



Title	台湾及び日本の憲法体系に関する一検証：社会権保障及び解散制度を中心に. 台湾における社会権保障の現状と問題点. 報告一
Author(s)	許, 慶雄; 鄭, 明政//訳
Citation	北大法学論集, 63(5), 6-20
Issue Date	2013-01-31
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/51801">http://hdl.handle.net/2115/51801</a>
Type	bulletin (article)
Note	シンポジウム「台湾における社会権保障の現状と問題点」 = Symposium "Present Status and Problems of Social Security Rights in Taiwan"
File Information	HLR63-5_003.pdf



[Instructions for use](#)

# 台湾及び日本の憲法体系に関する一検証

——社会権保障及び解散制度を中心に——

鄭 許

明 慶  
政 雄  
訳

## 一 台湾における憲法及び社会権保障に関する検討

台湾の社会保障に関する諸問題を論ずる前に、まず台湾憲法の合法性及び正当性に関する問題に注意すべきであろう。

現在、台湾で施行されている憲法は、一九四六年に中国大陸で制定され、一九四七年に施行された「中華民国憲法」(以下、「台湾憲法」という)である。しかし、この憲法は一九五四年に中国によって廃止されるとともに、中国では新たな中国憲法が制定された<sup>(1)</sup>。したがって、かねてより台湾の憲法体制に対して、その正当性および効力の有無についての疑義が存在しており、台湾では新憲法を制定すべきであるという主張が常に存在している<sup>(2)</sup>。

次に、憲法上の社会権について、台湾憲法一五条は、「人民の生存権、勤労権及び財産権は保障されなければならない」と規定しているが、基本権の名称について定めるのみで、内容があるわけではない。また、台湾憲法二一条は、「人民は教育を受ける権利及び義務を有する」と規定しており、教育を受ける権利と義務を混同して規定することは矛盾とも言える。しかも、義務の対象は学習する者であり、保護者ではないとされることも問題である。したがって、現在の台湾憲法には、社会権の保障に対する明確な規定がないこと、長期にわたった戒厳体制のもとで人権が重視されてこなかったこと、人権保障およびそれに関する学問的な研究が、わずかに自由権の部分に限られたことから、社会権に関する研究および論究は著しく欠けている。一九八〇年代後半に台湾の民主化運動が展開されてから、憲法および人権問題がようやく重視されはじめ、社会権に関する理論も、日本やドイツへの留学から戻った研究者の論究によってはじめて提起され、議論がなされるにいたった<sup>(3)</sup>。

さらに、台湾憲法における基本国策に関する条文、すなわち、一三七条から一六九条までの内容は、社会権とも関連があり理想的な内容ではあるが、事実上および法理上、具体的な人権保障を定めるものではないと解され<sup>(4)</sup>、国家政策の努力目標にすぎないとされている。それらの条項の内容を人権保障と結び付ける考えは、明らかに非現実的である。

## 二 現在の台湾における社会権保障の問題点について

## (一) 全国民健康保険（国民保険）制度

一九九五年に「国民健康保険法（全民健康保険法）」が台湾で施行された。同法の名称および立法目的において、生存権が保障する医療保険制度であることが明らかにされ、国民健康保険制度は、全国民の健康を保障するためのものであるが、三か月間保険料が滞納されると被保険者保険証カードが使用できなくなり、いわゆる「カード機能を停止させる〔鎖卡〕」という状態になる。同時に、国民健康保険の適用も禁止されるようになる。これにより、カードの使用を禁止された者の数は、最高一〇〇万人に達したことがあり、全国民のおよそ1/23を占めた。その後、世論や国会の要求に基づき、憲法解釈をつかさどる司法院は、以下のような解釈文を出すに至った。すなわち、司法院は、「行政院衛生署中央健康保険局が国民健康保険料の滞納者に対して、原因を問わずに一律にカード機能を停止させること〔鎖卡〕は、明らかに国民健康保険の精神に符合しない。憲法が国民健康保険を求める趣旨は、すべての国民を健康保険の体系に組み込むことである。リスクを分散するための社会がその特徴であるので、持ちうる者の参加は強制され、持たざる者に対してはさらなる配慮が必要である。社会保険制度を構築する費用は、保険料のほかに、国家による資源の分配政策を通して必要な補助が行われなければならない」と述べた。<sup>(5)</sup>しかし、行政院はきちんと検討してそれを改善するわけではなかった。二〇一一年七月には、保険料の滞納者は七四万三千人に達した。保険料の滞納によって、カードの使用ができなくなった者は六六万二千人に達し、そのほとんどは社会的・経済的弱者である。このような状態から、国民健康保険制度は、もはや、医療機関および一部の国民にとって有利な制度にほかならないのである。

## (二) 環境保護が軽視され、依然として公害問題が存在すること

台湾では一九九四年に環境アセスメント法が制定され、同法によれば、企業による建設および公共建設は、環境アセ

コメントを行ってはじめて着工しうることと規定されたが、政府と企業との癒着や、環境アセスメントの客観性、中立性が維持されていないことから、環境を破壊する開発や建設の件数は相当多数にのぼった。また、かねてから存在していた環境破壊や公害を厳格に取り締まったり、禁止したりすることはせず、賠償や補助金を請求する形で、結果的には、環境破壊を続けるような運営を黙認している。さらに、台湾の環境保護は、空気や水の汚染を主要な対象とするが、騒音や景観などの人文的な環境などについては、環境保護の対象にされていない。

(三) 政府による教育権限のコントロール

現行の台湾憲法が「人民は教育を受ける義務を有する」と規定していることから、政府が教育体制に介入することは当然のことのようになされている。なお、国民の学習の権利の保障は、もっぱら理論上の議論の段階にとどまっていた。今も、教育部（日本の文部科学省に相当）が、各学校の授業内容、学校教師の人事および管理に対して、相変わらず絶対的な主導権を握っている。その一方で、教師の待遇および退職金について特別な優遇制度を採用することによって、教師を国家権力が主導する教育政策に全面的に合わせさせている。一九九〇年代以前の「師範教育法」によれば、教師の養成は四校の師範大学および九校の師範学院に限定され、師範学校の学生の学費および生活費は公費で賄われ、卒業後は政府によって各小中学校に配属されていた。このように、師範学校体系からの教師養成が、法的な唯一のルートであり、師範大学学生の学費と生活費の国費による支弁、卒業後のポストの保障などの特権が与えられたことから、師範大学の教授人事、授業内容、学生の選抜は、完全に国家権力によってコントロールされていた。したがって、「師範教育法」とは、国家権力が教師の養成過程、および義務教育制度を有効かつ主導的にコントロールできる体制であった。一九九四年に「師範教育法」および師範公費生制度が廃止され、一般大学の卒業生にも、教師になる道が段階的に開放された。

しかし、教育課程の履修、受験資格、実習の配分、教職への就職にはさまざまな差別が存在していることから、八割以上の教師の出身は、相変わらず伝統的な師範学校の卒業生である。したがって、師範学校体系による教師の寡占現象はしばらく変わらないであろう。なお、一九九七年以前は、各小中学校の教科書内容の編集権限は国立編訳館にあり、教科書こそが国家教育統制の核心であった。教育部は一九九四年に民間教科書の編集を許可する法案を制定したが、実際に編集が完全に認められたのは、二〇〇二年になってからであった。しかし、審査の標準と権限は相変わらず教育部にある。他方で、授業プログラム、科目、時間はすべて教育部が規定したものであるから、保護者、教師、専門的な学者に対する教育の自由はほとんどない。

#### (四) 勤労権の問題点について

台湾では勤労権保障に関する問題も多い。そのなかでも外国人労働者政策が最も問題視されるべきである。台湾憲法および法律においては、国民の勤労権が明確に保障されているが、<sup>(7)</sup>一九八九年以降、政府は、外国人労働者を規定する法律がないとして、外国人労働者が台湾で働くことを受け入れた。注意すべきなのは、当時、彼らを「外国人労働者」と言わずに、外国人労働者の雇用は暫定的な措置にすぎないということをアピールするために「補充労働者」と呼んだことである。一九九二年の立法により、外国人労働者は台湾での労働資格を認められた。当初は、家庭内の介護・手伝い、一般建築工事と漁船船員を中心に開放されたが、現在では各種の業種に普遍的に存在している。外国人労働者の人数もほぼ一〇〇万人に達している。ある調査によれば、外国人労働者の雇用コストは、同業種の台湾人労働者の約六〇％以下である。しかも、実際には、政府が全般的な措置を整えないうちに外国人労働者を受け入れたために、台湾人労働者の就職の機会や給料が著しく脅かされ、失業率も絶えず増加し、ここ一〇年は、労働者全体の待遇も悪くなりつつあ

る。なかでも最も打撃を受けたのは、農民および伝統的な労働者である。また、台湾の失業保障制度および生活保護の体系がまだ完備されているとはいえない状態において、このような弱者層である農民、労働者層の生存権は、まさに二重の侵害を与えられているようである。

また最近、経済の衰退が就職に悪影響を与えているにもかかわらず、台湾政府は、「大学卒業生実習政策」<sup>(8)</sup>、「労働者無給休暇」などの政策を実施し労働者を侵害した。まず「大学卒業生実習政策」の目的は、一見新卒の大学生に就職機会を提供して失業の状況を緩和し、失業による社会問題を削減させるためのものであるように見える。しかし実質的には、政府が企業の人事費用を補助することと同じことであり、企業側は実習生の労働力に対価を支払わずに済むようになっていたため、この政策における本当の受益者は企業側といえよう。そのため、この政策の実施により、企業は新任社員の雇用を激減させてしまい、失業率を下げ、若者の就職を助けるという本来の目的を達成することができていないどころか、企業に対する政府のバラマキにより台湾の給料水準をさらに低下させ、国民の税金を無駄にしたのである。<sup>(9)</sup>

また「労働者無給休暇制度」とは、企業が業務の縮減による解雇責任から逃れるために、休暇中の労働者に給料を提供せず、労働者が休暇を強いられる制度である。しかし、台湾の労働基準法及び同法に付属する労働休暇規則においては、「無給休暇」という制度は存在しない。これに対し、政府の労働委員会はかつて無給休暇について以下のような規制を行った。すなわち、「景気要素の影響を受けたとしても、雇用者は一方的に「無給休暇」を実施してはならない。仮に労働時間および賃金の減少が必要とされるならば、労使双方の協議を経なければならぬ。労使双方による無給休暇の協議が成立しても、本来の全日労働者の労働契約に基づいて、月給は最低賃金（一万八七八〇台湾ドル）より低くならない」と。しかしながら、二〇一〇年、多くの企業は「無給休暇」を実施し始め、実質的には一方的に労働者を休ませた。また、労働者側がそれに同意しないと、解雇でなく希望退職と見なされた。当時、二三人以上の労働者が

無給休暇を強いられた。政府は、このような労働基準法に違反する企業に対して、法律による取り締まりを行わなかったどころか、このような企業の行為を支持した。当時の行政院長（日本の首相に相当）は、「無給休暇」のような手段はリストラよりも緩和的なものであるし、企業はリストラの費用を支払う必要がなく景気低迷の窮地から救われると同時に、大量のリストラ、失業による社会問題の発生も免れたと発言した。そして、このようなアイデアはノーベル賞をもらえるほどであると誇った。<sup>(10)</sup>

そのほかにも、外国人労働者は労働基準法に基づく保障を受けているわけではない。実際には、外国人労働者の人身の自由やそのほかの人権が制限されているということは、もはや普遍的な現象である。これは、実質的に台湾の法律規定にも違反する。外国人労働者に対しても「国民待遇」が与えられるべきであるという法規定に基づき、外国人の勤労権などの基本的人権は保障されるべきである。

(五) 労働三権が保障されていない

台湾は、一九七五年に、「労働組合法（工會法）」（争議権と交渉権は含まれていない）、労働争議処理法を制定した。しかし、その内容および実際において団結権が保障されていなかった。これらの法律は、戒厳時期において逆に労働組合の組織・活動を制限する法的根拠となった。戒厳時期においては、政府は、労働運動によって企業の経営環境が悪化することを防止するために、無許可の労働組合組織を禁止した。そして、労働争議処理法を制定し、労使紛争に直接介入することも可能となった。その一方で、公営企業および大企業は、政府の許可を得たうえで、企業・政府側と親しい労働者に強力な労働組合を作らせた。このような労働組合のリーダーは、労働者の権益のために争議をしないばかりか、逆に労働組合の代表者として、企業の利益や政府の労働政策を代弁した。このような影響は現在に至っても続いている。



一九九〇年代に民主化が進むにつれて、労働運動や労働組織が相次いで現れてきた。しかし、それらに対し法的保障がないために、企業に異を唱えるような労働組合を組織する際には、その参加者およびリーダーは、雇用側からの差別的待遇や弾圧を必ず受けることになる。したがって、真の労働組合は実際には運営出来ず、組合のような組織は、学者、弁護士、専業活動家らによる労働者を支援する民間組織にすぎない<sup>11)</sup>。

この三年間で、新労働組合法（二〇一〇年）、団体協約法（二〇〇八年）、新労使争議処理法（二〇〇九年）が制定された。これにより、政府は労働三権の法的保障体制をすでに整えたと主張した。しかしながら、過去の労働組合、すなわち、政府・企業を代弁した労働組合のリーダーが率いる伝統的な労働組合が依然として台湾の労働組合の主流である。独立した自主的な労働組合が相次いで作られたとしても、現実には、資源や政治・経済力を背景にして、四〇年以上に渡って強固な力を持つ伝統的な労働組合に取って代わることはできない。現在、台湾には八〇〇万人以上の労働者がいるにもかかわらず、産業労働組合は八〇〇しかない。そして、このような形骸化した労働組合に参加する労働者数ですら六〇万人以下にすぎない。多くの大企業や国際的にも著名なハイテク産業、たとえば、TSMC（台積電）（世界最大の半導体専業ICファブドリーメーカー）、Foxconn（富士康）の本社である鴻海精密工業（世界最大のEMS企業）は、いまだに労働者組合組織を有していない。それゆえ、労働三権に関しては、法的保障があるか否か、そして、その効果がいかなるものかについて観察し続ける必要がある。しかし、内容的には政府と企業が合わさって労働者を圧迫している現在の労使関係から、労働三権すべてが法による有効な保障を受けるまでには、さまざまな障害が存在するため、労働者自らの努力で争うことも不可欠である。

全体的に見れば、一九九〇年代の民主化以降、社会権保障に関する理論や主張が重視され始めたことから、こうした圧力を受けて、政府も、社会権に関する法律を徐々に制定するようになってきている。しかし、学問的・法理的な研究

および法解釈、実質的かつ有効な社会権の保障については、上述のように矛盾・対立する問題が依然として数多く存在する。台湾における社会権保障は、まだスタートの段階にあると言えよう。

## 二 日本解散制度の検討

日本が民主制をはじめて実施した際に、歴史的伝統や経験不足により多くの障害と問題が生じたことは、やむを得ないように思われる。しかし、デモクラシーを追求する国民の共同努力のもとで、現在の民主制はすでに先進民主国家の水準に達した。とりわけ、人権保障、違憲審査、司法の独立、福祉政策の方面では、民主国家をリードする地位にある。とはいえ、日本には、民主的理想や実践上、改革すべきところも少なくない。このうち最も検討に値するのは、解散制度であると思われる。解散制度は、行政と立法とのチェック・アンド・バランスに関わるだけでなく、国民主権原理とも関係がある。解散制度の設計をどうすべきか、または、学説上いかに解釈されるべきかについては、国民が参政権を行使する機会が阻害または剥奪されることを避けるべきである。解散制度の目的は、基本的に権力の行使を国民に委ね、国民主権をさらに体现する空間を作るものであるように思われる。ましてや、解散は、単に国会議員を改選するものではなく、選挙後、内閣は総辞職しなければならない。つまり、終局的な判断は国民によって決められるのであり、いかなる機関に政治的な主導権が授けられるわけではない。したがって、民主国家は常に民意を確認しようという国民主権の原理に基づき、解散制度が正常に運用されるという状態が求められる。

### (一) 解散の違憲争議

まず、解散制度は首相（内閣）の専有する権限であると考えるのは、民主主義原則に抵触するのではないかと思われる。日本国憲法施行後まもなく、解散権をめぐる議論があった。主な学説は自律説と他律説である。自律説によれば、首相は「自主的解散権」を有している。その根拠は、憲法七条三号の天皇の国事行為に関する規定、すなわち、天皇は内閣の助言と承認のもとで衆議院を解散することである。これに対して、他律説によれば、憲法六九条の規定により首相は衆議院の信任または不信任を前提にはじめて解散権を行使できる。一九四八年二月二三日、新憲法のもとで首相がはじめて解散権を行使したのは、野党から提出された不信任決議案が可決された後で、憲法六九条に基づくものであった。一九五二年八月二八日、首相が解散権を行使した際には（新憲法の制定後二例目）、特に不信任案の提出または可決という事情はなかった。それは完全に憲法七条に基づく衆議院解散であり、当時の司法判断においても違憲ではないと認められた。これにより、以後の解散については、すべて首相が自主的判断で解散権を行使し、その結果、「首相自主的解散権説」が採用されているような憲法慣行となっている。<sup>13)</sup>

言い換えれば、解散権の行使にはいかなる制限もなく、完全に政治裁量に委ねられるという状況になっているから、首相は自主的かつ任意的な解散権を持っている。憲法六九条の規定によれば、衆議院による不信任案の可決または信任案の否決のときに、首相は内閣総辞職か衆議院の解散のどちらかを選ばなければならない。憲法六九条の内容からすると、同条は解散権を首相に帰属させるというような規定ではない。そして、ほかの条文でも解散権または解散権の帰属が言及されていない。<sup>14)</sup>したがって、首相の解散権の行使は、衆議院に対する信任可否の議決を前提条件としてなされなければならないと思われる。

他方で、主たる学説および司法判断によれば、首相が解散権を有する根拠は主に憲法七条三号にあるが、同条項は、象徴天皇制の一部であり、国会と内閣との関係を規律する条文ではないと言われる。したがって、この一条文から首相

の解散権を導き出すのは、実際には不当な拡大解釈であろう。事実、憲法七条に規定された天皇の国事行為のうち、内閣の専属的権限ではない事項も多い。それゆえ、重要な権力のチェック・アンド・バランスに関わる解散権に関しては、単なる天皇制の国事行為の一項目に基づいて、首相がそれを自由的・独立的に行使する権限を有するというような解釈を行うべきではないだろう<sup>(15)</sup>。

議院内閣制では政権与党が下院の多数を占めるといふ本質を持ち、仮に首相が自主的な解散決定権を持つならば、内閣と国会が政策や意見で対立し、最終的に国民の判断に委ねるといふような状況は極めて少なくなる。こうすると解散は逆に政権与党が解散権を利用して、自らの立場に有利な選挙時期を選ぶ手段となる。解散権を有する首相は、衆議院議員の任期満了一年前ぐらいから、政権与党に有利な民意の支持率に注目しはじめ。あるいは、支持を高められそうな内政外交の政策やイベントを企画し、衆議院の解散を行い、選挙で勝利を獲得して政権継続を期するようになる。したがって、解散権は、国会を監督するものどころか、逆に政権与党の選挙道具として利用される。これは日本の解散制度に関する運用について、まず検討されるべき部分である。

## (二) 解散制度の不備

次に、日本の解散制度において、民主主義原理に抵触する部分があると思われる。すなわち、政党を率いて選挙の勝利を収めたことがない者が首相の地位を受け継いだが、その後短期間に国民の信任を得るための衆議院解散を行うという憲法慣行になっていないことである。議院内閣制は首長制内閣であり、政党のリーダーは選挙で多数を獲得してはじめて首相になって組閣して政権を運営することができる。首相が辞任または欠ける場合、内閣も総辞職しなければならぬ。したがって、首相が途中で更迭され政権の基本的性質にも変化が生じた場合には、内閣の総辞職後、議院内閣制

の原理に従って政権与党を継承するリーダーの内閣は管理内閣であるといえるから、政権を運営する民主的基礎を獲得するために、慣例によって短期間の内に選挙で国民の支持を得るべく衆議院を解散しなければならぬ。それにもかかわらず、日本はこのような民主主義原理の伝統を築いておらず、後任首相が長期間にわたって政権を維持してきた。さらに、首相は毎年更迭され、首相は国民の支持から逸脱するようになっており、民主制の瑕疵とも言える状況になっている。現在、政権与党の党首が更迭されても衆議院を解散せず、国民の審判を避けるような悪しき慣行が伝統的に維持されているから、民主党内の実力者は首相の地位を常に狙っているが、新首相のリーダーシップや国民の支持の有無は心配しないだろう。これも日本の政局の不安定さや首相・内閣が頻繁に更迭される原因である。かつては、自民党の長期政権の時期に、党内の派閥闘争により首相が降板し、ほかの派閥のリーダーが首相になって組閣し政権を続けてきた。これにより、国民主権や民主主義原理に反する「派閥政治」が生み出された。二〇〇六年からの五年間で、日本の首相には五回の更迭があった。現職の野田佳彦首相は二〇〇六年以降の七人目の首相であるが、このうち五名は、国民の選挙を経ずに首相の地位を継承して政権を運営している。このように、国民の同意を得ずに行政権を掌るのは民主主義原理に違反していると言わざるを得ない。日本でこの問題が長期にわたって無視されているのは理解に苦しむ。<sup>(16)</sup>

(三) 首長は選挙の試煉を受けるべき

以上のことから、日本は、民主主義原理と符合するために解散制度の運用に関する規範を改革しなければならない。まず、解散が政権与党の選挙道具になることを避けるために、野党側が不信任案を提出しない限り、首相の解散権の行使は制限されるべきである。なお、首相の辞任、政権与党の分裂、政権与党とほかの政党との合併、重大な法律案または予算案を国会で可決させられない内閣、政権の基礎が揺らぐ状況が発生する場合には、首相、政権与党が国民の審判

から逃れることを防ぐために、強制解散制度を設けるべきである。

かつて、首相公選制が議論されたことがあるが、近時、再度民主制改革のための主張となっている。その目的は、主に党内の闘争を避け、国民主権を無視し、民意と指導能力を欠く首相を交代しうるためである。しかし、首相公選制と現行の議院内閣制との間には解決できない矛盾が必ず存在しており、この矛盾を解決するには、議会内閣制に代えて大統領制の形態をとるしかない。したがって、首相公選制を実現することはさらに困難であるといえる。

首相は国家の最高指導者と権力者であるから、首相ポストに着く意欲がある者は、自信と政治責任を持って総選挙に臨み、全国民のチェックを受けるべきである。一方で、衆議院選挙が行われた際には、国民自身は、候補者、政党を選出すると同時に日本の行政首長を選ぶということを意識しなければならない。そうしてはじめて、国をリードする能力を持ち、かつ、国民に責任を負う行政首長がはじめて誕生する。

(1) 中華人民共和国は、一九四九年の建国後、一九五四年に憲法を制定した。この憲法は、四章、一〇六条からなり、「社会主義過度型憲法」と呼ばれている。一九七五年に制定された憲法は、「文革型憲法」（計四章三〇条）と呼ばれる。その後、一九七八年に制定された憲法は、「現代化政策追求模索型憲法」（計四章一六〇条）と呼ばれる。一九八二年一月四日、第五期全国人民代表大会第五次会議で現行憲法が制定され、この憲法は、「現代化推進型憲法」（計四章一三八条）と呼ぶことができる。この憲法は一九八八年、一九九三年、一九九九年、二〇〇四年と四回改正された。許慶雄『憲法入門』（台北：元照出版社・二〇〇〇年）五二五―五二九頁、今井敦『中国憲法の論点』（東京：法律文化社・一九八五年）三七頁。

(2) 許慶雄「憲法制定權力與制憲、修憲―兼論建立憲法新秩序」『台灣制憲之路』（台北：新台灣國策智库・二〇一二年）六四―九六頁。

(3) 許慶雄『社會權論』（台北：眾文圖書公司・一九九二年）。

- (4) 許慶雄『憲法入門』（台北：元照出版社・二〇〇〇年）五四九頁。
- (5) 国民健康保険〔全民健康保険〕は、一般に「全民健保」または「健保」と呼ばれており、中華民國（台湾）の「中華民国憲法追加修正条文」を根拠として実施され、日本の国民健康保険制度と同じような制度である。第二次世界大戦終了後の台湾においては、労働者保険（劳保）、農民保険（農保）、公務員保険（公保）が設けられたが、すべての国民をカバーしたわけではなかった。すべての国民の健康を増進するために、台湾は一九九五年三月から国民健康保険を実施し、医療保険サービスを提供しはじめた。その主な法律の根拠は、「国民健康保険法」である。国民健康保険法の法源は「中華民國憲法追加修正条文」一〇条五項および「中華民國憲法」一五五条・一五七条である。
- (6) 司法院解釈第四七二号。
- (7) 就業サービス法四二条：国民の勤労権を保障するために、外国人を雇用する場合には本国民の就業の機会、労働条件、国民経済発展及び社会安定を妨げてはならない。
- (8) 政府は、若年層の失業率を下げるために、二〇〇九年以降、「専門学校以上の卒業生向けのインターンシップに関する方案〔大專畢業生至企業職場實習方案〕」に基づき、新卒から三年以内の若者に対して職場実習への補助金を提供している。参加者には毎月二万二〇〇〇台湾ドルの実習費が支払われるから、「二二K政策」とも呼ばれる。
- (9) 二〇一二年五月に立法院が政府の二〇一〇年度決算を審査したときの資料によれば、専門学校以上の卒業生〔大專生〕の就職のために、政府は、三年間にわたって二三五億台湾ドルを投じ、「優れた人材育成促進計画〔培育優質人力促進計畫〕」を実施し、一一四億台湾ドルで「専門学校以上の卒業生向けのインターンシップに関する方案〔大專畢業生至企業職場實習方案〕」を実施した。しかし、行政院審計部および立法院の予算センターの最新報告によれば、いわゆる二二K政策に関しては、インターンシップ参加者のわずか三割の者（一万四八四〇人）が企業に採用されたにすぎず、莫大な予算を費やしたが、短期間の就業機会を増加させたのみで、実際には、政府が企業に無料の労働力を提供したのと同じである。この政策は、再検討しなければならないだろう（『自由時報〔台湾新聞紙〕二〇一二年五月一四日二A版〕）。
- (10) 行政院院長・吳敦義氏が、二〇一〇年八月三十一日、優秀企業経営者人賞式のイベントに出席したときの講演内容。
- (11) 代表的な組織は台湾労働者連線〔台灣勞工陣線〕である。この組織は、戒厳時期の一九八四年に成立し、台湾労働者法律支援会、台湾労働運動支援会を母体として、民間の自主的団体として発展してきた。また、全国自主労働者連盟（略称

は「自主労連（自主工聯）」は、一九八八年五月一日、労働者を主体として成立したが、法律に基づく登録が行われていないから、違法組織である。これらの組織は、自らを資本家、政府、政党によるコントロールを拒否する体制外組織であると位置づけた。

(12) 憲法および関連規定により、解散権は内閣の権限に属する。しかし、首長制内閣の規定により、解散権の権限は首長にあるといえるから、首相の権限として解散権が論じられる。

(13) 橋本公巨『日本国憲法』（東京：有斐閣・一九八八年）五八七頁。

(14) 事実上、憲法のほかの条文には、解散権やそれに関する権限の規定はない。憲法六九条には、「内閣は：解散されない限り：」という用語で状況を形容するのみであり、「内閣が解散「権」を行使しないと：」というように権限という用語を使っているわけではない。したがって、自主的解散権の存在、そして、解散権を内閣に属するというような憲法解釈は拡大解釈になるおそれがある。

(15) 解散制度の学問的な分析として、小林直樹『憲法講義（下）（新版）』（東京：東京大学出版会・一九八一年）二〇五―二一七頁を参照。

(16) 近年、解散制度を批判する論文や主張は多くない。高見勝利『菅部憲法学を読む——統治機構論』（東京：有斐閣・二〇〇四年）二四三―二五六頁、芦部信喜（高橋和之補訂）『憲法（第五版）』（東京：岩波書店・二〇一一年）三二四―三二五頁、辻村みよ子『憲法（第四版）』（東京：日本評論社・二〇〇八年）四四四―四四七頁参照。