

110.7.19

釋憲 聲請書

案號：同一聲請人前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，懇請 大院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 為聲請人受臺灣苗栗地方法院 109 年度簡字第 23 號行政訴訟判決、臺中高
3 等行政法院 110 年度簡上字第 8 號等終局確定判決【詳附件 1 至 2】，因該
4 等確定判決適用勞動基準法第 49 條第 1 項規定，有抵觸憲法第 15 條工作
5 權及財產權、第 22 條契約自由權、第 14 條結社自由權及第 7 條平等權等
6 規定之疑義，爰依司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款規定，聲
7 請 大院大法官解釋憲法，以維聲請人權益。

8 聲請人前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
9 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，
10 懇請 大院就本案與該案併案審理。

1 說 明：

2 壹、聲請釋憲之目的

3 一、臺灣苗栗地方法院 109 年度簡字第 23 號行政訴訟判決、臺中高等行
4 政法院 110 年度簡上字第 8 號等終局確定判決，不法侵害聲請人財
5 產權、契約自由權以及聲請人所屬女性勞工之工作權及財產權、契
6 約自由權、結社自由權及平等權等憲法保障基本權利。

7 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
8 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
9 者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 工之意願於不顧。

19 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
20 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
21 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
22 工會同意。

23 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

1 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
2 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。

3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 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。

10 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
11 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。

12 貳、臺中高等行政法院 110 年度簡上字第 8 號(原審臺灣苗栗地方法院 109
13 年度簡字第 23 號行政訴訟判決)疑義之性質與經過，以及本件所涉及之
14 憲法條文

15 一、苗栗縣政府於民國(下同)108 年 10 月 2 日對聲請人進行勞動檢查，
16 認定聲請人苗栗分公司所僱女性勞工葉月琴、謝育芳、黃貴貞於 108
17 年 8 月份在午後 10 時至翌晨 6 時間出勤工作，卻未符合勞動基準法
18 第 49 條第 1 項規定有關工會同意之要件，故依勞動基準法第 49 條
19 第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款，裁處聲請人 2 萬元之罰鍰。

20 二、聲請人不服向勞動部提起訴願，為勞動部 109 年 7 月 3 日勞動法訴
21 二字第 1090165655 號訴願決定駁回。

22 三、聲請人嗣向台灣苗栗地方法院提起行政訴訟，該院以 109 年度簡字
23 第 23 號行政訴訟判決駁回聲請人之訴，聲請人上訴至台中高等行政

1 法院，該院以 110 年度簡上字第 8 號判決駁回聲請人之上訴，全案
2 並告確定。

3 四、疑義涉及之憲法條文

4 (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。」

5 (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
6 公共利益者，均受憲法之保障。」

7 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
8 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
9 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
10 利之一種。」

11 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
12 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
13 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
14 保障人民之契約自由。」

15 (三) 憲法第 14 條規定：「人民有集會及結社之自由。」

16 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
17 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
18 由。」

19 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
20 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
21 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
22 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 團體組成目的之理念。」

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

8 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

9 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
10 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
11 作權、財產權及第 22 條契約自由權之保障：

12 (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
13 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
14 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
15 條保障人民之契約自由。」，同號釋字解釋理由書第 2 段載：「憲
16 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
17 方式及締約內容，以確保與他人交換生活資源之自由。」

18 契約自由原則之內涵包含內容自由及變更自由，，故以勞務契約
19 而言，契約當事人合意約定提供勞務之時間、時段，本屬契約自
20 由原則之內涵。

21 (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
22 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
23 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

1 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
2 營業之時間、地點、對象及方式之自由」

3 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
4 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
5 應屬憲法第 15 條規定保障人民工作權、財產權之範疇。

6 (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
7 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
8 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
9 由之內涵。

10 (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
11 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，
12 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
13 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，
14 而非單純視為不利之負擔。

15 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
16 人民工作權、財產權及契約自由之意旨：

17 (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
18 外之他人決定，形成「他決取代自決」之詭異現象：

19 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
20 法人格。

21 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
22 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

1 會決定，形成「他決取代自決」之詭異現象。

2 (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，
3 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
4 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
5 部分非工會會員之女性勞工得否夜間工作之離譜現象：

6 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
7 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
8 會。」，以企業工會而言，該條項並未要求加入工會之人數是否
9 達整體事業單位勞工之一定比例始能成立。

10 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
11 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
12 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
13 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
14 之離譜情形。

15 3. 以本件聲請人為例，過往臺灣桃園地方法院行政訴訟庭 106 年度
16 簡字第 9 號行政判決曾調查家福股份有限公司工會人數，該判決
17 即載：「原告(按：同本件聲請人)…105 年 4 月間，全台員工人
18 數為 1 萬 1,557 人。然現行家福總公司工會僅有 40 名會員…是
19 原告主張…參與原告(總公司)工會之員工人數比例僅為 0.3%，
20 進而主張原告(總公司)工會之參與比率極低其代表性有疑義，
21 並非全屬無稽。」

22 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
23 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

1 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
2 會會員之女性勞工得否夜間工作之離譜現象。

3 (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
4 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，
5 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
6 主觀決定，此種解釋方式明顯有誤。

7 (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
8 午後 10 時至翌晨 6 時間工作之離譜情形：

9 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
10 管人員，不得加入該企業之工會。」，行政院勞工委員會 110 年
11 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令載：「代表雇主行使管理
12 權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、
13 各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員」，可知，所謂代
14 表雇主行使管理權之主管人員涵蓋範圍甚廣，彼等依法雖不得加
15 入工會，惟彼等多數仍屬適用勞動基準法之勞工。

16 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，
17 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
18 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
19 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
20 項，更彰顯系爭規定之亂象。

21 (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
22 得在午後 10 時至翌晨 6 時間工作之荒唐情形：

23 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

1 會或會員代表大會之議決：…會員之停權及除名之規定。」

- 2 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
3 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
4 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。

5 (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
6 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
7 同意之女性勞工夜間工作，一律視為違法，有「本質上違憲」之
8 「涵蓋過廣」情形，甚或是「適用上違憲」之虞而違憲。

- 9 1. 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
10 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，
11 並將勞工同意修正為勞資會議同意。…」。前開立法理由雖未明
12 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
13 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
14 商之勞工代表，應具備正當性、代表性始可。

- 15 2. 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
16 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
17 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
18 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
19 上「本質上違憲」之「涵蓋過廣」(overbreadth)情形，甚或有「適
20 用上違憲」(as applied)之虞而違憲。亦即系爭規定並未將代表性
21 不足之工會，排除在行使同意權之範圍之外，顯有「涵蓋過廣」
22 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
23 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，

1 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
2 違憲之「適用上違憲」之疑慮。

3 事實上，比較法上「適用上違憲」之理論，釋字第 242 號(即鄧
4 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
5 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
6 抵觸¹，可供 大院卓參。

7 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，
8 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
9 性別平等之權利：

10 (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
11 作限制之規定，抵觸性別平等，而修正此部分規定。

12 (二) 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，
13 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，
14 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
15 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，
16 承擔：…採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成

¹ 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 對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例」。

2 我國已針對聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)
3 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
4 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
5 性勞工為歧視性差別待遇、有無抵觸憲法之依據。

6 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
7 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，
8 仍構成對婦女的「直接歧視」，例如禁止婦女從事夜間工作，應為
9 CEDAW 締約國有義務消除的歧視態樣。

10 四、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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 之意旨：

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

19 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
20 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
21 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、
22 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
23 人民不加入工會社團，本屬憲法保障之權利。

1 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
2 法律上受不利之差別待遇。

3 (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
4 不利待遇，此部分並為國際公約所肯認：

5 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，
6 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
7 經其自身選擇之團體。」

8 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
9 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
10 效力。」

11 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
12 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。」

13 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
14 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
15 身選擇之工會」

16 (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。
17 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
18 權。」、第 19 條規定：「工會會員年滿二十歲者，得被選舉為工會
19 之理事、監事。」、第 18 條規定：「會員大會或會員代表大會休會
20 期間，由理事會處理工會一切事務。」

21 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
22 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

1 餘地。

2 (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
3 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；
4 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
5 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
6 性勞工夜間工作行使同意權。

7 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
8 產生不利之差別待遇。

9 (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
10 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
11 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
12 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
13 為何，難以探知，實有流於恣意之嫌。

14 (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
15 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
16 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
17 別待遇與規範目的亦明顯欠缺關聯性。

18 (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
19 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
20 障人民結社自由權及平等權之意旨相抵觸，應屬違憲。

21 五、參照 大院過往對以性別為差別待遇之審查標準，勞動基準法第 49
22 條第 1 項規定應屬違憲：

1 (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
2 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
3 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
4 之不同，始足相當…」，可知倘欲以性別作為法律上之差別待遇，
5 須從嚴審查。

6 (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
7 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，
8 現行女性警察早已因性別平權而得值夜勤，更可證明勞動基準法
9 第 49 條第 1 項規定對女性勞工夜間工作設下限制，早已不合時
10 宜。

11 尤有甚者，船員法第 28 條規定於民國 103 年 12 月修正時，該規
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 CEDAW(聯合國 1979 年消除對婦女一切形式歧視公約規定)，落實
18 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
19 雇用人僱用女性船員工作之規定。」，由上可知，船員法之修正時，
20 已配合消除對婦女一切形式歧視公約而放寬原本女性夜間工作限
21 制之規定。以船員之工作如此繁重而言，尚且將男女勞工得否夜
22 間工作予以同視，勞動基準法第 49 條第 1 項規定仍以禁止女性夜
23 間工作為原則，僅例外經工會同意(如事業單位無工會則經勞資會
24 議同意)始得夜間工作乙節，更顯不合時宜。

1 (三) 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不
2 合理之差別待遇，依釋字第 365 號解釋理由書載：「因性別而為之
3 差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊例
4 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生
5 活功能角色上之不同，始足相當。」，然而以現今勞工擔任之工作
6 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僅
7 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、結論

12 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
13 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
14 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
15 之基本權利。

16 謹 狀

17 司 法 院 公 鑒

18 中 華 民 國 1 1 0 年 7 月 1 9 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



19 【附件及證物】(以下皆影本)

20 附件 1：臺灣苗栗地方法院 109 年度簡字第 23 號行政訴訟判決。

21 附件 2：臺中高等行政法院 110 年度簡上字第 8 號。