

受文者：本院大法官書記處

機關地址：臺北市重慶南路一段一二四號
傳 真：(0二) 二三一一八八九五

速別：

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十年七月十七日

發文字號：(九十)秘台大一字第一七八二一號

附件：如文

主旨：為本院大法官審理解釋案件需要，請就說明二所示事項，惠示意見，並請提供相關資料，以供參考。

說明：

一、依司法院大法官審理案件法第十三條第一項規定辦理。

二、本院因受理魏 聲請釋憲案，請就左列事項說明惠復：

(一) 依據就業服務法第四十三條第一項受聘僱之外國人與其雇主就勞工保險之分擔額比例各為多少？政府補貼比例多少？其與我國勞工之自付額、雇主分擔比例是否相同？相關依據為何？

(二) 除就業服務法第四十三條第五項對於受聘僱之外國人眷屬，身居國外者發生保險事故時不予給付之情形者外，是否尚有其他異於本國勞工眷屬保險給付限制之規定？依據理由為何？

(三) 勞工眷屬意外事故之保險給付事項，究為勞工保險契約（主契約）內容所明定，抑

或於附屬契約（從契約）所約定？相關規定為何？請提供相關契約內容。

（四）就業服務法第四十三條第五項對於外國人眷屬保險給付之限制，貴局是否曾要求雇主需於訂立勞工保險契約時，事先通知投保之外國受聘員工？如曾要求，相關依據為何？

（五）我國勞工保險制度就勞工眷屬發生保險事故給予給付之目的為何？對於就業服務法第四十三條第五項之外國人眷屬身居外國者，發生保險事故不予給付之差別待遇目的何在？

（六）勞工保險條例第七十八條規定該條例之施行區域由行政院以命令定之，該命令內容為何？

三、檢附魏 聲請書影本一份。



正本：勞工保險局

副本：本院大法官書記處

秘書長
楊仁壽

受文者：

機關地址：臺北市重慶南路一段一二四號
傳 真：(0二) 二三一—八八九五

速別：

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十年七月十七日

發文字號：(九十)秘台大一字第一七八二一號

附件：如文

主旨：為本院大法官審理解釋案件需要，請就說明二所示事項，惠示意見，並請提供相關資料，以供參考。

說明：

- 一、依司法院大法官審理案件法第十三條第一項規定辦理。
- 二、本院因受理魏 聲請釋憲案，請就左列事項說明惠復：
 - (一) 依據就業服務法第四十三條第一項受聘僱之外國人與其雇主就勞工保險之分擔額比例各為多少？政府補貼比例多少？其與我國勞工之自付額、雇主分擔比例是否相同？相關依據為何？
 - (二) 除就業服務法第四十三條第五項對於受聘僱之外國人眷屬，身居國外者發生保險事故時不予給付之情形者外，是否尚有其他異於本國勞工眷屬保險給付限制之規定？依據理由為何？
 - (三) 勞工眷屬意外事故之保險給付事項，究為勞工保險契約（主契約）內容所明定，抑

或於附屬契約（從契約）所終定？相關規定為何？請提供相關契約內容。

（四）就業服務法第四十三條第五項對於外國人眷屬保險給付之限制，貴局是否曾要求雇主需於訂立勞工保險契約時，事先通知投保之外國受聘員工？如曾要求，相關依據為何？

（五）我國勞工保險制度就勞工眷屬發生保險事故給予給付之目的為何？對於就業服務法第四十三條第五項之外國人眷屬身居外國者，發生保險事故不予給付之差別待遇目的何在？

（六）勞工保險條例第七十八條規定該條例之施行區域由行政院以命令定之，該命令內容為何？

三、檢附魏 聲請書影本一份。

正本：勞工保險局

副本：本院大法官書記處

受文者： 司法院 (台北市重慶南路一段一二四號)

速 別：最速件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十年八月十六日

發文字號：九十保秘字第六〇〇〇六五四號

附 件：如主旨

主旨：有關魏 聲請釋憲一案，謹就函詢事項說明如附表，復請查照。

說明：依據 大院九十年七月十七日(九十)秘台大一字第一七八二一號函辦理

正本：司法院

副本：本局秘書室法務科(〇六)

機關地址：台北市羅斯福路一段四號

承辦單位：秘書室法務科

受理號碼：

承辦人：呂小姐

聯絡電話：二二九六一二六六分機三六八二

總經理 郭芳煜



一、依據就業服務法第四十三條第一項受聘僱之外國人與其雇主就勞工保險之分擔額比例各為多少？政府補貼比例多少？其與我國勞工之自付額、雇主分擔比例是否相同？相關依據為何？

說明：依據就業服務法第四十三條第一項受聘僱之外國人與其雇主就勞工保險之分擔額比例及政府補貼比例，依勞工保險條例第六條及第十五條規定（附件一），普通事故保險費：由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，政府負擔百分之十；職業災害保險費：全部由投保單位負擔。外國籍勞工與本國籍勞工之保險費負擔比例並無不同。

二、除就業服務法第四十三條第五項對於受聘僱之外國人眷屬，身居國外者發生保險事故時不予給付之情形外，是否尚有其他異於本國勞工眷屬保險給付限制之規定？依據理由為何？

說明：除就業服務法第四十三條第五項對於受聘僱之外國人眷屬，身居國外者發生保險事故時不予給付之特別規定外，並無其他異於本國勞工眷屬保險給付限制之規定。

三、勞工眷屬意外事故之保險給付事項，究為勞工保險契約（主契約）內容所明定，抑或於附屬契約（從契約）所約定？相關規定為何？請提供相關契約內容。

說明：依勞工保險條例第十一條之規定「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」，是勞工保險為法律強制性社會保險，無法定事由不得消滅或退出，其有關保險費之費率、負擔比例及繳納方式與保險給付之種類及額度等悉依法律之規定，本局依照勞工保險條例及相關法規所作成之單方決定具有行政

四、就業服務法第四十三條第五項對於外國人眷屬保險給付之限制，貴局是否曾要求雇主需於訂立勞工保險契約時，事先通知投保之外國受聘員工？如曾要求，相關依據為何？

說明：勞工保險乃單純基於法律規定而產生之關係，本局與雇主或勞工彼此間並無訂立所謂之勞工保險契約，就業服務法及勞工保險條例皆是立法通過並經公告之法律，應係眾所周知，本局並未要求投保單位事先通知外國受聘員工該等規定，相關法律亦無課此義務。

五、我國勞工保險制度就勞工眷屬發生保險事故給予給付之目的為何？對於就業服務法第四十三條第五項之外國人眷屬身居外國者，發生保險事故不予給付之差別待遇目的何在？

說明：查勞工保險條例第六十二條規定，被保險人之父母、配偶或子女死亡時可請領一個半月至三個月之喪葬津貼，其旨在針對被保險人因至親遭逢變故致增加財務支出所作之補償。就業服務法第四十三條第五項規定對於外國人之眷屬在勞工保險條例實施地區外所發生之死亡事故不予給付，其立法理由為：我國辦理勞工保險，相關之行政經費支出係由國家編列預算加以執行，並非由勞工所繳納之保險費中支應，與一般商業保險有別，且勞工保險如有虧損，亦應由中央主管機關審核撥補，爰設該條例（附件二）。次查就業服務法乃為促進國民就業，以增進社會及經濟發展而制定，該法第一條揭示之立法目的足資參照，因此為保障國民之工作權，如以法律對外國人之工作許可、工作性質以及福利保障為合理之限制，揆諸上開說明及大院釋字四八五號解釋之意旨，尚難謂與憲法有何牴觸。另就被保險人之「眷屬」罹患傷病或生育不論本國人或外國人均不在勞工保險條例保障之範疇中，皆無法請領給付，併予陳明。

說明：依據行政院六十八年六月二十九日台六十八勞字第六三六一號令，指定臺灣省、臺北市、高雄市及福建省之金門、馬祖，為勞工保險條例施行區域。（附件三）

日 10. 月 10. 前

號 6630-1 第 字 台 會

補充解釋聲請書

謝卷

書 10. 10.

聲請人	法定代理人	或代理人	姓名及身分證統一編號，如係法人團體或政黨請記明其名稱代表人姓名。	性別	出生年月日	職業	出生地	住居場所、營業場所、送達代收人姓名、事務所及電話號碼及電話號碼	李念祖律師
代理人	陳長文律師 李念祖律師								
理律法律事務所									
本件擬呈閱後存參，是否有當？敬請核示									
<div data-bbox="91 1825 189 2083" style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> 大法官書記官 劉秀英 職任書記官 劉秀英 </div> <div data-bbox="161 2060 230 2172" style="float: right;"> 謹啟 </div>									



茲依司法院大法官審理案件法第五條第一項第一款及第八條第一項之規定，聲請補充解釋憲法，並將有關事項敘明如后。

壹、關於聲請解釋憲法之目的，疑義及爭議之性質與經過，關係文件之名稱及件數，均詳如聲請人先前提出之解釋憲法聲請書所載。

貳、補充聲請解釋事項

請求解釋最高行政法院八十九年度判字第三二二三號判決所適用之就業服務法第四十三條第五項之規定違憲，並依司法院大法官審理案件法第十七條之規定，以及司法院大法官釋字第一七七號、第一八五號及第二四二號解釋等前例之意旨，聲請人得據以提起再審。

參、補充理由

一、系爭法律雖於民國八十九年一月二十六日修正，仍得聲請大法官解釋

司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款規定：「人民、法人或政黨於其憲法上所保障之權

利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有牴觸憲

法之疑義者」，均得聲請解釋憲法。又根據司法院釋字第二一〇號解釋，就行政機關之解釋令函有違背修正前「獎勵投資條例」之情形，以及司法院釋字第四一〇號解釋，就修正前之民法親屬編條文違背憲法男女平等之規定，均以「修正前」之法令作為違憲審查之客體。是以，系爭就業服務法第四十三條第五項之規定，雖已於民國八十九年一月二十六日修正，但因最高行政法院八十九年度判字第三二二三號判決，仍適用該修正前之法條，並因此對於本案聲請人平等權、工作權有所限制，核已違背憲法第七條及第十五條之規定，亦明顯違背聯合國憲章、世界人權宣言、及經 貴國批准之國際勞工組織（ILO）「歧視（就業及職業）公約」（Discrimination (Employment and Occupation) Convention）規定，背離國際普世價值。聲請人爰依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款之規定，聲請 大院根據前揭釋字二一〇號解釋及四一〇號解釋之解釋意旨，以系爭修正前之法律作為聲請解釋之客體，進行違憲審查，俾釐清爭議。茲將理由詳述如后。

二、貴國憲法第一百四十一條之規定，已使國際法成為立法者應遵守之規範，成為有效之法源

貴國憲法第一百四十一條規定：「中華民國之外交，應本於獨立自主之精神，平等互惠之原則，敦

睦邦交，尊重條約及聯合國憲章，以保護僑民權益，促進國際合作，提倡國際正義，確保世界和平。」由該條「尊重條約及聯合國憲章」之規定可得知，條約及聯合國憲章，確屬 貴國具憲法位階之法源，而得以拘束國內一般法令。是以，若有法律違背國際條約或聯合國憲章之情形，依憲法第一百四十一條之規定，應屬違憲無疑。

三、系爭法律對於本案聲請人平等權、工作權之限制，因牴觸貴國於一九六一年批准簽署之「歧視（就業及職業）公約」，而屬違憲

（一）國際勞工組織（The International Labour Organization, ILO）於一九五八年六月二十五日簽訂，一九六〇年六月十五日生效，並經 貴國於一九六一年八月三十一日批准之「歧視（就業及職業）公約」（Discrimination (Employment and Occupation) Convention），此條約之前言

已明確宣示：「全體人類應不分種族、信仰或性別，有權在自由和尊嚴、經濟穩定和機會平等的條件下追求物質福利和精神發展」（all human beings, irrespective of race, creed or sex,

have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of

freedom and dignity, of economic security and equal opportunity)。此外，於該條例第一條中，就「歧視」(discrimination)一詞，亦明確界定為包括「任何基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、或社會出身的任何區別、排斥或特惠，其效果為取消或損害就業或職業方面之機會平等或待遇平等」(the term discrimination includes-- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation) (聲證五十一號)。系爭就業服務法之規定，僅以聲請人為外國籍人士即拒絕給付喪葬津貼，實已完全違背前揭公約一再重申「不得因種族、社會出身、國籍」等理由予以差別待遇之規範意旨，依前揭貴國憲法第一百四十一條之規定，以及貴國司法明確承認國際法具有憲法位階效力之立場(詳後)，系爭就業服務法之規定，因已違反「歧視」(就業及職業)公約」，故屬違憲。

(二)黃越欽大法官於著作中，明確指出國際公約(尤以「國際勞工組織」ILO所制定之各公約)，

係 貴國具憲法位階之法源

貴國勞動法學權威黃越欽大法官，除於所撰之第五四七號、第五四九號大法官解釋意見書中，

就國際法為 貴國憲法位階之法源，已有明確之釋示外（詳後），其並於所撰寫之勞動法著作

中，就國際公約於勞動法中之地位，有更進一步之剖析。首先黃大法官明確指出：「構成一個

國家勞動法法源之國際法，乃指該國家所批准之勞工公約而言。我國曾為國際勞工組織之會員

國之一，雖然目前我國已退出國際勞工組織，但當年曾批准之國際勞動組織所通過之國際公

約，對我國發生效力而應依立法程序完成立法之義務並不當然消失。」（聲證五十二號）是

故，本案所涉及之「歧視（就業與職業）公約」，因已於一九六一年八月卅一日由 貴國批准

在案，故當然為 貴國之有效法源，且此等規範具有憲法位階之效力，否則實難謂「縱尚未立

法，其他法律仍不得與公約內容牴觸」，且即無所謂有依該公約「立法」之「義務」存在。黃

大法官並進一步指出，國際勞工組織（The International Labour Organization）之公約係「批准

公約國之國際義務證書」，而系爭「歧視（就業與職業）公約」更屬國際勞工組織於一九九五

年，由總數一百七十六之公約中，特地選出之七項「核心公約」之一，其重要性更不言而喻（聲證五十三號），對締約國之拘束力及所課與國家之義務，相較於其他公約應有過之而無不及。是以，該公約對於 貴國立法者確有拘束力，並具備與憲法相等之效力，已無疑問。

四、貴國司法實務，明確肯認國際法為有效之法源

（一）司法院釋字第五四九號解釋，明確引用國際公約作為具憲法位階之法規範

司法院大法官會議於釋字第五四九號解釋文中，就勞工保險制度之設計，已明確指出，須「依前述解釋意旨就遺屬津貼等保險給付及與此相關事項，參酌有關國際勞工公約及社會安全如年金制度等通盤檢討設計」，明確引用國際公約作為判斷勞工保險條例已屬違憲之依據，適足以說明「國際公約」於 貴國，業經大法官肯認屬於具有憲法位階之法規範無疑，否則即無由認定現行勞工保險條例第二十七條及第六十三條至第六十五條規定已屬違憲，而須「參酌有關國際勞工公約」，並「應於本解釋公布之日起二年內予以修正」（聲證五十四號）。易言之，大法官認該等法律已屬違憲而「應予以修正」，復指示「須參酌國際公約」予以修正，顯見大法

官已明確認為，本案因「法律」之內容有牴觸「國際公約」之情形，故而宣告該等法律違憲而應限期付請修正，此足證大法官確已肯認國際公約屬與憲法位階相同之規範。

(二) 釋字第五四九號黃越欽大法官之協同意見書，已經闡釋國際法為憲法位階之法規範

黃越欽大法官於釋字第五四九號之協同意見書中，對該號解釋引用國際公約作為憲法法源之意旨，曾有更進一步之闡述。黃大法官指出：「近世以來，愈屬新興事務，其法律關係之國際統一程度愈高，原因在於國際組織常透過公約規制，齊一各國步伐。因此在社會安全、勞動、經貿、財稅、智慧財產、環保等各方面，公約數量日增，內容日益詳盡。尤其世界經貿組織

(WTO) 成立以後，此種現象更加明顯。而此種現象之濫觴當推國際勞工組織 (ILO)。ILO 之公約與立法建議書數以百計，對人權保障之普世價值發揮極為關鍵性之作用。本案解釋文能以公約作為法源，對我國釋憲制度之成長，乃極為可喜之現象。」黃大法官並進一步闡釋：

「本院釋憲之態度，向來對國會保留及立法裁量權極為尊重，蓋以我國憲政秩序中立法與司法之界限分明，本院對此極為自制。然此乃就國內法律秩序而言，如以國際之格局視之，則在以

普世價值之實現為宗旨之公約要求下，各公約會員國國會之任務，無非即在忠實表達公約之意旨，所謂立法裁量空間實極有限，為確保立法裁量權之正確行使，釋憲機關以公約為法源，檢視立法機關所制定之法律，毋乃正是憲法原則忠實詮釋之表現。本案解釋文認為，有關機關應於二年內斟酌公約及各國立法例，對勞工保險條例第二十七條、第六十三條、第六十五條等通盤檢討，對立法裁量權之正確行使，應能發揮促進之功能。」（聲證五十五號）是故系爭就業服務法之規定，不宜僅就貴國國內之法秩序加以考量，尤應考察國際公約相關之規定，並以其作為具憲法位階之法源，判斷系爭法律規定是否仍於「立法裁量」或所謂立法者之「形成自由」（*Gestaltungsfreiheit*）之範圍，進行立法。

（三）最高法院二十三年上字第一〇七四號刑事判例，已肯定國際法有高於法律之效力

除前述之大法官解釋外，貴國司法實務，實已於最高法院二十三年上字第一〇七四號刑事判

例中，肯定國際法（於該案中稱「國際協定」）之效力高於國內法。該判例要旨為：「上海公共租界內設置之法院，其土地管轄應以案件在各該法院管轄區域內發生者為限，此徵之關於上

海公共租界內中國法院之協定第五條第二項所載，其他案件在各該法院管轄區域內發生者，應由工部局捕房起訴云云，至為明顯。國際協定之效力優於國內法，該協定關於土地管轄，既有此特別規定，自無適用刑事訴訟法第十三條之餘地。」（聲證五十六號）是以，依照該判例之意旨，系爭就業服務法規定，因已抵觸經 貴國簽署國際公約（詳後），核屬「下級規範抵觸上級規範」之情形，應屬違憲。

（四）司法院釋字第四二八號解釋，肯認「未參與締約」之國際公約，屬具憲法位階之法源。司法院釋字第四二八號解釋，已引用 貴國並未簽署之「萬國郵政公約最後議定書」（Universal Postal Convention, Final Protocol），作為解釋之依據，即有使國際法作為憲法法源，並據以判定法令是否違憲之根據。於該號解釋之解釋文中，就郵政法第廿五條、郵政規則第二百二十七條及第二百二十八條之規定是否違憲之爭議，認：「一九九四年九月十四日於韓國漢城簽訂，於一九九六年一月一日起正式生效之萬國郵政公約最後議定書（Universal Postal Convention, Final Protocol），即有與前開郵政規則相同之規定。我國雖非此公約之締約國，仍

可視之為國際間通郵之一般規範。……是郵政規則第二百二十七條及第二百二十八條之規定，與國際公約之規定相符，並未逾越郵政法第二十七條之授權，亦未增加郵政法關於郵件補償規定所無之限制，與憲法尚無抵觸。」大法官以系爭郵政法及郵政規則「與國際公約之規定相符」，而判定系爭規定並無違憲，適足以證明，國際公約無論是否經 貴國簽署或參與締約，均無妨礙以國際公約已成為具憲法位階法規範之性質，並得據以審查法令是否違憲（聲證五十七號）。

（五）司法院釋字第五四七號黃越欽大法官之協同及一部不同意見書，以國際公約之作為解釋憲法「工作權」與「營業權」內涵之依據

黃越欽大法官於釋字第五四七號之協同及一部不同意見書中，就「工作權」與「營業權」之定義與區別，認為「在二十世紀中葉以來，一方面因國際公約不斷增加，另一方面進步國家紛紛以內國之立法與之相呼應，因此工作權已有非常充實之內涵。我國行憲以降，內國法關於工作權保障之立法雖形同停頓，但在解嚴後已有真正進展，而國際公約之適用則因外交形勢之惡化

形同隔絕，即使我國已加入國際貿易組織（WTO）但至今仍未接軌。其實營業權與工作權範疇之區分十分明確，工作權之內容近年來因國內大量立法而逐漸充實，體系分明。」黃大法官並進一步以多項國際公約，闡釋我國憲法「工作權」與「營業權」概念之內涵及區別，例如：

「工作權人基於公平之原則受國家對於工作環境之保護（勞工安全衛生法、勞動檢查法）。自一九二九年國際勞工組織第三十一號公約以來，有關勞工安全衛生與勞動檢查之公約與立法建議書近四十號。可見對此項工作權內容保護之重視」、「工作權人並無機會對營業為開業、停業與否以及營業維持、存續之決定，其最大之危機為被雇主解僱而失業（勞動基準法第十一條、第十二條、民國九十一年五月十五日公布之就業保險法）。事實上自一九一九年國際勞工組織第二號失業保障公約以來，解僱與就業相關之公約及建議書約有十數號，尤以一九八八年第一六八號促進就業與失業保障公約及一九九二年第一百七十三號雇主破產時員工給付請求權保障公約為著」、「工作權人之弱勢者國家法律乃加以保護，例如身心障礙者之保護。（民國

八十六年公布之身心障礙者保護法第四章）至於國際勞工組織有關弱勢勞動者保護除散見各公

約外，並於一九五五年通過第九十九號殘障者職業重建立法建議書，一九八九年並公布第一六九號原住民與部落居民公約。」故國際公約確有其憲法位階之效力，並得以國際公約之內容，檢視憲法內各基本權利之內容及範圍（聲證五十八號）。

（六）司法院釋字第三七二號解釋，蘇俊雄大法官協同（含部分不同）意見書亦指出，國家有遵守「世界人權宣言」之義務

蘇俊雄大法官於釋字第三七二號解釋，提出之協同（含部分不同）意見書，就民法第一千零五十二條第一項第三款所稱「不堪同居之虐待」之界定，已明確指出若虐待之行為「已達侵害『人性尊嚴』之程度，而有否定自由之人格或威脅健康與生命之情形，即為憲法秩序所不容許」，而前述侵害「人性尊嚴」（Menschenwürde）之情形，蘇大法官則明確指出，應由「世界人權宣言」之規定加以考察，國家並應有遵守該宣言之義務：「世界人權宣言之前言第一句即謂：『鑑於人類一家，對於人人固有尊嚴及其平等不移權利之承認確保世界自由、正義與和平之基礎；』而第一條亦明白揭示：『人皆生而自由；在尊嚴及權利上均各平等。人各賦有

理性良知，誠應和睦相處，情同手足。」世界人權宣言是會員國本身及其所轄人民均應永享咸遵之國際憲章，我國亦為簽署國之一。為維護民主憲政國家之形象，國家亦應盡保障國際人權之義務。」（聲證五十九號）因此世界人權宣言之內容，亦有拘束各國家機關之效力，若有法律已違反世界人權宣言之規定，仍應認定其屬違憲。

（七）聲請人母國之德國憲法（基本法）第廿五條，明訂國際法為具有憲法位階之法規範

除前述 貴國之諸多學說及實務見解，均已明文肯定國際法乃具有憲法位階效力之法規範外，

聲請人母國德國之憲法（原西德基本法 Grundgesetz）第廿五條亦規定：「國際法之一般規則構

成聯邦法之一部，其效力高於法律，並對聯邦領域內之居民直接創設權利及義務」（Die

allgemeinen Regeln des Völkerrechtes sind Bestandteil des Bundesrechtes. Sie gehen den

Gesetzen vor und erzeugen Rechte und Pflichten unmittelbar für die Bewohner des Bundesgebietes;

The general rules of international law shall be an integral part of federal law. They shall take precedence over the laws and directly create rights and duties for the inhabitants of the federal

territory) (聲證六十號)。查 大院已有多號解釋引用、參酌國外法令及司法解釋，作為解釋貴國憲法之依據，如釋字第四九九號解釋，就延長國民大會任期之憲法修正案，參酌美國、德國、義大利、土耳其等國之學說及實務見解，認為該憲法修正案違憲無效，即為一例。是以，貴國除前述學說及實務見解外，應可參酌德國憲法之規定，明確承認國際法屬具憲法位階之規範，並得據以審查法令是否違憲。

五、系爭法律對於本案聲請人平等權、工作權之限制，因牴觸世界人權宣言、聯合國憲章、以及前揭「歧視（就業及職業）公約」，故屬違憲

(一)聯合國大會於一九四八年十二月十日通過之「世界人權宣言」(Universal Declaration of Human Rights)，其中第二條及提及「人人有資格享受本宣言所載的一切權利和自由，不分種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等任何區別。」(Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion,

national or social origin, property, birth or other status.)，即已為外國人享受平等保障之適格提供基礎（聲證十九號），且憲法中對於基本權之保障，亦無排除外國人之規定，聲請人已於釋憲聲請書中陳明再三。世界人權宣言經半世紀以上之理念宣揚，並納入各種人權公約充實其內容，無論將之視為「國際習慣法」或「國際法一般原則」，均屬有理。況參酌前揭蘇俊雄大法官釋字三七二號協同（含部分不同）意見書，以及憲法第一百四十一條「**尊重條約及聯合國憲章**」之規定意旨，更足以肯認「世界人權宣言」於貴國已屬具憲法位階效力之法規範，對立法者之立法具有拘束力。是故，系爭就業服務法之規定，以「**國籍**」、「**種族**」及「**社會出身**」作為差別待遇之理由，已明顯違背「世界人權宣言」之規定，而屬違憲。

(二)聯合國憲章第一條亦明文揭示，聯合國之宗旨為「發展國際間以尊重人民平等權利及自決原則為根據之友好關係，並採取其他適當辦法，以增強普遍和平」(To develop friendly relations among nations based on respect for the principle of equal rights and self-determination of peoples, and to take other appropriate measures to strengthen universal peace)。「不分種族、性別、語言或

及「世界人權宣言」中全體人類應不分種族、信仰或性別，有權在自由和尊嚴、經濟穩定和機會平等的條件下追求物質福利和精神發展之宣示，並已違反前揭國際勞工組織（ILO）之「歧視（就業及職業）公約」中，對於「種族、膚色、性別、宗教、政治見解、或社會出身的任何區別、排斥或特惠，其效果為取消或損害就業或職業方面之機會平等或待遇之平等」之禁止規定。此外，貴國憲法第一百四十一條並規定：「中華民國之外交，應本於獨立自主之精神，平等互惠之原則，敦睦邦交，尊重條約及聯合國憲章，以保護僑民權益，促進國際合作，提倡國際正義，確保世界和平。」已如前述。是故，系爭就業服務法之規定，不但對於聲請人憲法第七條之平等權及第十五條所保障之財產權造成侵害，且又與憲法第一百四十一條及前開各國際公約均有所牴觸，應屬違憲無疑。

六、前揭司法院釋字第四二八號解釋及釋字第五四九號解釋，尚且引用、肯認 貴國「並未簽署」之國際公約作為解釋之依據，明確將國際法引為憲法位階之法源，更遑論系爭法律對於本案聲請人平等權、工作權之限制，已牴觸 貴國於一九六一年八月三十一日「批准簽署」之「歧視（就業及職

業)公約」，以及由憲法第一百四十一條所導出，對 貴國法律具備拘束力之「聯合國憲章」及「世界人權宣言」規定，無論基於條約應遵守之基本法理，國際習慣法、國際法一般原則，抑或世界人權宣言之所承諾之普世價值，系爭就業服務法之規定與該等規範均有牴觸，實屬違憲，應無疑問。

七、綜上所陳，最高行政法院八十九年度判字第三二二三號判決，所適用修正前之就業服務法第四十三條第五項之規定，明顯違背經 貴國批准之「歧視(就業及職業)公約」、聯合國憲章以及世界人權宣言，違背國際法之普世價值。本件聲請人懇請 大院大法官就本件聲請解釋之客體及標的做成違憲解釋，俾得釐清爭議，以促進憲政發展，實所感禱。

此致

司
法
院

一 二 三 四 五 六

中
華
民
國

九
十
一

年

九

月

三
十

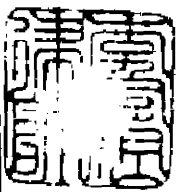
日

聲
請
人
姓
名
：
魏

法
定
代
理
人
姓
名

代
理
人
姓
名
：
陳
長
文
律
師

李
念
祖
律
師



蓋
章
蓋
章
蓋
章

所附關係文件之名稱及件數

聲證五十一號：國際勞動組織（ILO）「歧視（就業及職業）公約（第一一一號公約）」（Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958）。

聲證五十二號：黃越欽大法官，勞動法新論，翰蘆圖書總經銷，二〇〇一年三月初版二刷，第四十三頁。

聲證五十三號：黃越欽大法官，勞動法新論，第九十至九十三頁。

聲證五十四號：司法院釋字第五四九號解釋。

聲證五十五號：司法院釋字第五四九號解釋黃越欽大法官協同意見書。

聲證五十六號：最高法院二十三年上字第一〇七四號刑事判例。

聲證五十七號：司法院釋字第四二八號解釋。

聲證五十八號：司法院釋字第五四七號解釋黃越欽大法官協同及一部不同意見書。

聲證五十九號：司法院釋字第三七二號解釋蘇俊雄大法官協同（含部分不同）意見書。

聲證六十號：施啟揚，民法總則，第五十四頁。