境，類似於孤軍，工作環境到處充滿困境；而家事外勞本身就宛如一顆顆不定時之炸彈，隨時會引爆；同時，又像被火紋身之受難者(黃美美，2006：64-65)。上述之情形，很多之問題，均是勞資雙方契約自由所造成之態勢。

是以，有關於適用於民法領域中之契約自由原則，是否仍可全盤地適用於勞動法之領域中，不無疑慮。基本上，民法與勞動法之領域，是完全不同之範疇，此外，再加上處於絕對弱勢之家事外勞之因素，更令上述契約自由原則之正當性與公平性，承受更多之質疑與挑戰。可行之道，似有必要限制或管制勞資契約自由之原則。

另外，台灣國際勞工協會對於官方版「家事勞工保障法」草案中之休假及工時基本權利之相關規定，亦提出以下之看法，其主張因「家事勞工保障法」草案對於家事外勞之休假及工時等之基本權利，設計成為勞雇雙方可加以協商之模式，等於將現行奴工處境加以合法化。台灣國際勞工協會遂大力主張家事外勞之休假權利，係最基本之勞動條件，此項之勞動權利不可協商(台灣國際勞工協會，2011)。

根據上開台灣國際勞工協會之觀點，如將民法領域中之契約自由原則全盤地引進家事勞動之領域中，似乎亦無法有效地解決目前家事外勞全年無休之困境。更甚者，將此一不合理之現象加以合法化。有關台灣國際勞工協會上述所指出之缺陷，「家事勞工保障法」於立法之過程中，立法委員亦宜加以納入考量。

茲以家事外勞超時加班、自願長期放棄休假為例，假若勞資雙方契約（以口頭或書面）訂定上開之內容，其合法性頗具爭議性。依據「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」第 10 條之規定，「移徙工人及其家庭成員不應受到酷刑或殘忍不人道、有辱人格之待遇或處罰。」上述家事外勞所承受超時加班及自願長期放棄休假之待遇，恐有違反上開公約第 10 條之虞，因家事外勞之所以會簽訂「自願」長期放棄休假，事實上，在勞資不平等之立場上，家事外勞恐毫無選擇之權利。是以，上述之「自願」，乃是出於被迫所導致，故恐無法視為出於真正之自由意志。因被外在形勢所逼而簽訂之自願長期放棄休假契約，合法性頗存有疑慮，恐是一種殘忍、不人道及有辱家事外勞基本人權之待遇。

再者，根據上開公約第 11 條第 2 項之規定，「移徙工人及其家庭成員不得被要求從事強迫或強制勞動。」然而，在台灣，依據勞委會之調查，家事外勞常遭遇之問題，計有：超時工作無法休假、遭受性騷擾、人身侵害及生活環境不佳等(趙容青，2011)。上述問題中之超時工作無法休假部分，家事外勞因擔慮會被雇主解聘而遭遣返，在此種情

8 專法係指「家事勞工保障法草案」。

形下所作出之承諾，亦非其內心之本意。此時之超時工作，亦有無耐地被雇主強迫（制）勞動（加班）之虞，恐業已違返上開公約第 11 條第 2 項之規範，即不得要求家事外勞強迫或強制勞動之要求與規範。因家事外勞所處之地位極端地不平等與不對稱，無法形成一種與雇主平等之態式，在此種情況下，勞資雙方之契約自由原則，應受到政府之主導、規制與掌控，而非完全放任之。

在我國之實務場景中，家事外勞被雇主以直接或間接之方式強迫加班者，層出不窮；被迫長時間工作，對於家事外勞而言，是一個急需解決之嚴重問題。家事外勞被迫簽下同意書而自願加班，有論者認為，雇主此種之作法，恐已構成侵權(蔡尚宏，2006:14-147)。在 21 世紀之法治國中，有一項非常重要之原則，即基本人權不得拋棄。我國民法第 17 條第 1 項亦明文規範，「自由不得拋棄」。上述之規範，係屬於「強制規定」中之「禁止規定」(郭振恭，2002：92-93)。假若勞資雙方之契約內容，違反上述之禁止規定，依民法第 71 條之規範，「法律行為，違反強制或禁止規定者，無效。」是以， 家事外勞自願長期放棄休假之契約，恐有觸犯民法第 17 條第 1 項及第 71 條規定之嫌。

以上所論，係家事外勞出於自願之部分，反之，假若家事外勞係被雇主所脅迫，在被迫之情境下與雇主達成協議，自願加班並長期（諸如一年至三年）放棄休假，上開勞資雙方之契約，因其目的之法律行為（要求家事外勞放棄休假超時加班）本身，已觸犯禁止規定，故亦屬無效之契約(陳自強，2002：274-275)。我國「家事勞工保障法草案」之中，運用民法體系中之「契約自由」原則，俾利勞資雙方能就工資、工時與休假達成協定。然而，現代民法契約自由之發展史中，「契約正義」之議題，亦受到重視，兩者宜同時注重之。不宜側重於「契約自由」之一方，而忽視「契約正義」之範疇。

契約是否公平？判斷之基準，計有兩種模式，一種是採行「主觀等值原則」(如民法)；另外一種，係採行「客觀等值原則」。在消費者保護法第 12 條中關於定型化契約之概括條款，亦採上述之「主觀等值原則」(陳自強，2002：274-275)。綜上，本文認為宜適度地運用「契約正義原則」對於「契約自由原則」進行必要之限制，以利家事外勞相關之權利受到法律上之保障。如何適切地運用上述「契約正義原則」？可行之選項之一，係為制定定型化勞動契約條款，可參卓消費者保護法第 17 條[9]之立法模式，授權勞委會公告訂定家事外勞專用之家事勞動定型化契約，為了令上開定型化契約之機制符合法律保留原則，故應有法律之明文授權為佳(林佳和，2003：47；蕭博銘，2005：107-156)。在上述定型化家事勞動契約中，宜將勞基法相關之規範導入之，俾利能充分地保障家事外勞之人權，防止被雇主剝削（奪）。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

陸、認定家事外勞工作時間（段）是否逾時之計算公式

根據加拿大安大略省 ESA 第 22 條第 1 項之規定，當家事外勞每週工作時數業已超過 44 個小時，則雇主應支付家事外勞較每小時常態薪資至少高 1.5 倍之報酬。因家事外勞之工作特性，屬於不連貫性及零散性，故常無法計算出每週 44 個小時逾時工作之標準。

9 消費者保護法第 17 條：中央主管機關得選擇特定行業，公告規定其定型化契約應記載或不得記載之事項。
違反前項公告之定型化契約，其定型化契約條款無效。該定型化契約之效
力，依前條規定定之。
企業經營者使用定型化契約者，主管機關得隨時派員查核。

加拿大安大略省 ESA 之作法，係將連續兩週或兩週以上之工作時程（段），加以平均化，俾利求出其每週工作之時數，究竟是否超過 44 個小時？如超過 44 個小時，則家事外勞每小時之工資，至少上揚至 1.5 倍。加國安大略省 ESA 運用平均數之公式，以計算家事外勞每週工作時數是否超過 44 個小時之作法，可提供台灣參考之用。我國在運用家事外勞時，於實務上，常發現之困境，即為家務工作因無打卡制，無法決定何時上班？何時可謂下班？在此種情況下，無法決定工時，亦無法計算出超時之時段(許家雋，2011)。由於無法精準地計算出家事外勞之工作時間，造成家事外勞之工作時數之認定，具有爭議性與模糊性，導致家事外勞之工作、休假與工資問題，無法受到法律周延之保障(余國寧，2007：24-90；趙容青，2011；蔡尚宏，2006：14-147；張瑞源，2006：114-126；蕭博銘，2005：107-156；蔡令恬，2010：40-122；廖浩彬，2010：124-125；劉家綾，2005：105-115；許德琳，2005：95-102；鄭津津，2011；黃美美，2006：64-65；王尚志，2003：152-154；陳光偉，2005：147-152；邱駿彥，2009：103-109)。

為了有效地解決家事外勞工作時數及超時工作標準之認定問題，本文建議相關之主管機關，可參卓上述加拿大安大略省 ESA 運用平均數之作法，將此一計算標準引進國內，並用法律條文加以明確化規範。所謂之平均數計算公式（標準），係在某一個時程內，決定家事外勞之工作總時數，是否已達超時工作之門檻。在實際運用方法之層面，事實上，亦不會過於複雜，可謂相當容易與簡便，即將家事外勞所從事之工作，逐項地計算出其起迄時間，逐日加總，即可得出該週工作之總時數。然因家事外勞每週工作之總時數，恐會有變異性與差異性，故可選擇數週為計算之單位，諸如兩週，將兩週總時數加總之後，再除以 2，即可決定每週之工作時數，進而判斷是否已超時工作（其前提係先決定超時工作之門檻係為 40 小時或 44 小時）。當超過一定之時數門檻，諸如 44 個小時，則每超過一個小時，雇主應支付較常規標準至少 1.5 倍薪資 為佳。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

柒、家事外勞逾時工作之工資標準

在決定家事外勞之超時工作門檻部分，加拿大安大略省以每週 44 小時為基準，並非以每日 8 小時為門檻。亦即，當家事外勞每週之工作時數超過 44 小時，即可認定為超時工作。根據 ESA 第 22 條第 1 項之規定，當家事外勞每週工作時數已超過 44 個小時，則超時工資之給付標準，係為平日每小時工資標準至少 1.5 倍以上[10]。

在我國「家事勞工保障法草案」之相關規範中，對於家事外勞超時工作之薪資給付標準，係授權勞資雙方自行議定，亦即，此一部分，適用契約自由之原則。然，因考量勞資雙方地位相當地不平等，故本文認為關於家事外勞逾時工作之薪資給付標準，宜由立法機關加以明文規範為佳。以加拿大安大略省 ESA 為例，此一部分之規範內容，則明文規定於 ESA 第 22 條第 1 項。茲考量為了保障家事外勞之基本權益， 家事外勞逾時工作之工資基準，宜為其平日每小時工資之 1.5 倍以上為佳，亦即，至少為平日每小時工資之 1.5 倍；同時，為了保護家事外勞之權益，宜用法律相當明確化之文字加以規範為佳。

依據我國勞動基準法第 24 條之規定，逾時工資之標準，不同於平日每小時之工資。在逾時工資之基準方面，可分為 3 種不同之情形，而為不同之給付，但均高於平日每小

10 ESA §22（1）。

時之工資。根據勞動基準法第 24 條之規範，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給之：「1.延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；2.再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上；3.依第三十二條第三項規定（因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者），延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」綜上，於我國勞動基準法第 24 條之規範中，相當明確地規範勞工逾時工資之給付標準，介於三分之一至兩倍之間。在上述諸多之超時工資標準中，因考量家事外勞所從事工作性質之特殊性，故加拿大安大略省 ESA 第 22 條第 1 項所採用之 1.5 倍標準，應是合理且可被接受，頗值得台灣加以仿效之。

再者，根據相關之國際法文件，台灣實有必要明確化及具體化地保障家事外勞超時之工資，以避免家事外勞之勞力，被台灣雇主無情地加以剝削。就 1948 年通過之世界人權宣言而論，在該宣言之中，即詳實地規範平等原則(蔡尚宏，2006：14-147)。如根據世界人權宣言第 1 條之規定，「人皆生而自由，在尊嚴及權利上均各平等。」本條之立法，主要目的在闡明人類在人性尊嚴及權利上均各平等。另外，依據上開宣言第 7 條之規範，「人人在法律上悉屬平等，且應一體享受法律之平等保護。人人有權享受平等保護，以防止違反本宣言之任何歧視及煽動此種歧視之任何行為。」本條之重點，在於強調人人應一體享受法律之平等。以台灣家事外勞為例，在超時工資之給付標準方面，並未享有勞基法第 24 條之權利，似乎業已違反世界人權宣言第 1 條及第 7 條之規定，家事外勞未如其他勞動者一般，一體享受法律之平等保護。

此外，依據上開宣言第 23 條第 2 款之規定，「人人不容任何區別，有同工同酬之權利。」就家事外勞之領域而言，本國籍與外國籍之超時工資，在市場之實況上，兩者薪資亦具有差異性，家事外勞之超時工資明顯偏低。是以，上述薪資之差異性，恐亦已違反世界人權宣言第 23 條第 2 款之規範。

再者，根據世界人權宣言第 23 條第 3 款之規定，「人人工作時，有權享受公平優裕之報酬，務使其本人及其家屬之生活，足以維持人類尊嚴，……」就上開規定而言，強調人人工作之報酬，應為公平性及優裕性。以台灣「家事勞工保障法草案」而論，因未明文規範家事外勞超時工資之給付標準，故有可能導致其超時工資之給付基準，等同於平日每小時之工資。對照於適用勞基法第 24 條規定之超時工資給付標準，顯有失公平性，且恐已違反上開宣言第 23 條第 3 款之規範，亦即，與其他非家事外勞超時工資相對照，家事外勞之超時工作，並未享有公平優裕之報酬。此對於家事外勞而論，相當地不公平及不公義。

綜合上述之論述，我國目前在家事外勞超時工資之法律規範方面，恐業已違反世界人權宣言中之第 1 條、第 7 條（享受法律之平等保護原則）、第 23 條第 2 款（同工同酬原則）及第 23 條第 3 款（享受公平優裕之報酬）之相關規定。因聯合國、某些國家之憲法或法律，與相關司法判決等，均會引用世界人權宣言，因此，有論者主張此一宣言中之相關法律原則，業已成為國際習慣法(丘宏達，2006：454-455)。為何世界人權宣言業已成為國際習慣法？主要之理由，因世界人權宣言於 1948 年通過時，其形態乃是以聯合國大會決議之方式通過，而非條約之模式，故無須再經由個別國家的簽署、批准或加入，始能生效。

迄至 2011 年止，業已經過 64 年之演進，世界人權宣言已廣泛被全球接受為國際習慣法，對每一個國家均有法律上之拘束力(陳隆志，2001)。亦由於上開宣言具有國際習

慣法之法律效力，故該宣言所揭示之人性尊嚴及權利平等原則、享受法律之平等保護原則、同工同酬原則與享受公平優裕之報酬等，宜受到台灣之重視、尊重與引用，不宜以台灣並非聯合國之會員國，而拒絕適用世界人權宣言所揭示與明定之上開原則。反之，台灣宜正向地思考，既為地球村之一員，實宜遵守世界人權宣言之相關規定為佳。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

捌、結論與建議

一、結論

經由本文之探討，可得知加拿大安大略省政府（勞工部）相當重視外籍家事勞工之相關權益；在外籍家事勞工之保障法制部分，主要之法律，係為「就業標準法」與 2009 年「外國人就業保護法（家事勞工及其他）」。依據 ESA 第 1 條第 1 項之規範，ESA 所適用之對象，包括外籍家事勞工在內；加拿大安大略省政府此種之作法，能令外籍家事勞工之權益，受到較為充分之保障。上述之保障，包括薪資之支付方式、工作時間、休假、用餐時段及其他等；透由 ESA 之明文規範，可有效解決外籍家事勞工超時、超量與無法休假之問題，而這些之問題，正是台灣最需要積極克服之部分。

台灣之所以會出現上述頗為不人道，及對外籍家事勞工進行勞力剝削之現象，最主要之原因，係台灣現行勞基法之適用對象，並未包括外籍家事勞工，外籍家事勞工被排斥於勞基法之外。是以，加拿大安大略省所訂定 ESA 對於外籍家事勞工保障之法制機制，整體而論，ESA 頗為人性化、法制化、明確化及具有可預見性，相當值得台灣加以學習與效仿。

二、建議

本文綜整上述之討論與分析，對於我國現前之外籍家事勞工相關聘用機制，臚列以下之建議：

（一）台灣勞動基準法之適用對象，宜包括「外籍家事勞工」；

（二）我國對於外籍家事勞工與雇主間之勞資契約，宜進行必要之管控或規制；

（三）在認定外籍家事勞工之工作時間（段）是否逾時部分，可引進加國安大略省平均數之計算公式解決之；

（四）雇主延長外籍家事勞工之工作時間者，逾時工資宜為平日每小時標準之 1.5 倍以上，並運用法律明文規範為佳，以確實地保障外籍家事勞工之權益。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

附件一：加國安大略省「就業標準法」外籍家事勞工薪資之法制保障

一、支付薪資之方式(Payment of wages)

依據 ESA 第 11 條第 1 項之規範，雇主對於受僱人(包括家事外勞)支付薪資之方式，應建立一個固定式循環式之薪資支付週期及支付期日，且應支付員工在上開週期內每日所賺取之所有薪資，而非支付假期薪資；在支付之日期方面，雇主支付之時點，不應在上述應支付期日之後[11]。本項之立法目的，主要在課予雇主應建立一套薪資支付之機制，此項機制包括支付薪資之時程、時日及範疇。

---

11 ESA §11.(1)。

在雇主支付員工薪資之方式部分(Manner of payment)，根據 ESA 第 11 條第 2 項之要求，計有以下數種之支付方式；1.現金支付；2.支票方式(by cheque payable)，受款人僅能為受僱人(only to the employee)；3.依照 ESA 第 11 條第 4 項之規定，雇主如回應員工之要求，須將薪資存入其指定帳戶者，則應將薪資存入受僱人之指定帳戶內[12]。

在涉及雇主支付受僱人現金或支票薪資之地點(Place of payment by cash or cheque)方面，ESA 亦作出明確之規範；根據 ESA 第 11 條第 3 項之規定，假若雇主所支付之薪資，係為現金或支票，在支付地點之選擇上，雇主應在受僱人工作之場域，或是經由受僱人所同意之其他處所，支付上開之現金或支票[13]。

有關於雇主支付受僱人薪資之方式，假若雇主擬利用直接存入金融機構帳戶之方式支付，根據 ESA 第 11 條第 4 項之規定，此種方式是被 ESA 所允許，但須符合以下之構成要件[14]：1.帳號之戶名須為受僱人之姓名；2.除了受僱人本人或其授權之人之外，任何人禁止存取此一帳號；3.在上開雇主擬欲存入薪資之金融機構之地理位置部分，除非獲得受僱人本人之同意，上開金融機構之辦公處所或營業處所，須位於離受僱人日常工作合理之距離以內(within a reasonable distance)。ESA 第 11 條第 4 項為何作如此之規範，主要之目的，係使受僱人如欲利用金融機構進行存款、轉帳及其他功能時，具有方便性、安全性及隱匿性。

當勞資雙方之聘僱關係結束時，有關於雇主支付薪資之期限，依據 ESA 第 11 條第 5 項之規定， 雇主支付受僱人薪資之最後期日，有以下兩種之選項：1.在聘僱關係結束後之 7 日內支付之；2.不得超過往例支付受僱人薪資期日之次日[15]。ESA 作出上述之要求，可確保受僱人於聘僱關係結束後，於短時間之內，能領取其應獲得之薪資，並可防制雇主拖延給付。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

二、雇主支付薪資之說明（書）

為了令受僱人（包括家事外勞）能充分了解其薪資之各項明細與扣除額，ESA 要求雇主須提供支付薪資之書面說明書（a written statement）；根據 ESA 第 12 條第 1 項之規範，在雇主須支付受僱人薪資期日之當日或之前，雇主應向受僱人提供一份支付薪資之書面說明書，在此一說明書之中，須列明以下之事項[16]：1.薪資所包含之期間；2.假如有薪資之比率（例）(the wage rate)，亦宜明列之；3.薪資之總額及如何計算此一總額（how that amount was calculated)；4.從總薪資中所扣除之每一筆數額及其用途之說明；5.住宿費及膳食(伙食)費，而此一費用之性質，根據 ESA 第 23 條第 2 項之規定，則被視為雇主業已支付受僱人薪資之一部分；6.薪資淨值總額（各項費用扣除後之淨值總額）。

上開之薪資說明書，除了書面說明資料外，ESA 亦容許雇主使用電子郵件之方式進行告知。依據 ESA 第 12 條第 3 項之規範；涉及雇主薪資說明書之告知方式部分，假若受僱人能將電子郵件之信息，利用相關設備，列印成為書面資料，則雇主可運用電子郵件

12 ESA §11.(2)。

13 ESA §11.(3)。

14 ESA §11.(4)。

15 ESA §11.(5)。

16 ESA §12.(1)。

之方式，將上開薪資之說明內容，直接傳輸至受僱人電子郵件帳號之內[17]。

三、聘僱關係結束時之雇主支付薪資說明（Statement re wages on termination）

假若勞資雙方聘僱之關係面臨結束，依據 ESA 第 12.1 條之規定，在雇主被 ESA 要求須支付受僱人（包括家事外勞）薪資期日之當日或之前，雇主須向受僱人提供一份書面之說明資料，其內容如下[18]：1.因聘僱關係之結束或解除，而須即將支付給受僱人之薪資總額(the gross amount of wages)；2.休假（假期）薪資之總額；3.上述兩項薪資如何計算；4.除了上述因聘僱關係結束或中止而須支付之薪資或休假薪資之外，其他所有薪資所包含之期間；5.假若有薪資之比率（例）(the wage rate)，應明列之；6.上述第 4 項(不含聘僱結束時之薪資及休假薪資)所有薪資之總額及如何計算此一總額之標準；7.從總薪資中所扣除之每一筆數額及其用途說明；8.住宿費及膳食費(any amount with respect to room or board)，根據 ESA 第 23 條第 2 項之規定，上開費用被視為雇主業已支付受僱人薪資之一部分(that is deemed to have been paid to the employee)；9.薪資淨值總額（各項費用扣除之後之淨值總數額）。

四、薪資之扣除（Deductions）

依據 ESA 第 13 條第 1 項之規定，除非在符合本條規範下之相關條件，否則，雇主不應扣留受僱人(包括家事外勞)之薪資，亦不應從受僱人之薪資中扣除其他費用，此外，ESA 亦要求不應令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主[19]。透由上述之規定，可確保受僱人領取其應得之工作薪資。不過，仍有例外之情況。依據 ESA 第 13 條第 2 項之規範，假若取得安大略省、加拿大聯邦政府之相關法令或法院命令之授權，在此情形之下，雇主有權扣留受僱人之薪資，從薪資中扣除其他必要之費用或令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主[20]。

假若雇主取得受僱人之書面授權書，因是出自受僱人之同意，則依據 ESA 第 13 條第 3 項之規範，雇主有權限扣留受僱人應得之薪資、從薪資中扣除其他必要之費用或令受僱人將其業已領取之薪資，返還給雇主[21]。

在特定之情況下，即使雇主業已取得法令、法院命令或受僱人之書面授權，但仍須支付薪資給受僱人。依據 ESA 第 13 條第 4 項之規範，當安大略省、加拿大聯邦政府之相關法令、法院命令或受僱人之書面授權，明確地要求雇主應將所扣留或扣減後之薪資匯款至第 3 人，但雇主未履行上述之義務時，則雇主並無權限可對受僱人之薪資進行扣留、扣減或令其返還[22]。

基本上，ESA 對於契約自由原則之態度，係予以尊重及有限度地採納之，諸如 ESA 第 13 條第 3 項之規定，假若出於受僱人之書面授權書， 雇主有權限得對於受僱人之薪資進行扣留、扣減或令其返還[23]；但 ESA 第 13 條對於上述之契約自由原則，仍進行若干

---

17 ESA §12.(3)。

18 ESA §12.1。

19 ESA §13.(1)。

20 ESA §13.(2)。

21 ESA §13.(3)。

22 ESA §13.(4)。

23 ESA §13.(3)。

之干預與限制，並非任憑契約自由原則恣意地無限擴張。依據 ESA 第 13 條第 5 項之規定，在符合以下之要件時，ESA 第 13 條第 3 項將無法適用[24]：

1. 受僱人所出具之書面授權書並未指明明確之特定薪資數額，或者，因未提供計算程式，而無法計算出明確之特定數額；

2. 受僱人之薪資因以下之因素，而遭受雇主之扣留(the employee’s wages were withheld)、扣減(deducted)或令其返還：(1) 因受僱人過失之工作(because of faulty work)而導致；(2)因雇主現金短缺、財產遺失或遭竊而導致；但上述現金、財產之短缺、遺失或遭竊，並非受僱人所為，而係受僱人以外之第 3 人所為(a person other than the employee)；(3) 其他任何已規範之條件所導致。

3. 依據本法所作出之命令之規定，要求受僱人應將薪資返還給雇主。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

附件二、加國安大略省「就業標準法」外籍家事勞工工作時間之法制保障

一、工作時數之限制

加拿大安大略省之 ESA，為了保障受僱人(包括家事外勞)之工作時數及其用膳(餐)之權利，特地在 ESA 中加以明文規範。依據 ESA 第 17 條第 1 項之規定，雇主要求受僱人工作之時數，不得超過以下之時數：1. 每日 8 小時；2. 每週 48 小時[25]。每週工作之時數不得超過 48 小時之計算標準，係為 6 日乘以 8 小時，即為 48 小時。

安大略省於施行 ESA 上述之規定後，在實際之執法過程中，遭遇到一些問題；諸如，有些工作之性質，實際上，無法在每日 8 小時之內完成之，它具有超時性(超過 8 小時)及連貫性。為了因應上述之實際需求，有必要作例外之規範，將每日 8 小時之工作時數限制，向上調動。故在 2004 年之修法中，並作出例外之規範。

依據 ESA 第 17 條第 2 項例外原則之規範，假若受僱人(包括家事外勞)與雇主之間雙方達成協議，受僱人可工作超過 8 小時，並達到經雙方協議每日工作時數之上限；同時， 受僱人每日之工作量額度，不應超過經雙方協議後每日工作量之上限[26]。有關於安大略省 ESA 中對於受僱人工作時數之基本原則(每日不得超過 8 小時，每週不得超過 48 小時)及其例外規定，於 2000 年公佈 ESA 時，並未加以規範，於 2004 年修法時，始於 ESA 第 17 條第 1 項及第 2 項作出明確之規定與要求。

在每週工作時數不得超過 48 小時之例外規定方面，亦類似於上述之情形。有些工作之屬性，本身具有超時性，為了因應此類工作之需求，ESA 亦作出例外之規定。依據 ESA 第 17 條第 3 項對每週工作時數之例外原則之規定，當勞動條件符合以下構成要件時，受僱人每周工作時數之限制，得超過 48 小時[27]：

1. 假若受僱人與雇主之間，雙方業已達成協議，則受僱人每週可工作超過 48 小時，並達到經雙方協議每週可工作特定時數之上限；

2. 雇主向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每周工作時數能超過 48 小時限制之申請，且業已得到就業標準處處長之授權同意，此同意書所能適用之受僱人或

24 ESA §13.(5)。

25 ESA §17.(1)。

26 ESA §17.(2)。

27 ESA §17.(3)。

某種類受僱人所包括之人；

3.受僱人每週工作之時數，並未超過以下之標準：

（1）雇主與受僱人雙方達成協議之時數；

（2）就業標準處處長於授權同意書中所載明之時數；

上述之例外規定，可令受僱人每週工作之時數，不受限於 48 小時，切合實際狀況之所需。安大略省為了令受僱人每週工作時數不得超過 48 小時之例外原則（即可超過 48 小時）於適用時，更具有彈性化，作出若干彈性之規定，如此，俾令上開例外原則更加具有彈性化及方便性，並達到保障受僱人人權之目標。依據 ESA 第 17 條第 4 項之規定，假若雇主向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每週工作時數能超越 48 小時限制之申請，正在審核之中，尚未獲得批准，如能符合以下之構成要件，則受僱人每週工作之時數，亦能超過 48 小時[28]：

1.假若雇主與受僱人之間，雙方業已達成協議，則受僱人每週可工作超過 48 小時，並達到經雙方協議可接受之每週工作特定時數之上限；

2.雇主所提出之上述申請案，業已送達就業標準處處長；

3.雇主正向安大略省就業標準處處長提出其所屬之受僱人每週工作時數能超越 48 小時限制之申請案，如未來取得上開處長之授權同意，則此同意書所能適用之受僱人或某種類受僱人所包括之人；

4.雇主所提出之上開申請案，業已送達就業標準處處長，且已超過 30 日；

5.雇主已提出上開申請案，但尚未收到遭就業標準處處長拒絕之通知；

6.為了取得就業標準處處長之授權同意， 雇主最近一次之上開申請案尚未遭到就業標準處處長之拒絕；

7.雇主最近從就業標準處處長所取得之授權同意書，尚未遭到撤銷或廢止；

8.雇主將延長 48 小時工作時數之申請書，至少公布於受僱人工作場域之一處明顯處所，如此，它有可能會吸引受僱人之同意；同時， 受僱人每週工作之時數，不應超過以下之條件：(1）雇主向就業標準處處長所提出申請案中所載明之時數上限；(2）勞資雙方業已達成協議之時數上限；(3）60 小時。

勞資雙方在針對勞方工作時數議題達成正式協議前，ESA 規定雇主應向受僱人提供涉及勞方權利與資方義務之必要文件，以確保受僱人之權益。根據 ESA 第 17 條第 5 項之規定，雇主與受僱人間雙方之協議，如涉及受僱人每天工作時數可超越 8 小時，或每週工作時數能超越 48 小時限制之內容，上述雙方之協議，須符合以下之要件，始具有效力[29]：

1.在勞資雙方達成協議之前，雇主應向受僱人提供一份由就業標準處處長所公佈最新文件之影本，文件之內容，係為 ESA 第 7 章所規定涉及受僱人權益，與雇主之義務，及 ESA 第 8 章所規範涉及受僱人逾時工作之薪資之相關資訊；

2.在勞資雙方所達成之協議文中，須包括受僱人已知悉由雇主所提供上述文件之陳述內容；

在勞資雙方達成協議之前，須向受僱人提供上述之文件，俾利受僱人能充分了解其權益，以及雇主所負擔之義務。

---

28 ESA §17.(4)。

29 ESA §17.(5)。

在涉及協議之廢止部分，ESA 賦予受僱人與雇主分別具有終止協議之權限；根據 ESA 第 17 條第 6 項之規定，勞資雙方之協議，如涉及受僱人每天工作時數可逾 8 小時，或每週工作時數可逾 48 小時限制之內容，當受僱人向雇主提交擬終止上開協議之通知起，逾兩週後，終止協議之效力正式生效[30]。

除了受僱人有權限終止涉及工作時數限制之協議外，雇主亦具有終止上開協議之權限。根據 ESA 第 17 條第 7 項之規定，勞資雙方所達成之上述協議，當雇主向受僱人提交擬終止上開協議之合理通知後，終止協議之效力正式生效[31]。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

二、每週工作逾 48 小時之申請與核可

依據 ESA 第 17.1 條第 1 項之規範，雇主有權向安大略省就業標準處處長提出受僱人（包括家事外勞）每週工作時數得逾 48 小時之申請，在此種申請案件中所指涉之受僱人範圍，可為雇主所聘用之部分或所有之員工[32]。為了方便雇主提出上開之申請及統一申請之格式，就業標準處處長應提供上述申請案所需之格式，俾利雇主提出申請案[33]。

在雇主向就業標準處處長提出受僱人（包括家事外勞）每週工作時數得逾 48 小時申請案之送達部分，依據 ESA 第 17.1 條第 3 項之規範，雇主上開擬申請延長工作時數之案件，其送達之方式，如下所述[34]：

1. 在就業標準處處長辦公室營業之日期及時段，將申請案件送達至就業標準處處長辦公室[35]；

2. 利用郵寄之方式，將申請案件寄送至就業標準處處長辦公室，且此種郵寄之方式能被證明[36]；

3. 利用電子郵件或傳真機傳送之方式，將申請案件寄送至就業標準處處長之辦公室[37]。

雇主上開送達就業標準處處長辦公室之申請案件，依據 ESA 第 17.1 條第 4 項之規範，如符合下列之構成要件，則能視為有效之送達[38]：

1. 在就業標準處處長辦公室營業之日期及時段送達之申請案件，由處長或其代表人提供給雇主之收據或認可文件，顯示出送達之日期；

2. 假若係採用郵寄之方式，則郵寄方式能被證明之日期；

3. 假若係利用電子郵件或傳真機傳輸之方式，則完成上述傳輸之日期，被視為是送達之日。

在就業標準處處長辦公室非營業日期與時段，如雇主擬利用電子郵件或傳真機傳輸之方式，傳送上開之申請案，依據 ESA 第 17.1 條第 5 項之規定，於下列非營業日期與時

---

30 ESA §17.(6)。

31 ESA §17.(7)。

32 ESA §17.1.(1)。

33 ESA §17.1.(2)。

34 ESA §17.1(3)。

35 ESA §17.1 (3)(a)。

36 ESA §17.1 (3)(b)。

37 ESA §17.1.(3)(c)。

38 ESA §17.1.(4)。

段之傳送，有效之送達日期，係為次日，且為就業標準處處長辦公室營業之日[39]：

1.於就業標準處處長辦公室非營業之日期傳送；

2.下午 5 點以後傳送。

由於雇主向就業標準處處長所申請之案件，其內容涉及受僱人每週工作時數得逾 48 小時之限制，影響受僱人之權益， ESA 要求雇主須將上開申請案件內容加以公告，俾利受僱人知曉。依據 ESA 第 17.1 條第 6 項之規定，雇主須將上開申請案之內容加以公布，其公告之方式與期間，如下所述[40]：

1.在雇主提出申請案之當日，須將申請案件之內容加以影印，並公告於受到此申請案影響之受僱人工作場域之明顯處所，俾利於適用上述申請案件之受僱人或某類員工，有機會注意此一公告之內容；

2.上述公告之內容，其張貼之時程，須持續至雇主申請案業已被核准，或收到被駁回之通知書為止。

在就業標準處處長之權限方面，根據 ESA 第 17.1 條第 7 項之規定，當就業標準處處長收到雇主上開之申請案後，如其認為延長受僱人每週工作時數得逾 48 小時之限制，是適切可行（be appropriate），ESA 賦予就業標準處處長有權限核准此一申請案件（The Director may issue an approval to the employer）[41]。在上開申請案之審批核准標準方面，最主要之判斷基準，係為從就業標準處處長之觀點而論，如處長認為核准雇主之申請案是「適當的」（妥適的），即可作出核可之行政處分。上述 ESA 第 17.1 條第 7 項所明定之審批標準，可稱為「適切性」（適當性）原則。

在上述 ESA 第 17.1 條第 7 項中所載明之「適切性」（適當性）原則之標準，因該標準係屬於一種不確定之法律概念，為了使就業標準處處長在實際運用時，能有更加精緻化之參考指標，ESA 訂出 3 個可加以考量之因素。依據 ESA 第 17.1 條第 8 項之規範，當就業標準處處長於審核雇主所提出之上開申請案是否符合「適切性」（適當性）標準之際，處長可考量所有涉及「適切性」（適當性）原則之任何相關因素，同時，處長亦無須受限於如現在採用某一因素，該因素未來之普遍適用問題；亦即，某一個申請案所適用之因素，並不保證該因素未來具有普遍化之適用；亦即，就業標準處處長考量之因素，該因素本身無須具備未來之普遍適用性[42]。就業標準處處長可考量之任何相關因素，如下所述[43]：

1.提出申請案件之雇主，現在或過去曾觸犯本法或其施行細則之任何違法情形；

2.受僱人身體健康與工作安全之情形；

3.任何被指定之因素；

如雇主上開申請案件蒙就業標準處處長核准（可），有關於核可處分書適用之對象，依據 ESA 第 17.1 條第 9 項之規範，凡於處長所核准（可）行政處分書中所載之受僱人，即為行政處分書所能適用之對象；如上開行政處分書所載明之對象，係為某種類之受僱人，則行政處分書可適用之範圍，係為上述某種類受僱人之所有成員；在上述行政處分

39 ESA §17.1.(5)。

40 ESA §17.1.(6)。

41 ESA §17.1(7)。

42 就業標準處處長具有相當廣泛之裁量權。

43 ESA §17.1(8)。

書被處長核准（可）時，不論其成員是否已被雇主聘用，均可適用之[44]。

當雇主收到就業標準處處長所核准（可）行政處分書之後，ESA 課予雇主法律上之義務，應將受僱人每週工作時數可逾 48 小時之行政處分書加以公告，俾利受僱人知曉。依據 ESA 第 17.1 條第 11 項之規範，當雇主收到上述行政處分書之後，應就以下事項進行處理[45]：

1. 在原先張貼申請書影本之工作場域，將上開申請書影本撤下（取下）；

2. 在受僱人工作場域中之明顯處所，公告前述之行政處分書或其影本，俾利受僱人能加以留意。

在行政處分書公告之期間方面，依據 ESA 第 17.1 條第 12 項之要求，行政處分書公告於受僱人工作處所中之期間，須持續至上開行政處分書效期終止之日，或被廢止之日為止[46]。

有關於就業標準處處長針對於雇主所核可行政處分書之效期方面，亦有時效之限制，俾利保障受僱人之權益。依據 ESA 第 17.1 條第 13 項之限制，上述行政處分書之有效期間，從核可之日起，不得逾越 3 年[47]。亦即，受僱人每週工作時數得逾 48 小時之行政處分書之最大效期，係為 3 年；超過 3 年之期限，該行政處分書即失其效力。

假若安大略省就業標準處處長所核可超時工作行政處分書之內涵，係為受僱人每週工作時數得逾 60 小時，則前述行政處分書時效之限制，將會更短，俾利能更加周延地保障受僱人之權益。依據 ESA 第 17.1 條第 14 項之規範，就上述受僱人每週工作時數得逾 60 小時之行政處分書而論，就業標準處處長於核發此類處分書時，須載明效期終止之日，從核可之日起算，不得逾越 1 年[48]。亦即，受僱人每週工作時數得逾 60 小時之行政處分書之最大效期，係為 1 年；假若超過 1 年之效期，該行政處分書即失其效力，雇主未具有要求受僱人每週工作時數得逾 60 小時之任何權限。

針對就業標準處處長之相關權限而言，ESA 賦予處長擁有核發、附條件核發、廢止及拒絕核發（准）行政處分之權限。依據 ESA 第 17.1 條第 15 項之規範，就業標準處處長核發（准）上開行政處分書時，可以附款之方式加以核發（准）（impose conditions on an approval）[49]。以上所述，係為處長所擁有之附條件核准權限。再者，在廢止前述行政處分部分，依據 ESA 第 17.1 條第 16 項之規範，假若就業標準處處長根據相關之情況加以判斷，認為所考量之情境因素是屬於合理的（considers reasonable in the

---

44 ESA §17.1(9)。

45 ESA §17.1(11)。

46 ESA §17.1(12)。

47 ESA §17.1(13)。

48 ESA §17.1(14)。

49 ESA §17.1(15)。此類似於我國行政程序法第 93 條之規定，「行政機關作成行政處分有裁量權時，得為附款。無裁量權者，以法律有明文規定或為確保行政處分法定要件之履行而以該要件為附款內容者為限，始得為之。前項所稱之附款如下：
一、期限。
二、條件。
三、負擔。
四、保留行政處分之廢止權。
五、保留負擔之事後附加或變更。」

circumstances)，則可廢止先前所核可之行政處分[50]。以上，係為就業標準處處長之廢止權限。而行使廢止權限之行政裁量之標準，則為「合理性」(reasonable) 原則。

在 ESA 第 17.1 條第 16 項中所揭示之「合理性」原則，因該原則之標準係屬於一種不確定之法律概念，為了使就業標準處處長於實際運用法條之際，能有更加細緻化之參考依據，ESA 訂出若干個可加以考量之相關因素。依據 ESA 第 17.1 條第 17 項之規範，就業標準處處長於決定是否行使附條件核准或廢止前述行政處分時，所能考量之相關因素，包括處長認為所有可能之因素，以及以下之情形[51]：

1. 向處長提出申請案件之雇主，現在或過去曾觸犯本法或其施行細則之任何違法情形；

2. 受僱人身體健康與工作安全之情形；

3. 任何被指定可加以考量之因素。

在雇主之再次申請權限方面，ESA 賦予雇主頗多之權益，依據 ESA 第 17.1 條第 18 項之規定，假若雇主有關受僱人每週工作時數得逾 48 小時之先前申請案業已到期、被處長廢止或駁回，為了得到進一步之確認，ESA 第 17.1 條之相關規定，均無法阻卻(排斥)雇主擁有再次提出上述申請案之權益[52]。

在就業標準處處長駁回雇主申請案之權限部分，依據 ESA 第 17.1 條第 19 項之規定，假若處長認為核可雇主之申請案係屬於「不適切」，則處長應將拒絕核可通知書達達給雇主，告知其申請案件業已被駁回[53]。依據上述之相關規定，處長在行使駁回之權限時，其所根據之標準，係為「不適切」原則。當雇主收到處長不予同意之行政處分書後，ESA 課予雇主有張貼與公告之義務，依據 ESA 第 17.1 條第 20 項之規定，當雇主收到上開被處長駁回之行政處分書後，應進行以下之處置[54]：

1. 在原先張貼與公告於受僱人工作場域中之明顯處所之申請書影本撤下(取下)；2. 雇主須將行政處分書或其影本張貼或公告於受僱人工作場域中之明顯處所，持續公告 60 日，俾利上開行政處分書所適用之受僱人或某類之受僱人，能留意前述行政處分書之內容。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

三、受僱人最有利原則之禁止適用

在受僱人最有利原則部分，主要之規範條款，乃為 ESA 第 5 條第 2 項，根據該項之規範，當雇主與受僱人(包括家事外勞)雙方所簽署之合同(契約)或 ESA 以外之法律，其所規範之事項，與 ESA 所規範之事項相同，但雙方合同(契約)或 ESA 以外之法律，能提供給受僱人更大之利益之際，則優先適用上述雙方達成共識之合同(契約)或 ESA 以外之法律。同時，不再適用 ESA 之規定。上述之部分，本文稱之為「受僱人最有利原則」。規據 ESA 第 5 條第 2 項之規定，所謂之「受僱人最有利原則」，乃指勞資雙方之契約效力，針對於受僱人最大之利益方面，係優於 ESA 之效力，亦即，優先適用雙方契約之規範。

---

50 ESA §17.1(16)。

51 ESA §17.1(17)。

52 ESA §17.1(18)。

53 ESA §17.1(19)。

54 ESA §17.1(20)。

儘管 ESA 明文揭示上開「受僱人最有利原則」，依據 ESA 第 17.2 條之規範，除非勞動條件符合 ESA 第 17 條第 3 項或第 4 項之要件，諸如：勞資雙方已達成協議，或雇主已向就業標準處處長提出受僱人每週工作時數得逾 48 小時之申請案等，否則，雇主仍不得要求或同意受僱人每週工作時數超過 48 小時之限制。

根據上述 ESA 第 17 條第 2 項之規範，有關於 ESA 第 5 條第 2 項與 ESA 第 17 條第 3 項或第 4 項效力之比較方面，ESA 第 17 條第 3 項或第 4 項之效力，仍優於 ESA 第 5 條第 2 項之效力。此亦顯示出勞資雙方所擬欲訂立契約之內容，當勞資雙方無法達成協議（有相互衝突）時，仍受到安大略省就業標準處處長之規制；亦即，加國安大略省政府對於勞資雙方之契約自由原則，仍進行必要之管制。換言之，契約自由原則仍受到政府必要之規制，俾利保障受僱人（含外國籍家事勞工）之工作、健康與安全權益。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

四、受僱人（包括家事外勞）工作以外之自由（休息）時段（Hours free from work）

為了令受僱人得到充分之休息及擁有個人之自由時段，ESA 對於此一部分，亦作出相當明確之規範，以利勞資雙方共同遵守。根據 ESA 第 18 條第 1 項之規範，在每一個受僱人之工作日，雇主應給予受僱人至少連續 11 個小時之自由時段[55]。上述 11 個小時之自由時段，亦有例外之情形。依據 ESA 第 18 條第 2 項之規範，假若受僱人係處於備勤待命，並已完成備勤待命（on call and called in during a period），且於上述之時程（段）中，受僱人並非執行雇主之工作（would not otherwise be expected to perform work for his or her employer），於此種情形之下，則無須適用 ESA 第 18 條第 1 項之規範[56]。亦即，雇主無須給予受僱人至少連續 11 個小時之自由時段。最主要之原因，係受僱人於備勤待命中之時段，並非執行雇主之工作，身心並未因工作之故，而導致疲憊，故無須至少連續 11 個小時之自由時段，以利受僱人休養生息，補充體力。基本上，ESA 第 18 條第 1 項仍屬於原則性之規定，ESA 第 18 條第 2 項則屬於例外之情形。

假若受僱人之工作型態，係屬於輪班之模式，則其所擁有之自由時段，有別於 ESA 第 18 條第 1 項（應有至少連續 11 個小時之自由時段）之型態。依據 ESA 第 18 條第 3 項之規範，如受僱人所執行之工作，係屬於輪班制，則在每班交替之中間，雇主應給受僱人至少 8 個小時之自由時段。但，如受僱人所執行工作之班次，係屬於連續型班次，且尚未超過 13 個小時，或勞資雙方業已達成協議，則雇主無須給予受僱人至少 8 個小時之自由時段[57]。

在受僱人每週或每雙週所需之自由時段方面，根據 ESA 第 18 條第 4 項之規範，雇主每週或每雙週應給予受僱人自由時段之情形，如下所述[58]：

1. 在每一個工作週次，至少有連續 24 個小時之自由時段；
2. 在每連續 2 個工作週次，應給予受僱人至少連續 48 個小時之自由時段。

ESA 第 18 條第 4 項之立法精神，主要係考量受僱人於連續 6 天或 13 天之後，身心之壓力與疲憊，業已達到一個程度，需要連續至少有 24 個或 48 個小時之休息，俾利受僱人能利用此一自由時段，釋放身心之壓力與疲憊，避免產生過勞死之現象。

---

55 ESA §18(1)。

56 ESA §18(2)。

57 ESA §18(3)。

58 ESA §18(4)。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

五、工作時數與自由時段之例外情形

為了因應不可預見或緊急發生之突發性或臨時性之事件或情境，有必要對於受僱人（包括家事外勞）之工作時數與自由時段作出更加彈性之規範，以利勞資雙方能共同因應上述之緊急性或突發性之情境。基於上述之考量，根據 ESA 第 19 條之規範，為了避免對於雇主日常性之工作場域、設備、機具與運作造成嚴重性之干擾（妨害），於必要時，雇主得要求受僱人之工作時數，逾越 ESA 第 17 條所規範之時數限制；或於 ESA 第 18 條所規範之自由時段中，雇主得要求受僱人持續執行其工作。而上述工作時數與自由時段之例外情形，須符合以下之要件[59]：

1. 為了因應突發之緊急事件；

2. 假如發生事先無法預知之事態，為了確保社會大眾所需之基本服務能持續地被提供與運轉，無須考量由誰提供上述之服務，受僱人應持續地執行其工作；

3. 假如發生事先無法預知之事態，為了確保雇主之工作能持續性或季節性地進展，而不被妨礙（干擾）；

4. 因雇主所屬之廠房或設備損壞，須進行立即性之修復。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

六、受僱人用餐（膳）時間與例外情事

為了確保受僱人（包括家事外勞）用餐（膳）權益，ESA 亦對於用餐（膳）時段詳加規定，防範受僱人遭到勞力剝削。根據 ESA 第 20 條第 1 項之規範，雇主於受僱人工作之中場時段，應提供一次至少 30 分鐘之用餐（膳）時間，俾利受僱人之工作時段，未超過連續 5 小時之時程[60]。於例外時，依據 ESA 第 20 條第 2 項之規定，假若勞資雙方業已達成一項協議，該協議不論是否屬於書面，於每次連續 5 個小時時程之中場時段，受僱人可被提供兩個用餐（膳）時段，總計至少 30 分鐘以上[61]。有關於受僱人於用餐（膳）時段休息用膳之薪資問題，根據 ESA 第 21 條之規範，受僱人於用餐（膳）時段，因未執行雇主之工作，故雇主並未被要求須向受僱人支付用餐（膳）時段之工作薪資；但，如勞資雙方於契約上明定雇主須支付受僱人工作薪資，則屬於例外情形[62]。

七、逾時工作之門檻標準（Overtime threshold）與薪資

為了保障受僱人（包括家事外勞）之權益，於每週工作超過一定時數之限制後，其工作薪資將會提升，作為逾時工作之薪資。ESA 透由提升逾時工作薪資之作法，可達到兩個目的，第一個目的，進一步保障受僱人之權益；第二個目的，可抑制雇主要求受僱人逾時工作之動機，因逾時工作之薪資較高，故可有效地削弱雇主要求受僱人逾時工作之動力。依據 ESA 第 22 條第 1 項之規定，當受僱人每週工作時數業已超過 44 個小時（in excess of 44 hours），則逾時工作每小時之薪資，雇主應支付受僱人較每小時常規薪資至少高 1.5 倍之報酬（at least one and one-half times his or her regular rate for each hour of work）。每週逾時工作之標準，係為 44 個小時，但如有其他之規定，則適

59 ESA §19。

60 ESA §20(1)。

61 ESA §20(2)。

62 ESA §21。

用其他之規定[63]。

假若受僱人之工作屬性，係為不連續性，或較為零散，則無法計算出每週 44 個小時之逾時工作標準。關於此一問題，ESA 則導入平均數（Averaging）之計算公式，亦即，利用平均數求出受僱人之工作時段，以便決定是否每週超過 44 個小時？依據 ESA 第 22 條第 2 項有關於工作時段平均數之規範，假若受僱人之工作性質，屬於零散性(separate)、未具重疊性（non-overlapping）及連續性，則可將連續兩週或兩週以上之上述工作時程（段），加以平均化，主要之目的，用於決定受僱人之權益，諸如決定是否每週逾時工作；將上開零散工作時程（段）總計後，再加以平均化之作法，尚須符合以下之構成要件[64]：

1. 雇主與受僱人業已達成協議（made an agreement），雙方願就所指定之工作時程（段）加以平均化（his or her hours of work may be averaged）；

2. 雇主向就業標準處處長提出申請案，擬就受僱人之零散式工作時程（段）加以平均化，且已獲得上開處長業已核准之行政處分書；

3. 平均化之工作時程（段），尚未超過以下之情形：

（1）勞資雙方業已達成協議中所載明之工作週數（次）；

（2）就業標準處處長所核准行政處分書中所載明之工作週數（次）。

假若雇主依據 ESA 第 22 條第 2 項有關於工作時段平均數之規範，業已向就業標準處處長提出申請案，但，尚未獲得上開處長所核准之行政處分書，此時，仍可以就受僱人之零散式工作時數（段）加以平均化；根據 ESA 第 22 條第 2.1 項之規定，假若雇主擬就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化之最主要目的，係要決定賦予受僱人之權益，諸如決定逾時工作之薪資；此時，如尚未取得上開處長所核准之行政處分書，雇主仍可以就受僱人之零散式工作時數（段）加以平均化，但須符合以下之構成要件[65]：

1. 雇主與受僱人依據 ESA 第 22 條第 2 項第（a）款之規定，業已達成一項協議，雙方願就所指定之工作時數（段）加以平均化，俾利決定受僱人之平均工作時數，是否已達逾時工作之標準；

2. 雇主業已依照 ESA 第 22.1 條之規定，向就業標準處處長提出上開申請案，擬就受僱人之零散式工作時數（段）加以平均化；

3. 雇主向就業標準處處長所提出且欲擬取得其同意之上開申請案之適用對象，包含受僱人或某類之受僱人；而此某類之受僱人中，並包括擬就受僱人之零散式工作時數(段)加以平均化之人；

4. 雇主向就業標準處處長提出上開申請案之日數，業已超過 30 日之時程；

5. 雇主尚未收到就業標準處處長針對其上開申請案所作出之駁回通知書；

6. 雇主依照 ESA 第 22.1 條之規定，向就業標準處處長提出且欲擬取得其同意之最新一次之上開申請案，尚未被處長駁回；

7. 雇主依照 ESA 第 22.1 條之規定，向就業標準處處長提出且業已取得其同意之最新一次之上開申請案，尚未被處長廢止；

8. 雇主向就業標準處處長提出且欲擬取得其同意之上開申請案尚未正式審批之期間，雇主擬就受僱人屬於零散性、未具重疊性及連續性工作時數（段）加以平均化之時程，

63 ESA §22 (1)。

64 ESA §22 (2)。

65 ESA §22 (2.1)。

並未超過連續兩週。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回目次〉〉

參考文獻

。中文參考文獻。英文參考文獻。網路參考文獻

中文參考文獻：

◎Antonio, Tujan. Jr.著，黃國治譯(2008)，勞工遷移、彈性化與全球化，收錄於夏曉鵑、陳信行、黃德北編(2008)，跨界流離－全球化下的移民與移工上冊，臺北：臺灣社會研究雜誌。
◎Babbie, Earl 著，劉鶴群等人譯(2010)，社會科學研究方法，雙葉書廊：台北市。
◎Donnelly, Jack 原著，江素慧譯(2007)，普世人權：理論與實踐，台北市：巨流，頁 7-10。
◎Forsythe, David P.著（2002)，高德源譯，人權與國際關係，台北：弘智文化。
◎Kumar, Ranjit 著，潘中道.等人譯(2000)，研究方法：步驟化學習指南，學富文化：台北市。
◎Stalker, Peter.著（2002)，蔡繼光譯，國際遷徙與移民：解讀離國出走，台北：書林出版。
◎刁仁國（2000)，論外國人入出國的權利，中央警察大學學報，第 37 期。
◎刁仁國(2000)，證照查驗工作之探討，收錄於蔡庭榕編，警察百科全書（九）外事與國境警察，臺北：正中書局。
◎刁仁國(2001)，外國人入出境管理法論，桃園：中央警察大學，頁 1-23。
◎刁仁國(2006)，論外國人個人資料之保護—以按捺指紋及入出境管理資料庫之利用為中心，國境執法與移民政策學術研討會，頁 185-207。
◎刁仁國(2007)，入出境資料庫建置與利用法律問題之研究，中央警察大學國境警察學報 7，頁 1-18。
◎刁仁國(2007)，英國反恐法制初探，國土安全與移民、海巡執法學術研討會，頁 85-96。
◎刁仁國(2007)，淺論美國與歐盟乘客姓名記錄（PNR）協議對我國國境執法的啟示，第一屆國境安全與人口移動 學術研討會，頁 75~88。
◎刁仁國(2008)，九一一事件後美國移民政策初探，中央警察大學國境警察，學報第十期，頁 103-132。
◎刁仁國(2008)，九一一事件後美國移民政策析論，第二屆國土安全學術研討會，頁 56~71。
◎刁仁國（2008)，非法移民與人口販運問題析論，第二屆國境安全與人口移動學術研討會。
◎刁仁國（2009)，人口販運被害人保護法制之研究—以歐洲委員會採取行動打擊人口販運公約為中心，2009 年防制人口販運國際研討會論文集，中央警察大學國境系。
◎刁仁國(2010)，人口販運被害人保護法制之研究—以歐洲理事會採取行動打擊人口販運公約為中心，中央警察大學國境警察學報第十三期，第 38-45 頁。
◎刁仁國（2010)，淺論生物辨識技術在機場安全維護之運用與對隱私權之影響，發表於中央警察大學國境警察學系與移民研究中心共同舉辦之國境管理與移民事務學術研討會。
◎刁建生（2007)，全球治理下打擊人口犯運犯罪之策略-我國打擊人口犯運犯罪之個案研究，台灣大學政治系政府與公共事務碩士論文。
◎于宗先、王金利（2009)，台灣人口變動與經濟發展，台北：聯經。
◎于長豪(2007)，開放大陸人民來台政策衍生之犯罪問題研究，國立政治大學國家安全與大陸研究所碩士論文。
◎中央警察大學國土安全研究中心（2008)，國土安全研發計畫。
◎中央警察大學國土安全研究中心（2008)，國土安全科技研發中程計畫。
◎中國勞工編輯部(1992)，首宗非法大陸勞工職業災害案例——雖為非法，只要有受僱用事實，仍可獲勞基法保障，中國勞工，第 907 期。
◎內政部（2004)，現階段移民政策綱領草案。
◎內政部人口政策委員會（2010)，人口政策資料彙集，內政部 99 年年刊，內政部。

◎內政部入出國及移民署（2007)。跨國人口販運之態樣、原因及防治策略之研究。
◎內政部入出國及移民署(2009)，移民行政白皮書，台北市：移民署。
◎內政部入出國及移民署（2010)，2010 年防制人口販運成效報告。
◎內政部入出國及移民署編（2010)，內政部入出國及移民署 98 年年報，內政部入出國及移民署。
◎內政部警政署委託研究報告（2005)，防制大陸地區人民非法移民之研究--從國家安全利益觀點之分析與對策，台北：內政部警政署。
◎手塚和彰原著(1991)，國際關係研究中心編譯，外籍勞工問題之探討，臺北：行政院勞工委員會。
◎王仁弘(2003)，我國外國人收容政策執行之研究，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士論文。
◎王兆鵬(2000). 搜索扣押與刑事被告的憲法權利，國立臺灣大學法學叢書（124)，臺北：國立台灣大學。
◎王如哲(2002)，知識經濟與教育。臺北市：五南。
◎王孟平、張世強（2006)，亞太技術勞工的國際移動與政策議題：人才流失或人才交換，收於國境學報第五期，桃園縣：中央警察大學。
◎王孟平、張世強（2010)，涉外執法中的政治考量與人權爭議：美國亞利桑納州移民法爭議的借鏡與省思，收錄於中央警察大學外事警察研究所舉辦之 2010 年涉外執法政策與實務學術研討會論文集，頁 18-37。
◎王尚志(2003)，我國外籍勞工許可及管理法制與實踐之研究，國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，頁 152-154。
◎王書錚（2004)，全球非法移民現況及發展之研究，收錄於非傳統性安全威脅研究報告，第 3 輯，頁 217-240。
◎王清峰(2007)，人口販運法律及政策初探，婦研縱橫，第 84 期。
◎王清峰(2007)，人口販運議題之法律及政策初探，2007 年天主教善牧基金會人口販運防治座談會會議資料。
◎王惠玲(1991)，德奧外籍勞工問題探討，中國文化大學勞工研究所與國際勞工研究資料中心共同舉辦之經社變遷與勞工問題學術研討會論文。
◎王惠玲(1993)，德奧外籍勞工問題探討，國立政治大學勞動學報，第 1～17 頁。
◎王智盛（2008)，兩岸條例的國家安全解析—以臺灣地區人民進入大陸地區為例，臺灣大學國家發展研究所博士論文。
◎王智盛(2010)，後 ECFA 時期大陸在台人士之安全管理，台北：亞太和平研究基金會後 ECFA 時期大陸在台人士之安全管理座談會。
◎王智盛(2010)，陸客來台自由行對我政府之挑戰，台北：亞太和平研究基金會陸客來台自由行對我政府之挑戰座談會。
◎王琪琨等（1996)，防制大陸地區人民非法入境，台北：行政院大陸委員會。
◎王寬弘(2003)，國境查緝走私處罰之研究，2003 年國境安全與刑事政策學術研討會。
◎王寬弘（2007)，我國人口販運概念發展之探討，第一屆國境安全與人口移動學術研討會。
◎王寬弘(2009) ，我國防制人口販運問題之因應作為，中央警察大學國境學報，第 11 期。
◎王寬弘（2010)，我國警察機關防制人口販運執行作為之實證調查研究，發表於中央警察大學國境警察學系與移民研究中心共同舉辦之國境管理與移民事務學術研討會。
◎王寬弘、柯雨瑞(1997)，國境警察、外事警察與入出國及移民署危害防止任務分配之研究，發表於中央警察大學國境警察學術研討會。
◎王寬弘、柯雨瑞(1998)，美國 1996 年移民及國籍法收容、遣返及司法審查制度之介紹 ，發表於中央警察大學國境警察學術研討會。
◎王寬弘、柯雨瑞(1999)，國境警察、外事警察及入出國及移民署危害防止任務分配之比較分析，警學叢刊 29 卷 4 期。

◎王寬弘、柯雨瑞(2000)，美國 1996 年移民及國籍法收容、遣返及司法審查制度之介紹，警學叢刊 30 卷 5 期。
◎王寬弘、柯雨瑞、簡建章、許義寶(1999)，大陸地區人民收容及遣返問題之研究 ，警學叢刊第 30 卷 2 期。
◎王曉明(2006)，安全管理理論架構之探討，發表於風險管理與安全管理學術研討會，桃園：中央警察大學、政治大學公共行政學系合辦，頁 16。
◎王澤鑑(2004)，民法總則，臺北：三民書局。
◎王燦槐(2009)，從我國外籍勞工之逃逸因素看人口販運之預防，2009 年防制人口販運國際及兩岸學術研討會，台北：福華國際文教會館。
◎王鴻英（2007)，人口販運的真相，刑事雙月刊，第 21 期。
◎王鴻英、白智芳(2008)，異鄉血淚、溫暖何處尋？－談人口販運被害人保護，律師雜誌，第 349 期。
◎王鐵崖等編著(1992)，國際法，台北：五南出版社。
◎丘宏達(1997)，現代國際法基本文件，三民書局。
◎丘宏達(2002)，現代國際法，台北：三民書局。
◎丘宏達（2006)。現代國際法（修訂 2 版)。台北：三民書局，頁 454-455。
◎古允文、丁華、林盈君、張玉芬（2010)，風險基礎的社會政策：永續社會發展之路，收錄於古允文等著(2010)，透視台灣軟實力，台北：財團法人厚生基金會，頁 128-207。
◎田宏杰（2003)，妨害國邊境管理罪，新刑法法典分則實用叢書，北京：中國人民公安大學版社，第一版。
◎成之約(1992)，十四項重要工程得標業者聘僱海外補充勞工措施之追蹤調查評估，就業與訓練，第 10 卷第 5 期，第 6～9 頁。
◎成之約(1993)，美國移入勞動人口問題及相關政策之探討，勞動學報第 3 期，第 69～84 頁。
◎朱芳瑤（2011)。移工團體，周日千人遊行，中國時報，100 年 12 月 8 日。
◎朱金池(2007)，警察績效管理，桃園縣：中央警察大學。
◎朱金池等著(2009)，行政學析論，台北市：五南圖書出版股份有限公司。
◎朱愛群(1994)，論德國外籍勞工管理及其法令之探討，中央警察大學外事警察學術研討會外籍勞工管理論文集。
◎朱愛群(2002)，危機管理，台北：五南書局。
◎朱愛群(2007)，政府危機管理，台北：空大。
◎朱蓓蕾(2003)，兩岸交流衍生的治安問題：非傳統安全威脅之概念分析，中國大陸研究，第 46 卷第 5 期。
◎朱蓓蕾(2004)，兩岸毒品走私問題：非傳統性安全之分析 ，兩岸關係與國家安全學術研討會論文集。
◎朱蓓蕾(2005)，外籍勞工與配偶管理問題之探討，財團法人國家政策研究基金會國政研究報告，內政（研）094-003 號。
◎朱蓓蕾（2005)，兩岸交流的非傳統安全，台北：遠景基金會。
◎朱劍明(2003)，九一一事件對美國之衝擊及其強化國土安全之研究，中央警察大學公共安全研究所碩士論文。
◎朱誼臻（2010)，呼喚傳統媒合精神?－營利禁止與跨國婚姻仲介業之運作，國立暨南國際大學碩士論文。
◎江妮諺(2010)，人口販運服務工作者文化能力探索—多元文化觀點，實踐大學社會工作學系研究所碩士論文。
◎牟永平(1994)，論法國之外籍勞工管理，外事警察學術研討會外籍勞工管理論文集，中央警察大學。
◎行政院大陸委員會（1997)，防制大陸地區人民非法入境，台北：陸委會編印。
◎行政院勞工委員(1995)，中華民國八十三年臺灣地區外籍勞工(幫傭)管理及運用調查報告，

頁 1 至 21。
◎行政院勞工委員會(1995)，中華民國八十四年臺灣地區外籍勞工管理及運用調查報告。
◎行政院勞工委員會職業訓練局編印(1990)，十四項重要建設工程人力需求因應措施方案彙編資料。
◎行政院勞工委員會職業訓練局編譯(1989)，日本外籍勞工問題的處理方向，頁 12 至 16。
◎行政院勞工委員會職業訓練局編譯(1992)，外籍勞工問題之動向與觀點——日本關於外工於勞動層面所成影響之研討會報告書，頁 130 至 133。
◎何志鵬(2008)，人權全權化基本理論研究，初版，吉林：科學出版社，頁 62-257。
◎余國成(2007)，人口販運被害人保護之研究，桃園，中央警察大學外事警察研究所(國境組) 碩士論文。
◎余國寧（2007)。從國際法觀點析論我國外籍勞工之法制。國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，頁 24-90。
◎吳秀照（2006)。層層控制下不自由的勞動者：外籍家戶勞動者勞動條件、勞雇關係及管理政策析論，社會政策與社會工作學刊，第 10 卷第 2 期，頁 1-48。
◎吳俊明(1989)，各國對外籍勞工之管理簡介，勞工行政，第 18 期，頁 28 至 30。
◎吳俊明(1992)，就業服務法立法經過及主要內容，就業與訓練，第 10 卷第 4 期。
◎吳景芳(1998)，兩岸共同打擊犯罪應有之作法—為兩岸之間的區際刑事司法互助催生，中興法學，第 44 期。
◎吳朝彥（2000)，臺灣地區與大陸地區旅行業管理制度之比較，中國文化大學中國大陸研究所碩士論文。
◎吳進發(2006)，刑法、刑訴法應試精要，臺北：作者自印。
◎吳傳安(1999)，台灣省漁港走私與非法移民問題之研究，中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
◎吳嘉生(2000)，國際法學原理—本質與功能之研究，臺北：五南圖書出版公司，頁 314。
◎吳嘉生(2008)，當代國際法(上)，初版，臺北市：五南公司。
◎吳學燕(2004)，國內外移民政策與輔導之探討，國境警察學報，第 3 期。
◎吳學燕(2004)，移民政策與法規，臺北：文笙書局。
◎吳學燕(2009)，入出國及移民法逐條釋義，臺北：文笙書局。
◎吳錦棋、曾秀雲、嚴愛群(2008)，“沒有他們行嗎？”：從東南亞跨國婚姻困境談婚姻當事者與媒合業者的權力—依賴關係，中央警察大學國境警察學報，第 10 期。
◎吳耀宗(2003)，使公務員登載不實罪，月旦法學，97 期。
◎呂岳城(2000)，大陸地區人民海上非法移民偵查活動之研究，中央警察大學水上警察研究所碩士論文。
◎呂炳寬、項程華、楊智傑(2007)，中華民國憲法精義，2 版，臺北市：五南公司。
◎呂鴻進(2007)，我國外勞管理與強迫勞動之研究。桃園，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎宋世傑(2010)，臺灣與新加坡移民政策制定因素之比較研究，國立暨南國際大學東南亞研究所碩士論文。
◎宋學文(2009)，全球化下的國際關係理論、政策與治理，台北：巨流圖書。
◎巫立淳(2006)，人口販運被害人處理流程之建構：以外國籍性剝削女性受害者為例，桃園，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎李小麗(2009)，歐盟移民難民庇護政策評述，李慎明、王逸舟(編)，全球政治與安全報告(2009)，北京：社會科學文獻。
◎李佩芳（2005)，兩岸非法入出境刑事處罰之研究，國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文。
◎李其榮(2007)，國際移民對輸出國與輸入國的雙重影響，社會科學，第 9 期。
◎李宗勳、吳斯茜（2010)。新制警察人員評量方法之研究。人事行政，173，20-25。

◎李明峻（2006），針對特定對象的人權條約，新世紀智庫論壇，第 34 期，2006 年 6 月。
◎李明峻（2007），移民人權導讀－外國人的人權，人權思潮導論，台北：秀威資訊科技。
◎李冠弘（2005），移民對我國家安全之研究-以大陸地區合法入境人民為例，中央警察大學公共安全研究所碩士論文。
◎李建良(1999)，憲法理論與實踐(二)，學林文化事業有限公司。
◎李建良(2000)，自由、人權與市民社會，收於李建良著，憲法理論與實踐（二），學林文化。
◎李政展(2009)，全球化人口移動之國境管理安全之研究，中山大學中國與亞太區域研究所在職專班碩士論文。
◎李強（2003），影響中國城鄉流動人口的推力與拉力因素分析，中國社會科學總第 139 期。
◎李惠宗(2000)，行政法要義，臺北：五南出版社。
◎李惠宗(2006)，中華民國憲法概要---憲法生活的新思維，5 版，臺北市：元照公司，頁 1-385。
◎李貴雪（2007），歐盟人口販運問題與對策，第一屆國境安全與人口移動學術研討會。
◎李銀英(2009)，婚姻無效之有效化--兼論婚姻無效之訴與提訴權失效，法令月刊第 60 卷第 1 期，頁 61-74。
◎李震山(1993)，德國入出境管理法制與執行，載於中央警察大學國境警察學系學術研討會，我國警察安全檢查理論與實務。
◎李震山(1995)，入出境管理之概念與範疇，警專學報第 1 卷第 8 期。
◎李震山(1999)，入出境管理之一般法理基礎，收錄於李震山等著(1999)，入出國管理及安全檢查專題研究，桃園：中央警察大學。
◎李震山(2000)，人性尊嚴與人權保障，臺北：元照出版社。
◎李震山(2000)，入出國管理之一般法理基礎，收錄於蔡庭榕編，警察百科全書（九）：外事與國境警察，臺北：正中書局。
◎李震山(2001)，行政法導論，臺北：三民書局，修訂四版。
◎李震山（2006），從憲法保障基本權利之觀點論大陸地區人民之收容與遣返－ 以臺灣地區與大陸地區人民關係條例第 18 條為中心，警察法學第五期。
◎李震山(2007)，多元，寬容與人權保障以憲法未列舉權之保障為中心，台北市：元照出版。
◎李震山(2009)，人性尊嚴與人權保障，台北：元照出版。
◎李震山等編著(1999)，入出國管理及安全檢查專題研究，桃園：中央警察大學。
◎李震山譯(1993)，德國外國人法----居留許可之核發與延長，新知譯粹，第 9 卷第 2 期。
◎李謀旺、徐坤隆(2001)，申根資訊系統之探討與啟示，涉外執法與政策學報。
◎李權龍(2008)，機場偷渡犯罪分析之資料探勘應用，新竹：國立交通大學管理學院資訊管理學程碩士論文。
◎汪毓瑋（2001），移民問題之威脅，收錄於國家安全局主編，非傳統安全威脅研究報告（第一輯），台北市：國家安全局，頁 75-101。
◎汪毓瑋(2002)，非法移民問題威脅，非傳統安全威脅研究報告 2002，國家安全叢書。
◎汪毓瑋（2003），二十一世紀國家安全議題之探討，台北：中央警察大學出版社。
◎汪毓瑋(2007)，人口移動與移民控制政策之研究，中央警察大學國境警察學報，第 8 期。
◎汪毓瑋(2008)，台灣國境管理應有之面向與未來發展，發表於 2008 年國境安全與人口移動學術研討會，桃園：中央警察大學國境警察學系。
◎汪毓瑋(2008)，我國專技移民及投資移民之策略研究，內政部入出國及移民署委託研究報告。
◎汪毓瑋(2008)，國土安全之情報導向警務及台灣警務發展之思考方向，第二屆國土安全學術研討會論文集，桃園：中央警察大學，頁 1-28。
◎汪毓瑋(2008)，情報導向警務運作與評估之探討，第四屆恐怖主義與國家安全學術研討會論文集，頁 49-67。
◎汪毓瑋(2009)，社會安全之情治資訊分享網建構與台灣警務發展之啟示，中央警察大學國境警察學報第 11 期，頁 1-55。
◎汪毓瑋(2009)，情報導向警務運作與評估之探討，中央警察大學國境警察學報第 12 期，頁

177-217。
◎汪毓瑋(2009)，移民政策發展之國家安全、法治、人權內涵之平衡思考—兼論處理人口販運應有之改善作為，2009 年防制人口販運國際及兩岸學術研討會，台北：福華國際文教會館。
◎汪毓瑋（2010)，移民政策之犯罪與安全思考及未來發展方向初探，2010 年國境管理與移民事務研討會論文集，桃園：中央警察大學，頁 1-14。
◎汪毓瑋(2010)，移民與國境安全管理機制，2010 國土安全國際研討會論文集（台北)，頁 169-186。
◎沈道震、宋筱元等編(2002)，現階段兩岸有關偷渡之相關法令、管理及其問題之研究，台北：遠景基金會。
◎沈道震等（2001)，兩岸共同打擊犯罪之可能性研究，台北：遠景基金會。
◎邢啟春(2003)，從 1996 年美國非法移民管制法案探討有關中國大陸人民非法入境來台的相關問題，中山大學大陸研究所碩士論文。
◎邢愛芬(2009)，非法移民子女的人權保護問題，2009 年防制人口販運國際及兩岸學術研討會，台北：福華國際文教會館。
◎阮文杰(2008)，兩岸海上偷渡問題之探討，展望與探索，第 6 卷第 8 期。
◎周成瑜（2004)，兩岸走私及偷渡犯罪之研究，台北：護專學林文化事業有限公司。
◎周成瑜(2007)，論兩岸刑事司法互助之困境與對策，展望與探索，第 5 卷第 5 期。
◎周聿娥、王顯峰（2005)，當代中國非法移民活動的特徵-以福建沿海地區非法移民為例，廣州暨南大學華僑華人研究所。
◎周聿峨、阮征宇(2003)，當代國際移民理論研究的現狀與趨勢，暨南學報，第 25 卷第 2 期。
◎周佳靖（2006)，大陸地區人民來台管理之研究，逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文。
◎周珈宇(2010)，防制人口販運之研究-以人口販運案件查緝及其被害人之保護為中心，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎周愫嫻、呂新財(2006)，假結婚真賣淫—大陸女子與台灣配偶之配對研究，國境警察學系，第 6 期。
◎周愫嫻、曹立群（2007)。犯罪學理論及其實證。臺北市:五南。
◎周憶如(2008)，誰是劊子手?－遭性剝削東南亞籍人口販運被害人在台灣之處境與困境分析，世新大學社會發展研究所碩士論文。
◎周繼祥(2000)，中華民國憲法概論，初版，臺北市：揚智文化公司，頁 1-365。
◎孟維德（2003)，行政院國家科學委員會專題研究跨境犯罪原因論及防制對策之實證研究。
◎孟維德（2004)，公司犯罪－問題與對策，台北：五南圖書出版公司。
◎孟維德(2004)，海峽兩岸人口走私活動之實證研究，桃園，中央警察大學，犯罪學期刊，第 7 卷，第 2 期。
◎孟維德(2004)，海峽兩岸跨境犯罪之實證研究－以人口走私活動為例，犯罪學期刊，第 7 卷第 2 期。
◎孟維德（2005)，海峽兩岸跨境犯罪之實證研究，刑事政策與犯罪研究論文集（八)，法務部編印，頁 137~183。
◎孟維德(2007)，犯罪分析與安全治理，台北市：五南公司。
◎孟維德(2010)，跨國組織犯罪及其防制之研究－以人口販運及移民走私活動為例，警學叢刊，第 40 卷第 6 期，頁 1~30。
◎房志娟(2010)，兩岸防制人口販運與共同合作機制之研究，國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文。
◎林山田(1995)，刑法特論(上)，三民書局公司，再修訂 5 版。
◎林山田(1999). 刑法各罪論(下冊)，臺北：台大法學院圖書部。
◎林山田(2005)，刑法各罪論(上)，自版，修訂 5 版。
◎林山田、林東茂、林燦璋(2002)，犯罪學，臺北：三民書局。
◎林佳和(2003)，外勞人權與行政管制---建立外勞保護體系之初步研究，行政院勞工委員會委

託，中華民國勞資關係協進會。
◎林佳和(2007)，社會保護、契約自由與經營權—司法對勞動契約的衡平性控制，台灣勞動法學會學報，第 6 期。
◎林佳和(2008)，全球化與國際勞動人權保障－國際法事實之觀察，臺灣國際法季刊，第 5 卷，第 2 期。
◎林坤亮(1993)，我國外籍勞工管理制度之研究，中國文化大學勞工關係研究所碩士論文。
◎林明俊(2008)，警察人員防制人口販運法制之研究，高雄，國立中山大學政治學研究所碩士論文。
◎林政論(1991)，日本外籍勞工問題的現況（上)，勞工行政，第 32 期，頁 52 至 54。
◎林政論(1991)，日本外籍勞工問題的現況（下)，勞工行政，第 33 期，頁 44 至 46。
◎林盈君(2006)，人口販運議題在台灣，婦研縱橫，第 77 期。
◎林盈君（2009)，人口與社會排除:性別、人口販運與社會排除：以中國女子遭受人口販運至臺灣為例，發表於邁向融合的社會：新時代下的社會排除與社會政策回應國際研討會，台北：臺灣社會政策學會年會主辦，臺灣大學。
◎林紀東(1993)，中華民國憲法釋論，臺北市：大中國圖書公司。
◎林崑員(2009)，中國大陸女子假結婚來臺防制實務之研究，中山大學中國大陸研究所碩士論文。
◎林淑馨(2010)，質性研究：理論與實務，第 1 版，臺北：巨流圖書股份有限公司。
◎林萬億(2008)，我國的人口販運問題與防制對策，警學叢刊，第 38 卷，第 6 期。
◎林實芳(2007)，就子賣落煙花界日治時期台灣色情行業中的婦女人身買賣，女學學誌：婦女與性別研究，第 23 期。
◎法治斌、董保城(2008)，憲法新論，3 版，臺北市：元照，頁 1-485。
◎法律扶助編輯部(2008)，人口販運被害人協助：就國內外 NGO 團體之社工觀點，法律扶助季刊，第 23 期。
◎法務部調查局編印(2000)，大陸地區毒品氾濫情勢調查研究，臺北：法務部調查局。
◎法務部調查局編印（2001)，台海及中國大陸地區偷渡問題調查研究，臺北：法務部調查局。
◎邱丞燁(2006)，大陸地區人民來台管理之研究—以國境安全維護為中心，中央警察大學外事警察研究所國境組碩士論文。
◎邱垂正、王智盛(2010)，中國大陸民主化的二元思考，第 11 屆海峽兩岸孫中山思想之研究與實踐學術研討會，金門：國立金門大學。
◎邱華君(2009)，警察法規，桃園：中央警察大學。
◎邱駿彥(1989)，日本的外籍勞工問題及其對策(上)(下)，勞工行政第 16 期，第 57～61 頁。
◎邱駿彥(2009)，外國人聘僱及管理法制研究計畫，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告，中華民國勞資關係協進會執行，頁 103-109。
◎侯友宜（2010)，建構網路電話犯罪追蹤與資料保留機制之研究，警學叢刊，第 41 卷第 3 期，頁 1-20。
◎侯友宜(2000)，暴力犯罪現場剖繪--加拿大暴力犯罪連結分析系統（ViCLAS）簡介，刑事科學，第 50 期，頁 117-126。
◎侯友宜、廖有祿、孝文章(2010)，犯罪偵查理論之初探，警學叢刊，第 40 卷第 5 期，頁 1-25。
◎俞正山(2001)，武裝衝突法，北京：軍事科學出版社，2001 年 10 月。
◎俞寬賜(2002)，從國際人權法、國際人道法及國際刑法研究個人的國際法地位問題，初版，臺北市：國家編譯館，頁 124-128。
◎姜皇池(1999)，論外國人之憲法權利---從國際法觀點檢視，憲政時代，第 25 卷第 1 期，頁 15。
◎姜家雄（2010），歐洲聯盟與打擊人口販運，2010 年中國政治學會年會暨學術研討會。
◎姜家雄(2004)，移民與國家安全，國家安全之再思考學術研討會，國立政治大學外交系。
◎姜家雄(2009)，人口販賣：人類安全的新興議題?，中華民國國際關係學會（編）國際關係學

會第二屆年會暨國際學術研討會論文集（1），中正大學。
◎施行德(2004)，大陸人士假結婚申請來臺之為治安影響及違法分析，清流月刊，第 12 卷第 7 期。
◎施念慧(2008)，論我國之外國人永久居留制度-與加拿大、德國、新加坡比較，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎施明德(2010)，實施個人生物特徵蒐集對入出境通關查驗流程之影響，台北市：內政部自行研究報告，頁 1-75。
◎施博琦(2005)，國際人口販運問題之法律研究。台北，世新大學法律學研究所碩士論文。
◎施銀河(1992)，開放引進外籍勞工之政策規劃，勞工行政，第 53 期。
◎柯宜汾(2007)，人口販運案件中檢察官之角色，人口販運國際學術研討會論文集，內政部入出國及移民署。
◎柯雨瑞（2008)，試論美國防制人口販運之法制，中央警察大學國境警察學報，第 10 期。
◎柯雨瑞(1996)，外籍勞工在臺工作問題之探討--兼論就業服務法與外國人聘僱許可及管理辦法若干條文之修訂，中國勞工第 949 期，頁 12-14。
◎柯雨瑞(1996)，外籍勞工聘僱與管理，台北：三鋒出版社。
◎柯雨瑞(2003)，入出國管理法制之研究，中央警察大學法學論集第 8 期。
◎柯雨瑞(2003)，入出境管理理論之研究，發表於外事警察法制學術研討會，中央警察大學外事警察學系主辦。
◎柯雨瑞(2004)，2002 年加拿大移民及難民保護法之探討---兼論對我國移民法制之啟示，發表於中央警察大學外事警察學系學術研討會。
◎柯雨瑞(2004)，2002 年加拿大移民及難民保護法對我國移民法制之啟發，中央警察大學國境警察學報第 3 期。
◎柯雨瑞(2004)，我國移民管理機關之組織定位與未來發展--美國聯邦移民管理機關的啟示，警學叢刊第 34 卷第 6 期，頁 161-184。
◎柯雨瑞(2007)，日本人口販運防治對策初探-兼論對我國之啟示，國境警察學報，第 8 期。
◎柯雨瑞(2007)，美國打擊人口販運法制初探，發表於中央警察大學移民研究中心第一屆國境安全與人口移動學術研討會。
◎柯雨瑞(2008)，人口販運被害者之保護與協助初探發表於中央警察大學移民研究中心第二屆國境安全與人口移動學術研討會。
◎柯雨瑞(2008)，試論美國防制人口販運之法制，中央警察大學國境警察學報第 9 期，頁 209-247。
◎柯雨瑞(2009)，加拿大人口販運防治對策之研究，發表於中央警察大學國境警察學系 2009 年防制人口販運國際學術研討會。
◎柯雨瑞(2009)，淺論人口販運被害者之保護與協助，中央警察大學國境警察學報第 11 期，頁 131-183。
◎柯雨瑞(2009)，論國境執法面臨之問題及未來可行之發展方向---以國際機場執法為中心，中央警察大學國境警察學報第 12 期，頁 217-272。
◎柯雨瑞（2010)，2010 年來國際反制人口販運與非法移民之作為，收錄於非傳統安全威脅研究報告第 10 輯，台北市：國家安全局，頁 91-118。
◎柯雨瑞(2010)，人口販運被害者之保護與協助初探，發表於中央警察大學國境警察學系 2010 年第二屆國境安全與人口移動學術研討會暨移民論壇學術研討會。
◎柯雨瑞（2010)，新加坡移民法之初探，發表於中央警察大學國境警察學系與移民研究中心共同舉辦之國境管理與移民事務學術研討會。
◎柯雨瑞(2010)，新加坡移民法之探討----兼論對我國移民法之啟示，中央警察大學國境警察學報第 14 期，頁 151-202。
◎柯雨瑞(2010)，論韓國防制人口販運之法制，警學叢刊第 41 卷第 3 期，頁 215-244.
◎柯雨瑞(2010)，韓國防制人口販運之探討----兼論對台灣之啟示，中央警察大學國境警察學

報第 13 期，頁 147-193。
◎柯雨瑞、曾琦(2006)，加拿大對於外國人入出國管理救濟機制之研究，中央警察大學國境警察學報，第五期，桃園：中央警察大學。
◎柯慶忠(2007)，東協警察組織簡介，刑事雙月刊，第 17 期。
◎柯麗玲(2007)，人口販運概念之研究。檢察新論，第 2 期。
◎洪文玲(2005)，行政調查制度之研究，內政部警政署警察法學第四期。
◎洪文玲(2006)，警察實用法令，桃園：中央警察大學出版社。
◎洪孟君（2010)，我國防制人口販運執法現況之研究---以警察、移民與海巡機關為例，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎洪泉湖、盧瑞鍾、劉阿榮、李炳南、樊中原(2000)，憲法新論，初版，臺北市：幼獅，頁 1-370。
◎胡佛、沈清松、周陽山、石之瑜(1993)，中華民國憲法與立國精神，初版，臺北市：三民，頁 1-642。
◎胡龍騰、黃瑋瑩、潘中道合譯（2005)，研究方法－步驟化學習指南，Ramjit Kumar 原著，初版七刷，台北：學富。
◎范世平(2009)。開放第一類陸客來臺旅遊 1 周年對兩岸關係影響之研究。中共研究。
◎唐國強(2004)，中國大陸女子假結婚，臺北淡江大學中國大陸研究所碩士論文。
◎夏曉鵑（2003)，實踐式研究的在地實踐：以外籍新娘識字班為例，臺灣社會研究季刊，49。
◎夏曉鵑、陳信行、黃德北（2008)。跨界流離：全球化下的移民與移工。臺北：臺灣社會研究雜誌社。
◎孫三陽(2005)，大陸地區女子偷渡來台從事性交易之研究，台北，國立政治大學行政管理研究所碩士論文。
◎孫以凡(1996)，外籍勞工法制與國際法上保障之研究，中華法學第 6 期。
◎孫健忠（2008)，移工社會保障宣言及實施：國際經驗與我國現況的初探，社區發展，第 123 期。
◎徐軍華(2007)，非法移民的法律控制問題研究，武漢：華中科技大學出版社。
◎徐振雄(2008)，憲法學導論，4 版修訂，新北市：高立，頁 1-388。
◎徐福基(2009)，我國防制人口販運相關問題之研究—以性剝削為探討中心，基隆，國立海洋大學海洋法律研究所碩士論文。
◎徐慧怡(2000)，國際法中對於婦女性交易之規範-兼論我國之實踐，美歐季刊，第 14 卷，第 4 期。
◎徐學陶等編著(1991)，新加坡外籍勞工制度考察報告，臺北：職業訓練局，頁 3 至頁 55。
◎柴松林(2001)，人權伸張與人權譜系的擴增，收錄於中國人權協會編，人權法典，初版，台北市：遠流，頁 III-V。
◎桑原昌宏(1991)，產業國際化下外籍勞工問題對勞動關係之影響，就業與訓練，第 9 卷第 1 期，頁 65 至 69。
◎翁里(2001)，國際移民法理論與實踐，北京：法律出版。
◎翁明賢(2003)。全球化時代的國家安全。臺北：創世文化事業出版社。
◎翁萃芳（2010)，解讀警察情境實務---保安警察，2010 治安與警政學術研討會。
◎荊長嶺(2009)，中國大陸治理跨國跨法區販運人口的理論與實踐，收錄於 2009 年防治人口販運國際研討會，中央警察大學。
◎財團法人臺灣綜合研究院(2006)，人口結構變遷對經濟發展之影響，經濟部研究發展委員會委託研究報告。
◎馬財專、王慧鈺（2010)。外籍家庭看護工違法使用狀況之探討，就業安全，第 9 卷第 1 期，頁 122-129。
◎馬福美(2008)，我國移民法制之研究，國立臺灣師範大學政治學研究所國家事務與管理在職進修碩士專班碩士論文。
◎高小帆（2007)，由台灣人口販運現況看非政府組織的角色，婦研縱橫，第 84 期。

◎高玉泉(2003)，國際人口販運的問題與定義，台灣終止童妓協會人口販賣問題與政策研討會論文集。
◎高玉泉(2009)，人口販運被害人之保護與安置，月旦法學雜誌，第 167 期。
◎高玉泉、謝立功等（2004)。我國人口販運與保護受害者法令國內法制化問題之研究。臺北：內政部警政署刑事警察局委託研究報告，台灣終止童妓協會執行。
◎高承濟(1973)，韓國移民史，首爾：章文閣。
◎高政昇（2001)，兩岸共同合作打擊犯罪之探討，2001 年犯罪防制學術研討會論文集，桃園：中央警察大學。
◎高瑞謙(2010)，跨國人口販運防制之研究，嘉義，國立中正大學政治學研究所碩士論文。
◎高鳳仙(2008)，論我國法院辦理人口販運之實務問題。萬國法律，第 157 期。
◎國立編譯館(2009)，人權的概念與標準，臺北市:國立編譯館，頁 58-243。
◎崔衛國、汪建豐(2009)，社會科學學導論，北京：中國社會科學出版社。
◎張中勇，亞太區域防制人口販運實踐對我國之影響與啟示，戰略安全研析，第 14 期。
◎張中勇，美國 2007 年人口販運報告之觀察與對應，戰略安全研析，第 27 期。
◎張五岳(2010)，臺海兩岸政經發展的機遇與挑戰，全球、兩岸、臺灣—蔡政文教授七十華誕學術論文研討會，台灣大學政治系。
◎張五岳、劉駿耀(2003)，兩岸關係研究－兩岸通婚與大陸新娘問題，臺北：新文京開發出版。
◎張亞中、李英明著（2001)，中國大陸與兩岸關係概論，台北：生智文化事業有限公司。
◎張晉芬(2004)，台灣女性與兒童的安全—國際比較與本土性議題，施正峰主編，人類安全，財團法人國家展望文教基金會。
◎張淑卿(2003)，大陸地區人民來臺假結婚之探討，內政部社區發展雜誌，第 105 期。
◎張添童(2010)，台灣外籍勞工行蹤不明之研究，逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
◎張瑞源(2006)，台灣外勞管理機制之探討---以高雄捷運泰勞事件為例，東海大學政治學系碩士論文，頁 114-126。
◎張增樑(1998)，大陸地區人民逾期停留問題之研究，警學叢刊，第 28 卷第 5 期。
◎張增樑（2002)，現階段大陸地區人民偷渡問題研究，內政部入出境管理局出版。
◎張增樑(1995)，大陸地區人民非法入境問題之研究，臺北：三鋒出版社，初版。
◎張增樑(2000)，兩岸人民假結婚問題之研究 ，假結婚、真賣淫為中心，中央警察大學國境警察系入出國管理及毒品查緝學術研討會。
◎張增樑(2002)，兩岸人民假結婚問題之研究---以假結婚、真賣淫為中心，警學叢刊第 33 卷第 1 期。
◎張增樑（2004)，國際反制非法移民作為，收錄於非傳統性安全威脅研究報告第 3 輯，頁 77-110。
◎張曉春(1994)，引進外勞，根留臺灣，勞資關係月刊，第 12 卷第 11 期，頁 13 至 20。
◎張顯超(2003)，兩岸三通的開放調整與協商，中國大陸研究，第 46 卷，第 6 期。
◎曹顧齡(2010)，人權大步走，落實兩公約，移民月刊，第 2 期。
◎梁國棟(2010)，打擊跨國人口販運：中國再注法治力量，中國人大，第 1 期。
◎梁淑英(2009)，論國際法反對販運人口，收錄於 2009 年防治人口販運國際研討會，中央警察大學。
◎梅可望、陳明傳、朱清池等合著(2008)，警察學，桃園：中央警察大學，頁 25-32。
◎梅可望、陳明傳、朱清池等合著(2008)，警察學，桃園：中央警察大學。
◎梅可望等人合著(2008)，警察學，桃園：中央警察大學。
◎章光明主編(2006)，美國刑事偵查法制與實務，台北：五南。
◎莊國良(2007)，強化人口販運防制工作--針對被害者採行之保護與預防措施。台灣勞工季刊，第 7 期。
◎許世楷編(1995)，世界各國憲法選集，初版，臺北市：前衛出版社。
◎許育典(2006)，憲法，初版，臺北市：元照。

◎許春金（2007)。犯罪學。臺北：三民書局。
◎許春金、吳景芳、李湧清、曾正一、許金標、蔡田木(1994)，死刑存廢之探討，台北：行政院研究發展考核委員會編印。
◎許春金、陳玉書、游伊君、柯雨瑞、呂宜芬、胡軒懷(2006)，從修復式正義觀點探討緩起訴受處分人修復性影響因素之研究，犯罪與刑事司法研究第 7 期，頁 141 至 188。
◎許義寶(2002)，外國人居留權之研究，中央警察大學外事警察學術研討會。
◎許義寶(2005)，淺論聘僱外國人工作之雇主義務，警學叢刊 36 卷 2 期，頁 1-18。
◎許義寶(2005)，論驅逐出國處分之停止執行，警學叢刊 35 卷 6 期，頁 273-288。
◎許義寶(2006)，外國人之入國程序與限制之研究，法令月刊 57 卷 11 期，頁 27-44。
◎許義寶(2007)，外國人入出國與居留之研究—以我國法制為探討中心，國立中正大學法律研究所博士論文。
◎許義寶(2007)，論外國人之居留資格與法定範圍，警察法學第 6 期，頁 265-299。
◎許義寶(2008)，禁止外國人出國之法定程序與事由之研究，收於變遷中的警察法與公法學，皮特涅教授七十歲祝壽論文集，五南，頁 201-232。
◎許義寶(2009)，日本永久居留權之取得及其衍生問題之研究，中央警察大學法學論集 17 期，頁 89-135。
◎許義寶(2009)，外國人相關基本權利之初探，警察法第 8 期，頁 81-127。
◎許義寶(2009)，論新移民之基本權與其保障—以工作權與財產權為例，警學叢刊 185 期，頁 113-134。
◎許義寶(2010)，入出國法制與家庭權保護，國境警察學報 14 期，第 111-140 頁。
◎許義寶(2010)，我國移民政策與法制之初探，發表於中央警察大學國境警察學系與移民研究中心共同舉辦之國境管理與移民事務學術研討會。
◎許義寶(2010)，論人民之入出國及其規範，中央警察大學警學叢刊，第 40 卷 4 期，頁 3。
◎許義寶(2010)，論禁止入國之規範--以反恐事由為例，國境警察學報 13 期，頁 67-111 。
◎許福生(2010)，風險社會與犯罪治理，台北：元照出版。
◎許德琳(2005)，台灣外籍勞工問題之研究---以外籍勞工管理為中心，中央警察大學法律學研究所碩士論文。
◎許慶雄、李明峻(1993)，現代國際法入門，臺北：月旦出版社。
◎連橫(1985). 台灣通史，臺北市：幼獅文化事業公司，第 6 版。
◎郭怡青(2007)，人口販運案件試探台灣人口販運問題--以移工為中心。律師雜誌，第 337 期。
◎郭振恭(2002)，民法，修訂 3 版，臺北：三民書局。
◎陳文德(2007)，我國防制人口販運作為之研究-以全球治理的觀點，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎陳四信（2006)，大陸地區人民進入臺灣地區管理機制之研究，中國文化大學政治學研究所碩士論文。
◎陳正良(1990)，我國外籍勞工政策之檢討，勞工研究季刊，第 100 期。
◎陳正芬(2008)，人口販運案件偵查與訴訟實務—台灣經驗座談會，法律扶助季刊，第 23 期。
◎陳正芬(2008)，兩岸人口販運犯罪之偵查實務概況。展望與探索，第 6 卷第 5 期。
◎陳正芬(2009)，人口販運防制法於偵查實務之影響—以兩岸性販運案件為中心，展望與探索，第 7 卷第 4 期。
◎陳正芬(2009)，歐洲人口販運之現況與展望——以德國為中心，檢察新論，第 3 期。
◎陳正芬(2010)，兩岸人口販運實務案例評析，展望與探索，第 8 卷，第 2 期。
◎陳禾耀(2009)，入出國及移民署偵查犯罪之研究：以人口販運案件之外國女性遭性剝削為例，桃園，中央警察大學刑事警察研究所碩士論文。
◎陳光偉(2005)，外籍勞工平等待遇原則之研究，中國文化大學勞動學研究所碩士論文，頁 147-152。
◎陳自強（2002)，民法講義（1）---契約之成立與生效，臺北：學林文化，頁 175-180。

◎陳志強(2010)，全球化語境下的歐洲化移民治理困境，華東經濟管理，第 24 卷第 10 期。
◎陳佳秀(2009)，人口販運防制法淺介，檢察新論，第 6 期。
◎陳奉林(2009)，從全球化的角度看當前國際人口販運問題，2009 防治人口販運國際研討會論文集，中央警察大學國境警察學系。
◎陳岳隆(2010)，臺灣自動通關系統及生物特徵辨別技術，內政部入出國及移民署 2010 年國境管理國際研討會論文集。
◎陳怡如(2010)，台灣與德國移民政策之比較，國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
◎陳明傳（1992)，論社區警察之發展，桃園：中央警察大學出版社。
◎陳明傳（2004)，反恐與國境安全管理，中央警察大學國境警察學報，第 3 期，桃園：中央警察大學。
◎陳明傳(2007)，跨國(境)犯罪與跨國犯罪學之初探，收於第一屆國土安全學術研討會論文集。桃園縣：中央警察大學。
◎陳明傳(2008)，國際防制人口販運問題之研究，第二屆國境安全與人口移動研討會，桃園：中央警察大學主辦。
◎陳明傳（2009)，全球情資分享系統在人口販運上之運用與發展，2009 年 11 月防制人口販運國際及兩岸學術研討會，中華警政研究學會、中央警察大學移民研究中心。
◎陳明傳(2009)，國土安全相關理論之探討，中央警察大學國境警察學報，第 12 期。
◎陳明傳(2010)，我國移民管理之政策與未來之發展，文官制度季刊，第六卷第二期，考試院。
◎陳明傳(2010)，涉外執法與社區警政，收錄於中央警察大學外事警察研究所舉辦之 2010 年涉外執法政策與實務學術研討會論文集。
◎陳明傳、孟維德（1995)，警政品質管理，桃園：中央警察大學印行。
◎陳明傳、潘志成(2009)，全球情資分享系統在人口販運上之運用與發展，2009 年防治人口販運國際研討會，中央警察大學國境警察學系。
◎陳明傳、潘志成(2010)，移民與國境執法，中央警察大學 2010 年國境管理與移民事務學術研討會，桃園：中央警察大學國際會議廳。
◎陳明傳、駱平沂（2010)，國土安全之理論與實務，桃園：中央警察大學印行。
◎陳明傳、駱平沂(2010)，國土安全導論，臺北市：五南圖書公司，頁 21-165。
◎陳信良(2009)，警政發展的新典範—COMPSTAT 初探，中央警察大學學報 46 期，頁 169-182。
◎陳冠宇(2009)，中國大陸女子假結婚來臺防治實務之研究-以臺北市為例，臺北淡江大學中國大陸研究所碩士論文。
◎陳建榮(2004)，中華民國憲法，華立圖書。
◎陳彥君(2009)，跨國公司與國際勞動人權保障—管制類型的觀點，臺灣大學法律學院法律學系研究所碩士論文。
◎陳玲玲(2009)，我國與國際合作防制跨國人口販運之研究，臺北，國立臺北大學犯罪學研究所碩士論文。
◎陳美華(2010)，性化的國境管理：假結婚查察與中國移民/性工作者的排除，台灣社會學，第 19 期。
◎陳崑員(2005)，大陸女子來臺假結婚真賣淫：因素形成與防制作為，高雄中山大學大陸研究所碩士論文。
◎陳清福(1999)，我國入出境管理法制化問題之研究，中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
◎陳通和(2009)，論刑事證據法中證據能力之原則，中央警察大學學報第 46 期，第 385~411 頁。
◎陳菊(2001)，植基於勞動人權與勞動競爭力之台灣外籍勞工政策，國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。
◎陳隆志(2005)，制止中國的侵略併吞台灣法---國際法評判中國的反分裂國家法，新世紀智庫論壇第 29 期。
◎陳慈幸編(2002)，組織犯罪，嘉義：濤石文化。
◎陳新民(1992)，憲法基本權利之基本理論(上冊)，臺北：三民書局。

◎陳新民(1992)，憲法基本權利之基本理論(下冊)，臺北：三民書局。
◎陳新民(1999)，中華民國憲法釋論，修訂3版，臺北市：三民，頁1-875。
◎陳新民(2005)，憲法導論，5版，臺北市：新學林公司，頁1-466。
◎陳嘉宏(2008)，非法移民的跨國性比較－以美、日為例，台中，中興大學國際政治研究所碩士論文。
◎陳維宗(2007)，大陸配偶實施面談機制失效因素之研究，臺北大學犯罪學研究所碩士論文。
◎陳澤憲(2008)，公民權利與政治權利國際公約的批准與實施，初版，北京：中國社會科學出版社。
◎陳錦華譯(1999)，國際法，臺北：五南公司。
◎陳霞素(2009)，人口販運有關性剝削判決分析，臺北，國立臺灣大學政治學研究所碩士論文。
◎陳駿璿(2007)，國家安全維護之研究-以大陸人民來臺觀光為中心，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎彭台臨(1995)，瑞士的外籍勞動力引進與管理，就業與訓練。
◎曾文昌(1999)，入出國及移民法釋論，台北：中正。
◎曾正一（2004)，兩岸共同打擊犯罪之可行性研究，第四屆兩岸遠景論壇，兩岸交流的回顧與展望學術研討會論文集。
◎曾柔鶯(1993)，瑞士外籍勞工政策及對我企業適用性之調查，勞動學報。
◎曾國森(1995)，非法外勞取締技巧及相關法律問題之研究，中央警察大學外事警察學系外事警察學術研討會論文。
◎曾嬿芬(1998)，居留權商品化：臺灣的商業移民市場，臺灣社會研究季刊第27期，頁37-67。
◎焦興鎧(2005)，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。
◎童振源(2003)，兩岸經濟整合與臺灣的國家安全顧慮，台北：遠景基金會季刊第4卷第3期。
◎賀祥宏（2010)，中華民國憲法，台北：高點公司。
◎黃文志(2002)，赴加拿大出席國際警察首長協會第一〇八屆年會暨執行委員會出國報告，行政院及所屬各機關出國報告。
◎黃文志(2008)，前進越南、眺望世界，刑事雙月刊。
◎黃立陞(2010)，我國人口販運犯罪手法之研究，桃園：中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎黃坤祥(1994)，我國外籍勞工政策的回顧與展望，勞工之友第521期。
◎黃炎東(2006)，中華民國憲法新論，五南圖書出版股份有限公司。
◎黃秋龍（2004)，大陸非法移民分佈要況及其活動與影響之研析，國家安全叢書－非傳統安全研究報告。
◎黃秋龍(2004)，非傳統安全的理論與實踐，展望與探索(新北市新店區)，第2卷第4期，頁11-22。
◎黃秋龍（2006)，國家安全報告與新安全觀，展望與探索，第4卷第6期。
◎黃秋龍(2008)，中國大陸網路犯罪及其衝擊，展望與探索，第6卷第12期，頁90-106。
◎黃秋龍(2008)，兩岸情勢中的網路犯罪因素，展望與探索(新北市新店區)，第6卷第9期，頁73-89。
◎黃秋龍(2009)，大陸社會發展情勢--以中共應對網路犯罪之職能為觀察角度，展望與探索(新北市新店區)，第7卷第9期，頁90-103。
◎黃秋龍(2009)，中國大陸經濟犯罪中的網路安全因素，展望與探索(新北市新店區)，第7卷第6期，頁89-103。
◎黃秋龍(2010)，中亞涉毒恐怖主義及中共應對之研析，展望與探索(新北市新店區)，第8卷第1期，頁67-86。
◎黃美美(2006)，台灣外籍監護工問題與改進之研究，逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。

◎黃英慈(2007)，東歐人口販運之研究—以性販運為例，桃園，中央警察大學外事警察研究所(外事組)碩士論文。
◎黃異(1996)，國際法，台北：啟英文化公司。
◎黃紹祥(1994)，我國外籍勞工管理實務之探討，中央警察大學外事警察學術研討會論文。
◎黃富源(2008)，跨國人口販運被害因素與保護策略之研究。防制人口販運研討會論文集，嘉義，國立中正大學。
◎黃富源、侯友宜、陳振煜(2006)，自白理論模式之實證研究--以殺人案為例，刑事科學，第60 期，頁 37-62。
◎黃富源等（2007)，跨國人口販運之態樣、原因及防治策略之研究期末報告，內政部入出國及移民署委託研究報告。
◎黃越欽等編著(1992)，十四項重要工程得標業者聘僱海外補充勞工措施之追蹤調查與評估——我國外籍勞工政策之長期研究第一期計劃，行政院勞工委員會職業訓練局委託研究。
◎黃雅羚(2004)，販運人口行為之研究。臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文。
◎黃翠紋(2007)，大陸籍女性配偶觸法行為影響因素及其防治對策之研究，執法新知論衡第三卷第二期，頁 45~82。
◎黃翠紋(2007)，治安維護與城市治理—以台中市為例，警學叢刊第三十七卷第五期，頁 1~28。
◎黃翠紋(2007)，涉及暴力之家事事件調解現況及改進方向之研究--以試辦法院之推動狀況為中心，刑事政策與犯罪研究論文集（十)，頁 97~138。
◎黃翠紋(2009)，我國家事事件調解機制運作現況之比較分析，月旦法學雜誌第一七三期，頁 42-~62。
◎黃翠紋(2009)，鄉鎮市區調解委員會調解家事事件現況與成效之研究，執法新知論衡第五卷二期，頁 125-163。
◎黃翠紋(2009)，調解委員調解能力認知與影響因素之研究—以家庭暴力案件調解為例，刑事政策與犯罪研究論文集（十二)。
◎黃潤龍（2001)，中國的非法移民問題，人口與經濟總第 124 期。
◎黃耀曾(2003)，論外國人入出國管理---對外國人遣返程序之探討，中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
◎黃馨慧(2010)，我國人口販運犯罪之防制，臺北，國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
◎黃齡玉(2006)，考察美國移民政策之現況，行政院考察報告。
◎黃齡玉(2010)，臺灣防制人口販運政策之研究，臺北，國立臺灣大學政治學研究所碩士論文。
◎楊子葆（2007)，如何防制跨國人口販運及改善面談機制，外交部。
◎楊日旭、鄧學良等編著(1991)，高雄市外籍勞工問題研究，高雄市政府研究發展考核委員會委託研究。
◎楊秀玲(1989)，外籍勞工如何引進臺灣? 歐美各國作法介紹，臺灣經濟研究月刊，第 12 卷第 6 期。
◎楊秀玲(1989)，失衡的西德外籍勞工政策，國際經濟，第 12 卷第 10 期，頁 71 至 75。
◎楊智傑（2010)，圖解憲法，2 版 1 刷，台北市：書泉出版社。
◎楊舒涵(2010)，歐盟非法移民問題之研究，中央警察大學外事警察研究所碩士論文。
◎楊適瑜（2006)，防制兩岸偷渡犯罪之研究，中央警察大學行政研究所碩士論文。
◎楊翹楚(2009)，我國移民制度之探討—以大陸地區配偶與外籍配偶為例，國境警察學報，第 12 期。
◎葉宗鑫(2004)，政府人流管理機制之考察與我國制度之省思，發表兩岸經貿研究中心族群與文化發展學術研討會，台北：行政院退除役官兵輔導委員會。
◎葉俊榮(2000)，行政法案例分析與研究方法，台北：三民書局。
◎葉祐逸（2007)，當前海峽兩岸跨境犯罪類型化之探討，展望與探索第 5 卷第 8 期。
◎葉肅科(2006)，新移民女性人權問題：社會資本/融合問題，應用倫理研究通訊，第 39 期。
◎葉毓蘭（2005)。人口販運被害人的特殊需求。婦女救援基金會於中央警察大學國際會議廳主

辦之防制人口販運國際訓練工作坊會議論文集。
◎葉毓蘭(2007)，人口販運與外事警察，桃園，中央警察大學警學叢刊，第 38 卷第 1 期，頁 59。
◎葉毓蘭(2008)，人口販運與性別平等，教育部防制人口販運研討會。
◎葉毓蘭（2010)，涉外執法政策的擬定與執行：以人口販運為例，收錄於中央警察大學外事警察研究所舉辦之 2010 年涉外執法政策與實務學術研討會論文集，頁 119-146。
◎葉毓蘭(2010)，涉外執法政策的擬定與執行—以人口販運為例，中央警察大學警政論叢，第 10 期。
◎詹志文(2006)，人道關懷—抗制人蛇集團治本之道，刑事雙月刊。
◎詹寧斯(Robert Jennings)、瓦茨(Arthur Watts)修訂，王鐵崖、陳公綽、湯宗舜、周仁譯(1995)，奧本海國際法，第 1 卷第 1 分冊，北京：中國大百科全書出版社。
◎廖元豪(2008)，移民－基本人權的化外之民，月旦法學雜誌，第 161 期，頁 83-104。
◎廖正宏(1995)，人口遷移，臺北，三民書局。
◎廖浩彬（2010)。外籍勞工休閒參與及休閒效益之研究——以印尼籍外勞為例。國立台灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文，頁 124-125。
◎廖福村(2007)，犯罪預防，(臺北：警專)。
◎廖福特(2007)，國際人權法：第一講，國際人權法典---普世人權範疇，月旦法學教室第 54 期，頁 88-100。
◎管中閔(2004)，統計學—觀念與方法，第 2 版，台北：華泰出版社。
◎管歐著、林騰鷂修訂(2010)，中華民國憲法論，修訂 12 版，臺北市：三民，頁 1-406。
◎翟振武、明豔(2005)，定義人口安全，人口研究，第 29 卷第 3 期。
◎趙守博(1992)，談引進大陸勞工的前提與要件，中國勞工，第 905 期。
◎趙守博(1993)，外籍勞工的引進及因應對策，勞工行政第 57 期。
◎趙明義(2003)，當代國際法導論，初版，臺北市：五南圖書公司，頁 171-177。
◎趙秉志主編（1996)，中國大陸特別刑法要論，台北：中庸出版社，初版。
◎趙軍(2008)，略論我國拐賣犯罪的立法缺陷-以山西黑磚窯事件及聯合國 The UN Traff icking Protocol 為視角，法學評論，第 1 期。
◎趙海涵(2007)，美國移民法案的現狀及其展望，瀋陽建築大學學報，第 1 期，頁 53-55。
◎劉世林(2006)，「911」後我國國家安全的新思維--警察組織在國安體系中的角色，警學叢刊，第 36 卷第 5 期。。
◎劉志山主編(2010)，移民文化及其倫理價值，北京：商務印書館。
◎劉家綾(2005)，我國外籍勞工管理法制合憲性的檢討，國立臺北大學法律所碩士論文。
◎劉家綾(2007)，外籍勞工在我國憲法上應享有的人權，就業安全，第 6 卷第 1 期，頁 105-115。
◎劉國福(2010)，中國反販運人口法律的理性回顧和發展思考：以國際法為視角，甘肅政法學院學報，第 112 期。
◎劉國福(2010)，試論中國反販運人口法律制度之完善，政法學刊，第 27 卷，第 3 期。
◎劉進幅(2000)，簽證，收錄於蔡庭榕編，警察百科全書（九）外事與國境警察，臺北：正中書局。
◎劉進福（2007)，人口流動與基本人權－從相關國際條約論起，中央警察大學第一屆國安全學術研討會論文集。
◎劉進福(1991)，中日兩國外國人居留管理之研究及其比較，中日關係研究會。
◎劉進福(1992)，日本外人入出境管理之探討，中央警察大學國境警察學系學術研討討會論文。
◎劉進福(1993)，論我國外事警察之外國人管理——與日本比較研究，初版一刷，桃園：中央警察大學出版社。
◎劉進福(1994)，日本外籍勞工管理中之研修制度，中央警察大學外事警察外籍勞工管理學術研討會論文集，第 19～42 頁。
◎劉進福(1997)，外事警察學，桃園：中央警察大學出版社。
◎劉德勳(2008)，兩岸交流二十週年回顧與前瞻-人員往來，兩岸交流二十年-變遷與挑戰，台

北：名田出版社。
◎劉鐵錚，陳榮傳(1998)，國際私法論，臺北；三民書局。
◎歐本漢(2002)，國際法 Q&A，初版，臺北市：風雲論壇出版公司。
◎潮龍起(2007)，移民史研究中的跨國主義理論，史學理論研究，第 3 期。
◎蔡令恬(2010)，我國外籍家事勞動者勞動權益保障之研究，東吳大學法學院法律學系碩士論文。
◎蔡田木(2008)，外籍人士在台犯罪狀況及其分析，中央警察大學犯罪防治學報第九期，頁 165-192。
◎蔡百銓(2007)，邁向人權國家，初版，臺北市：前衛。
◎蔡尚宏(2006)，我國外籍勞工勞動人權之研究，國立中正大學法律所碩士論文。
◎蔡青龍、謝立功、曾嬿芬等（2004)，移民政策白皮書，於 2004 年 12 月 14 日公布。
◎蔡庭榕(1993)，入出境安全檢查之研究，中央警察大學出版社。
◎蔡庭榕(1998)，參加國際機場港口警察首長協會第二十九年會會後報告，內政部出國考察報告。
◎蔡庭榕(1998)，國境警察在亞太營運中心應有之角色與作為，警大月刊，中央警察大學印行。
◎蔡庭榕(1999)，加拿大對非法外國人之收容與遣返之研究，警大國境系研討會論文集，頁 133-151。
◎蔡庭榕(1999)，西方國家移民控制理論與作法，警學叢刊 29 卷 4 期。
◎蔡庭榕(1999)，毒品危害防制條例，收錄於警察人員法律須知，五南出版公司。
◎蔡庭榕(1999)，國境安全檢查規範，收錄於入出國管理及安全檢查專題研究（第八章)，中央警察大學出版社。
◎蔡庭榕(1999)，警察人員考、教、用制度之研究-----封閉式與開放式之比較分析(NSC 88—2416—H—015—002，)，行政院國科會委託，桃園：中央警察大學國境警察學系執行。
◎蔡庭榕(2000)，警察百科全書（9）外事與國境警察，桃園：中央警察大學出版社。
◎蔡庭榕(2003)，論大陸地區人民申請進入台灣地區面談規定，警學叢刊，第 33 卷第 6 期。
◎蔡庭榕（2003)，論反恐怖主義行動法制與人權保障，中央警察大學國境安全與刑事政策學術研討會。
◎蔡庭榕(2007)，論跨國人口販運之問題與防制—以 4Ps 策略為中心，國土安全與移民、海巡執法學術研討會論文集，中央警察大學國境警察學系。
◎蔡庭榕(2010)，兩岸共同打擊人口販運問題之研究，桃園，中央警察大學警學叢刊，第 40 卷第 6 期。
◎蔡庭榕、刁仁國(1998)，「論外國人人權 — 以一般外國人之入出境管理為中心」，中國憲法協會，頁 1-29。
◎蔡庭榕、刁仁國(1999)，論外國人人權 ---以一般外國人之入出境管理為中心，憲政時代，第 25 卷 1 期。
◎蔡庭榕、刁仁國、簡建章、許義寶、蘇麗嬌、柯雨瑞(2000)，外國人入出境管理法制之研究，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。
◎蔡庭榕、簡建章、許義寶(2007)，論跨國婚姻仲介之問題與規範，國境警察學報 8 期，頁 163-234。
◎蔡庭榕、簡建章、許義寶(2009)，人口販運防治立法問題之研究，月旦法學 167 期，頁 25-44。
◎蔡培源(2004)，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第十條之一面談規定之剖析及其實施現況之研究一併提出修法建議，中國文化大學法律學研究所碩士論文。
◎蔡德輝(2009)，犯罪學，臺北：五南。
◎蔡震榮(2004)，警察職權行使法概論，桃園：中央警察大學出版社。
◎蔡震榮(2008)，自外籍配偶家庭基本權之保障論驅逐出國處分---評台北高等行政法院 95 年度訴字第 02581 號判決，收錄於桃園：中央警察大學國境警察學系暨移民研究中心第 2 屆國境安全與人口移動學術研討會論文集，頁 79-92。

◎蔡震榮(2009)，自外籍配偶家庭基本權之保障論驅逐出國處分---評台北高等行政法院 95 年度訴字第 2581 號判決，法令月刊第 60 卷第 8 期，頁 21-37。
◎蔣坤志（2006)，兩岸人蛇集團成因、組織架構及偷渡模式之研究，國立台北大學社會科學學院犯罪學研究所碩士論文。
◎衛民（2007)，兩岸是人為造成的制度：以建構主義為本體論的新制度分析，新北市：韋伯。
◎鄧煌發(1997)，犯罪預防，桃園：中央警察大學。
◎鄧煌發(2000)，社區與問題導向警政在犯罪預防策略之實證研究，警察大學學報，第 30 期，第 1-36 頁。
◎鄧磊(1994)，從外勞逾時加班問題談起，中國勞工，第 928 期，頁 44 至 45。
◎鄧學仁(2008)。日本人口販運之現狀與防制對策。桃園：中央警察大學，中央警察大學學報，第 44 期。
◎鄭又平(2006)，全球化與國際移民：國家安全角度的分析，發表於政府再造與憲政改革系列研討會-全球化之下的人權保障」，台北:國立台北大學公共行政暨政策學系。
◎鄭津津(2008)，我國外籍勞工人權保障問題之研究，月旦法學，第 161 期，頁 67-82。
◎餘國寧(2007)，從國際法觀點析論我國外籍勞工之法制，國立臺灣海洋大學海洋法律研究所碩士論文，頁 24-90。
◎盧映潔(2008)，刑法分則新論，新學林出版，2008 年。
◎盧倩儀(1999)，從歐盟移民政策決策過程談自由派政府間主義，問題與研究，第 38 卷，第 3 期。
◎盧倩儀（2006)，政法學與移民理論，臺灣政治學刊第十卷第二期。
◎盧倩儀(2007)，發展中的人類安全概念及其在歐盟非法移民問題上之適用，問題與研究，第 46 卷，第 4 期。
◎蕭文龍(2009)，多變量分析最佳入門實用書(第二版)：SPSS+LISREL，台北市：碁峰公司。
◎蕭明欽(2008)，我國防制人口販運法制之研究，桃園，中央警察大學法律學研究所碩士論文。
◎蕭博銘(2005)，全球趨勢下對勞動人權影響的政治經濟分析---以我國外籍勞工勞動人權為例，國立中山大學政治學研究所碩士論文。
◎賴械壹、彭鏡琴、吳慧娟(2005)，淺析外國人之基本權及其限制，中央警察大學國境警察學報第 4 期，頁 157-189。
◎戴鼎翰(2009)，全球化與勞動販運防制之研究，中央警察大學外事警察研究所外事組碩士論文。
◎謝立功（2005)，台灣人口販運問題分析，中華警政研究學會會訊，第 30 期。
◎謝立功(2001)，國際抗制毒品犯罪之研究-以台灣地區之跨境毒品犯罪為核心，警學叢刊，第 31 卷第 6 期。
◎謝立功（2002)，兩岸跨境偵查之理論與實務，桃園：中央警察大學。
◎謝立功(2002)，淺析中美刑事互助協定及其對防制跨國犯罪之影響，國境警察學報創刊號。
◎謝立功（2003)，中共反偷渡法制之探討，台灣海洋法學報第 2 卷，國立台灣海洋大學海洋法律研究所出版。
◎謝立功（2003)，兩岸洗錢現況與反洗錢法規範之探討---兼論兩岸刑事司法互助，桃園：中央警察大學。
◎謝立功(2007)，由國境管理角度論國土安全防護機制，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。
◎謝立功(2007)，我國人口販運防制對策，收錄於臺北市法務部：刑事政策與犯罪研究論文集(十)。
◎謝立功(2007)，建構打擊犯罪無國界之思維，刑事雙月刊，第 17 期。
◎謝立功(2008)，全球化下台灣人口販運問題現況，法律扶助季刊，第 23 期。
◎謝立功(2008)，兩岸人口販運犯罪問題之研究，展望與探索，第 6 卷，第 5 期。
◎謝立功(2009)，防制人口販運之國際刑法意涵，月旦法學雜誌，第 167 期，頁 5-14。

◎謝立功、孟維德（2003），兩岸入出境管理法治之比較－兼論防杜偷渡之道，桃園：中央警察大學。
◎謝立功、邱丞爍（2005），我國移民政策之前瞻規劃，中央警察大學我國入出國與移民法制之變革與挑戰研討會論文集。
◎謝立功、邱丞爍(2005)，我國移民政策之檢討，國境警察學報，第 4 期。
◎謝立功、柯雨瑞(2006)，入出國及移民法修正方向之探討----以外國人收容、救濟為核心，發表於 2006 年中央警察大學國境警察學系國境執法與移民政策學術研討會。
◎謝立功、柯雨瑞(2007)，台日兩國人口販運防治對策之比較，發表於 2007 年中央警察大學國境警察學系國土安全、移民與海巡執法學術研討會。
◎謝立功、柯雨瑞(2007)，試論外國人之收容及救濟法制，警學叢刊 37 卷 4 期，頁 133 至 156。
◎謝立功、黃翠紋(2005)，大陸與外籍配偶移民政策與法制之探討，行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。
◎謝立功等（2001)，跨境犯罪偵查之理論與實務務，國科會補助專題研究計畫成果報告。
◎謝立功等(2002)，跨境犯罪偵查之理論與實務，中央警察大學。
◎謝立功等(2004)，建立兩岸共同打擊海上犯罪之作法與協商機制之研究，行政院海岸巡防署委託研究。
◎謝立功等(2005)，我國移民政策之前瞻規劃，我國入出國與移民法制之變革與挑戰學術研討會論文集。
◎謝立功等(2006)，外籍配偶及大陸配偶面談機制之研究，內政部外籍配偶照顧輔導基金輔助研究報告。
◎謝如媛(2007)，刑法第二九六條之一買賣質押人口罪之修正初探，月旦法學雜誌，第 149 期。
◎謝青志(1991)，外籍勞工對勞動市場影響之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。
◎謝庭晃(2009)，刑法第 296 條之 1 立法之批判及其適用疑義，華岡法粹，第 43 期。
◎謝開平(2009)，檢視我國販賣人口刑罰規定之演進，成大法學，第 18 期。
◎謝瑞智(1996)，中華民國憲法精義與立國精神，文笙書局。
◎謝瑞智(1999)，憲法新論，臺北市：文笙書局。
◎謝瑞智(2005)，憲法概要，文笙書局。
◎謝瑞智(2009)，中華民國憲法，初版，台北市：台灣商務書局。
◎謝瑞智(2009)，憲法概要，增訂 13 版，臺北市：文笙，頁 1-309。
◎謝瑞智（2010)，憲法概要，增訂 14 版，台北：文笙書局。
◎謝瑞智、謝世雄（2007)，中華民國憲法精義與立國精神，台北市：文笙書局。
◎鍾京佑(2010)，後九一一時期美國國土安全政策之探討：戰略的觀點，第六屆恐怖主義與國家安全學術暨實務研討會。
◎鍾起岱(1998)，從政府再造來談政府管制的改革，臺灣經濟，第 264 期。
◎簡建章(1998)，台灣地區與大陸地區人民關係條例有關刑事規範若干基本問題之研究，入出境管理暨安全檢查實務與理論學術論文研討會，中央警察大學國境警察學系舉辦。
◎簡建章(1998)，我國商港安全檢查之理論與實務研究，警學叢刊，28 卷 5 期。
◎簡建章(1999)，台灣地區與大陸地區人民關係條例有關刑事規範若干基本問題之研究，警學叢刊，29 卷 4 期，pp.71-78。
◎簡建章(1999)，兩岸刑事司法互助之研究，入出境管理及非法外國人收容與遣返學術論文研討會，中央警察大學國境警察學系舉辦。
◎簡建章(1999)，非法外籍勞工及大陸地區偷渡人民之收容及遣返，入出國管理篇，收錄於李震山等合輯，入出國管理及安全檢查專題研究，桃園龜山：中央警察大學，pp.153-184。
◎簡建章(1999)，論行政上之直接強制，行政執行法學術論文研討會，中央警察大學行政警察學系舉辦。
◎簡建章(2001)，兩岸刑事司法互助之研究，警學叢刊，第 32 卷第 1 期。
◎簡建章（2006)，入出國許可基本問題之研究，國境警察學報，第 6 期。

◎藍玉春(2001)，解析歐盟阿姆斯特丹條約，政治科學論叢，第 15 期。
◎藍玉春(2004)，歐盟尼斯條約評析，問題與研究，第 43 卷，第 4 期。
◎魏千峰（2011)。外傭政策該全面檢討了，中國時報，民 100 年 12 月 16 日。
◎羅光智(2007)，從美、日立法例論我國防制人口販運法制，桃園，中央警察大學法律學研究所碩士論文。
◎羅吉旺(2004)，兩岸司法互助發展之研究，淡江大學中國大陸研究所在職專班碩士論文。
◎邊子光(1994)，兩岸非法移民問題之研究，中央警察大學。
◎蘆部信喜(1997)，李鴻禧譯，憲法，臺北：月旦出版公司。
◎蘇秀義編著(1989)，新加坡外籍勞工管理暨就業服務考察報告，臺北：職業訓練局，行政院勞委會職業訓練局叢書，頁 10 至 51。
◎蘇俊雄（1995)，國內地區間刑法適用之問題-分裂國家之刑法適用理論，刑事法雜誌 39 卷 5 期。
◎蘇起(2003)，危險邊緣：從兩國論到一邊一國，台北：天下遠見。
◎蘇景輝(2010)，弱勢者人權與社會工作，初版，台北市：巨流。
◎蘇嘉宏(2007)，增修中華民國憲法要義，5 版，臺北市：台灣東華。
◎蘇麗嬌(2000)，在台外國人工作及其相關權利之研究，中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
◎顧玉玲、張榮哲(2008)，談台灣當前反人口販運論述的政治弔詭，第二屆國境安全與人口移動學術研討會論文集，中央警察大學國境警察學系。
◎龔文廣(1994)，論我國外籍勞工之聘僱與管理，中央警察大學外事警察學術研討會論文。
◎龔顯宗、王儀君、楊雅惠(2010)，移居-國家與族群，高雄：國立中山大學人文社會科學研究中心。

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回參考文獻〉〉

英文參考文獻：

◎Borjas, G. J(1989)., “Economic Theory and International Migration,” International Migration Review, Vol. 23, No. 3.
◎Collyer, M.(2006). “States of insecurity: Consequences of Saharan transit migration”, Working Paper No. 31, UK: Centre on Migration Policy and Society (COMPAS), University of Oxford.
◎Düvell, F. and Vollmer, B., “Improving US and EU Immigration Systems’ Capacity for Responding to Global Challenges： Learning from Experiences”.
◎Huntington, Samuel P.(2004). Who Are We? The Challenges to America’s National Identity, NY: Simon & Schuster.
◎International Organization for Migration(2004). World Migration Report 2004, UN: Geneva.
◎International Organization for Migration(2008). World Migration Report 2008, UN: Geneva.
◎International Organization for Migration(2010). World Migration Report 2010, UN: Geneva.
◎Lee, E. S(1966)., “A Theory of Migration,” Demography, Vol. 3, No. 1.
◎Levinson, A. (2005). “The Regularisation of Unauthorized Migrants: Literature Survey and Country Case Studies”, COMPAS, UK: University of Oxford.
◎Martin, P. L. (2004). “The United States: The Continuing Immigration Debate.” Controlling Immigration - A Global Perspective. Ed. Wayne A.Cornelius., et al. California: Stanford University.
◎Meyers, E. (2004). International Immigration Policy: A Theoretical and Comparative

Analysis. NY:PALGRAVE MACMILLAN.
◎Nash, K.(2000). Contemporary Polilical Sociology.Massachusetts:Blackwell Publisher Inc.
◎Passel, Jeffrey S. & Cohn, D' Vera. (2010). U.S. Unauthorized Immigration Flows Are Down Sharply Since Mid-Decade, NW: Pew Research Center, pp 1-3.
◎Redpath, J.(2007). "Biometrics and International Migration" in R. Cholewinski, R. Perruchoud and E. MacDonald (Eds.), International Migration Law: Developing Paradigms and Key Challenges, The Hague :Asser Press, pp427-445.
◎Reitz, J. G. (2004). "Canada: Immigration and Nation-Building in the Transition to a Knowledge Economy." Controlling Immigration - A Global Perspective. Ed. Wayne A.Cornelius., et al. California: Stanford University.
◎Roth, A. J. (1999). The Research Paper - Process, Form, and Content. Boston: Thomson Wadsworth.
◎Singapore Immigration & Checkpoints Authority(2009). ICA annual report 2009, p65-70.
◎U.S. Customs and Border Protection Office of Field Operations(2010). CBP Private Air APIS Guide. Version 2.0.
◎United Nations Office on Drug and Crime(2010). Smuggling of Migrants :A Global Review and Annotated Bibliography of Recent Publications, pp6-12.
◎United Nations(2004). Combating Human Trafficking in Asia: A Resource Guide to International and Regional Legal Instruments, Political Commitments and Recommended Practices, United Nations.

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回參考文獻〉〉

網路參考文獻：

◎Archibold, Randal C. (2010). Arizona Enacts Stringent Law on Immigration, 2010. retrieved 11/02, 2010, from http://www.nytimes.com/2010/04/24/us/politics/24immig.html.
◎Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), "Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others), 2009: FAQs ," http://www.labour.gov.on.ca/english/es/faqs/epfna.php(2011/09/20).
◎Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), "Your Employment Standards Rights: Foreign National Live-in Caregivers," http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is_fn_ esa.php(2011/09/05).
◎Canada, Ontario Ministry of Labour(2010), "Your Rights Under the Employment Protection for Foreign Nationals Act (Live-in Caregivers and Others), 2009," http://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/is_fn_epfn.php(2011/09/10).
◎CBS News(2010). Number of Illegal Immigrants Plunges by 1M: Department of Homeland Security Reports Sharp Drop in Undocumented Population, Renewing Divisive Debate, retrieved 11/02, 2010, from http://www.cbsnews.com/stories/2010/02/11/national/main6197466.shtml.
◎Chehade, Alonso. (2010). ICE Upgrade: Dismissing 17,000 Unjust Removal Proceedings. retrieved 11/02, 2010, from http://immigration.change.org/blog/view/ice_upgrade_dismissing_17000_unjust_removal_proceedings.
◎Foley, Elise. (2010). ICE Halts Some Deportation Proceedings. retrieved 11/02, 2010,

from
http://washingtonindependent.com/95926/ice-halts-some-deportation-proceedings.
◎Ministry of Home Affairs(2010). Immigration (Amendment) Bill 2004, 2010. retrieved 11/02, 2010, from http://www.mha.gov.sg/basic_content.aspx?pageid=81.
◎Naik, Abhijit. (2010). Illegal Immigration Statistics, retrieved 11/02, 2010, from http://www.buzzle.com/articles/illegal-immigration-statistics.html.
◎Novosti, RIA. (2010). Russia reports 4 mln illegal migrant workers, retrieved 11/02, 2010, from http://en.rian.ru/russia/20100908/160519155.html.
◎Passel, Jeffrey S. & Cohn, D' Vera. (2010). U.S. Unauthorized Immigration Flows Are Down Sharply Since Mid-Decade, NW: Pew Research Center, pp 1-3.
◎Preston, Julia. (2010). Immigration Agency Ends Some Deportations. retrieved 11/02, 2010, from http://www.nytimes.com/2010/08/27/us/27immig.html?_r=1.
◎Restrepo, Marcos. (2010). New ICE rules stop deportation of immigrants trying to gain legal status (Corrected). retrieved 11/02, 2010, from http://floridaindependent.com/6677/new-ice-rules-stop-deportation-of-immigrants-trying-to-gain-legal-status.
◎Reuters, U.N(2010). Warns states on illegal immigrant rights, retrieved 11/02, 2010, from http://www.reuters.com/article/idUSTRE68T2OT20100930.
◎Select Nannies Inc(2011), "Employment Protection for Foreign Nationals Act (EPFNA) ---applies only to Employers in Ontario," http://www.labour.gov.on.ca/english/es/faqs/ epfna.php(2011/09/02).
◎Select Nannies Inc.(2011), "Caregiver Program---introduction and overview," http://www.selectnannies.ca/03_caregiver/index.cfm(2011/09/10).
◎Select Nannies Inc.(2011), "Federal Changes to LCP (Live-in Caregiver Program)---applies to all employers in Canada, "http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/communications/lcpnewchanges.shtml(2011/09/03).
◎Singapore Statutes Online(2010). retrieved 11/02, 2010, from http://statutes.agc.gov.sg/non_version/html/homepage.html.
◎S-Link電子六法全書(2003)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2004)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2005)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2006)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2007)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2008)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎S-Link電子六法全書(2009)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/
◎S-Link電子六法全書(2010)，完整六法，http://www.6law.idv.tw/。
◎The U.S. State Department(2011), "Trafficking in Persons Report 2011, " http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2011/(2011/12/20).
◎U.N. Department of Economic and Social Affairs(2010). retrieved 11/02, 2010, from http://esa.un.org/migration/p2k0data.asp.
◎US State Department(2003). Trafficking in Persons Report 2003 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2004). Trafficking in Persons Report 2004 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2005). Trafficking in Persons Report 2005 , from http://www.state.gov/.

◎US State Department(2006). Trafficking in Persons Report 2006 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2007). Trafficking in Persons Report 2007 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2008). Trafficking in Persons Report 2008 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2009). Trafficking in Persons Report 2009 , from http://www.state.gov/.
◎US State Department(2010). Trafficking in Persons Report 2010, retrieved 11/04, 2010, from http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2010/142744.htm.
◎Watanabe, Teresa. (2010). Illegal immigrant numbers plunge, 2010. retrieved 11/02, 2010, from http://articles.latimes.com/2010/feb/11/local/la-me-immig11-2010feb11。
◎Wikipedia(2010). irregular migrant population , retrieved 11/01, 2010, from http://en.wikipedia.org/wiki/Illegal_immigration.
◎Wikipedia(2011), "Employment Standards Act, "http://en.wikipedia.org/wiki/Employment_Standards_Act(2011/09/20).
◎台灣國際勞工協會(2011)。血拼休假權，移工大遊行，http://www.coolloud.org.tw/node/64902(2011/12/20)。
◎石剛，全球非法移民問題綜述（2010）. retrieved 11/02, 2010, from http://www.annian.net/show.aspx?id=19740&cid=16。
◎李明峻（2006)，針對特定對象的人權條約，新世紀智庫論壇，第 34 期，http://www.taiwanncf.org.tw/ttforum/34/34-08.pdf。
◎高雄市就業服務商業同業公會(2011)。家事勞工保障法，工時、工資喬不定，http://blog.xuite.net/kesia/annie/41826013(2011/11/25)。
◎許家雋(2011)。家事勞工保障法應具國際視野，http://www.tiwa.org.tw/?itemid=456(2011/12/05)。
◎陳隆志(2001)。國際人權法典，http://www.oceantaiwan.com/eyereach/20010430.htm(2011/12/13)。
◎勞委會(2011)。勞委會將持續蒐集各界意見，推動家事勞工保障法草案，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4e55f722:3d8c&theme=(2011/12/08)。
◎勞委會職業訓練局(2010)。勞委會對於在台外勞之勞動權益保障，與本國國民一視同仁，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4b9a0c0f:76c5&theme=(2011/11/25)。
◎無憂雅思網(2009)。安省提出保姆法案，對非法招聘將最重監禁處罰，http://bbs.51ielts.com/thread-615734-1-1.html(2011/09/03)。
◎趙容青。淺談外籍勞工現況及管理，http://labor.kcg.gov.tw/epaper/share/tmp/files/p9-3.pdf(2011/12/09)。
◎蔡明彥(2010)，美國土安全部近公佈四年期國土安全檢討報告之研析，台北：遠景基金會網站，http://www.pf.org.tw/8080/FCKM/inter/research/report_detail.jsp?report_id=8437。
◎謝立功（2010)，境外過濾及國際情資交流精實國境人流管理，retrieved 11/02, 2010, from http://www.nownews.com/2010/04/30/301-2597676.htm

。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。。回首頁〉〉