

抄 本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔 號：

保存年限：

## 司法院秘書長 函

地址：10048台北市中正區重慶南路1段  
124號

承辦人：陳明珠

電話：(02)2361-8577轉484

受文者：勞動部

發文日期：中華民國109年10月19日

發文字號：秘台大二字第1090029801號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：本院大法官為審理解釋憲法聲請案，請於函到14日內，就說明所列二至四事項，提供意見及相關資料，俾供審理之參考，請查照。

說明：

- 一、依司法院大法官審理案件法第13條第1項規定辦理。
- 二、勞動基準法第49條第1項規定，於91年12月25日修法時，將女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作之但書規定，由「取得……勞工同意……」改為「……經勞資會議同意…」，其修法之理由為何？
- 三、於現行制度下，個別女工如欲於午後十時至翌晨六時之時間內工作，法令上有無困難之處？
- 四、如貴部有女工夜間工作限制之相關外國立法例或資料，請併提供之。

正本：勞動部

副本：

電子交換：勞動部

檔號：  
保存年限：

## 勞動部 函

地址：10047 臺北市中正區館前路77號9樓  
承辦人：羅小姐  
電話：(02)85902727  
電子信箱：ruby2012@mol.gov.tw

受文者：司法院

發文日期：中華民國109年11月3日  
發文字號：勞動條2字第1090084434號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：如文(A17000000J\_1090084434\_doc1\_1\_Attach1.pdf)

主旨：有關貴院大法官為審理解釋憲法聲請案，函請提供勞動基準法第49條女工夜間工作規定之意見及相關資料一案，復請查照。

說明：

- 一、依貴院秘書長109年10月19日秘台大二字第1090029801號函辦理。
- 二、我國女性勞工不得在午後10時至翌晨6時之時間內工作之規定，最早制定於工廠法。勞動基準法承襲工廠法之規定，於73年7月30日制定公布之初，即於第49條規定原則禁止女性勞工於上開時間內工作，但符合法定之特定情形、職務或行業，經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善，及備有女工宿舍或有交通工具接送，經主管機關核准者例外；該條文對於妊娠或哺乳期間之女工，仍嚴禁夜間工作。
- 三、前開條文施行多年後，社會經濟情況已有相當改變，隨著僱用型態多樣化之發展，有關以實施晝夜三班制及特定職務或行業，作為女性勞工夜間工作要件之一部等規定，仍

電子  
文  
騎

囑



無法符合社會環境之需求。復因應當時勞動經濟情勢嚴峻，時任總統邀集各政黨、勞雇團體及產、官、學等代表組成「經濟發展諮詢委員會」，擬定相關策略，並於90年8月25日獲致「放寬工時限制，排除企業人力資源運用困擾，促進婦女就業」等共同意見，其中即包括放寬女性夜間工作限制，俾兼顧保障女性工作權益，並促進婦女就業。

四、為落實前揭委員會之共識結論，行政部門研擬相關修正草案並經立法院審查通過，於91年12月25日修正公布勞動基準法相關規定，放寬第49條女性夜間工作要件，規定雇主只要經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，提供必要之安全衛生設施，且在無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，事業單位即可使女性勞工從事夜間工作，以促進婦女就業；惟女性勞工如因健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其從事夜間工作，以加強女性工作權益保障。

五、勞動基準法第49條有關女工夜間工作之同意程序，由原「取得工會或勞工同意」修正為「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，主要係考量女工夜間工作之同意與否，事涉制度之實施，應讓勞工得以集體之形式參與，惟併考量我國工會組織率不高，爰除維持工會同意之規定外，並將原經個別勞工同意即可之規定，修正為至少應經勞資會議同意，以強化勞動權益之保障。

六、未查憲法明定婦女從事勞動者，應予以特別之保護。現行勞動基準法第49條規定，在兼顧女性勞工夜間工作之健康及往返工作場所之安全下，已放寬女性夜間工作限制；亦



裝

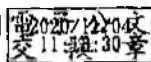
即事業單位可依法使女性從事夜間工作，且勞雇雙方得在不違反勞動基準法所定之基準下，自行約定工作時間。又為避免經濟弱勢之個別勞工常為雇主所誘導或非出於自願的同意不利於自身之勞動條件，致危害其身心健康與安全，爰立法藉由工會、勞資會議同意之集體協議機制，作為夜間工作制度上之把關手段。至於工會同意優先於勞資會議之制度設計，主要基於勞工組工會之團結權為工會法所保障，並避免雇主藉由尋求二擇一即可之勞資會議同意，而有弱化工會之情形。另，事業單位有工會者，於取得工會同意使女性勞工於夜間工作，即完備前開制度上所要求之程序，與個別勞工是否為工會會員或工會會員數多寡無涉，併予敘明。

訂

七、茲檢附女工夜間工作限制之相關外國立法資料供參（如附件）。

正本：司法院

副本：勞動部勞動條件及就業平等司



線

我國女性夜間工作規範與實況之研究

**An Analysis of the Regulations and Facts  
on Night Shifts for Women in Taiwan**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

勞工夜間工作，將 1952 年之「禁止」(prohibit)修正為「無義務執行」(be not obliged to)。母性健康係屬於基本人權，放寬就業限制之前提，在於從事該工作能否確保工作者之健康及當事人是否有意願，ILO 遂於第 191 號建議書（2000 年母性保護建議書）具體建議採取特別風險評估、消除危害、調整其工作條件或調換工作，以上皆不可行時應改予帶薪休假；另於醫師確認健康無虞後，告知當事人相關資訊，由當事人決定工作與否之母性健康保護機制，此設計將使得就業平等與母性保護得以兼顧，值得我國參考。

## 第二節 美國之規範、經驗與啟示

### 一、背景

由於美國為一聯邦制國家，早期有部分州立法禁止女性夜間工作，但其為針對特定行業或職業別所做的規定，並非普遍性規範。其後，隨著兩性平權意識的抬頭，禁止女性夜間工作反而被認為不符合兩性平等，甚至是妨礙女性的工作權，因此美國職業安全衛生署（OSHA）基於輪班與夜間工作可能不利於勞工身心健康，因而對雇主提供相關建議，但其建議為兩性皆適用，並無特別針對女性而有不同的標準。據此，以下首先探討美國女性夜間工作與母性保護的相關規範與沿革進行討論，其次則以美國勞動部所進行的調查觀察勞工夜班與輪班情形，並探討美國個別公司的團體協商中有關夜班與輪班之規定，藉以瞭解美國的規範與其經驗。

### 二、相關規範與沿革

對於女性工作時間的限制，早於 1908 年，美國聯邦最高法院曾在 *Muller v. Oregon* 208 U.S. 412 (1908)一案中支持奧勒岡州（Oregon）立法限制受僱婦女的工作時間以保障婦女健康與母性保護，進而維持國家利益，因此認為其並未侵

害契約自由。在夜間工作方面，1924 年聯邦最高法院在 *Radice v. New York*, 264 U.S. 292 (1924)一案中亦認為限制女性夜間工作為合憲。<sup>36</sup>

故而早期美國為了防止夜間工作對女性造成健康與安全等不良影響，在 1927 年時有 16 個州<sup>37</sup>禁止女性夜間工作。然而，其並非全面且有效的限制，通常各州僅在特定行業或職業別禁止女性夜間工作，並沒有全國一致性的標準。例如：印第安納州的法律只包括製造業；俄亥俄州的法律只適用於售票員；華盛頓州的法律僅用於電梯操作員；南卡羅來納州禁止商業機構女性員工超過晚間十點工作；奧勒岡州雖然沒有法律規定，但工業委員會的行政命令則限制特定職業的女性從事夜間工作。

若以禁止夜間工作的時間點進行劃分，最常見的禁止夜間工作時段為晚上 10 點至隔日早上 6 點，這樣的規定施行於加州、康乃狄克州、德拉瓦州、印第安納州、麻薩諸塞州、紐約、俄亥俄州，以及賓夕法尼亞州。比較例外的時段則包括：奧勒岡州福利委員會下令，於裁縫業、洗衣業、清潔業、印染業工作的婦女不得在晚間 6 時 30 分至隔日上午 7 時 30 分間工作；內布拉斯加州的婦女禁止在凌晨 12 時 30 分至上午 6 時之間受僱於製造業、機械業、商業機構、洗衣業、飯店業、餐廳或辦事處；北達科他州的最低工資部門禁止洗衣業於上午 6 時前工作；麻薩諸塞州原先禁止婦女於晚間 6 時到隔日早上 6 時於紡織業及皮革業工作，但後來該法有進行放寬，准許超過 21 歲的婦女於裁縫、製造業工作至晚間 10 點；在馬里蘭州，若工作時段為晚間 10 時至隔日上午 6 時，在特定職業中規定婦女至多工作 8 小時；至於新罕布夏州，若手工業或機械業的婦女一週超過 2 晚於晚間 8 時

---

<sup>36</sup> 陳昭如（2016），「從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構」，國立臺灣大學法學論叢，第 45 卷，頁 1095-1162。

<sup>37</sup> 禁止女性夜間工作的州分別有加州(California)、康乃狄克州(Connecticut)、德拉瓦州(Delaware)、印第安納州(Indiana)、堪薩斯州(Kansas)、麻薩諸塞州(Massachusetts)、內布拉斯加州(Nebraska)、紐澤西州(New Jersey，該州法律僅禁止，但並未包含任何懲罰規定)、紐約(New York)、北達科他州(North Dakota)、俄亥俄州(Ohio)、奧勒岡州(Oregon)、賓夕法尼亞州(Pennsylvania)、南卡羅來納州(South Carolina)、華盛頓州(Washington)和威斯康辛州(Wisconsin)等 16 州。

至隔日上午 6 時工作，則限制一天工時至多為 8 小時。<sup>38</sup>對此，美國早期對於女性夜間工作的限制主要由各州自行訂定，且僅限於特定的行業或職業，在夜間工作的時段或時數上各州也有所差異。

美國婦女自第二次世界大戰以後開始大量投入勞動市場，自 1950 年代起，秘書、服務人員、銷售人員女性從業比例增長幅度較大，當時大部分投入職場的女性多集中在職位較低、權力較小或較不重要的職位；女性除了在行業及職位上受到限制，另一較不利的因素為薪資及地位的低落。對此，有關兩性工作平等的立法便在此一背景下開始運行。<sup>39</sup>只是，美國的兩性工作平等政策並非一套完整法令，其規範散佈在各相關法令規章內，且法案的訂定與執行也非決策者長期政策規劃的結果。<sup>40</sup>進一步而論，美國的兩性工作平等政策之主要宗旨為弭平男性與女性之間的差別待遇，若是特別針對女性設立夜間工作限制，反而違背兩性工作平等政策之初衷。故而，各州對於禁止女性夜間工作的法規紛紛廢止，目前美國中央政府的相關法規也並無特別針對女性訂定夜間工作規範，若有相關規定，也是由勞資雙方自行協商決定，政府並未透過立法對此加以涉入。

由於美國致力於推動兩性工作平權，而限制女性夜間工作被認為是不符合兩性工作平等的宗旨，因此現今美國並無特別針對女性夜間工作制定相關法令規範，相關的規定則回歸到由勞雇雙方自行協商決定。例如在《公平勞動標準法》（Fair Labor Standards Act, FLSA）中僅規定每週工作時間超過 40 小時的部分，雇主需支付不得少於 1.5 倍的薪資作為加班費，然而在解釋該法的公告中則特別指出其

---

<sup>38</sup>參考自：Handbook of Labor Statistics, 1941 edition : Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics, No. 694，網址：<https://fraser.stlouisfed.org/title/4025/1494372>。

<sup>39</sup>陳錦發（2001），論我國兩性工作平等法制之爭議問題—以美國兩性工作平等法制之相關立法與實施情況為比較對象，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

<sup>40</sup>鄭麗嬌（1996），「美國兩性工作平等政策之評估」，收錄於歐美兩性工作平等制度之比較研究，臺北市：中央研究院歐美研究所。



加班時間並無限制為日間或夜間。對此，對於勞工夜間工作的額外薪資加給，則由雇主與勞工雙方自行約定協商。<sup>41</sup>

美國亦無針對懷孕女性訂定不得夜間工作的法令規範，更甚者，Whelan(2007)等人曾針對美國懷孕工作與造成流產的機率進行相關討論，該研究發現夜間工作與長時間工作會導致自然流產的機率增加，但仍需要進一步研究以確認是否為夜間工作導致激素紊亂而影響懷胎結果。<sup>42</sup> Schmelzer(2014)等人的研究亦指出，在懷孕期間進行輪班工作會提高早產、嬰兒體重較輕與自然流產的機率。<sup>43</sup>

除此之外，美國職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)基於夜間工作可能不利勞工身心健康，而對有夜間工作或輪班工作需求的企業雇主作出一些建議，希望雇主需遵守特定危害的安全衛生標準，以及建議如何處理潛在夜班危險，茲將其說明如下：<sup>44</sup>

#### (一) 休息與用餐時間

職業安全衛生署(OSHA)建議夜班員工應比正常班員工有更加固定及頻繁的休息，以有效降低其疲勞感。故此，管理局建議，員工除了一般午、晚餐的正常休息時間外，應允許其進行一些走動、伸展等放鬆動作。除此之外，對於一日超過8小時工作的員工，雇主也應提供表定額外的休息時間。

#### (二) 員工管理

由於夜間輪班會打亂一般人正常的生理時鐘，造成更多疲勞感與心理上的壓力，因此職業安全衛生署(OSHA)指出，夜間輪班可能會導致作業疏

---

<sup>41</sup> 參考自美國勞動部有關工作時間規範之解釋，網址：

<https://www.dol.gov/general/topic/workhours/nightwork>

<sup>42</sup> Whelan, E. A., Lawson, C. C., Grajewski, B., Hibert, E. N., Spiegelman, D., & Rich-Edwards, J. W. (2007). Work schedule during pregnancy and spontaneous abortion. *Epidemiology*, 18(3), 350-355.

<sup>43</sup> N Schmelzer, H Guevara, L Andrews, J Denman, D Do, S Okongo, D M Pina, K Schulte, P Willson(2014). Occupational Guidance for Physical and Shift Work During Pregnancy: A Review. *The Internet Journal of Advanced Nursing Practice*. 13(1).

<sup>44</sup> 參考自 OSHA Standards for Night Shift Workers，網址：

<http://smallbusiness.chron.com/osha-standards-night-shift-workers-12/63.html>

失或職業傷害。對此，其建議雇主應持續觀察夜間輪班工人的身體狀況，並對其健康狀況做出各種不同的指標，如疲勞、煩躁不安、注意力不集中、抑鬱、頭痛等症狀，若員工有出現這樣的狀況，雇主應允許其休息。

### （三）充足的人員與排班規劃

職業安全衛生署（OSHA）建議雇主應有充足的人力以進行夜間輪班，以讓員工在輪班時享有充分的休息時間。更甚者，其建議雇主應設置一個安靜和隱蔽的地方可供員工休息。若員工新加入夜間輪班工作，雇主也應提供其 10 天的適應期，在這 10 天之內，該名員工可以獲得更多的休息時間，以適應日夜顛倒的生理時鐘轉換。

除了性別平等的考量之外，若回到母性保護角度探討，早期的「舊母性主義」（old maternalism）是以男女有別進行區分，係指女性本應照護家庭，而讓女性參與公共事務是將母性進行延伸，亦即將母親的職能擴及到社會並能進一步保護家庭，也就是說，女性為了個別的家庭，也開始為國家當起管家。<sup>45</sup>然而，近年來「新母性主義」（new maternalism）的興起也帶來新思維，其與舊母性主義相同，均強調女性作為母親的重要性，並認為照護是母親的天職，也是女性權威的來源，故而認為女性可以兼顧工作與家庭。<sup>46</sup>

因此，美國有針對女性身為勞工與母親身份上的衝突，以及工作與家庭照顧的兩難進行相關立法規定。由於美國聯邦最高法院分別在 1974 年的 *Geduldig v. Aiello* 417 U.S. 484 (1974) 與 1976 年的 *General Elec. Co. v. Gilbert* 429 U.S. 125 (1976) 判決中，均認為不應將懷孕歧視當作性別歧視，其理由為懷孕並非疾病，且通常為自願進入的狀態，因此應與其他暫時性失能的員工視為同等狀態。據此，美國於 1978 年通過《懷孕歧視法》（Pregnancy Discrimination Act (PDA) of 1978），該法係由 1964 年《民權法》（Civil Rights Act）第 7 章衍生而來。《民權

---

<sup>45</sup>陳昭如（2016），「從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構」，國立臺灣大學法學論叢，第 45 卷，頁 1095-1162。

<sup>46</sup> Mezey, N., & Pillard, C. N. (2012). Against the new maternalism. *Michigan Journal of Gender & Law*, 18, 229-296.

法》中將懷孕、分娩或進行相關醫療上的歧視視為非法，在職場上，妊娠期間的婦女需和其他員工一視同仁。<sup>47</sup>有關《懷孕歧視法》的相關規定如下：<sup>48</sup>

#### （一）僱用與工作條件

雇主不得因女性勞工懷孕而拒絕僱用，亦不得因為同事或客戶的偏見而拒絕僱用懷孕員工。《懷孕歧視法》更進一步規定不得因女性懷孕而有工作條件上的歧視，其包括了工資、工作分配、晉升、裁員、培訓、福利、開除，和其他任何形式的工作條件。

#### （二）妊娠假與產假

雇主不得針對單一懷孕勞工要求其提出醫療證明，舉例而言，若是雇主要求員工提供醫生證明以做為請假之依據，則此要求不得僅針對單一員工，亦需對所有相同狀況的員工一視同仁。

若懷孕員工仍足以勝任工作，則雇主必須允許其工作；若員工在懷孕期間有一段時間需要請假，雇主不得要求其休假至分娩後；雇主亦不得禁止員工在分娩後重新回到工作崗位上。

根據《懷孕歧視法》規定，雇主可因為員工懷孕期間暫時不能工作而給予無薪假期，然而雇主必須保留該職缺直到該名員工回來工作。

#### （三）懷孕期間與非永久性失能

若懷孕員工暫時性地不能勝任其工作時，雇主需將其與其他非永久性失能員工一視同仁。舉例而言，給予其較低的責任、轉調其他職務，給予短期傷殘病假或無薪假等。

#### （四）健康保險

---

<sup>47</sup>焦興鎧(1996)，歐美兩性工作平等制度之比較研究，臺北市：中央研究院歐美研究所。

<sup>48</sup> 參考自 U.S. Equal Employment Opportunity Commission 網站，網址：  
<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm>

雇主所提供針對懷孕的健康保險也需要與其他醫療保險在同等基礎上，而人工流產則不在雇主所需負擔的責任之內。

#### （五）平等獲得福利的機會

若雇主提供相關病假福利，則必須給予懷孕員工相同的福利；若員工因懷孕而產生某些暫時性失能，則雇主也需如同對待暫時性失能的員工般，不得對妊娠期間的員工有任何歧視。

該法制訂後，即遭受巨大的挑戰，反對者認為將懷孕視為暫時性失能的作法，是將懷孕與男性可能會擁有失能的經驗做比較，為一種以男性角度當作標準的錯誤作法，因此受到合憲與否的挑戰。然而，美國聯邦最高法院在 *California Federal Savings & Loan Ass'n v. Guerra*(1987)一案中認定《懷孕歧視法》(PDA)為合憲，認為懷孕歧視並不構成性別歧視。<sup>49</sup>

母親的責任除了「生」(child-bearing)之外，亦包含「養育」(child-rearing)之責。然而，國際勞工組織在 2014 年所發布的「雙親就業狀態」(Maternity and paternity at work)報告中指出，全球僅有美國、巴布亞紐幾內亞與阿曼三個國家不保證婦女享有帶薪產假。<sup>50</sup>儘管美國聯邦政府並沒有帶薪產假相關規範，各州卻可自行決定產假制度，如加州(California)便有 6 週的帶薪產假，個別企業也可以有自己的產假規定。

美國在無薪產假的規範上，其於 1993 年制定《家庭及醫療休假法》(Family and Medical Leave Act of 1993)，該法規定僱用員工達 50 人以上之雇主，應給予其僱用期間已達 1 年以上之正式受僱者可以有 12 週的無薪特別休假，藉以讓其照顧

---

<sup>49</sup> Berman, S. S. (2010). *California Federal Savings & Loan Association v. Guerra: The State of California Has Determined that Pregnancy may be Hazardous to your Job*. *Golden Gate University Law Review*, 16(3), 4.

<sup>50</sup> *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*，參考自國際勞工組織網站，網址：  
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>

新生嬰兒、剛收養的孩童或罹患重病的近親等。<sup>51</sup>儘管該法並未保障女性員工的帶薪產假，卻能保障其於生產期間內不至於失去工作。也由於美國在制度設計上屬於市場經濟國家，其僱傭關係較為開放，因此美國也有不少女性選擇在產後離開職場，並於哺乳期結束後再回到就業市場，其退出和進入勞動力市場較為自由。

總結以上，由於美國為一聯邦制國家，早期各州有權對境內的特定行業與職業之夜間工作之女性進行限制，惟其一直以來都並非為一完整、適用於全國與各行各業的法律。其後，隨著兩性工作平等思維、女權運動等浪潮興起，限制女性夜間工作由以往考量保護女性健康與安全開始轉變為可能造成對女性工作權利的限制，因此在相關規範上便不復見限制女性夜間工作的相關規定，其中僅有針對雇主對夜班工作或輪班工作的員工，其職業安全健康作出一些建議，但建議內容為兩性皆適用，並無特別針對女性訂定相關規範。另外在母性保護的概念下有訂定《懷孕歧視法》以保障懷孕期間的婦女享有與其他勞工同等的權益；儘管美國為少數無薪產假的國家，在《家庭及醫療休假法》中，也有保障勞工的休假權益。

### 三、美國夜間工作情形與相關團體協約

由於美國並無特別制定禁止女性夜間工作的相關法規，因此本研究以其實際夜間工作的情形藉以瞭解美國夜間工作現況，再加上採用個案的方式探討不同公司的團體協約檔案，以瞭解個別公司針對夜間或輪班工作所制訂的相關規範。

#### （一）美國夜間工作與輪班工作情形

根據美國勞動部 2004 年所作的調查（參見表 3-1），其探討男、女性工作為輪班制之人數與類型。由下表可知，男性從事輪班制占總受僱員工人數的比重（19.1%）高於女性（15.7%）。若進一步探討女性輪班工作之類型，可發現以固定晚班（工作時間為下午 2 點至午夜之間）占全體受僱員工之比重最高占 6.6%；固定大夜班（工作時間為下午 9 點至隔日上午 8 點之間）與日夜輪班之占比分別為

---

<sup>51</sup>參考自美國勞動部網站，網址：<https://www.dol.gov/WHD/fmla/>

### 第三節 德國之規範、經驗與啟示

#### 一、背景

德國 1992 年以後已廢止女性禁止夜間工作之規定，夜間工作主要是於工時法第 2 條及第 6 條有基本原則之規定。

#### 二、相關規範與沿革

德國針對夜間工作的規定主要散佈於不同法令，雖然德國 1994 年新的《工作時間法》(Arbeitszeitgesetz)<sup>60</sup>於第 6 條有較完整的基本規定，但特殊行業仍有不同之工作時間規定，例如針對海上工作者有《海上工作法》(Seearbeitsgesetz)，其於第 42 條第 2 項規定，對於身體不適合夜間工作之受僱者，應避免其夜間工作；另針對機動車輛司機有《機動車輛工時法》(Gesetz zur Regelung der Arbeitszeit von selbständigen Kraftfahrern)，於該法第 3 條第 2 項規定，機動車自營作業司機，如從事夜間工作，則在 24 小時之內，工作不得逾越 10 小時。

惟德國勞工夜間是否得工作，除了工作時間相關規定外，亦應考量個別事業單位，是否允許夜間營業，原則上不允許夜間營業之事業單位，其勞工亦不得於夜間工作。<sup>61</sup>特別是零售服務業，其營業時間有一定之限制，原則上不得於營業時間外工作，以下將一併介紹其主要內容。

##### (一) 德國夜間工作規範

---

<sup>60</sup> 在經歷多次立法的努力與嘗試之後，1994 年 6 月 6 日德國終於以新的工作時間法 (Arbeitszeitgesetz, 簡稱 ArbZG) 取代原先適用之工作時間條例 (Arbeitszeitordnung, 簡稱 AZO)。

<sup>61</sup> 請參閱德國 Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrechz, 11. Aufl., 2011, S. 566 und 569。

德國於 1992 年以後，因違反德國憲法之平等原則，已廢止女性禁止夜間工作之規定，而有關夜間工作之法規，是於《工作時間法》第 2 條及第 6 條中有所規定。

依德國《工作時間法》第 6 條第 2 項規定，一般情形下<sup>62</sup>，夜間工作正常工時為 8 小時，僅有於例外情形下得延長至 10 小時，但必須於接下來的曆月內或 4 星期內給予補休且工作時間平均最長每日不得超過 8 小時。除了前文規定，德國工作時間法第 2 條第 3 項規定，夜間工作係指工作時間介於 23 時至翌日 6 時之間，烘焙業則是指 22 時至翌日 5 時之間，若勞工工作時數有超過 2 小時落入該時段，則其全部工作應視為夜間工作（德國工作時間法第 2 條第 4 項）。

不同於我國工作時間配置採法定之方式，除有勞動基準法第 84 條之 1 之情形外，顯少有例外之規定之情形，德國《工作時間法》第 7 條夜間工作之認定，亦得經由團體協約約定，介於 22 點與 24 點之間作為起算點，給予法制外之集體協商權，大致有三種模式：22 時至翌日 5 時、23 時至翌日 6 時、24 時至翌日 7 時。

除了前文之規定外，對於突發性夜間工作，並不列入德國工時法的夜間工作<sup>63</sup>，而對於夜間工作，依同條款第 5 項必須是：

1. 基於工作時間之配置，通常於輪班制度中有夜間工作之情形或
2. 每年至少有 48 天夜間工作者。

如團體協約無相關補休之規定，依德國工作時間法第 6 條第 5 項，雇主除了給予相同時間之補休外，在一般情況下，亦可給予稅後薪資作為替代補償金。不可諱言，雖然法律是允許以補償金代替補休，亦可能兩者兼有，但多規範於團體協約中<sup>64</sup>。

---

<sup>62</sup>參閱德國 Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2011, S. 569；進一步請參考 <http://www.arbeitsratgeber.com/nachtarbeit/>。

<sup>63</sup> 參閱德國立法公報詳述理由 BT-Drs. 12/6990, S. 43。

<sup>64</sup>Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, 15. Aufl., 2008, Rn. 30；進一步請參考網址：

只要不違反以下之限制，夜間工作便無須主管機關允許：

1. 團體協約
2. 員工代表會之同意
3. 母性保護法
4. 女性基於母性保護不得於 20 時至翌日 6 時工作者
5. 青少年工作保護法

15 至 18 歲的青少年禁止 20 時至翌日 6 時間工作（特定經濟領域除外）

6. 工時法中勞動醫學之規定

不同於我國，工作時間只有白天與夜間二種區分，德國區分夜晚及夜間工作二個概念<sup>65</sup>，依德國統計局所公布之資料（Mikrozensus），夜晚工作指晚上 18 時至 23 時之間所提供的工作。而夜間工作則指一般人睡眠時間所提供之勞務，依統計局之資料，為 23 時至翌日 6 時。

統計局之問卷內容是區分經常性工作日與非經常性工作時間。例如週末工作者，則是以三個月為範圍，瞭解其頻率及工作情形。計算夜間工作工時的方式，是計入一般情形下於 23 時至翌日 6 時間所提供之工時時數，例如一般性皆 17 時至 2 時工作，則計入夜間工時 3 小時。如果夜間工作時間有變動，則以平均時數計算，例如早班 4 時至 12 時、晚班 12 時至 20 時以及夜班 20 時至翌日 4 時的替換性工作，則以早班 2 小時、夜班 5 小時累計，平均夜間工時則以 4 小時計。

## （二）德國相關的保護規範

---

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010\\_04/Nachtarbeit.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_04/Nachtarbeit.html)。

<sup>65</sup> Wlotzke, Muenchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2 Baende, 3. Aufl., 2009, §210, Rn. 14；進一步參考網址：

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010\\_04/Nachtarbeit.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_04/Nachtarbeit.html)。



基於人權之保障，德國對於從事夜間工作與輪班工作者之生理與心理危害預防，特別重視，並有各種研究及法規範<sup>66</sup>；特別是該等工作方式須符合基本人權，避免對於勞工之生理或心理上之負擔，甚至長期可能造成疾病之情形。

德國工時法第 3 條第 1 項有關於每日工作 8 小時為原則，必要時得延長至 10 小時之規定，於夜間工作依同法第 6 條第 2 項，亦有適用，但其後續之工時限制，則較嚴格。換言之，嚴格要求，如事業單位要求延長工作至 10 小時，則接續 4 周內或 1 個月內之每日工作時間平均，則不得逾越 8 小時。

此外德國《工作時間法》第 6 條第 3 項特別規定，勞工未滿 50 歲，每三年，超過 50 歲每一年有權要求勞工健康檢查，費用由雇主全額支付，亦得由企業所僱用之醫師檢查。如發現對健康有危害，勞工得請求改調白天之工作（德國《工作時間法》第 6 條第 4 項第 1 款）。此外，如有小於 12 歲之小孩而無人可以照顧（德國《工作時間法》第 6 條第 4 項第 2 款）或家中成員有嚴重照護需求之情形，皆可以請求改調（德國《工作時間法》第 6 條第 4 項第 3 款）<sup>67</sup>。值得注意者，縱使事業單位有急迫之原因，雇主只有在衡量雇主之急迫原因與勞工之利益後，認定將勞工改調確實對於雇主確實無期待可能性，始得拒絕。不同於前開雇主之義務，雇主或勞工並無於從事夜間工作前，有健康檢查義務之規定。但勞工為能即早發現是否有健康之潛在危害，得要求先進行健康檢查，再行從事夜間工作。當然因為該等要求，為勞工之權利，因此雇主並無禁止健康檢查報告未完成前，不得使勞工從事夜間工作之義務。勞工仍得於該等期間內自行決定，是否開始從事工作<sup>68</sup>。

另為避免夜間工作者在進修機會或升遷遭受不利益，德國《工作時間法》第 6 條第 6 項，特別有明文規定，必須要平等對待。至於母性保護部分，則依母性保護法規（das Mutterschutzgesetz）第 8 條第 1 項第 1 款之規定，原則上懷孕或哺乳期間之女性勞工，不得於晚上 8 點至早上 6 點之間工作。不同於我國之全時強制

---

<sup>66</sup> Wank, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2011, S. 580。

<sup>67</sup> Anzinger/Koberski, Arbeitszeitgesetz, kommentar, 3. Aufl., 2009, Rn. 37。

<sup>68</sup> Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, 15. Aufl., 2008, Rn. 14。

及無例外之規定，該條第 3 項有例外規定，懷孕初期（前 4 個月）以及哺乳期間針對部分經濟部門（Wirtschaftszweigen），於經由該條第 6 項之監督機構（Aufsichtsbehörde）允許者，得夜間工作<sup>69</sup>。同樣之夜間工作禁止規定，亦規範於青少年工作保護法（das Jugendarbeitsschutzgesetz）第 14 條第 2 項至第 7 項，除法律有例外規定外，亦禁止青少年於晚上 8 點至早上 6 點之間工作。

### （三）德國《商店營業時間法》主要規定

德國一般工業或製造業並無夜間營業時間之限制，但商業等會直接影響大眾生活之行業，則有較嚴格之規定，其營業時間主要規範於《營業法》（Gewerbeordnung）與《商店營業時間法》（Gesetz ueber Landenschluss）中，特別是《商店營業時間法》有對於不同商店之營業時間與勞工得工作之時間有較詳細之規範，共 6 大章，26 條文（部分已刪除）。至於其他領域是用營業法第 64 條至第 71 條之 1 之規定，特別是第 69 條第 1 項第 1 款，有關於博覽會、展覽場及市場之規定。

以下先提出《商店營業時間法》重要條文，以供參考：

#### 1. 原則性規定

不同於我國，德國一般商店之營業時間是有統一規範，法律允許範圍以外，是不得有任何交易行為。因此商業營業時間法第 3 條規定，零售商店於以下時間，不得營業：

（1）星期日及法定假日。

（2）星期一至星期六上午 6 點以前，晚上 8 點以後。

（3）12 月 24 日，如為工作日，則 6 點以前，下午 2 點以後。

---

<sup>69</sup> Wank, Erfuerter Kommentar zum Arbeitsrecht, 11. Aufl., 2011, S. 583。

烘焙商店則不同於前段，營業時間可提早為早上 5 點 30 分。營業時間結束後，可服務至在場顧客離開。

## 2. 特殊商店之規範

特殊性質之商店可能有夜間、星期日或法定假日例外得營業之規定。以下僅舉例有涉及夜間例外得予營業之規定，提供例示之參考，例如第 5 條雖然規定販賣報紙與雜誌之小攤販，得於星期日與法定假日之上午 11 點到下午 1 點營業，但並未開放夜間營業，亦無夜間工作之可能。又有關於療養或休養地區，雖然於第 10 條規定，邦政府得規定，在哪些要件及條件下，針對療養地區以及郊遊、休養與朝聖地區路過之交通要津販賣游泳用品、祭典用品、新鮮水果、無酒精飲料、牛奶與奶製品、糖果、香煙、花與報紙以及標示當地特產之產品，不適用營業時間法一般原則規定，每年得有最高 40 個星期天與法定假日，最長營業 8 小時，但並未開放得夜間營業，勞工當不得夜間工作。同樣情形亦見於第 11 條星期日於農村販賣、第 12 條特定貨品於星期天販賣、第 14 條展覽於星期日販售等。

### (1) 藥局

藥局得全天營業。工作日非營業時間及星期日與法定假日僅可販售藥品、治療用品、嬰兒保健或類似用品、保健與消毒用品（第 4 條第 1 項）。

另為避免該地區所有藥局皆於同一時間關閉，影響民眾之緊急需求，特別於同條款第 2 項規定，各邦法律應規定，行政主管機關應規範一般營業時間結束後，同一鄉鎮或鄰近鄉鎮應有部分藥局仍然繼續營業。至於是哪些藥局及開放時間，應於可見之處告示。藥局的待命服務，亦同樣適用。

### (2) 加油站

因應民眾大眾交通運輸之需求，依該法第 6 條規定，加油站得每日全天營業。換言之，加油站得夜間營業，勞工亦得夜間工作。

另有關於加油站之販賣部，工作日之非營業時間以及星期日或法定假日僅得販賣機動車輛的替代零件，以及為了維持車輛再次發動或駕駛準備之必要物品，此外亦得販賣旅遊用品與燃料。避免加油站淪為小規模之零售百貨商店。

### (3)私人車站與高空車站之販賣所

類似於加油站，亦是基於大眾交通運輸之必要性，私人車站與高空車站之販賣所，得不同於第 3 條之規定，可每日全天提供旅遊用品販售，允許夜間營業，勞工當得夜間工作。12 月 24 日則營業至 17 點，當日並無夜間工作之可能。（同法第 8 條第 1 項）

值得注意者，縱使允許夜間營業，其販賣種類與範圍，卻有嚴格規定，依同法第 8 條第 2 項，聯邦交通主管機關依法應與目的事業主管機關協商，經聯邦上議會同意，訂定法規規定私人車站之定義，同時確保開放之範圍不得逾越旅行交通所需之規模；進一步亦得限制於第 3 條之營業時間外，所販賣貨品之種類。

另外為顧及偏遠地區以及小城鎮居民之特殊需求，該條第 2 之 1 項規定邦政府得依法針對居民少於 2 萬人之城市，為了滿足通車上班勞工及旅行者每日所必要消費之物品以及禮品，規定於工作日營業時間開放為 6 點到 22 點，換言之，雖允許一般營業時間法規定之時間營業，但並未開放夜間(晚上 10 點以後)營業，勞工僅得於 10 點（晚間）以前工作。當然對於零售店之規模大小，應限於符合前開目的所需：

- a. 鐵路交通私人車站之零售商店，以及
- b. 位於鄰近或城市之交通與鐵路交通、私人車站交通轉接建築中之零售商店。

### (4)機場與渡船口

因為班機與船舶之停靠並無固定時間，因此該法第 9 條規定，機場零售店得每日全天營業，開放夜間營業，勞工亦得於夜間工作，例外為 12 月 24 日營業到 17 點，勞工無法夜間工作。一般工作日之非營業時間以及星期日與法定例假日，則僅能販售旅行者旅遊用品。

類似於前文聯邦交通主管機關應與目的事業主管機關協商，進一步規範零售商店之種類與其販售之商品之範圍。

另外基於國際往來之頻繁，邦政府亦被授權得訂定法規排除前開營業時間之規定，於國際飛行或跨國渡輪上每日所必要或消費者所需要之禮品，於一般工作日之非營業時間以及星期日與法定假日，販售給旅客。但數量與種類，仍必須符合前開範圍。(第 9 條第 3 項)

#### (5)市場交易

除了前開各種商店外，針對市場交易之情形，特別於該法第 19 條規定，第 3 條之非營業時間主管機關得同意大市場或週末市場，直到最後一位顧客購買完畢為止才休息；邦行政主管亦得規定第 10 條至第 15 條或此所規定之排除規定之限制範圍，對於大市場或週末市場有交易往來之零售商店有開放營業之規定。值得注意者，針對 12 月 24 日，亦得規定 14 點以後，市場得不休息。

### 3.勞工的特別保護

雖然勞工依該法得於之特殊之營業時間工作，但依該法第 17 條仍有針對星期天與法定假日工作之勞工有保護之規範：

(1)受僱於零售商之勞工，依第 4 條到 15 條之例外規定以及此之排除規定，得於星期天與法定假日工作時，如有不能免除之準備及結束工作，則得額外加 30 分鐘工作時間。

(2)個別勞工之星期天與法定假日，工作不得逾越 8 小時。

(2a)勞工於零售販賣所依第 10 條及此規範之保護規定，於星期天與法定假日工作者每年得有最高 22 個星期天與法定假日，每日最長 4 小時。

(3)受僱於依第 4 條到 6 條，第 8 條到第 12 條，第 14 條與第 15 條之規定地區或行業以及此之排除規定，當工作時間長於 3 小時，應於同一星期之工作日自 13 點起，當工作時間長於 6 小時，給予補休應於同一星期之工作給予補休；至少每三個星期天有一次星期天不工作。如果勞工工作未達 3 小時，則必須每兩個星期天或二週內之工作日，自 13 點起，給予補休。取代下午休息，得將休息時間改為星期六晚上或星期一上午 14 點以前。零售商店不得營業之時間，亦不得作為休息時間。

(4)男女性勞工受僱於零售商店，皆得請求每一日曆月有一個星期六不用工作。

(5)有自動販賣機陳列的零售商店，勞工不得於營業時間以外工作。

(6)聯邦勞動暨社會部為保障零售商店工作之勞工，避免被過度要求工作或其他危害健康之情形發生，經由聯邦上議會同意，被授權訂定以下法規：

a.非營業時間（第 4 條至第 16 條以及此之排除規定），針對特定勞工或從事特定工作，有禁止之規定。

b.第 3 項於星期日或法定假日工作之勞工，給予補償。

c.工作日之非營業時間開放工作（第 3 條第 1 項第 2 款，第 5 條、第 6 條、第 8 條以及此之排除規定），禁止特定勞工或從事特定工作。

(7)商業主管機關得於個案，例外同意排除第 1 款至第 5 款之適用。

(8)第 1 款至第 8 款不適用於藥房工作之藥房實習生。

#### 4.個別營業領域與市場交易之規定

有關個別營業領域與市場交易之規定，依據該法第 19 條規定如下：

- (1)第 3 條之非營業時間主管機關得同意大市場或週末市場，直到最後一位顧客購買完畢為止才休息；邦行政主管亦得規定第 10 條至第 15 條或此所規定之排除規定之限制範圍，對於大市場或週末市場有交易往來之零售商店有開放營業之規定。
- (2)12 月 24 日 14 點以後，市場亦得不休息。
- (3)其他領域是用營業法第 64 條至第 71 條之 1 之規定，特別是第 69 條第 1 項第 1 款，有關於博覽會、展覽場及市場之規定。

### 三、執行（實施）情形

依照德國聯邦統計局<sup>70</sup>之統計德國有超過 3 百萬人經常性於夜間 23 時至翌日 6 時間工作，惟仍持續有 240 萬人拒絕從事夜間工作。依統計局公布之資料，其可能之因素為夜間休息，一部分是因為工作能力而放棄夜間工作。而有些行業則有擴大夜間工作之趨勢，例如製造業、健康產業、交通產業，以及部分工時工作者，例如公車及火車人員、工業勞工、旅館人員以及醫事人員。

#### （一）男性較女性經常夜間工作

自 1999 年夜間工作之比例逐漸上升，全部工作者從事夜間工作比例，由 7.2% 上升至 2008 年之 9.1%，是自兩德統一以來最高點。2009 年則明顯降至 8.3%，其主要原因乃為金融危機產生的減少工作導致。超過 2/3 夜間工作者是男性以及中年人，每十位男性有一位於 2009 年有經常性夜間工作，2008 年甚至每 9 個即有一位。相對於此，每 17 位女性僅有 1 名女性從事夜間工作，無論如何，女性夜間工作之比例亦由 1999 年的 4.6%達到 2009 年的 5.7%（參見圖 3-1）。

---

<sup>70</sup>Arbeiten, wenn andere schlafen，參考網址：

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010\\_04/2010\\_04Nachtarbeit.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_04/2010_04Nachtarbeit.html)。

## 第四節 日本之規範、經驗與啟示

### 一、背景

日本關於女性夜間工作禁止之規定，首見於 1911 年制定，1916 年實施之《工場法》，該法係為改善當時紡織纖維業女工，普遍處於長時間深夜勞動及低工資等惡劣勞動條件之處境而制定，惟因雇主方激烈地反對，針對交替制及特定業務仍遲至該法實行 15 年後始適用該法女性夜間工作禁止之規定<sup>72</sup>。又《工場法》關於女性夜間工作禁止之規定，為二次戰後 1947 年制定之《勞動基準法》所承繼，期間因社會生活現實之改變及對於性別平等工作概念之轉變，而幾經修正限縮，終於 1997 年 6 月由國會決議刪除《勞動基準法》中有關女性夜間工作禁止之規定，並於 1999 年 4 月 1 日起正式實行。

### 二、相關規範與沿革

#### （一）舊《勞動基準法》之限制與廢止

##### 1. 1947 年《勞動基準法》制定

按 1947 年舊《勞動基準法》第 62 條第 1 項之規定：「雇主不得於下午 10 點至上午 5 點間僱用未滿 18 歲之人及女性，但依交替制僱用 16 歲以上之男性者不在此限。」得知當時之勞動基準法原則上繼承了工場法禁止女性夜間工作之規定；惟於同條第 4 項，則因考量社會生活之必要性及女性職場之維持及發展，特別排除醫療照護、旅館及餐飲等行業不適用女性夜間工作禁止之規定<sup>73</sup>。

##### 2. 1952 年勞動基準法修正

---

<sup>72</sup>濱口桂一郎「OL 型女性労働モデルの形成と衰退」季刊労働法 234 号（2011 年），頁 202。

<sup>73</sup>濱口桂一郎『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004 年），頁 364。



1951 年 5 月時任聯合國軍總司令之馬修·邦克·李奇威 (Matthew Bunker Ridgway)，對日本發表一份聲明，容許日本再檢討占領時之各相關政令，而使得各界開始要求政府修正各法令，其中亦包含來自於資方對於修正勞動基準法之呼聲，政府亦開始著手進行修法。

針對女性夜間工作禁止部分，1952 年 3 月中央勞動基準審議會報告指出，女性夜間工作應限於依社會通念女性必須於夜間工作之極端情形，且係屬不危害女性健康福祉之特殊產業始得例外允許之；而同年 7 月勞動基準法修正即基於上開報告，於女性夜間工作禁止之例外中新增「經中央勞動基準審議會會議命令規定無害於女性健康福祉之業務」。而後中央勞動基準審議會又陸續以省令，將空服員、女性宿舍管理員、演員、場記、播音員及螃蟹和沙丁魚罐頭第一次加工業務等設為女性夜間工作禁止之例外事業<sup>74</sup>。

### 3.1978 年「勞動基準法研究會報告（女子關係）」

勞動大臣的私人諮詢機關「勞動基準法研究會」，於 1969 年 9 月設立，並開始針對勞動基準法制定後之實行現況及相關問題進行研究。而於 1970 年 10 月，東京商工會議所則向勞動省提出「勞動基準法問題相關意見書」，其中關於女性勞動者部分提出了①緩和時間外勞動的限制、②緩和對危險有害業務的就業限制、③廢除夜間工作之規定等要求。針對此種情形，勞動基準法研究會則於其第二小委員會組成了醫學、生理學、勞動衛生學及心理學等各領域專家之專家委員會，並依據該專家委員會之報告、相關案例及國內外法制之調查研究，於 1978 年 11 月間提出「勞動基準法研究會報告（女子關係）」<sup>75</sup>。

於該報告中，研究會首先提出其基本的思考方向，其認為男女平等和職業選擇自由係憲法所保障的基本人權，因此必須確保男女就業機會及待遇的平等。雖然基於男女生理機能不同而對女性為特殊處置是必要的，但是該特

---

<sup>74</sup> 濱口桂一郎（註 51），頁 365。

<sup>75</sup> 三浦豊彦「男女雇用機会均等法と女子労働者をめぐる労働衛生の諸問題」季刊労働法 132 号（1984 年），頁 45-46。

殊處置的合理範圍可能會因當時的勞動條件、勞動態樣及女性的個人能力有所變動，而非固定不變的，因此必須對於該合理範圍進行檢討。現行法規對於女性特別處置大致上可以分為母性保護及一般女性保護，前者係以母性機能等男女生理機能差異，後者則係以女性於家庭（包含家事、育兒）和工作間之負擔沉重作為女性特別處置之合理理由。惟現今與勞動基準法設立當時之社會現實、勞動條件、勞動環境及科學技術等皆有不同，女性的能力及生活樣態也有所轉變，且女性不僅限於被認為傾向女性的職種，而係得選擇與自己的能力、個性相應的工作，此時若不合理的特別處置仍繼續存續，則相較於保護女性，反而可能係限制女性對於職業的選擇。又雖不得無視女性關於家庭與工作的負擔，然家庭責任應由男女雙方共同分擔之意識漸長，及生活模式變化等家事勞動負擔減輕之情事亦應考量。因此對於女性的特別處置，應僅限於因母性機能等男女的生理各機能差異而為最小限度的規制，除此之外的特別處置則應予以取消<sup>76</sup>。

其次該報告即就當時保護女性勞動者之法規範進行分析，其中關於女性夜間工作禁止部分，該報告雖認為不論對於男性或女性，夜間工作不僅有違人類生理規律，且亦會成為日常社交之障礙，並非男性及女性勞動者所希望，然而夜間工作係國民生活上所必須（例：因科學技術之理由而必須連續作業、為確保人民健康及安全而須不問晝夜提供服務等），因此男性及女性既皆為社會的一員則皆應從事。且僅針對女性禁止其夜間工作，亦會限制女性的就業機會。因此應廢除女性夜間工作禁止之規定，僅在考慮女性之社會現況下，於必要的最小範圍內設置特例<sup>77</sup>。

然而部分學者專家對該份報告仍有所疑慮，有認為該份報告書雖提及夜間工作將有害於勞動者之身心健康，然竟未主張男性及女性勞動者應同一對待，而皆應對夜間工作有所限制，反而主張女性夜間工作禁止應予廢止，又未考量女性與男性生理特徵上之差異及於家庭內之地位不同，是否會影響女

---

<sup>76</sup> 「〔資料〕労働基準法研究会報告（女子關係）」季刊労働法 111 号（1979 年），頁 83-84。

<sup>77</sup> 同上，頁 86。

性勞動者於夜間工作之身心健康，有所不當；且雖該份報告書中主張有部分業種具有夜間工作之需求，然實際上多數企業並非基於報告書中所列之理由而為夜間工作，而多係考量其營運成本而為之，因此縱企業具有夜間工作之需求，則應限於報告書中所載具有技術上或公眾服務之理由而為最小範圍之允許，且應考量勞動者之身心健康狀況、勞動條件及勞動環境，而非不問業種皆允許夜間工作；又指出女性特別保護並非阻礙女性進出職場之主因，雖有部分女性勞動者有此主張，惟若僅以此少部分之女性勞動者之需求作為一般化立法論提案之基礎，將係無視多數女性勞動者的需求<sup>78</sup>。

#### 4.1985 年勞動基準法修正

1979 年 12 月 18 日聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，日本為批准該公約，開始針對國內法規範等各條件進行整備，其中勞動省為於國會提出相關法案，即希望勞動大臣之諮詢機關婦人少年問題審議會得彙整其過往之意見；而婦人少年問題審議會婦人勞動部會為因應勞動省之要求，即以公益委員（公平、中立立場之公益代表）過往之意見為基礎提出相關草案。其中關於女性夜間工作禁止部分，其認為除管理職、專門職、短時間勞動者及空服員等對女性健康福祉不會造成妨礙的職業應不予禁止外，針對從事工業相關業種、職種者應繼續適用現行之規範，其他業種則應廢除現行夜間工作禁止之規制。後婦人勞動部會曾對上開草案重新進行審議，並對勞動大臣提出相關建議，然該建議除附記來自公益方、勞動者方及雇主方之不同見意外，建議之具體內容原則上與上開草案相同<sup>79</sup>。

勞動省總結上開建議後提出「於雇用方面為確保男女機會及待遇均等之相關法律案綱要」，並於 1984 年 4 月向相關審議會進行諮詢。關於女性夜間工作禁止部分，該綱要並未延續上開建議針對非工業業種廢除當時之禁止規定，而係於當時許可之夜間工作中，加上管理職、專門職、製造加工易腐敗物品行業的短時間業務（即一日工作時間較勞動省令所定時間短者），以及由

---

<sup>78</sup> 西谷敏「時間外・深夜労働と男女平等」季刊労働法 111 号（1979 年），頁 47-48。

<sup>79</sup> 濱口桂一郎（註 51），頁 367-368。

勞動者本人申請者（限於勞動省令所限之行業）。勞動省經斟酌相關審議會之意見後，確立法案，並於同年 5 月向國會提出法案<sup>80</sup>。

1985 年 5 月國會通過勞動省所提出之法案，其中關於勞動基準法女性夜間工作禁止部分，大致上與勞動省提出之綱要內容相同，惟由勞動者本人提出申請之情形原則上僅限於計程車及出租車之司機，而針對過往除外業務的電影業及影視節目製作業亦有若干之擴大<sup>81</sup>。

然針對勞動省所提出之法案，亦有部分學者專家提出質疑，有認為針對女性夜間工作禁止規定此次修正法案，增設過多例外規定，將使多數女性得從事夜間工作，女性夜間工作禁止原則將流於形式。且夜間工作對於男性及女性之生理機能、社會生活皆有害，因此原則上針對夜間工作應不論男女皆為禁止，僅於必要時予以允許，然亦應制以法律明訂縮短時間、限制次數及中間休息時間等保護措施，此才將符合消除對婦女一切形式歧視公約第 11 條第 1 項 f 款：「在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。」，然此次修正法案卻反其道而行，實有不妥<sup>82</sup>。

#### 5. 1997 年勞動基準法修正廢止女性夜間工作禁止規定

1995 年 10 月 25 日婦人少年問題審議會開始針對男女雇用機會均等法進行審議，並於 1996 年 7 月 16 日於同審議會中報告「中間彙整」，針對勞動基準法中之女性保護規定，其認為於雇用方面，自推展男女均等對待及女性職涯領域擴大之觀點，時間外、休假日勞動及夜間工作之相關規定，應以廢止為目標進行討論；然關於廢止之方法，勞動者委員認為應針對時間外、休假日勞動及夜間工作設置男女共同規範，且對於有家族責任之勞動者，則應該與相關之保護措施，而與此相對，雇主方則認為應以廢止女性保護規定作為推展均等對待之前提要件<sup>83</sup>。

---

<sup>80</sup> 濱口桂一郎（註 51），頁 368。

<sup>81</sup> 濱口桂一郎（註 51），頁 369。

<sup>82</sup> 中島通子「女子保護規定緩和の論点と法的検討」季刊労働法 132 号（1984 年），頁 34-35。

<sup>83</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『労働政策レポート Vol.9 女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から—』（独立行政法人 労働政策研究・研修機構、

後雖婦人少年問題審議會於同年 9 月起針對「中間彙整」進行檢討，然勞雇雙方之意見仍有隔閡；同年 11 月公益委員提出「為於雇用方面確保男女機會及待遇均等之法律整備〔公益委員案〕」，其中除再次重申應廢止時間外、休假日勞動及夜間工作之勞動基準法中女性保護規定，其亦主張隨著女性保護規定之廢止，關於育兒及家庭看護問題，應設計於一定範圍內免除勞動者夜間工作之法律措施，後婦人少年問題審議會針對公益委員之提案及勞雇雙方意見進行檢討及修正後，向勞動大臣提出「為於雇用方面確保男女機會及待遇均等之法律整備」報告案，勞動省延續此報告案作成「為於雇用方面確保男女機會及待遇均等之勞動省相關法律整備法律案綱要」，並於 1997 年 1 月向相關審議會進行諮詢，同年 2 月確立法案向國會提出<sup>84</sup>。

1997 年 6 月經國會表決通過，1999 年 4 月日本正式廢止勞動基準法中關於女性時間外、休假日勞動及夜間工作禁止之保護規定<sup>85</sup>。

然有學者和田肇指出，女性夜間工作禁止、時間外及休假日勞動限制應予廢除之論理基礎，係以上開保護規定將有礙於雇用平等之實現，且相關調查亦顯示有部分企業會以女性具保護規定為由僅招募男性，或設置僅配置男性之職位，且亦有女性認為因有保護規定而無法發揮其能力有礙其升職；但於相同之調查中亦顯示，會依照女性的特質分配業務之企業與不區分男女以能力分配之企業具有相同之比例，且回答設有僅配置男性之職位的企業者，其以出差、對外交涉不適合女性、關鍵業務不配置女性或不存在適任者等等，基於對女性先入為主的觀念和傳統的思考方式等不具合理性之理由的企業比例，亦遠高於以女性具有保護規定之企業。顯示區分男性與女性分配職務之理由，與是否具有女性保護規定無涉，且即使女性保護規定已遭廢止，企業對男女差別對待之勞務管理型態多數仍舊存在。再者，縱使女性保護規定之

---

2011 年)，頁 148-149。

<sup>84</sup> 同上，頁 150-151。

<sup>85</sup> 同上，頁 151。

存在係進行差別勞務管理之重大原因，然廢止女性保護規定亦無法保證能對實現雇用平等有實際上之效用<sup>86</sup>。

和田氏並再指出「在女性保護規定遭廢除之情形，或許有可以和男性共同工作、升職之女性族群，但同時也會有因家庭責任等理由而無法進行時間外勞動，而必須選擇和男性有別的非正規雇用工作之族群，這種情形將造成階層分化（於男性之情形階層分化並不明顯）。再者即使是前者之女性族群，也可能出現健康、結婚或家庭生活等問題（針對男性，長時間勞動等和結婚、家庭生活關係間產生問題的例子，相較於女性並不多）。於此情形，該勞動政策可能淪為掛羊頭賣狗肉<sup>87</sup>」。

## （二）日本現行女性夜間工作相關法規範

1999 年 4 月勞動基準法關於女性夜間工作禁止之規定廢止後，除針對懷孕婦女夜間工作禁止之原有規定仍繼續存續外，立法及行政機關亦陸續頒訂相關法規範，以緩和勞動基準法修正後對女性勞動者造成之影響，及保障（女性）夜間工作者之權益。

### 1. 夜間工作禁止之對象

雖女性夜間工作原則上不予禁止，惟按勞動基準法第 61 條第 1 項之規定，未滿 18 歲之女性仍不得於夜間工作，及按勞動基準法第 66 條第 3 項、育兒介護休業法第 19 條、第 20 條之規定，懷孕婦女、負有養育幼童（就讀小學前）責任或負有看護家人責任之勞動者，原則上亦得向雇主申請免除夜間工作。

其中育兒介護休業法第 19 條、第 20 條之規定，原則上不問男性或女性勞動者皆有適用，應係屬男女共同分擔家庭責任之價值於法規範上之落實。

### 2. 雇主義務

---

<sup>86</sup> 和田肇「労働時間に関する女子保護規定」季刊労働法 183 号（1997 年），頁 43-44。

<sup>87</sup> 同上，頁 44-45。

#### (1)確保通勤及遂行業務時之安全

按雇用機會均等法施行細則第 13 條、女性就業環境指針（深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針）第 2 條第 1 項之規定，雇主負有確保女性於夜間工作及通勤時之安全的努力義務，而應採取提供接送巴士、考量公共交通工具運行時間設定工作時間、於員工停車場設置足夠的燈光及提供預防犯罪的警鈴等等措施，並應避免女性勞動者單獨從事夜間工作。

#### (2)養育子女及看護家屬之相關事項

按女性就業環境指針第 2 條第 2 項之規定，雇主負有聽取並關心從事夜間工作之女性勞動者，關於其子女養育、家屬照護及健康事項的努力義務，並於不妨礙事業正常營運的情形下，允許具有照顧子女或家屬之女性勞動者免除夜間工作之申請。

#### (3)休息室等之準備

按女性就業環境指針第 2 條第 3 項、勞動安全衛生法及勞動安全衛生規則相關規定，雇主應區別男性及女性勞動者，提供適當的睡眠場所、休息室及衛生設備。

#### (4)提供健康檢查等

按女性就業環境指針第 2 條第 4 項及勞動安全衛生法之相關規定，雇主於雇用含經常性夜間工作職務之勞動者時，及將勞動者轉為上開職務時，應定期提供勞動者健康檢查，且若健康檢查結果有異常時，應考量醫師之建議及該勞動者之實際狀況，提供轉換為夜間工作時間外之工作、轉換職務及減縮勞動時間等措施。

### (三) 小結

綜上所述，得知日本針對女性夜間工作是否應為禁止向來多有爭議，主張應廢除女性夜間工作規定者多主張下列之理由：

1. 夜間工作有其必要性。
2. 因女性之社會生活、勞動型態、勞動條件、勞動環境及個人能力等，皆與女性夜間工作禁止規定制定時不同，若不將該禁止規定予以廢止，則有害於男性與女性就業機會及待遇平等之實現，亦有違國際公約之規定。
3. 家庭責任應由男性及女性共同承擔，而非由女性單獨承受，因此女性應不會因其於家庭中之地位而有任職夜間工作之困難。

而主張對於女性夜間工作仍應有法規範進行規制者，則多以下列理由反駁之：

1. 部分夜間工作確有其必要，例如為公眾之利益（如人民身體健康等）提供服務者，然多數夜間工作多僅係僱主為降低營運成本而為之，並不具備必要性，因此全面開放夜間工作實非妥當。
2. 廢止女性夜間工作禁止之規定，並無法有效促進男性與女性就業機會及待遇平等之實現：
  - (1) 因僱主對男性及女性勞動者為差別勞動管理之主因，並非因女性受有法規範之保護（含夜間工作禁止），而係因對於女性勞動者之刻板印象使然。
  - (2) 雖有部分女性勞動者認為其因女性夜間工作禁止之規定，而無法發揮其能力且職涯發展因而受限，然多數女性勞動者可能未受有此不利益，反須受上開規定之保護；則若僅以部分女性勞動者之需求為立法取向之決定，可能無法完全反應女性勞動者之需求，而有所不當。
3. 退步言之，縱認女性夜間工作禁止之規定，係針對性別所為之差別待遇，然為實現男性及女性就業機會及待遇之平等，非僅得廢止女性夜間工作禁止之規定，而應考量夜間工作對勞動者身心健康之危害，以男性及女性勞動者皆禁止夜間工作為原則，並於確有夜間工作必要時始例外允許之。



又雖部分外國法制及國際公約之內容，皆傾向廢止僅針對女性而為之夜間工作禁止規定，然其可能係因該國針對夜間工作不問性別皆已為相當程度之規制，而非如日本，對於勞動者夜間工作尚未為較為妥善之法規範設計，而可能有害於勞動者之身心健康，實非妥適。

4. 雖家庭責任確應由男性及女性共同承擔，然其並不符合日本實際家庭責任之分擔情狀，女性可能仍須承擔較重之家庭責任（包含家事、育幼及看護家屬等）。

然勞動基準法針對女性夜間工作禁止之規定，逐次修正放寬例外行業，及終於 1999 年 4 月廢止，似乎顯示日本係採廢止夜間工作禁止之立法取向，惟觀勞動基準法、育兒介護休業法、雇用機會均等法、女性就業環境指針及勞動安全衛生法等相關規定，得發現日本亦日益重視及發展對於夜間工作者（女性或不問性別）權益保護之法規範，並課予雇主相當程度之保護照顧義務，而得認採取不問性別皆禁止夜間工作立場者之論述，仍相當程度影響日本對於夜間工作之法規範設計。

### 三、執行（實施）情形

#### （一）夜間工作者實況調查

日本勞動基準法女性夜間工作禁止規定之廢止，自 1999 年 4 月 1 日起正式施行，日本厚生勞動省因而於 2001 年起，針對上開規定廢止前後之夜間工作者實況進行調查，並於 2002 年 5 月 24 日「平成 13 年度女性雇用管理基本調查」中發表。

由圖 3-4 得知，自女性夜間工作禁止規定廢止後至 2001 年期間，夜間工作者之增減狀況，雖男女皆以「不變」之比例為最高，然而女性不論係於具交替勤務夜間工作的事業單位，或具交替勤務以外之夜間工作的事業單位之情形，夜間工作者增加的幅度皆大於男性，而減少的幅度則小於男性，得見女性夜間工作禁止規定廢止後，部分事業單位確實增加女性夜間工作之利用，而可能有助於雇主僱用女性員工，且有利於女性職涯發展選擇；惟另按表 3-5 亦得知相較於男性，女性之夜間工作者比例仍偏低，似得見於夜間工作者之晉用上，雇主仍傾向僱用男