

110.5.17

## 釋憲聲請書

案號：同一聲請人前已以其他確定判決適用之勞動基準法第 49 條第 1 項規定抵觸憲法為由，聲請 大院大法官解釋，已為 大院分案案號 109 年度憲二字第 531 號，請准就本案與該案併案審理。

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 王俊超

代 理 人 陳信翰律師

受 文 者 司法院

1 主 旨：

2 為聲請人受最高行政法院 108 年度判字第 473 號(含前審高雄高等行政法院  
3 107 年度訴字第 112 號)、最高行政法院 108 年度判字第 472 號(含前審高雄  
4 高等行政法院 106 年度訴字第 512 號)、最高行政法院 109 年度上字第 1153  
5 號(含前審臺北高等行政法院 109 年度訴字第 574 號)、臺北高等行政法院  
6 109 年度訴字第 1083 號、臺灣臺中地方法院 107 年度簡字第 7 號行政訴訟  
7 判決及臺灣彰化地方法院 107 年度簡字第 27 號行政訴訟判決等終局確定判  
8 決【詳附件 1 至 9】，因該等確定判決適用勞動基準法第 49 條第 1 項規定，  
9 有抵觸憲法第 15 條工作權及財產權、第 22 條契約自由權、第 14 條結社自  
10 由權及第 7 條平等權等規定之疑義，爰依司法院大法官審理案件法第 5 條  
11 第 1 項第 2 款規定，聲請 大院大法官解釋憲法，以維聲請人權益。

1 說 明：

2 壹、聲請釋憲之目的

3 一、最高行政法院 108 年度判字第 473 號(含前審高雄高等行政法院 107  
4 年度訴字第 112 號)、最高行政法院 108 年度判字第 472 號(含前審高  
5 雄高等行政法院 106 年度訴字第 512 號)、最高行政法院 109 年度上  
6 字第 1153 號(含前審臺北高等行政法院 109 年度訴字第 574 號)、臺  
7 北高等行政法院 109 年度訴字第 1083 號、臺灣臺中地方法院 107 年  
8 度簡字第 7 號行政訴訟判決及臺灣彰化地方法院 107 年度簡字第 27  
9 號行政訴訟判決等確定判決所適用勞動基準法第 49 條第 1 項規定，  
10 不法侵害聲請人財產權、契約自由權以及聲請人所屬女性勞工之工  
11 作權及財產權、契約自由權、結社自由權及平等權等憲法保障基本  
12 權利。

13 二、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定載：「雇主不得使女工於午後十時  
14 至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會  
15 者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、  
16 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  
17 交通工具或安排女工宿舍。」，此種立法模式，在事業單位有工會  
18 的情況下，原則先禁止所有女性勞工於夜間進行工作，即使該女性勞  
19 工衡量自身情形而主觀有意願或需求於夜間進行工作，只要工會不  
20 同意，該女性勞工即無可能適法於夜間進行工作；況且，現今工作  
21 型態，已有諸多職務無可避免須於夜間進行工作，諸如：醫院、公  
22 用交通事業、涉及國際證券及外匯投資事業等項，如限制女性夜間  
23 工作，無異由工會決定女性勞工得否從事上揭職務，置個別女性勞  
24 工之意願於不顧。

1 三、尤有甚者，依勞動基準法第 49 條第 1 項規定之文意，就工會行使女  
2 性勞工得否夜間工作同意權之對象，並不以該女性勞工屬於工會會  
3 員為限，導致不參加工會之女性勞工，其得否夜間工作，竟仍須得  
4 工會同意。

5 然未參加工會之女性勞工，既已選擇不參加工會，既已顯示其不欲  
6 透過工會與雇主協商其勞動條件(例如：夜間工作)，實不應容許工會  
7 凌駕個別女性勞工意願而片面決定女性勞工得否於夜間進行工作。

8 四、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定，就憲法第 15 條、第 22 條規定保  
9 障人民工作權、財產權及契約自由權為不當之限制，違反憲法第 23  
10 條規定之比例原則，且該條項之實施，對同一事業單位有無加入工  
11 會之女性勞工為不合理之差別待遇，亦抵觸憲法第 14 條規定保障人  
12 民結社自由權及憲法第 7 條規定保障人民平等權之意旨，此外，該  
13 條項排除產業工會、職業工會同意其女性會員夜間工作之權利，亦  
14 屬憲法第 14 條、第 7 條規定保障人民結社自由權、平等權之違反。

15 五、謹 聲請大院解釋，並賜准解釋勞動基準法第 49 條第 1 項規定抵觸  
16 憲法上揭規定，依憲法第 171 條規定之憲法優位原則，應屬無效。

## 17 貳、疑義之性質與經過，以及本件所涉及之憲法條文

18 一、最高行政法院 108 年度判字第 473 號(含前審高雄高等行政法院 107  
19 年度訴字第 112 號)判決，疑義之性質與經過

20 (一)屏東縣政府於民國(下同)105 年 10 月 24 日、105 年 11 月 9 日對聲  
21 請人進行勞動檢查，認定聲請人屏東分公司所僱女性勞工蔡奇莉  
22 於 105 年 6 月份在午後 10 時至翌晨 6 時間出勤工作，卻未符合勞

1 動基準法第 49 條第 1 項規定有關工會同意之要件，故依勞動基準  
2 法第 49 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規  
3 定，裁處聲請人 2 萬元之罰鍰並公布聲請人名稱。

4 (二) 聲請人不服向勞動部提起訴願，為勞動部 106 年 10 月 11 日勞動  
5 法訴字第 1060014910 號訴願決定駁回。

6 (三) 聲請人嗣向高雄高等行政法院提起行政訴訟，該院以 107 年度訴  
7 字第 112 號判決駁回聲請人之訴，聲請人上訴至最高行政法院，  
8 該院以 108 年度判字第 473 號判決駁回聲請人之上訴，全案並告  
9 確定。

10 二、最高行政法院 108 年度判字第 472 號(含前審高雄高等行政法院 106  
11 年度訴字第 512 號)判決，疑義之性質與經過

12 (一) 高雄市政府勞工局於 106 年 3 月間對聲請人進行勞動檢查，認定  
13 聲請人所僱楠梓分公司女性勞工蕭美惠、王琦雯於 106 年 1 月間  
14 在午後 10 時夜間工作，卻未符合勞動基準法第 49 條第 1 項規定  
15 有關工會同意之要件，故依勞動基準法第 49 條第 1 項規定、第 79  
16 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 規定，裁處聲請人 4 萬元之罰鍰並  
17 公布聲請人名稱。

18 (二) 聲請人不服向高雄市政府提起訴願，為高雄市政府 106 年 11 月 15  
19 日高市府法訴字第 10630861500 號訴願決定駁回。

20 (三) 聲請人嗣向高雄高等行政法院提起行政訴訟，遭該院以 106 年度  
21 訴字第 512 號判決駁回聲請人之訴；聲請人復上訴至最高行政法  
22 院，仍為該院以 108 年度判字第 472 號判決駁回聲請人之上訴，  
23 全案並告確定。

1 三、最高行政法院 109 年度上字第 1153 號(含前審臺北高等行政法院 109  
2 年度訴字第 574 號)裁判，疑義之性質與經過

3 (一) 臺北市政府勞動局於 108 年 9 月 11 日、23 及 27 日對聲請人進行  
4 勞動檢查，認定聲請人所僱台北南港分公司女性勞工廖妤軒於 108  
5 年 6 月 27 日及 7 月 1 日等 2 日超過午後 10 時出勤工作，未符合  
6 勞動基準法第 49 條第 1 項規定有關工會同意之要件，故依勞動基  
7 準法第 49 條第 1 項規定、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第  
8 1 項規定，裁處聲請人 80 萬元之罰鍰並公布聲請人名稱。

9 (二) 聲請人不服向臺北市政府提起訴願，為臺北市政府 109 年 3 月 20  
10 日府訴一字第 1096100509 號訴願決定駁回。

11 (三) 聲請人嗣向臺北高等行政法院提起行政訴訟，遭該院以 109 年度  
12 訴字第 574 號判決駁回聲請人之訴；聲請人復上訴至最高行政法  
13 院，仍為該院以 109 年度上字第 1153 號裁定駁回聲請人之上訴，  
14 全案並告確定。

15 四、臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1083 號判決，疑義之性質與經過

16 (一) 臺北市政府勞動局於 109 年 1 月 10 日對聲請人進行勞動檢查，認  
17 定聲請人所僱三民分公司女性勞工鄭韻秋於 108 年 12 月 3 日、4  
18 日出勤時間超過午後 10 時，未符合勞動基準法第 49 條第 1 項規  
19 定有關工會同意之要件，故依勞動基準法第 49 條第 1 項規定、第  
20 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 規定，裁處聲請人 100 萬元之罰  
21 鍰並公布聲請人名稱及負責人姓名。

22 (二) 聲請人不服向臺北市政府提起訴願，為臺北市政府 109 年 7 月 17  
23 日府訴一字第 1096101258 號訴願決定駁回。

24 (三) 聲請人嗣向臺北高等行政法院提起行政訴訟，遭該院以 109 年度  
25 訴字第 1083 號判決駁回聲請人之訴。

1 五、臺灣臺中地方法院 107 年度簡字第 7 號行政訴訟判決，疑義之性質  
2 與經過

3 (一) 臺中市政府於 106 年 7 月 14 日對聲請人進行勞動檢查，認定聲請  
4 人分別使所僱女性勞工張紫纁、蔡雅惠、莊鎔妃及蘇瑋柔於 106  
5 年 1 月及 3 月，有午後 10 時至翌晨 6 時間出勤工作之情事，卻未  
6 符合勞動基準法第 49 條第 1 項規定有關工會同意之要件，故依勞  
7 動基準法第 49 條第 1 項規定、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之  
8 1 第 2 項規定，裁處聲請人 4 萬元之罰鍰。

9 (二) 聲請人不服向勞動部提起訴願，為勞動部 106 年 12 月 5 日勞動法  
10 訴字第 1060022343 號訴願決定駁回。

11 (三) 聲請人嗣向臺灣臺中地方法院提起行政訴訟，遭該院以 107 年度  
12 簡字第 7 號判決駁回聲請人之訴。

13 六、臺灣彰化地方法院 107 年度簡字第 27 號行政訴訟判決，疑義之性質  
14 與經過

15 (一) 彰化縣政府於 105 年 10 月 26 日對聲請人進行勞動檢查，認定聲  
16 請人所僱女性勞工黃錦雪、林怡汝、陶正明、嚴曉琪、陳雅如等 5  
17 人於 105 年 5 月有於午後 10 時以後出勤工作之情事，卻未符合勞  
18 動基準法第 49 條第 1 項規定有關工會同意之要件，故依勞動基準  
19 法第 49 條第 1 項規定、第 79 條第 1 項第 1 款規定，裁處聲請人 2  
20 萬元之罰鍰。

21 (二) 聲請人不服向勞動部提起訴願，為勞動部 107 年 6 月 5 日勞動法  
22 訴字第 1070002689 號訴願決定駁回。

23 (三) 聲請人嗣向臺灣彰化地方法院提起行政訴訟，遭該院以 107 年度  
24 簡字第 27 號判決駁回聲請人之訴。

1 七、疑義涉及之憲法條文

2 (一) 憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」

3 (二) 憲法第 22 條規定：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序  
4 公共利益者，均受憲法之保障。」

5 釋字第 576 號解釋文：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重  
6 要機制，並為私法自治之基礎，除依契約之具體內容受憲法各相  
7 關基本權利規定保障外，亦屬憲法第二十二條所保障其他自由權  
8 利之一種。」

9 釋字第 580 號解釋文：「基於個人之人格發展自由，個人得自由決  
10 定其生活資源之使用、收益及處分，因而得自由與他人為生活資  
11 源之交換，是憲法於第十五條保障人民之財產權，於第二十二條  
12 保障人民之契約自由。」

13 (三) 憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」

14 釋字第 479 號解釋文：「憲法第十四條規定人民有結社自由，旨在  
15 保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之自  
16 由。」

17 釋字第 479 號解釋理由書：「憲法第十四條結社自由之規定，乃在  
18 使人民利用結社之形式以形成共同意志，追求共同理念，進而實  
19 現共同目標，為人民應享之基本權利。結社自由不僅保障人民得  
20 自由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與  
21 相關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形  
22 成、存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。結  
23 社團體於此保障下得依多數決之整體意志，自主決定包括名稱選  
24 用在內之各種結社相關之事務，並以有組織之形式，表達符合其

1 團體組成目的之理念。」

2 (四) 憲法第 7 條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、  
3 黨派，在法律上一律平等。」

#### 4 參、聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

5 一、女性勞工與雇主合意在午後 10 時至翌晨 6 時間工作，乃屬彼等依其  
6 意思形成法律關係、決定生活資源交換之權利，應受憲法第 15 條工  
7 作權、財產權及第 22 條契約自由權之保障：

8 (一) 查，釋字第 580 號解釋文載：「基於個人之人格發展自由，個人得  
9 自由決定其生活資源之使用、收益及處分，因而得自由與他人為  
10 生活資源之交換，是憲法於第 15 條保障人民之財產權，於第 22  
11 條保障人民之契約自由。」，同號釋字解釋理由書第 2 段載：「憲  
12 法第 22 條保障人民之契約自由，使契約當事人得自由決定其締約  
13 方式及締約內容，以確保與他人交換生活資源之自由。」

14 契約自由原則之內涵包含內容自由及變更自由，此有臺灣大學法  
15 律系教授陳自強著作可參(詳聲證 1)，故以勞務契約而言，契約當  
16 事人合意約定提供勞務之時間、時段，本屬契約自由原則之內涵。

17 (二) 次查，憲法第 15 條規定保障人民工作權及財產權，釋字第 514 號  
18 解釋理由書第 1 段載：「人民營業之自由為憲法第 15 條工作權及  
19 財產權應予保障之一項內涵。基於憲法上工作權之保障，人民得  
20 自由選擇從事一定之營業為其職業，而有開業、停業與否及從事  
21 營業之時間、地點、對象及方式之自由」

22 受僱之女性勞工雖係以提供勞務為業，然其與雇主透過雙方在勞  
23 動契約中合意約定、調整工作時間(例如：夜間工作時間時段)，亦  
24 應屬憲法第 15 條規定保障人民工作權、財產權之範疇。

1 (三) 職是，女性勞工與雇主於勞動契約中合意約定於午後 10 時至翌晨  
2 6 時之間工作，本屬該女性勞工與雇主間勞動契約之內容，原則上  
3 應由彼等自行合意決定，此屬憲法保障工作權、財產權及契約自  
4 由之內涵。

5 (四) 應予敘明者，部分行業(例如：綜合商品零售業、公用運輸業、國  
6 際股匯市投資事業)，夜間工作實屬常態，從事該行業之女性勞工，  
7 基於其自身職業規劃、發展考量，欲與雇主合意於午後 10 時至翌  
8 晨 6 時之間工作乙節，實屬雇主及勞工均應受保障之憲法權利，  
9 而非單純視為不利之負擔。

10 二、勞動基準法第 49 條第 1 項規定(下稱系爭規定)，實已侵害憲法保障  
11 人民工作權、財產權及契約自由之意旨：

12 (一) 系爭規定將本應由契約當事人間決定之契約內部事項，交由契約  
13 外之他人決定，形成「他決取代自決」之詭異現象：

14 1. 工會法第 2 條規定：「工會為法人。」，意即工會本身具有獨立之  
15 法人格。

16 2. 然，工會本身並非女性勞工與雇主間勞動契約之當事人，系爭規  
17 定卻將女性勞工得否夜間工作之契約內部事項，轉交由第三人工  
18 會決定，形成「他決取代自決」之詭異現象。

19 (二) 系爭規定未探究工會會員人數與事業單位全體勞工人數之比例，  
20 更未考量女性勞工占工會會員之比例，竟強制由工會決定女性勞  
21 工得否夜間工作，形成客觀上明顯欠缺代表性之工會，卻決定大  
22 部分非工會會員之女性勞工得否夜間工作之離譜現象：

23 1. 查，工會法第 11 條規定：「組織工會應有勞工三十人以上之連署  
24 發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大

1 會。」，以企業工會而言，該條項並未要求加入工會之人數是否  
2 達整體事業單位勞工之一定比例始能成立。

3 2. 倘事業單位所僱勞工眾多而加入該事業單位工會之勞工卻甚少  
4 時，或加入工會者絕大多數均為男性勞工時，此際，即會發生由  
5 極少數勞工組成之工會得決定其他大多數非工會會員勞工有關  
6 彼等勞動契約事項，亦或由男性勞工決定女性勞工得否夜間工作  
7 之離譜情形。

8 3. 以本件聲請人為例，過往臺灣桃園地方法院行政訴訟庭曾調查家  
9 福股份有限公司工會人數，該判決即載：「原告(按：同本件聲請  
10 人)…105 年 4 月間，全台員工人數為 1 萬 1,557 人。然現行家  
11 福總公司工會僅有 40 名會員…是原告主張…參與原告(總公司)  
12 工會之員工人數比例僅為 0.3%，進而主張原告(總公司)工會  
13 之參與比率極低其代表性有疑義，並非全屬無稽。」(詳聲證 2)

14 由上例可知，由 0.3% 勞工組成之企業工會，明顯欠缺代表性，然  
15 依系爭規定之解釋，卻會造成由 0.3% 勞工組成之工會，不僅得決  
16 定其女性會員得否夜間工作，另一方面亦得決定其餘 99.7% 非工  
17 會會員之女性勞工得否夜間工作之離譜現象。

18 (三) 非工會會員之女性勞工，既然選擇不加入企業工會，本無可能行  
19 使工會會員之權利，進而影響工會之決策。然依系爭規定之解釋，  
20 非工會會員之女性勞工有關夜間工作之事項，卻會受制於工會之  
21 主觀決定，此種解釋方式明顯有誤。

22 國立中正大學勞工關係學系楊通軒教授即表示：「勞基法中工會…  
23 對於…女性勞工夜間工作等同意權之行使…基於消極團結權之保  
24 障，解釋上應以會員為限」、「以『全數由勞工自行組成、作成決  
25 議之工會組織』為由，而將同意權效力及於非會員，顯然係一誤

1 解。」(詳聲證 3)

2 (四) 系爭規定造成不得加入工會之女性勞工，竟須得工會同意始得在  
3 午後 10 時至翌晨 6 時間工作之離譜情形：

4 1. 查，工會法第 14 條第 1 項本文規定：「代表雇主行使管理權之主  
5 管人員，不得加入該企業之工會。」，行政院勞工委員會令載：「代  
6 表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、  
7 廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」  
8 (詳聲證 4)，可知，所謂代表雇主行使管理權之主管人員涵蓋範  
9 圍甚廣，彼等依法雖不得加入工會，惟彼等多數仍屬適用勞動基  
10 準法之勞工。

11 2. 倘不得加入工會之女性勞工欲於午後 10 時至翌晨 6 時間工作時，  
12 依系爭規定，竟仍須得到工會同意。系爭規定造成不得加入工會  
13 之女性勞工，既無法行使工會會員權利影響工會決策，工會卻得  
14 決定彼等可否於午後 10 時至翌晨 6 時間工作等有關勞動契約事  
15 項，更彰顯系爭規定之亂象。

16 (五) 系爭規定造成遭工會停權、除名之女性勞工，竟須得工會同意始  
17 得在午後 10 時至翌晨 6 時間工作之荒唐情形：

18 1. 查，工會法第 26 條第 1 項第 5 款規定：「下列事項應經會員大  
19 會或會員代表大會之議決：…會員之停權及除名之規定。」  
20 2. 倘曾加入工會之女性勞工經工會停權或除名，即無法行使工會  
21 會員權利影響工會決策，工會卻仍得決定彼等可否於午後 10 時  
22 至翌晨 6 時間工作等勞動契約事項，更彰顯系爭規定之錯誤。

23 (六) 退步言之，系爭規定即便認為立法理由或有正當性，惟因系爭規  
24 定無視工會會員人數多寡及有無代表性，對於未得無正當性工會

1 同意之女性勞工夜間工作，一律視為違法，有「本質上違憲」之  
2 「涵蓋過廣」情形，甚或是「適用上違憲」之虞而違憲。

3 2. 按系爭規定之立法理由：「是否同意於夜間工作，事涉制度之實  
4 施，應有全體勞工之參與，是以，除維持現行工會同意之規定外，  
5 並將勞工同意修正為勞資會議同意。…」。前開立法理由雖未明  
6 言協商勞工之比例，惟既能代表勞工與事業單位進行協商，則自  
7 應需正當性、代表性。準此，系爭規定之立法理由已隱含進行協  
8 商之勞工代表，應具備正當性、代表性始可。

9 3. 惟前已述及：如工會會員人數僅占事業單位勞工人數 0.3%，則  
10 系爭規定就該工會有關女性勞工得否夜間工作之同意權，自應有  
11 所限制；然系爭規定就工會代表性不足之情形並未加以區分，而  
12 一律要求事業單位皆須得代表性不足工會之同意，顯然有比較法  
13 上「本質上違憲」之「涵蓋過廣」(overbreadth)情形，甚或有「適  
14 用上違憲」(as applied)之虞而違憲。亦即系爭規定並未將代表性  
15 不足之工會，排除在行使同意權之範圍之外，顯有「涵蓋過廣」  
16 之情形；退步言之，即便系爭規定立法理由正當而無本質上違憲  
17 之情形，惟系爭規定推定所有適用系爭規定之工會皆具有代表性，  
18 顯未排除代表性不足之工會同意權，則系爭規定亦有適用於本案  
19 違憲之「適用上違憲」之疑慮(詳聲證 5)。

20 事實上，比較法上「適用上違憲」之理論，釋字第 242 號(即鄧  
21 元貞案)即已適用，而認為 74 年 6 月 3 日修正公布前之民法親屬  
22 編第 992 條規定與憲法第 22 條保障人民自由及權利之規定有所  
23 抵觸<sup>1</sup>，可供 大院卓參。

<sup>1</sup> 釋字第 242 號解釋理由書：「中華民國七十四年六月三日修正公布前之民法親屬編，其第九百八十五條規定：「有配偶者，不得重婚」，旨在建立一夫一妻之善良婚姻制度，其就違反該項規定之重婚，於第九百九十二條規定：「結婚違反第九百八十五條之規定者，利害關係人得向法院請求撤銷之。但在前婚姻關係消滅後，不得請求撤銷」，以資限制。此項規定，並不設除斥期間，乃在使撤銷權

1 三、參照外國立法例，更足證明系爭規定未考量女性勞工本人之意願，  
2 實侵害女性勞工欲與雇主合意於夜間工作之權利，且抵觸憲法保障  
3 性別平等之權利：

4 (一) 諸如美國、日本、德國等法學先進國，早以認定女性勞工夜間工  
5 作限制之規定，抵觸性別平等，而修正此部分規定：

6 1. 美國

7 關於美國對於女性勞工夜間工作之規定，參照勞動部勞動及職業  
8 安全衛生研究所之研究報告載：「隨著兩性工作平等思維、女權  
9 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  
10 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  
11 範上便不復見限制女性夜間工作的相關規定」(聲證 6)。

12 2. 日本

13 關於日本對於女性勞工夜間工作之規定，參照勞動部勞動及職業  
14 安全衛生研究所之研究報告載：「1999 年 4 月 日本正式廢止勞動  
15 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  
16 定」(聲證 7)。

17 3. 德國

18 關於德國對於女性勞工夜間工作之規定，參照勞動部勞動及職業  
19 安全衛生研究所之研究報告載：「德國自 1992 年以後已廢止女性

---

人隨時得行使其撤銷權，為維持一夫一妻婚姻制度之社會秩序所必要，與憲法並無抵觸。惟修正公  
布前民法親屬編未如修正公布後之第九百八十八條規定重婚為無效，則重婚未經撤銷者，後婚姻仍  
屬有效，而國家遭遇重大變故，在夫妻隔離，相聚無期，甚或音訊全無，生死莫卜之情況下所發生  
之重婚事件，有不得已之因素存在，與一般重婚事件究有不同，對於此種有長期實際共同生活事實  
之後婚姻關係，仍得適用上開第九百九十二條之規定予以撤銷，其結果將致人民不得享有正常婚姻  
生活，嚴重影響後婚姻當事人及其親屬之家庭生活及人倫關係，反足以妨害社會秩序，就此而言，  
自與憲法第二十二條保障人民自由及權利之規定，有所抵觸。至此情形，聲請人得依本院釋字第一  
七七號及第一八五號解釋意旨，提起再審之訴，併予說明。」

1 禁止夜間工作之規定」、「德國對於夜間工作除母性保護外，並未  
2 特別有關於男女之區別，是否適合夜間工作」(聲證 8)。

3 (二) 實則，與我國產業具競爭關係之韓國，韓國勞動基準法(Labor  
4 Standards Act)亦無如我國勞動基準法對女性夜間工作之限制，韓  
5 國勞動基準法第 70 條第 1 項規定：「雇主如欲使 18 歲以上女性  
6 勞工於晚上 10 時至上午 6 時或假日工作，應得該女性勞工同意。」  
7 (聲證 9)，韓國就未懷孕之女性勞工而言，僅需以該女性勞工同意  
8 作為夜間工作之要件，並無須取得勞資會議或工會同意。

9 (三) 另參照中華人民共和國勞動法第 61 條規定：「對懷孕 7 個月以上  
10 的女職工，不得安排其延長工作時間和夜班勞動」(聲證 10)，甚  
11 至僅規範懷孕 7 個月以上之女性勞工不得夜間工作，並無限制未  
12 懷孕女性勞工夜間工作，意即未懷孕女性勞工於夜間工作並無須  
13 取得工會或勞資會議同意。

14 (四) 追求性別平等、放寬有關女性夜間工作之限制，實為國際趨勢，  
15 可參聯合國於 1979 年即決議通過消除對婦女一切形式歧視公約，  
16 該公約第 2 條規定載：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協  
17 議立即用一切適當辦法，推行消除對婦女歧視的政策。為此目的，  
18 承擔：…採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成  
19 對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例」(聲證 11)。

20 我國已針對聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)  
21 制定施行法，且釋字第 728 號解釋理由書中亦已明確引用該公約  
22 作為解釋依據，故該公約之內涵本得作為解釋我國法令有無就女  
23 性勞工為歧視性差別待遇、有無抵觸憲法之依據。

24 依消除對婦女一切形式歧視公約對於歧視之定義，不僅主觀上有  
25 歧視意圖之措施即構成歧視，若明確以性別為標準實施差別待遇，

1 仍構成對婦女的「直接歧視」，例如禁止婦女從事夜間工作(聲證  
2 12, 第 10 至 11 頁), 應為 CEDAW 締約國有義務消除的歧視態樣。

3 四、探究 91 年 12 月所修正之現行勞動基準法第 49 條第 1 項規定，其立  
4 法過程甚為粗糙，並未實際討論何以個別女性勞工於夜間工作須得  
5 到工會同意之堅強理由：

6 (一) 查，91 年 12 月修正之系爭規定時，修法過程中，勞政機關即認為  
7 對於有關女性勞工夜間工作設下限制並不妥當：

8 1. 行政院勞工委員會主任委員陳菊於立法院報告時，即表示：

9 「自兩性工作平等法立法以來，我們一直強調兩性在工作職場上  
10 必須立基於平等地位，我們都同意對於勞工在女性和母性權益上  
11 的保護和保障，但如果硬要去限制女性不得在夜間工作，這在現  
12 代社會觀念下並不太恰當。」(聲證 13，第 52 頁)

13 「以目前來說，兩性工作平等法實施後，如果還限制女性在夜間  
14 工作，這對長期以來，女性朋友爭取在工作職場上的平等來說，  
15 將是不平等的」，(立法委員問：主委的意思是保護過甚反而不利  
16 她們就業?) 答：是的，而且這並不是保護，而是限制」(聲證  
17 13，第 65 頁)

18 2. 行政院勞工委員會勞動條件處處長黃秋桂亦表示：

19 「在這麼嚴格的情況下，女性勞工若還是不能從事夜間工作，會  
20 影響女性勞工的就業機會」(聲證 13，第 53 頁)。

21 (二) 由上可知，勞動基準法第 49 條第 1 項規定之立法模式，以禁止所  
22 有女性勞工夜間工作為原則，而無法透過個別女性勞工之自由意  
23 志決定為之，實已侵害女性勞工平等權利及工作之權利。

1 五、因系爭規定將工會會員與非工會會員均列入工會對於女性勞工夜間  
2 工作同意權之範疇，然非工會會員無從透過工會選舉影響工會決策  
3 而與工會會員有顯著不同，故系爭規定之實施結果，區分同一事業  
4 單位女性勞工是否加入工會而有不合理之差別待遇，應已抵觸憲法  
5 第 14 條規定保障人民結社自由權及憲法第 7 條規定保障人民平等權  
6 之意旨：

7 (一) 查，憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」、第 7 條規  
8 定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法  
9 律上一律平等。」

10 次查，釋字第 479 號解釋理由書載：「結社自由不僅保障人民得自  
11 由選定結社目的以集結成社、參與或不參與結社團體之組成與相  
12 關事務，並保障由個別人民集合而成之結社團體就其本身之形成、  
13 存續、命名及與結社相關活動之推展免於受不法之限制。」，可知  
14 人民不加入工會社團，本屬憲法保障之權利。

15 又，結社自由既屬人民之基本權，則人民自不因未加入工會而於  
16 法律上受不利之差別待遇。

17 (二) 次查，人民得自由決定是否加入或不加入工會而不應受法律上之  
18 不利待遇，此部分並為國際公約所肯認：

19 1. 查，國際勞工公約第 87 號公約第 2 條規定載：「凡工人及雇主，  
20 無分軒輊，均應有權不經事前許可建立並僅依團體之規章參加  
21 經其自身選擇之團體。」(詳聲證 14)

22 2. 公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法  
23 第 2 條規定：「兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之  
24 效力。」

1 公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項規定：「人人有自由結  
2 社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」  
3 (詳聲證 15)

4 經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款前段規定：「人  
5 人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自  
6 身選擇之工會」(詳聲證 16)

7 (三) 查，工會法第 16 條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。  
8 但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職  
9 權。」、第 19 條規定：「工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會  
10 之理事、監事。」、第 18 條規定：「會員大會或會員代表大會休會  
11 期間，由理事會處理工會一切事務。」

12 由上揭法文可知，倘非工會會員並無工會會員代表、理事、監事  
13 之選舉權或被選舉權，對於工會運作，確實難有法律上可置喙之  
14 餘地。

15 (四) 然因系爭規定之限制，倘屬工會會員之女性勞工，自得行使會員  
16 權利而影響工會決策，促使工會就女性勞工夜間工作行使同意權；  
17 反觀，非工會會員之女性勞工，雖同樣受系爭規定限制，然卻無  
18 法有任何法律上權利影響工會決策之可能性，遑論促使工會就女  
19 性勞工夜間工作行使同意權。

20 由上可知，系爭規定之實施結果，必然對非工會會員之女性勞工  
21 產生不利之差別待遇。

22 (五) 憲法第 7 條保障人民平等權，旨在防止立法者恣意對人民為不合  
23 理之差別待遇。因系爭規定之實施，致生非工會會員女性勞工之  
24 權利受工會決定之限制，彼等卻又無影響工會決策，與工會會員

1 勞工有明顯差異。系爭規定之實施結果產生此種差別待遇之目的  
2 為何，難以探知，實有流於恣意之嫌。

3 (六) 或謂系爭規定之目的為促使非工會會員之女性勞工加入工會，然  
4 此種以對非工會會員於法律上不利待遇之方式，已達促使彼等加  
5 入工會之目的，一方面屬消極結社自由權之侵害，另一方面該差  
6 別待遇與規範目的亦明顯欠缺關聯性。

7 (七) 綜上所述，系爭規定之實施結果，區分同一事業單位勞工是否加  
8 入工會而有不合理之差別待遇，實與憲法第 14 條規定、第 7 條保  
9 障人民結社自由權及平等權之意旨相抵觸，應屬違憲。

10 六、學說、文獻上認為勞動基準法第 49 條第 1 項規定抵觸憲法者，所在  
11 多有，甚至連勞動基準法之主管機關勞動部發行之刊物亦載明此條  
12 項抵觸憲法保障之平等權、工作權：

13 (一) 查，釋字第 365 號解釋理由書載：「…因性別而為之差別規定僅於  
14 特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊例外之情形，必  
15 須基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會生活功能角色上  
16 之不同，始足相當…」，可知倘欲以性別作為法律上之差別待遇，  
17 須從嚴審查。

18 (二) 然而，絕大多數須在夜間工作之職務而言，並不因男女生理差異  
19 而受影響，自不應以性別作為差別待遇之理由。如以公務員為例，  
20 現行女性警察早已因性別平權而得值夜勤(聲證 17)，更可證明勞  
21 動基準法第 49 條第 1 項規定對女性勞工夜間工作設下限制，早已  
22 不合時宜。

23 尤有甚者，船員法第 28 條規定於民國 103 年 12 月修正時，該規  
24 定改為：「船員在午後八時至翌晨六時之時間內工作，雇用人應提

1 供必要之夜間安全防護措施。雇用人不得使未滿十八歲之船員於  
2 前項時間內工作。」，意即除懷孕或分娩後未滿8週之女性船員另  
3 依同法第29條規定者外，女性船員與男性船員就得否夜間工作已  
4 無區別。參照該次行政院提案修正船員法之要旨說明為：「配合  
5 CEDAW(聯合國1979年消除對婦女一切形式歧視公約規定)，落實  
6 母性保護精神，並考量海運實務特殊性及潛在危險性需要，修正  
7 雇用人僱用女性船員工作之規定。」(聲證18)，由上可知，船員  
8 法之修正時，已配合消除對婦女一切形式歧視公約而放寬原本女  
9 性夜間工作限制之規定。以船員之工作如此繁重而言，尚且將男  
10 女勞工得否夜間工作予以同視，勞動基準法第49條第1項規定仍  
11 以禁止女性夜間工作為原則，僅例外經工會同意(如事業單位無工  
12 會則經勞資會議同意)始得夜間工作乙節，更顯不合時宜。

13 (三) 勞動法學者黃越欽之著作中，對於勞動基準法第49條第1項規定  
14 之意見即載：「檢討上述法律規定，與國際上夜間工作保護之趨勢  
15 大相逕庭。第四十九條夜間工作對兩性在生理上造成的影響事實  
16 上是相同的，至於犯罪侵害的防免則有其他更積極有效的手段，  
17 而不是以禁止女性夜間工作加以解決。如果以避免女性受害為由，  
18 禁止夜間工作，則與要求女性夜間不得外出同等荒謬。易形成女  
19 性就業上障礙，實有必要重新調整。」(聲證19)

20 (四) 勞動部編印之消除對婦女一切形式歧視公約案例彙編載：「…依據  
21 勞動基準法第49條規定：『雇主不得使女工於午後十時至翌晨六  
22 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  
23 勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供  
24 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  
25 通工具或安排女工宿舍。…』。禁止女性夜間工作在以往之社會時  
26 空下，是為保護婦女之措施，然而，時至今日，如僅針對單一性

1 別禁止夜間工作，而又無『天生』之原因（諸如懷孕），實難謂無  
2 違反〈憲法〉第 7 條平等權及第 15 條工作權，而有剝奪女性工  
3 作權之虞。這些法律上之『保護性措施』，一方面具有保護女性之  
4 外觀，另一方面亦剝奪女性從事特定行業之工作，或減少其受僱  
5 之機會。…」由上可知，勞動基準法之主管機關勞動部，就其編  
6 印之文件亦認為勞動基準法第 49 條第 1 項規定違反憲法平等權、  
7 工作權。（聲證 20），益加證明聲請人之主張實有所據。

8 (五) 美國聯邦最高法院在 United Automobile Workers v. Johnson  
9 Controls, Inc. 499 U.S. 187 (1991) 認定針對女性的保護性立法(禁止  
10 女性從事特定危險工作), 構成 1964 年民權法第 7 章所禁止的性別  
11 歧視, 國際勞工組織 ILO 專家委員會亦認為基於性別刻板印象的  
12 女性社會角色所為的保護, 這類一般性禁止措施(如女性夜間工作)  
13 就有歧視的疑慮(聲證 21)。

14 (六) 勞動法學者郭玲惠於其著作中即表示：「給予一方(特別是女性)優  
15 惠待遇之際，確不可忽略其適法性，特別是如何避免造成另一層  
16 面之歧視行為，以及限制女性工作機會之可能」、「禁止夜間工作，  
17 如僅針對單一性別，而又無天生之原因，諸如懷孕，實難謂無違  
18 憲法第七條平等權，及第十五條剝奪女性工作權之虞。」、「『保護  
19 性措施』一方面具有保護女性之外貌，他方面亦剝奪女性從事特  
20 定行業之工作機會，或減少其受僱之機會」、「若女性勞工願意且  
21 體能狀況適合，則無禁止之必要」、「女性夜間工作本為當然權益，  
22 實無限制之正當理由」、「現代醫學證明夜間工作之影響應無男女  
23 區別…並無醫學證明對於女性之傷害較大」、「禁止女性夜間工作，  
24 不僅為阻礙女性就業之因素亦可能產生剝奪女性工作權，違反憲  
25 法平等權之保障。」（聲證 22）

1 勞動法學者郭玲惠著作中另表示：「『保護性』措施雖具有保護女  
2 性之外貌，但也同時有剝奪女性從事特定行業之工作機會、或減  
3 少其受僱之機會之可能。故禁止女性夜間工作之規定實應分別以  
4 觀，女性勞工不願意或不適合之情形，自應禁止之；若女性勞工  
5 願意且體能狀況適合，則無禁止必要。」(聲證 23)

6 學者郭玲惠於著作中強調：「夜間工作之禁止規定，不僅違反憲法  
7 平等權及工作權之保障，其於實務上亦可能產生無效、撤銷及給  
8 付不能等疑義，重新檢討其立法目的，修正其立法方式，始可正  
9 本清源，釐清諸多盲點。特別是夜間及危險性工作之禁止原因，  
10 已隨醫學之發展而有重心檢討之必要，禁止女性夜間工作，不僅  
11 為阻礙女性就業之因素，亦可能產生剝奪女性工作權，違反憲法  
12 平等權之保障。」(聲證 24)

13 (七) 勞動法學者劉梅君著作即表示：「現行原則禁止的規定，一方面在  
14 實務上並未能發揮保障婦女工作權益，另一方面從婦權的角度，  
15 差異性立法，衍生出『保護』實際就是一種『限制』的疑慮，因  
16 此解除女性夜間工作禁止的規定，似乎較為合理。」、「現行女性  
17 夜間工作禁止的規範，就弊而言，包括三方面：其一，因為女性  
18 無法夜間工作(僅有條件開放)，致使有夜間僱用的事業單位只得捨  
19 女性就男性或外勞，造成女性僱用機會減少…其次，上述做法對  
20 女性而言，涉及就業機會不平等的問題，從而招致性別歧視的質  
21 疑…其三，因只有女性禁止夜間工作，所以更加強女性與『主內』  
22 角色的關係。」、「基本上作者是贊同以平權理念出發的國際大趨  
23 勢，非關『母性保護』部分改以『平等原則』為之」(聲證 25)

24 (八) 實則，婦權團體對於限制女性勞工夜間工作之條文，亦持反對立  
25 場，此觀婦女新知基金會出版之 1999 催生男女工作平等法手冊即

1 載：「女性深夜工作之禁止，此等限制果真是保護女性，或反形成  
2 女性就業障礙，且違背均等待遇原則，已引起相當多之質疑。」  
3 「因夜間工作所生之危險，就男性與女性並無差異。如果以避免  
4 女性受害為由，禁止女性夜間工作，就像要求女性夜間不得外出  
5 以免被強暴，同樣荒謬」(聲證 26，第 30 頁)

6 (九) 學者鄭津津在文章中並表示：「勞基法第 49 條原則上禁止女工夜  
7 間工作雖是為了保障女工之健康、免於夜間工作與通勤間之危險，  
8 但女工能否夜間工作主要是看雇主、工會或勞資會議的決定，女  
9 工的主觀意願、身心狀況、實際需求等顯然未被考量，其結果可  
10 能會變相剝奪女工從事夜間工作的機會，對女工反而是負面的影  
11 響。」(聲證 27，第 34 頁)，又夜間工作並非單純不利之負擔，此  
12 觀聲證 27 學者鄭津津之文章中，即設例表示：「大鋼公司的夜班  
13 工資是日班工資的加成 1/2，故儘管夜間工作辛苦，大多數員工都  
14 喜歡排夜班」、「大鋼工會拒絕同意女工夜間工作，大鋼公司因而  
15 不再排女工夜班。此舉造成公司女工每月實質工資減少，許多女  
16 工極為不悅，認為大鋼工會侵害其工作權」(聲證 27，第 32 頁)。  
17 可見女性勞工本可能具有積極在夜間工作之動機及意願，並非單  
18 純不利之負擔。

19 (十) 由德國文獻中亦可查得限制女性夜間工作之規定，欠缺可令人接  
20 受之正當目的，而不當限制女性工作權利，文獻載：「夜間工作禁  
21 令禁止婦女在晚上 8 點至早上 6 點之間工作，並沒有一個令人能  
22 夠接受的正當保護目的，使婦女在尋找工作時，因為這種過時的  
23 禁令，限制其尋找工作之處分自由。」<sup>2</sup> (聲證 28)。

<sup>2</sup> 原文：Das Verbot der Arbeitszeit-Ordnung, Frauen in den Stunden von 20-6 Uhr zu beschäftigen, entfiel. Ein rechtfertigender Schutzzweck wurde nicht anerkannt, auf eine überkommene Verbot der Nachtarbeit bei der Stellensuche benachteiligt und in ihrer Dispositionsfreiheit eingeschränkt.

1 (十一) 因憲法第 7 條保障人民平等權，旨在防止立法者恣意對人民為  
2 不合理之差別待遇，依釋字第 365 號解釋理由書載：「因性別而為  
3 之差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊  
4 例外之情形，必須基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會  
5 生活功能角色上之不同，始足相當。」，然而以現今勞工擔任之工  
6 作職務而言，絕大多數職務，客觀上均無因生理上之差異而限制  
7 僅特定性別始能擔任。

8 因系爭規定之實施，以性別作為區分勞工得否夜間工作及設下得  
9 否夜間工作之限制，造成不合理之差別待遇，實與憲法第 7 條保  
10 障人民平等權之意旨相抵觸，應屬違憲。

11 肆、謹陳報勞動法學者林更盛所著「論限制女性夜間工作-評最高行政法院  
12 109 年判字第 230 號行政判決」乙文，詳聲證 29，並摘要內容說明如  
13 下：

14 一、林更盛教授文中提及：「有鑑於違反男女平等原則的重大疑慮，2017  
15 年第 106 屆國際勞工組織大會已將 1919 年國際勞工組織第 4 號『夜  
16 間工作(女性)公約』以及 1934 年修訂的國際勞工組織第 41 號夜間工  
17 作(女性)公約(修訂版)加以廢止。至於 1948 年所通過的第 89 號『夜  
18 間工作(女性)公約(修訂版)』，在國際勞工組織的網站上則標註：『本  
19 公約可能被廢止：2021 年 2 月 27 日至 2022 年 2 月 27 日之間』」(聲  
20 證 29 第 41 頁)

21 由上可知，對於女性勞工夜間工作之限制，世界潮流已認為違反性  
22 別平等原則，應予以修正。

23 二、林更盛教授聲證 29 之文中提及歐洲法院 4 則判決之見解：

24 (一) 聲證 29 文中第 1 則判決是針對法國勞動法、禁止女性勞工夜間工

1 作、並允許部分的例外規定，歐洲法院即認為：「上述規定抵觸(原)  
2 歐洲有關職場上的平等待遇指令(Richtlinie 76/207/EWG des Rates  
3 vom 9. 2. 1976)第 5 條之規定；後者要求：若不禁止男性勞工在夜  
4 間工作，在法律上亦不得以禁止女性勞工夜間工作為原則—縱然  
5 對後者允許有例外規定，亦同。」(聲證 29 第 42 頁)

6 (二) 聲證 29 第 2 則判決是針對比利時的工作時間法，該規定為禁止勞  
7 工於夜間 18 時至 6 時間工作，但對男性與女性勞工分別作出不同  
8 例外規定(主要是不同的允許例外程序與夜間工作的久暫)，歐洲法  
9 院即認為：「(原)歐洲有關勞工的平等待遇指令第 5 條，並不允許：  
10 當系爭的差異規定，並不是為保護女性—特別是懷孕和母性—所  
11 必要時，一方面禁止勞工於夜間工作，但另一方面卻對男性/女性  
12 勞工就此例外規定，特別是在允許例外的程序上和允許夜間工作  
13 時間的久暫，作出不同的規定。」(聲證 29 第 42 頁)

14 (三) 聲證 28 文中第 3 則判決是針對法國法持續的僅禁止女性在夜間工  
15 作，對於男性勞工卻無如此禁止規定，歐洲法院再次表示違反(原)  
16 歐洲有關勞工的平等待遇指令。(聲證 29 第 42 頁)

17 (四) 聲證 29 文中第 4 則判決是針對奧地利法規以原則禁止女性從事礦  
18 坑或壓縮氣體的工作，且絕對禁止女性從事潛水工作，歐洲法院  
19 認為：「這些規定都抵觸職場上的男女平等原則。因為後者雖然允  
20 許以保護女性—特別是懷孕與母性的女性—為由差別待遇，但並  
21 不允許：當男性和女性面對相同的危險，卻以女性相較於男性特  
22 別需要保護為由，而對女性作出差別待遇。」(聲證 29 第 42 頁)

23 (五) 由上可知，歐洲法院在 20 年前之見解，即已認為對於女性勞工夜  
24 間工作之限制，係以性別為由進行差別待遇，實已抵觸性別平等  
25 原則。

1 三、林更盛教授聲證 29 文中綜整德國聯邦憲法法院 1992 年 1 月 28 日判  
2 決理由<sup>3</sup>：

3 (一) 「禁止女性勞力工作者在夜間工作，這和男性勞力工作者、女性  
4 勞心工作者相比，構成對女性的差別待遇，這是違反了基本法第 3  
5 條第 1、3 項。而這種違憲法律強要雇主為歧視行為、並據此課處  
6 罰鍰，是侵害了本件雇主的一般行動自由」(聲證 29 第 42 頁)。

7 (二) 「禁止夜間工作的假設是：女性勞力工作者因其生理結構在夜間  
8 工作時所遭受的損害，遠較男性工作者更為嚴重；這在勞動醫學  
9 的相關研究上、欠缺可靠的依據。夜間工作原則上對於所有的人  
10 都是會有損害的；這會導致失眠、食慾紊亂、消化系統障礙、精  
11 神緊張與暴躁以及工作效率的減低。但吾人並無法足夠的確據：  
12 因女性的身理結構、這會造成其特殊的健康風險」(聲證 29 第 43  
13 頁)。

14 (三) 「相關研究指出的：女性因夜間工作而受到較大的影響，這普遍  
15 地是歸因於他們因為擔任家務勞動、照顧子女附帶衍生的負擔。  
16 在夜間工作之外必須擔任上述責任的婦女，在白天通常也無法休  
17 息、沒有連貫的睡眠時間。明顯的是：因夜間工作干擾到日/夜生  
18 理時鐘所產生的一般的健康危害，對於女性勞工是更為嚴重的。  
19 對這並不足以支持對於全部的女性勞力工作者禁止夜間工作；因  
20 為擔任家務勞動、照顧子女附帶衍生的負擔，並不足認為是特有  
21 的性別特徵。雖然依照向來對男女角色的認知，女性操持家務、  
22 照顧子女；而且無可否認的是：當她們和男性配偶一樣從事職業  
23 時，她們仍然經常扮演著上述的角色。但是這種雙重負擔的情形，  
24 基本上只是針對需要照顧子女、而且是單親的女性，或其男性配

<sup>3</sup> BVerfG, Urteil vom 28.01.1992 - 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83 u. 1 BvL 10/91, NZA 1992, 270.

1 偶不顧其須夜間工作，仍令其照顧子女或操持家務者。這種負擔  
2 以同樣的方式發生在單親男性身上，並以較緩和的方式發生在共  
3 同分擔家務、照顧子女的男性和女性身上。上述這個社會事實一  
4 不論其具體數目為何一並不足以將基於性別所為之差別待遇予以  
5 正當化」(聲證 29 第 43 頁)。

6 (四) 「支持既有限制女性夜間工作的另一理由是：女性於夜間往返工  
7 作地點的路途中，面臨特殊的危險。這在許多案例固然如此。但  
8 這對於禁止女性勞力者在夜間工作，亦不足以正當化。國家不得  
9 藉由限制女性的職業自由、令其夜間不得離開住所，免除其自身  
10 保護女性免受街頭暴力攻擊的任務。此外這一理由亦不能普遍地  
11 適用於女性勞力工作者，以作為對其不利待遇的正當化事由。例  
12 如針對往返工作地點提供交通車時，上述的特殊危險將不復存在」  
13 (聲證 29 第 43 頁)。

14 (五) 「工時條例第 19 條第 1 項之禁止夜間工作，並無助於基本法第 3  
15 條第 2 項所規定之目標的實現。它雖然保護了許多必須照顧子女、  
16 操持家務的職業婦女，免於危害健康的夜間工作。但此一保護也  
17 同時帶來諸多重大不利：女性因此在求職時會遭受不利益。必須  
18 至少一部分在夜間進行的工作，女性是無法從事的。這在一些行  
19 業已經導致女性勞力、在接受職業訓練以及投入職場，明顯地萎  
20 縮。此外這也阻礙女性勞力工作者對其工作時間的自由支配。她  
21 們無法獲得夜間工作津貼。這些都導致了：相較於男性，女性會  
22 在更大的範圍上，在工作之外，繼續承擔照顧子女、操持家務之  
23 責，因此使得向來性別角色的分工，更加僵化」(聲證 29 第 43 至  
24 44 頁)。

25 四、林更盛教授聲證 29 文中並整理英國於 1986 年即廢除婦女夜間工作

1 限制，日本於 1997 年廢止禁止女性夜間供作之規定，新加坡 1988  
2 年制定而 2000 年修正之雇用(女性勞工)條例即允許婦女在夜間工作，  
3 韓國亦無禁止未懷孕或無哺乳之婦女夜間工作(聲證 29 第 47 頁)。

4 五、林更盛教授聲證 29 文章中之結論，表達其見解為：

5 「本文認為勞基法第 49 條，立法原意雖在特別優待(保護)女工，但  
6 在結果上卻有構成雙重歧視的疑慮，理由如下：勞基法第 49 條的規  
7 定，1.若是為了保護勞工身體健康，那麼只保護女性免於夜間工作本  
8 身所帶來的身心健康的不利影響，卻不保護面對相同危害的男性勞  
9 工，這構成了對男性勞工的歧視。2.另若從選擇工作時間的自由/獲  
10 得較高薪資的機會來看，勞基法第 49 條的規定限制女性勞工從事夜  
11 間工作的自由、限制女性藉此提升薪資的可能，但該規定對於男性  
12 卻沒有相同的限制，應認為同時構成了對女性勞工的歧視。因此，  
13 在結論上，本文認為勞基法第 49 條規定造成了雙重歧視的結果。」  
14 (聲證 29 第 48 頁)。

15 「勞基法第 49 條所造成的雙重歧視，並無正當理由。首先認為夜間  
16 工作本身只會損及女性勞工、卻無損於男性勞工的身心健康，似無  
17 醫學根據。至於所涉及到的女性操持家務、雙重負擔的基本假設，  
18 亦或國家維護治安等的考量，對照前述比較法上的觀點—特別是歐  
19 洲法院的 4 則相關判決、德國聯邦憲法法院 1992 年 1 月 28 日的判  
20 決、美國聯邦憲法法院的判決對公權力之行使所採的「中級審查原  
21 則」以及「重要的政府目的」、亦或是對雇主行為所採取的“善意的  
22 職業資格”的標準—，原則上也無法對勞基法第 49 條加以正當化。  
23 特別是：系爭規定將女性勞工得否從事夜間工作，以工會或勞資會  
24 議的同意作為前提(手段)，這和系爭規定所聲稱之健康保護與安全考  
25 量(目的)之間，似乏合理的關聯，應當無法通過比例原則的審查。」

1 (聲證 29 第 48 頁)。

2 「2011 年 5 月 20 日臺灣三讀通過『消除對婦女一切形式歧視公約施  
3 行法』時，至少勞基法第 49 條就和該施行法產生了同位階的法規範  
4 衝突。因為吾人可認為：依『消除對婦女一切形式歧視公約』，只有  
5 在涉及保護母性的時候，限制女性夜間工作才具有正當性 一至於此  
6 一衝突可否依照『後法優於前法』的原則加以解決，則為另一問題。」  
7 「但不論如何，到了 2017 年國際勞工組織，正式廢除以限制女性勞  
8 工夜間工作為原則的第 4 號『夜間工作(女性)公約』、第 41 號夜間工  
9 作(女性)公約(修訂版)時。此外該組織又公布了、可能在近期廢止第  
10 89 號『夜間工作(女性)公約(修訂版)』；至此，吾人可確定地認為：『限  
11 制女性勞工夜間工作』此一原則已經確定不再被國際所承認。同時，  
12 吾人可認為勞基法第 49 條所造成的雙重歧視，已經確定地無法被正  
13 當化；該規定抵觸了憲法第 7 條的男女平等原則…而據此不合憲的  
14 法律規定強要雇主採取歧視措施，並據此施加的行政罰，也就不法  
15 地限制人民的一般行動自由(德國聯邦憲法法院 1992 年 1 月 28 日判  
16 決)以及財產權。」(聲證 29 第 48 至 49 頁)。

17 六、因林更盛教授於聲證 29 之文章中，旁徵博引各種外國法律制度早已  
18 認定女性勞工夜間工作限制乃違反性別平等原則而紛紛予以廢除、  
19 調整，更彰顯我國勞動基準法第 49 條第 1 項規定違反憲法各項原理  
20 原則，林更盛教授文中即明確表示我國勞動基準法第 49 條規定乃屬  
21 雙重歧視，應屬違憲之結論，應得作為本案參酌。

22 伍、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定，已限制女性勞工於職場上之發揮空  
23 間，此類規定之效果將造成女性勞工職場上之玻璃天花板效應：

24 一、由台灣石油工會刊物「石油勞工」所載：

1 「所謂玻璃天花板效應，意思指一種性別不平等的現象。這是一種  
2 無形的、態度的，或組織的偏差所造成的障礙，使得女性因各種人  
3 為因素的牽絆，而無法與男性同儕獲得公平競爭的機會。」(聲證 30)

4 「就法制面而言，從各先進國家勞工法令發展的趨勢來看，女性保  
5 護的範圍已逐漸縮小，從而強調的是男女工作平等的觀念。以美國  
6 為例，許多早期制定目的在保護女性的法令，已被認為係違反民權  
7 法案第七章之規定。反觀我國，現行勞基法第四十九條規定…原係  
8 為保護女性之法令，惟近年來反被認為是限制女性的工作機會而非  
9 保護女性。因此類此保護女性之法令，似有檢討修正或縮小範圍之  
10 必要，俾真正落實兩性立足點之平權。」(聲證 30)。

11 二、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定增加女性夜間工作之限制條件，使  
12 得女性勞工無法依其自身意願從事夜間工作，於職場上必然限制女  
13 性勞工發揮空間，確已影響女性勞工與男性勞工之競爭，此類規定  
14 之效果將造成女性勞工職場上之玻璃天花板效應。

15 從而，勞動基準法第 49 條第 1 項規定確有基於性別為差別待遇而侵  
16 害女性勞工之權益，顯有違反憲法第 7 條平等權及第 15 條女性勞工  
17 工作權之保障。

18 陸、因參與工會決策之女性勞工比例偏少，以勞動基準法第 49 條第 1 項規  
19 定而言，實務運作往往淪為男性勞工決定女性勞工得否夜間工作，更  
20 見該條項顯有抵觸憲法之疑慮：

21 一、勞動基準法第 49 條第 1 項規定所謂「工會同意」，並未要求工會之  
22 決策過程是否需有一定女性勞工之比例參與。然我國工會運作實務  
23 卻係以男性勞工為主要決策者。

24 二、由台灣石油工會刊物「石油勞工」所載：「儘管女性在很多產業中占

1 大多數，但女性勞工在工會的地位卻一直被忽略；女性一直以來都  
2 是為薪資工作而且總在關鍵時刻扮演重要的預備勞動力角色，但是  
3 要打入以男性為主的工會世界是非常艱難的事，更何況是擔任工會  
4 的領導者。」(聲證 31)

5 三、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定，未探究女性工會會員占整體工會  
6 會員之比例，更未考慮工會理事或會員代表間之女性比例，極可能  
7 產生由男性工會會員主導工會決策，基於不同性別間之利益衝突而  
8 犧牲女性工會會員之權益：

9 (一) 實務上，雇主常因考量勞工於夜間進行工作，而給予較高之報酬  
10 或福利。

11 倘有女性勞工欲獲取較高報酬而爭取夜間工作機會，因男性勞工  
12 亦有相同意願時，此際，勞動基準法第 49 條第 1 項規定，即會產  
13 生限制女性勞工獲取該報酬之機會，蓋由男性勞工主導之工會，  
14 極可能基於自身利害關係，而拒絕女性勞工夜間工作，美其名為  
15 保護女性勞工勞動條件，實為限制女性勞工參與競爭之機會，藉  
16 以獲取男性勞工之利益。

17 (二) 現今社會發展，特定工作職務必然有夜間工作之需求，諸如醫療、  
18 看護、保全等典型之全天候工作職務，亦或從事國際投資事務工  
19 作者，因其須即時追蹤歐美之股市、匯市，毋寧係以夜間工作為  
20 常態。

21 (三) 然而，勞動基準法第 49 條第 1 項規定加諸女性勞工夜間工作之限  
22 制，顯然是對女性勞工爭取特定職務設下重重障礙，甚至該等障  
23 礙，可能是由同職務競爭者之男性勞工(主導之工會)所設置，更加  
24 深女性勞工在職場上之弱勢地位。

1 四、因勞動基準法第 49 條第 1 項規定之實務運作而言，往往淪為男性勞  
2 工決定女性勞工得否夜間工作，更見該條項顯有抵觸憲法之疑慮。

3 柒、勞動基準法第 49 條第 1 項規定，將工會同意之主體限定為「企業工會」  
4 而排除產業工會、職業工會，亦抵觸憲法第 14 條、第 7 條規定保障人  
5 民結社自由權及平等權之意旨：

6 一、查，勞動基準法第 49 條第 1 項規定用語：「…如事業單位無工會者…」，  
7 可知系爭規定所指應係企業工會而言，行政院勞工委員會函釋(詳聲  
8 證 32)亦同此旨。

9 二、依前述國際勞工公約第 87 號公約第 2 條規定(聲證 14)、公民與政治  
10 權利國際公約第 22 條第 1 項規定(聲證 15)、經濟社會文化權利國際  
11 公約第 8 條第 1 項第 1 款前段規定(聲證 16)等項，人民應有加入工  
12 會與否之自由，並有自由選擇加入何種類型工會之自由。

13 三、次查，工會法第 6 條第 1 項所規定之工會組織，有企業工會、產業  
14 工會與職業工會等 3 種。

15 再查，工會法第 5 條規定有關工會之任務並無區分工會組織而有不  
16 同。意即，企業工會、產業工會與職業工會於工會法上之任務均屬  
17 相同。

18 四、依前所述，系爭規定所指工會限定為企業工會。然勞工既得自由選  
19 擇欲加入之工會，自應包含選擇加入不同組織工會之權利。因系爭  
20 規定排除產業工會、職業工會有關女性勞工夜間工作同意權之行使，  
21 倘有勞工欲加入工會藉此促使工會行使系爭規定之同意權時，該勞  
22 工僅能加入企業工會而無選擇加入產業工會、職業工會之餘地。此  
23 種對工會權限之法律上限制，亦影響人民加入工會之考量，實屬侵  
24 害人民結社自由權。

1 五、此外，企業工會、產業工會與職業工會於工會法上之任務既屬相同，  
2 何以系爭規定對產業工會、職業工會為不利之差別待遇？

3 參照團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人  
4 資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關  
5 事項為目的所簽訂之書面契約。」依團體協約法之規定，產業工會、  
6 職業工會既得與雇主團體協商勞動關係之事項，則何以系爭規定限  
7 制產業工會、職業工會不能代表其會員與事業單位溝通、同意其女  
8 性會員於夜間工作？

9 職是，系爭規定排除產業工會、職業工會有關女性勞工夜間工作同  
10 意權之行使，對產業工會、職業工會為不利之差別待遇，又以工會  
11 組織作為差別待遇之類別，與系爭規定之目的，實欠缺關聯性。從  
12 而，系爭規定就此部分亦抵觸憲法第 7 條保障人民平等權之意旨。

13 捌、緣 大院前就台灣彰化地方法院 109 年度簡字第 22 號及第 30 號勞動基  
14 準法事件，認應適用之勞動基準法第 32 條第 1 項規定，有抵觸憲法之  
15 疑義，聲請解釋案，雖以 109 年度憲三字第 41 號為不受理決議，然該  
16 案諸多大法官提出、加入之不同意見書內容(聲證 33)，實得作為本案  
17 參酌，謹摘要如下：

18 一、聲證 33 之不同意見書載：

19 「本席基於以下理由，認為本件聲請已就系爭規定有如何抵觸憲法的  
20 疑義有所闡釋與論證，並提出客觀上形成確信法律為違憲的具體理由。  
21 是本席認為本件釋憲聲請有受理價值，本院應予受理，並宣告系爭規  
22 定違憲」(聲證 33，第 2 頁第 6 至 10 行)

23 「契約自由為個人自主發展與實現自我的重要機制，並為私法自治的  
24 基礎。契約自由，依其具體內容分別受憲法各相關基本權利規定保障，

1 例如涉及財產處分的契約內容，應為憲法第 15 條所保障，又涉及人  
2 民組織結社的契約內容，則為憲法第 14 條所保障；除此之外，契約  
3 自由亦屬憲法第 22 條所保障其他自由權利的一種（釋字第 576 號、  
4 第 602 號解釋參照）。國家僅得於不違反憲法第 23 條比例原則的範  
5 圍內，以法律限制人民締約的自由。」（聲證 33，第 2 頁第 12 至 20  
6 行）

7 「系爭規定(按：勞動基準法第 32 條第 1 項規定)限制雇主與勞工為『延  
8 長工作時間』的約定，即限制雇主與勞工『延長工作時間之約定』的  
9 契約自由…本規定限制雇主與勞工為『延長工作時間之約定』，是限  
10 制雇主與勞工的契約自由，如非以維護正當公益為目的，恐與比例原  
11 則有違，而難以避免違憲的非難。」（聲證 33，第 2 頁第 21 行以下）

12 「系爭規定，雇主只得先與工會協商，如未經工會同意，而直接與勞  
13 工為『延長工作時間之約定』，即將遭受主管機關裁罰，自然限制雇  
14 主與勞工的契約自由。」（聲證 33，第 3 頁第 26 行以下）

15 二、對照勞動基準法第 32 條第 1 項規定與第 49 條第 1 項規定之文字如  
16 下：

勞動基準法 第 32 條第 1 項規定	勞動基準法 第 49 條第 1 項規定
雇主有使勞工在正常工作時 間以外工作之必要者， <u>雇主經</u> <u>工會同意，如事業單位無工會</u> <u>者，經勞資會議同意後</u> ，得將 工作時間延長之。	雇主不得使女工於午後十時至翌晨 六時之時間內工作。但 <u>雇主經工會</u> <u>同意，如事業單位無工會者，經勞</u> <u>資會議同意後</u> ，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。

1 對照上揭二條項可知，勞動基準法第 32 條第 1 項與第 49 條第 1 項  
2 規定之立法模式相同，意即延長工作時間或女性夜間工作，在有工  
3 會的事業單位，均須得工會同意為前提。且二者均涉及契約自由、  
4 財產權及結社自由等權利之保障，僅是勞動基準法第 49 條第 1 項規  
5 定另涉及以「性別」作為差別待遇之標準而額外涉及性別平等之議  
6 題，故聲證 32 之不同意見書所載理由，應得作為認定本案所涉勞動  
7 基準法第 49 條第 1 項規定違憲之參酌。

8 三、參照勞動基準法第 32 條第 1 項之立法目的，更應認為勞動基準法第  
9 49 條第 1 項規定之立法目的不當，且對於女性勞工與雇主間協議夜  
10 間工作之權益為過度限制，應屬違憲：

11 (一) 聲證 33 之不同意見書載：「或謂系爭規定(按：勞動基準法第 32  
12 條第 1 項規定)有助於雇主額外僱用勞工，因而對其他勞工的就業，  
13 有所助益，亦屬維護正當公益等語。然而雇主經營企業，自當計  
14 算人事成本，其是否因未能自由地使其勞工延長工作時間，而增  
15 加僱用勞工，屬於雇主經營決策的問題；又國家既容認勞工可『延  
16 長工作時間』的制度，除有上述具過半數以上勞工代表的工會代  
17 為協商的機制外，自不宜過度限制，否則實與勞基法保障勞工最  
18 低工作條件的立法本旨有違。」(聲證 33，第 4 頁，第 19 至 26 行)

19 (二) 如依上揭所指勞動基準法第 32 條第 1 項規定之立法目的，則對照  
20 同法第 49 條第 1 項規定之立法目的，將得出有助於雇主「不僱用」  
21 女性勞工之結論，此種具有性別歧視之立法目的，顯然抵觸憲法  
22 第 7 條所彰顯性別平等之規範意旨，自屬違憲。

23 四、勞動基準法第 49 條第 1 項規定未考量工會成員占全體員工之比例，  
24 亦未考量女性勞工在工會之比例，即賦予工會得完全拒絕女性勞工  
25 夜間工作之權力，實有違比例原則：

1 (一) 聲證 33 不同意見書載：「系爭規定對於工會會員是否應具有過半  
2 數勞工的代表性，未加明定，則即使由占全體員工比率甚低的勞  
3 工所組成的工會，依系爭規定，就企業所屬全體勞工有關『延長  
4 工作時間』事項，享有獨占的同意權，否決其餘大多數勞工自由  
5 與雇主為『延長工作時間』約定的權利，由此觀之，也無法通過  
6 比例原則的檢驗。」(聲證 33，第 4 頁，第 13 至 18 行)。

7 (二) 上揭工會代表性問題在勞動基準法第 49 條第 1 項規定，更能凸顯。  
8 以本案聲請人公司而言，依聲證 2 判決書所示，工會之員工人數  
9 比例僅占聲請人公司員工千分之三，且工會成員多數為男性，然  
10 倘依勞動基準法第 49 條第 1 項規定，則絕大多數女性勞工得否夜  
11 間工作，竟取決於極少數勞工組成且以男性為主的工會決定，實  
12 無法通過比例原則之檢驗。

13 玖、結論

14 本案所涉終局確定判決，適用勞動基準法第 49 條第 1 項規定，限制女  
15 性勞工得依其自由意志於夜間提供勞務，該規定侵害人民基本權利已  
16 如前述，懇請 大院大法官作出違憲解釋，以維護人民依憲法規定享有  
17 之基本權利。

18 謹 狀

19 司 法 院 公 鑒

20 中 華 民 國 1 1 0 年 5 月 1 7 日

聲 請 人 家 福 股 份 有 限 公 司

法 定 代 理 人 王 俊 超

代 理 人 陳 信 翰 律 師



【附件及證物】(以下皆影本)

- 1 附件 1：最高行政法院 108 年度判字第 473 號判決。
- 2 附件 2：高雄高等行政法院 107 年度訴字第 112 號判決。
- 3 附件 3：最高行政法院 108 年度判字第 472 號判決。
- 4 附件 4：高雄高等行政法院 106 年度訴字第 512 號判決。
- 5 附件 5：最高行政法院 109 年度上字第 1153 號裁定。
- 6 附件 6：臺北高等行政法院 109 年度訴字第 574 號。
- 7 附件 7：臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1083 號判決。
- 8 附件 8：臺灣臺中地方法院 107 年度簡字第 7 號行政訴訟判決
- 9 附件 9：臺灣彰化地方法院 107 年度簡字第 27 號行政訴訟判決。
- 10 聲證 1：臺灣大學法律系教授陳自強著，契約之成立與生效，第 154 至 158 頁。
- 11 聲證 2：臺灣桃園地方法院 106 年簡字第 9 號行政判決。
- 12 聲證 3：中正大學勞工關係學系教授楊通軒著，勞工保護法理論與實務，第 115、116、210 頁。
- 13 聲證 4：行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令。
- 14 聲證 5：《彰顯憲法與尊重立法之間—美國司法裁判方法的借鏡》，楊智涵著，國立政治
- 15 大學法律學研究所碩士論文，2006 年，頁 20-47
- 16 聲證 6：勞動部勞動及職業安全衛生研究所-我國女性夜間工作規範與實況之研究，第
- 17 72 頁。
- 18 聲證 7：勞動部勞動及職業安全衛生研究所-我國女性夜間工作規範與實況之研究，第
- 19 101 頁。
- 20 聲證 8：勞動部勞動及職業安全衛生研究所-我國女性夜間工作規範與實況之研究，第
- 21 94-95 頁。
- 22 聲證 9：韓國勞動基準法(Labor Standards Act)。
- 23 聲證 10：中華人民共和國勞動法。
- 24 聲證 11：聯合國消除對婦女一切形式歧視公約。
- 25 聲證 12：台北大學法律系副教授陳靜慧著，CEDAW 與我國憲法之性別平等保障內涵的
- 26 比較。
- 27 聲證 13：立法院第五屆第一會期衛生環境及社會福利委員會第 19 次全體委員會會議紀
- 28 錄第 52、53、65 頁。
- 29 聲證 14：國際勞工公約第 87 號公約。
- 30 聲證 15：公民與政治權利國際公約。
- 31 聲證 16：經濟社會文化權利國際公約。
- 32 聲證 17：自由時報 106 年 8 月 2 日報導。
- 33 聲證 18：立法院第 8 屆第 6 會期第 6 次會議議案關係文書。
- 34 聲證 19：黃越欽，勞動法新論，第 335 頁。
- 35 聲證 20：勞動部編印之消除對婦女一切形式歧視公約案例彙編。
- 36 聲證 21：台灣大學法律系教授陳昭如，從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的
- 37 轉向與重構。
- 38 聲證 22：台北大學法律系教授郭玲惠著，女性勞動政策與法規範。
- 39 聲證 23：郭玲惠著，勞動契約法第 178-180 頁。
- 40 聲證 24：郭玲惠著，兩性工作平等-法理與判決之研究，第 109、110、115 頁。
- 41 聲證 25：政治大學勞工研究所教授劉梅君著，女性夜間工作禁止存廢的爭議。
- 42 聲證 26：婦女新知基金會出版之 1999 催生男女工作平等法手冊。
- 43 聲證 27：學者鄭津津著，女工夜間工作，月旦法學教室，第 222 期，第 32 至 34 頁。
- 44 聲證 28：Admeit & Mohr, Kommentar zum AGG und zu anderen Diskriminierungsverbot,
- 45 2nd Auflage, p.18。
- 46 聲證 29：勞動法學者林更盛所著「論限制女性夜間工作-評最高行政法院 109 年判字第
- 47 230 號行政判決」(裁判時報 2020 年 12 月，第 102 期)。
- 48 聲證 30：石油勞工雜誌，第 378 期，談女性勞工於職場中的玻璃天花板效應，許素蘭著。
- 49 聲證 31：石油勞工雜誌，第 374 期，公營事業下的工會女性-以台灣石油工會為例，陳
- 50 靖玟著。
- 51 聲證 32：行政院勞工委員會 100 年 11 月 25 日勞動 2 字第 1000091838 號函釋。
- 52 聲證 33：大院 109 年度憲三字第 41 號聲請解釋案不受理決議不同意見書。
- 53

釋憲 聲請補充理由一書

110.6.11

案號：110 年度憲二字第 217 號

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 王俊超

代 理 人 陳信翰律師

受 文 者 司法院

1 為 鈞院 110 年度憲二字第 217 號案件，依法提釋憲聲請補充理由一書：

2 一、緣我國自 101 年 1 月 1 日起，消除對婦女一切形式歧視公約施行法正  
3 式施行，該法第 8 條規定：「各級政府機關應依公約規定之內容，檢  
4 討所主管之法規及行政措施，有不符公約規定者，應於本法施行後三  
5 年內，完成法規之（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。」

6 嗣各級政府機關，依上揭法規檢視其主管法規及檢視結果彙整提報各  
7 部會性別平等專案小組等，送行政院性別平等處審查，行政院邀集行  
8 政院性別平等會委員及學者專家組成消除對婦女一切形式歧視公約  
9 CEDAW 法規檢視專案審查小組，確認不符合該公約規定者計 228 件，  
10 行政院將上揭 228 件違反 CEDAW 之法規、措施作為案例，敘明該法  
11 規、措施違反 CEDAW 之理由，出版成冊為「消除對婦女一切形式歧  
12 視公約法規檢視案例彙編」，（聲證 34，序文）。

1 二、因消除對婦女一切形式歧視公約第 11 條涉及女性工作權利，謹摘要  
2 聲證 34 之案例彙編中有關該條項之內容如下：

3 (一)【案例 1】禁止或排除女性參與值日、輪值、值夜工作，違反 CEDAW  
4 第 1 條、第 5 條 a 款及第 11 條第 1 項 a 款、f 款。(聲證 34，第 69  
5 頁至 70 頁)

6 違反理由：

7 1. CEDAW 第 1 條規定，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的  
8 任何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女  
9 不論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經  
10 濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由；第 5  
11 條 a 款規定，締約各國應採取一切適當措施，消除基於性別而分  
12 尊卑觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做  
13 法；第 11 條第 1 項 a 款及 f 款規定，人人有不可剝奪之工作權利，  
14 並且在工作條件應給予健康及安全保障，包括保障生育機能的權  
15 利。

16 2. 法規明文限制或排除女性參與輪值、值日、值勤及值夜等工作，  
17 使女性無法領取加班費或津貼，也剝奪女性於職場展現其工作能  
18 力之機會，間接亦限制女性之發展與升遷。此外，傳統對於性別  
19 角色的分配，認為女性應負擔家庭照顧責任而分配較少之職場任  
20 務，無形中亦限制女性在職場之發展。再者，女性夜間工作如確  
21 有安全之顧慮，國家或雇主應提供安全無虞之工作環境，避免勞  
22 工受到危害，而非禁止女性於夜間工作。故限制或排除女性參與  
23 夜間輪職、值日、值勤等工作之規定已違反 CEDAW 第 1 條、第

1                    5 條 a 款、第 11 條第 1 項 a 款及 f 款。

2                    (二) 【案例 2】禁止女性夜間工作、限制哺乳時間，違反 CEDAW 第 1  
3                    條、第 5 條 a 款、第 11 條第 1 項 a 款及 f 款、第 12 條第 2 項。(聲  
4                    證 34，第 87 頁)

5                    違反理由：

6                    1. CEDAW 第 1 條規定，「對婦女的歧視」一詞指基於性別而作的任  
7                    何區別、排斥或限制，其影響或其目的均足以妨礙或否認婦女不  
8                    論已婚未婚在男女平等的基礎上認識、享有或行使在政治、經濟、  
9                    社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由；第 5 條 a  
10                    款規定，締約各國應採取一切適當措施，消除基於性別而分尊卑  
11                    觀念或基於男女任務定型所產生的偏見、習俗和一切其他做法；  
12                    第 11 條第 1 項 a 款及 f 款規定，人人有不可剝奪之工作權利，並  
13                    且在工作條件應給予健康及安全保障，包括保障生育機能的權利；  
14                    第 12 條第 2 項規定，各國應保證為婦女提供產後期間的適當服務  
15                    及哺乳期間得到充分之營養。

16                    2. 禁止女性夜間工作，使女性無法領取加班費或津貼，也剝奪女性  
17                    於職場展現其工作能力之機會，間接亦限制女性之發展與升遷。  
18                    此外，傳統對於性別角色的分配，認為女性應負擔家庭照顧責任  
19                    而分配較少之職場任務，無形中亦限制女性在職場之發展。再者，  
20                    女性夜間工作如確有安全之顧慮，國家或雇主應提供安全無虞之  
21                    工作環境，避免勞工受到危害，而非禁止女性於夜間工作。故禁  
22                    止女性夜間工作之規定違反 CEDAW 第 1 條、第 5 條 a 款、第 11

1           條第 1 項 a 款及 f 款。

2 三、 由行政院出版聲證 34 案例彙編可知，行政機關主管之法規、措施，  
3 如職員之值勤、工作規則中，有禁止或排除女性參與值夜工作，抑或  
4 是禁止女性夜間工作等，即屬剝奪女性於職場展現其工作能力之機會、  
5 限制女性之發展與升遷，且此種認為女性應負擔家庭照顧責任而分配  
6 較少之職場任務之觀念，亦限制女性在職場之發展，乃係對婦女之歧  
7 視而違反 CEDAW 之規定。

8 參照勞動基準法第 49 條第 1 項規定之立法模式，原則禁止所有女性  
9 勞工夜間工作，且排除個別女性勞工基於自我決定得從事夜間工作之  
10 權利，實屬剝奪女性職場發揮工作能力之機會，而係對女性發展、升  
11 遷之限制，此種對女性歧視之法文，已抵觸憲法保障性別平等之權  
12 利。

13 四、 另行政院出版「民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例」中(聲證  
14 35，第 16 頁)，載明數種歧視案例：

15 (一) 求職歧視案例：

16 莊女參加客運公司大客車駕駛招募口試時，主考官提問：「如果將來  
17 需輪值夜班，無法照顧小孩，在家庭與工作之間，該如何取捨？」、  
18 「若公司因人力調度問題，希望女性不要申請育嬰假」以及「長途  
19 開車體力容易耗損，女性體能恐不堪負荷，又時常需要協助旅客搬  
20 運重物、行李等，這份工作可能較不適合女性從事」。主考官的提問  
21 具性別歧視意味，暗示女性從事此份工作恐難以勝任。

1 (二) 工作歧視案例

2 某保全公司夜間值班人員除領有夜間加給外，尚可核記嘉獎，所以  
3 升遷較一般職員順暢。新進職員王小美為求表現，請求排入夜間值  
4 班，但是主管總是展現一付愛護女性的態度，表示「我是為妳好，  
5 女性應以家庭為重，且夜間常有突發情事，有高度危險性，不適合  
6 女性」，而拒絕將之列入輪值。

7 五、由上揭聲證 35 行政院出版之案例指引中，即認為雇主或主管以女性  
8 勞工須照顧家庭或夜間危險等事由，限制女性從事夜間工作，屬於求  
9 職及工作歧視。舉輕以明重，在法規面上，更不應有相類歧視之規定。

10 然而，勞動基準法第 49 條第 1 項規定，原則禁止所有女性勞工夜間  
11 工作，且排除個別女性勞工基於自我決定得從事夜間工作之權利。參  
12 照此法文之內涵，乃係直接認定所有女性勞工原則上均不適合夜間工  
13 作，顯屬對女性勞工求職及工作之歧視，更已抵觸憲法保障性別平等  
14 之權利。

15 六、由憲法第 23 條規定：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙他人  
16 自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，  
17 不得以法律限制之。」，由該條所載「限制」二字，可知自由權利僅  
18 能限制而不能剝奪，參照德國基本法第 19 條第 2 項規定：「基本權利  
19 之實質內容絕不能受侵害。」，亦有相類之內涵。

20 然而，勞動基準法第 49 條第 1 項規定，禁止女性夜間工作並排除女  
21 性勞工自我決定從事夜間工作之權利，並無任何「防止妨礙他人自由、

1 避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所」等效果，況且該  
2 條項係原則禁止所有女性夜間工作，已屬對女性勞工夜間工作權利之  
3 剝奪而非僅是限制。

4 意即，勞動基準法第 49 條第 1 項規定並不符合憲法第 23 條規定得限  
5 制人民權利之要件，不應據此限制女性得依自我決定從事夜間工作之  
6 權利。

7 謹 狀  
8 司 法 院 公 鑒

9 中 華 民 國 1 1 0 年 6 月 1 1 日

聲 請 人 家 福 股 份 有 限 公 司

法 定 代 理 人 王 俊 超

代 理 人 陳 信 翰 律 師



10 【附件及證物】(以下皆影本)

聲證 34：行政院出版，消除對婦女一切形式歧視公約法規檢視案例彙編(節錄)。

聲證 35：民眾向行政機關引用 CEDAW 指引及案例摘要版(節錄)。

11

110.6.30

## 釋憲 聲請補充理由二書

案號：110 年度憲二字第 217 號

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 王俊超

代 理 人 陳信翰律師

受 文 者 司法院

1 為 鈞院 110 年度憲二字第 217 號案件，依法提釋憲聲請補充理由二書：

2 一、我國勞動法學者鄭津津教授就勞動基準法第 49 條規定曾專文論述，謹

3 呈其著作「論女性夜間工作禁止規定」(聲證 36)，並摘要內容如下：

4 (一)「有關禁止女性夜間工作的公約與建議書，其背後理念係基於傳統  
5 社會對於性別分工的期待，女性負有照顧家庭成員及操持家務的責  
6 任，而夜間工作顯然有礙女性負擔家務；另一方面是考量夜間工作  
7 會對女性身心健康與生育機能可能造成傷害，故禁止雇主使女性於  
8 夜間工作。在追求性別平權的今日，『女主內』的價值顯為不符時代  
9 主流的性別刻板印象，禁止女性夜間工作的規定會變相助長性別刻  
10 板印象，且不利於性別平權的落實。」(聲證 36，第 42 頁)

11 (二)「禁止夜間工作規定以勞工之生理性別，而非主觀意願或健康狀況  
12 作為限制基礎，顯不合理。根據相關醫學報告指出，夜間輪班工作  
13 因違反人類原有之生物規律，長期下來可能會造成勞工睡眠障礙、

1 消化功能障礙或心理壓力等問題，勞工之工作效率也會受到負面影  
2 響，且有可能增加職業災害之發生率。相關醫學研究並未指出夜間  
3 工作對女性身心健康之傷害高於男性；換言之，夜間工作對勞工身  
4 心健康的傷害是確定的，但此種傷害是不分性別的。」(聲證 36，第  
5 43 頁)

6 (三) 「禁止女性夜間工作的規定不僅不符合性別主流化之普世價值，更  
7 變相地剝奪了女工從事夜間工作之機會，侵害女性的工作自主權。」  
8 (聲證 36，第 44 頁)

9 (四) 「司法院釋字第 365 號解釋已建立相當具體之審查標準，因性別而  
10 為之差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法所許，且此種特殊例  
11 外之情形，必須基於男女生理上之差異或因為此種差異所生之社會  
12 生活功能角色上之不同，始足相當。勞基法第 49 條禁止女工夜間工  
13 作，顯難符合前述之例外情形，畢竟沒有任何科學證據證明從事夜  
14 間工作，女性會比男性受到更大的健康傷害；女性應比男性負擔更  
15 多的家庭照護責任更是不合時宜的刻板印象。」、「勞基法第 49 條的  
16 規定會造成女性因其生理性別，無法自主決定是否在夜間從事工作，  
17 何來之實質平等？故此，禁止女工夜間工作的規定應已違反憲法第 7  
18 條與憲法增修條文第 10 條第 6 項保障性別平等之規定。」(聲證 36，  
19 第 45 頁)

20 (五) 「勞基法第 49 條禁止女性夜間工作的規定，雖係為保護女工之健康  
21 安全並使其得以兼顧家庭，然此種價值非但不符性別平等之國際主  
22 流價值，更會負面影響女性之工作自主權，助長性別刻板印象。因

1 此，勞基法禁止女工夜間工作之規定實應修法，給子女工自主決定  
2 是否夜間工作之權利」、「勞基法第 49 條僅以『生理性別』」作  
3 為夜間工作之限制基準，不僅違反憲法第 7 條、憲法增修條文第 10  
4 條第 6 項所保障之平等權；其所加諸之工會/勞資會議同意要件，更  
5 有可能導致雇主為脫免該當限制而避免僱用女工，或使工會不當運  
6 用此項權力侵害女性夜間工作自主權，侵害女工在憲法第 15 條保障  
7 下之工作權。」（聲證 36，第 46 頁）

8 二、以上學者意見，謹呈 大院參酌。

9 謹 狀

10 司 法 院 公 鑒

11 中 華 民 國 1 1 0 年 6 月 3 0 日

聲 請 人 家 福 股 份 有 限 公 司

法 定 代 理 人 王 俊 超

代 理 人 陳 信 翰 律 師



12 【附件及證物】(以下皆影本)

13 聲證 36：學者鄭津津著，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  
14 號判決，裁判時報，第 108 期，第 38 至 46 頁。

# 釋憲 聲請補充理由三書

110.7.14

案號：110 年度憲二字第 217 號

聲 請 人 家福股份有限公司

法定代理人 王俊超

代 理 人 陳信翰律師

受 文 者 司法院

1 為 鈞院 110 年度憲二字第 217 號案件，依法提釋憲聲請補充理由三書：

2 壹、因 110 年 7 月 6 日說明會，曾有鑑定人提及其雖認為勞動基準法第 49  
3 條第 1 項本文規定有違憲之虞，但其對於不分性別勞工從事夜間工作，  
4 均需依循如勞動基準法第 49 條第 1 項但書規定所指「經工會同意，如  
5 事業單位無工會者，經勞資會議同意等始得夜間工作」，則持開放態  
6 度。

7 聲請人認為如不分性別勞工均須取得工會或勞資會議同意始得夜間工  
8 作，實屬侵害勞工工作權、契約自由權，且與國際潮流及法學先進國  
9 家立法例相抵觸並不足採，如 大院認為勞動基準法第 49 條第 1 項本  
10 文規定違憲，而由立法院研議後續修法方向，聲請人盼 大院能指示立  
11 法，勿使立法院立法導致不分性別勞工從事夜間工作，均須取得工會  
12 或勞資會議同意之憾事，理由如下：

13 一、參照釋字第 666 號解釋大法官許宗力協同意見書所載：「本件解釋固

1 以平等權的形式操作，為立法者保留了偌大的管制手段選擇空間，  
2 但無論政治部門將來選擇何種性交易管制政策，都必須謹記：本件  
3 解釋乃是為了她們在多重弱勢下交相逼迫的痛苦而作，在國家對此  
4 有所回應之前，廉價的『娼嫖皆罰』絕對不該是選項。」

5 因從事夜間工作乃不分性別勞工可與雇主合意約定之權利，應屬憲  
6 法保障工作權、契約自由權保障之範疇，如 大院認為勞動基準法第  
7 49 條第 1 項本文規定違憲，而由立法院研議後續修法方向，應避免  
8 立法院修法導致不分性別勞工從事夜間工作，均須取得工會或勞資  
9 會議同意之立法。如此，不僅無法解決女性勞工權利受限之問題，  
10 反而製造男性勞工權利受限之困境。

11 二、相關指示立法， 大院過往已有前例，參照釋字第 748 號解釋理由書  
12 第 17 段即有明確指示立法：「慮及本案之複雜性及爭議性，或需較  
13 長之立法審議期間；又為避免立法延宕，導致規範不足之違憲狀態  
14 無限期持續，有關機關應自本解釋公布之日起 2 年內，依本解釋意  
15 旨完成相關法律之修正或制定。至以何種形式（例如修正婚姻章、  
16 於民法親屬編另立專章、制定特別法或其他形式），使相同性別二人，  
17 得為經營共同生活之目的，成立具有親密性及排他性之永久結合關  
18 係，達成婚姻自由之平等保護，屬立法形成之範圍。逾期未完成法  
19 律之修正或制定者，相同性別二人為成立以經營共同生活為目的，  
20 具有親密性及排他性之永久結合關係，得依婚姻章規定，持二人以  
21 上證人簽名之書面，向戶政機關辦理結婚登記，並於登記二人間發  
22 生法律上配偶關係之效力，行使配偶之權利及負擔配偶之義務。」

1 釋字第 711 號解釋理由第 7 段亦有相類指示：「系爭規定將藥師執業  
2 處所限於一處，固有助於前揭立法目的之達成。惟藥師依法本得執  
3 行各種不同之業務（藥師法第十五條參照），社會對執行不同業務藥  
4 師之期待因而有所不同，且因執業場所及其規模之差異而應有彈性  
5 有效運用藥師專業知識之可能。又於醫療義診，或於缺乏藥師之偏  
6 遠地區或災區，配合巡迴醫療工作及至安養機構提供藥事諮詢服務  
7 等活動，由執業之藥師前往支援，並不違反前揭立法目的，實無限  
8 制之必要。且參諸現行實務，主管機關於有上揭情形時皆對系爭規  
9 定為彈性解釋，有條件允許之。足見就藥師執業處所僅限於一處之  
10 規範，設置一定條件之例外確有其必要。系爭規定於藥師不違反前  
11 揭立法目的之情形下，或於有重大公益或緊急情況之需要時，一律  
12 禁止藥師於其他處所執行各種不同之藥事業務，未設必要合理之例  
13 外規定，已對藥師執行職業自由形成不必要之限制，有違憲法第二  
14 十三條比例原則，而與憲法第十五條保障工作權之意旨相牴觸。相  
15 關機關至遲應於本解釋公布之日起一年內，依本解釋意旨檢討修正，  
16 屆時未完成修法者，系爭規定失其效力。」

17 嗣後，立法院就藥師法第 11 條規定，即新增但書規定為：「藥師執  
18 業以一處為限，並應在所在地主管機關核准登記之醫療機構、依法  
19 規定之執業處所或其他經主管機關認可之機構為之。但於醫療機構、  
20 藥局執業者，有下列情形之一，並經事先報准，得於執業處所外執  
21 行業務：一、藥應治療或傳染病防治服務。二、義診或巡迴醫療服  
22 務。三、藥事照護相關業務。四、於矯正機關及經中央主管機關公  
23 告之無藥事人員執業之偏遠地區，執行調劑業務。五、其他經中央

1 主管機關認定之公益或緊急需要。」

2 三、綜上，大院過往已有指示立法之前例，如 大院認為勞動基準法第 49  
3 條第 1 項本文規定違憲，而由立法院研議後續修法方向，聲請人盼 大  
4 院能指示立法，勿使立法院立法導致不分性別勞工從事夜間工作，  
5 均須取得工會或勞資會議同意，反而造成男性勞工權利受限之結  
6 論。

7 四、再者，如不分性別勞工從事夜間工作均須取得工會或勞資會議同意，  
8 形同事業單位是否於夜間營業將片面取決於工會或勞資會議決定，  
9 實已侵害雇主營業自由甚鉅，更剝奪其他有意願從事夜間工作勞工  
10 之機會，侵害彼等之工作權、契約自由權。

11 貳、將夜間工作同意權交由工會或勞資會議，各國立法例均罕見，實際上  
12 更不適合我國國情：

13 一、有關勞工得否夜間工作，本應屬個人得決定之契約事項，各國立法  
14 例顯少見須取得第三人同意(工會或勞資會議)為前提者。

15 二、再者，我國事業單位有組織企業工會或有實施勞資會議者甚少，參  
16 照聲證 37 新聞所載數據：「全台目前有 144 萬家企業，只有 990 個  
17 企業工會，也就是超過 9 成企業必須召開勞資會議。但據統計，去  
18 年僅 6.6 萬家企業有實施勞資會議」，換算起來，約萬分之 6.9 的企  
19 業有企業工會、4.58%的企業有召開勞資會議，因我國多數企業為中  
20 小企業、微型企業，實務上多數並未能實施勞資會議。

21 三、法制上應考量到實際落實之情形，有關工會或勞資會議同意始能為

1 一定勞務提供之法律制度，未考量到我國企業工會及實施勞資會議  
2 數量甚少，絕大多數企業及勞工實務上亦未依循工會或勞資會議同  
3 意之模式，勞動基準法自 91 年 12 月修法後，亦未見我國企業工會、  
4 勞資會議數量有何顯著增長，使得此類立法模式對於多數企業或勞  
5 工並未能依循，如同空中樓閣、幾無實益。職是，有關勞工夜間工  
6 作，自不應再採取此類立法模式。

7 參、勞動基準法第 49 條第 1 項規定，亦抵觸憲法第 153 條規定意旨：

8 一、有論者認為勞動基準法第 49 條第 1 項規定，屬於憲法第 153 條規定  
9 保護女性勞工之立法。

10 二、然而，勞動基準法第 49 條第 1 項規定，實屬限制女性勞工權利之法  
11 文，並非單純如憲法第 153 條第 1 項規定所指保護勞工之法律、政  
12 策。況且限制女性勞工夜間工作，亦無法達到憲法第 153 條第 1 項  
13 規定所指：「改良勞工生活」、「增進其生產技能」之目的。

14 三、況且，憲法第 153 條第 2 項規定：「婦女兒童從事勞動者，應按其年  
15 齡及身體狀態，予以特別之保護。」，但勞動基準法第 49 條第 1 項  
16 規定，並沒有區分女性勞工的年齡及身體狀態，而是一律禁止所有  
17 女性勞工夜間工作，亦與憲法第 153 條第 2 項規定意旨不合。

18 四、綜上所述，勞動基準法第 49 條第 1 項規定均悖於憲法第 153 條規定。

19 肆、女性勞工可以選擇在夜間時段工作，是一種權利、是一種自由。權利  
20 要權利人自己能夠獨立行使的才是完整的權利，自由權利的行使如果  
21 還要以取得別人(例如：工會)同意為前提，不是自由。

1 勞動基準法第 49 條第 1 項但書有關取得工會或勞資會議同意之規定，  
2 如同將女性勞工當成限制行為能力人對待，但女性勞工不是限制行為  
3 能力人，女性勞工是一個獨立完整的個體，有權利、有能力自主決定  
4 自身事項，不應加諸工會或勞資會議同意之枷鎖。

5 謹 狀

6 司 法 院 公 鑒

7 中 華 民 國 1 1 0 年 7 月 1 4 日

聲 請 人 家 福 股 份 有 限 公 司

法 定 代 理 人 王 俊 超

代 理 人 陳 信 翰 律 師



8 【附件及證物】(以下皆影本)

聲證 37：工商時報，2017 年 11 月 6 日報導。