

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃瑞明大法官提出

本號解釋宣告勞動基準法（下稱勞基法）第 49 條第 1 項¹規定（即系爭規定）限制女性勞工夜間工作之規定違憲，本號解釋以男女性別平等為出發點，認為禁止女性勞工夜間工作之規定，立法意旨固在保護女性，但實施結果變相成為限制其自由選擇夜間工作之後果，因此宣告系爭規定違憲。本席認為本號解釋宣告施行已久的勞基法規定違憲，具有重大意義。本席贊同，並補充協同意見如下：

一、由立法變遷看經濟與社會環境變動對限制女性勞工夜間工作之影響

本席認為由限制女性勞工夜間工作之立法變遷，有助於瞭解本號解釋之背景。

（一）工業萌芽期工廠法絕對禁止女性勞工夜間工作

系爭規定最早的原型應該是民國（下同）18 年制定的工廠法第 13 條規定：「女工不得在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。」該法施行範圍為中國大陸，當時工業化剛萌芽，工廠法第 13 條禁止女工夜間工作而無任何例外，應屬進步

¹勞動基準法第 49 條第 1 項規定：「雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、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。」

的立法，且符合當時國際公約與各工業較發達國家之法律²。然而北伐剛完成，國家表面統一，各地軍閥割據，經濟凋敝，婦女地位尤其低落，容易淪為資本家壓榨對象，爾後在戰亂頻繁的日子，本條規定有多少執行力，實值懷疑。

(二) 60 年代為臺灣紡織、電子等實施晝夜三班制之工廠有條件放寬

國民政府遷臺後，繼續適用 18 年制定之工廠法，迨 64 年 12 月 19 日修正公布工廠法第 13 條規定：「(第 1 項) 女工不得在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但工廠具備左列條件，於取得工會或工人同意，並經主管機關核准者，不在此限：一、實施晝夜三班制。二、安全衛生設施完善。三、備有女工宿舍或有交通工具接送。(第 2 項) 前項但書規定，於妊娠及哺乳期間之女工不適用之。」即在一定條件下，鬆綁女工夜間工作之限制，其立法理由特別指出「為因應經濟發展需要」，但必須限於經內政部指定之特定事業（如紡織、電子等工業）實施晝夜三班輪班制。可見當時放寬女工夜間工作是因應出口創造外匯晝夜三班制工廠之需要，修法同時增加雇主應提供安全衛生設備以及備有宿舍或交通車等保護女工之規定，以為平衡。以當時台灣農村少女至工廠工作上下班之安全狀況之顧慮³，就此增加雇主應負之責任即

²國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 於 1919 年通過第 4 號女性夜間工作公約；1934 年通過第 41 號公約，均有類似之規定。參見鄭津津著，論女性夜間工作禁止規定—評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決，月旦裁判時報第 108 期，頁 42，2021 年 6 月。

³參見賴佳欣著，工廠女兒圈—論 1970~80 年代台灣文學中的女工樣貌，國立臺灣師範大學歷史學系在職進修碩士班碩士論文，頁 283 至 286，2007 年。

為合理。

(三) 73 年制定勞基法，吸納工廠法第 13 條之規定為勞基法第 49 條，同時擴大得讓女性勞工夜間工作之產業

73 年 7 月 30 日制定公布勞基法以規定勞動條件之最低標準，於第 49 條規定限制女工夜間工作，原則上採取 64 年所修正之工廠法第 13 條之骨幹，其中有關得讓女工夜間工作之產業之範圍，除工廠法第 13 條原定實施晝夜三班制之產業外，另外增加「運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者」(第 1 項第 5 款)及「衛生福利及公用事業，不需從事體力勞動者」(第 1 項第 6 款)之行業，其立法理由也明定為「因應經濟發展需要」。

(四) 85 年 12 月 27 日增訂公布勞基法第 30 條之 1 規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意，得不受第 49 條女工不得於夜間工作之限制。依本條規定而經中央主管機關指定之行業，從 86 年迄今已發函 42 次公告得免除女工夜間工作限制之行業，包括多數之服務業，其中包括公務機構⁴、大專院校⁵等，尤其是最近一次函⁶將「農、林、漁、牧業」全部皆指定為勞基法第 30 條之 1 之行業⁷。

⁴行政院勞工委員會 87 年 3 月 4 日台 87 勞動二字第 006246 號函。

⁵行政院勞工委員會 88 年 5 月 28 日台 88 勞動二字第 023941 號函。

⁶勞動部 106 年 7 月 25 日勞動條三字第 1060131585 號函。

⁷依勞基法第 30 條之 1，行政院勞工委員會(現為勞動部)自 86 年迄今先後公告已達 42 次，所公告之行業包括環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金

值得注意的是本條於 85 年 12 月 27 日增訂公布時規定，由中央主管機關指定之行業欲排除第 49 條之限制，雇主須經工會或勞工半數以上之同意，但於 91 年 12 月 25 日修正公布該條，改為雇主須經工會（或勞資會議）之同意，而取消「勞工半數以上同意」之要件，立法理由是為配合勞資協商機制之修正，亦即賦予工會（或勞資會議）進行勞資協商之權能，屬重大變更。

（五）85 年 12 月 27 日增訂公布勞基法第 84 條之 1，規定經中央主管機關核定公告之工作者，由勞雇雙方另行以書面約定，並報請當地主管機關核備，不受系爭規定禁止女性夜間工作之限制。自 86 年 7 月 11 日依本條第 1 次公告之「事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛」至 110 年 4 月 23 日第 52 次公告之「市場徵信業僱用之不動產估價師」，共有 52 次公告，涵蓋範圍包括各種服務業以及公家機關內的約聘人員等（其中有部分已公告之工作者後經公告廢止適用）。

（六）民國 91 年修改勞基法第 49 條再放寬對女工夜間工作之限制

91 年 12 月 25 日修正公布勞基法第 49 條為系爭規定，此次修法更放寬對女工夜間工作之限制，如廢止必須為實施

融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶眼鏡零售業、農會及漁會、石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業，以及農、林、漁、牧業。

晝夜三班制之條件，讓放寬限制之行業更廣泛。又雇主應提供交通工具或安排女工宿舍之條件，限於無大眾運輸工具可資運用時，以減輕雇主之負擔。本次修法將 73 年修法時所定第 49 條放寬限制之要件「經取得工會或勞工同意」修改為必須經工會（或勞資會議）同意，而排除了勞工自行同意之機會。

（七）小結

由以上立法變遷可知，勞基法第 49 條吸納了工廠法第 13 條之後，勞基法多次修法放寬對女工夜間工作之限制，甚至另外制定第 30 條之 1 及第 84 條之 1，就特定之行業及工作者排除於限制女工夜間工作之列。依第 84 條之 1 規定由中央主管機關指定之工作者，由勞雇雙方另行約定，並報請當地主管機關核備後，即可不受系爭規定有關女工夜間工作之限制。依第 84 條之 1 經中央主管機關核定公告之工作者包羅各式行業，有部分是依同法第 30 條之 1 經中央主管機關指定行業中之部分工作者，如勞委會 87 年 1 月 20 日台 87 勞動二字第 002903 號函指定法律服務業為勞基法第 30 條之 1 之行業，而 103 年 3 月 25 日勞動條 3 字第 1030130641 號公告法律服務業僱用之律師，屬勞基法第 84 條之 1 之工作者；又航空業並非第 30 條之 1 所指定適用之行業，然而航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）是依第 84 條之 1 規定不適用第 49 條限制之工作者（87 年 7 月 3 日勞動二字第 028608 號公告），在同一個公司內之員工如此分割適用，勢必造成經營管理上之重大困難，而其保護之意義何在？尤其航空業之營業範圍必然橫跨國際，夜間工作勢所難免，為何不

能納入第 30 條之 1 之行業，實亦難以理解。勞動部並未公布其指定第 30 條之 1 之行業與核定第 84 條之 1 之工作者的「選拔」標準，似乎是依個案決定。然而，依第 30 條之 1 及第 84 條之 1 公布之名單愈來愈長，證明愈來愈多的行業或工作者實際需要女性於夜間工作，顯示勞基法第 49 條規定已經不合時宜，現在應該是考慮將例外允許女性夜間工作翻轉為原則允許的時候了。

值得一提的是，過去數次修法逐漸放寬女性夜間工作之限制，其立法目的都是為了經濟發展，但 91 年之修法放寬了女性夜間工作限制，其理由已非為了經濟發展，而是明定「為促進職場上兩性之平等」，觀念之進步已造就本號解釋之契機。

二、本號解釋之社會、經濟背景

(一) 60 年代臺灣設置加工出口區，大量農業人口尤其是女性勞動者離開農村，進入勞動力市場，工業就業人口比重由 29.9% 快速上升至 42.2%。70 年代以後國內經濟日趨繁榮，教育水準提高，女性所選擇擔任的職務與工作也愈來愈多樣化。於 70 年代女性就業者分布在工業和服務業各半（分別為 42.1% 與 41.4%），於 80 年代從事服務業的女性已達 53.5%。至 90 年代，女性就業者從事工業已降至 28.2%，服務業更提升到 66.7%⁸。顯示女性就業者的主要機會在服務業，而且比

⁸參見新世紀婦女勞動政策，92 年 2 月 21 日行政院婦女權益促進委員會第 16 次

例愈來愈高，再加上服務業之全球服務網之型態，跨時區已成為日常工作之常態，限制女性夜間工作，已隨著產業環境之變動而不合時宜。過去為了保護女性勞工之規定反而成為妨礙女性就業之絆腳石，直接、間接影響女性就業之機會，因此限制女性夜間工作之規定已完成其階段性任務而可功成身退。

(二) 各界基於男女平權之觀念，學者已多方發聲認為維持系爭規定限制女性夜間工作已無必要，並指出系爭規定有違憲之疑慮。另德國於西元 1992 年廢止禁止女性夜間工作之規定。日本於西元 1994 年 4 月廢止勞動法中關於女性夜間工作禁止之保護規定。德國與日本不再以法律限制女性夜間工作後，仍維持國家應保護母性以及維護夜行婦女人身安全義務之相關規定⁹。

本號解釋可謂在社經環境之配合以及男女平權觀念之背景下，水到渠成之結果。然而參照德國、日本之經驗及作法，我國依本號解釋廢止女性夜間工作之限制後，政府仍應採取積極措施加強保護母性及維護夜行女性之安全。

三、向 60、70 年代臺灣加工出口區的女工致敬

委員會議通過、同年 3 月 26 日行政院勞工委員會勞綜一字第 0920016348 號函頒。

⁹參見辛炳隆、賴偉文、黎博文，我國女性夜間工作規範與實況之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告(報告編號 ILOSH105-R312)，頁 82、102，2017 年 6 月。

臺灣於民國 60 年代設於加工出口區之紡織、電子等工廠，大量吸收農村少女至工廠工作。在發展經濟的目標下，原禁止女工夜間工作之保護規定予以修改適用，眾多女工辛苦付出、日夜血汗輪班，犧牲奉獻青春年華，為臺灣經濟起飛貢獻良多，使得臺灣經濟得以列為亞洲四小龍，從而累積實力，為臺灣進一步之產業多元化及國際化奠定基礎。因為那一代女工們的努力與犧牲，臺灣今天新一代的女性才能夠發揮自我，在各領域出人頭地，昂首闊步走向國際。值此標誌男女平等重要意義之解釋公布之際，本席認為應該特別感謝 60、70 年代加工出口區的女工們¹⁰。

¹⁰60、70 年代加工出口區女工們的犧牲與奉獻，參見註 3 前揭論文。