

※有關就業服務法第 5 條第 1 項規定不得以「種族與籍貫」為原因，予以就業歧視，於外國人是否有適用

發文機關：臺北市政府法規委員會

發文字號：臺北市政府法規委員會94.06.27.北市法三字第09430962800號函

發文日期：民國94年6月27日

主旨：有關就業服務法第 5 條第 1 項規定不得以「種族與籍貫」為原因，予以就業歧視，於外國人是否有適用疑義乙案，復如說明，請 查照。

說明：

- 一、復 貴局94年5月30日北市勞二字第09432271200號函。
- 二、按就業服務法第 5 條第 1 項規定，乃保障國民就業機會之平等，不得以種族、階級等無關工作能力之理由，為不平等之就業歧視對待，其立法精神應係源於憲法第 5 條及第 7 條之平等原則，自有其合憲性基礎，合先陳明。
- 三、查民法總則施行法第 2 條規定：「外國人於法令限制內有權利能力。」是我國就外國人之地位，係採普世人權之平等原則，與內國人民立於平等地位， 貴局所附行政院勞工委員會94、 5、12勞職業字第0940501499號函示，亦表明就業服務法第 5 條第 1 項之規定，於我國境內工作之外國人亦有適用，可資證明。
- 四、惟平等原則並不影響合理差別待遇之適用，亦即平等原則的真義所強調與實踐者，在立足點的機會平等，而非違反人性之齊頭式的假平等，此觀勞動基準法第21條第 1 項規定，工資得由勞雇雙方自由議定，但不得低於基本工資，同法第25條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」第 70 條第 1 項第 2 款之規定：雇主得就「工資之標準、計算方法及發放日期。」訂為工作規則自明，即在保障基本工資之前提下，得由資方就勞方之工作能力、工作地點、住所或其他合理工作條件，作為差別待遇之考量，以符市場競爭之需求。
- 五、所舉中華航空公司，為營業處所設於世界各地之公司，且航空公司為高度技術，國際化的交通運輸公司，所僱人員必然有不同國籍人員，如該公司，係本於上述之工作條件考量，而為合理之差別待遇，則除有顯然不合理之特殊情事外，似尚不違反就業服務法第 5 條第 1 項所規定之平等原則，以上意見，還請卓酌。

備註：本函釋說明二提及之就業服務法第5條第1項規定嗣後有所修正，惟於本函釋無影響。