

司法院釋字第807號解釋摘要

說明：本摘要係由大法官書記處依解釋文及理由書摘錄而成，僅供讀者參考，並不構成大法官解釋的一部分。

聲請案號：

109年度憲三字第35號（聲請人一：臺北高等行政法院第五庭）

109年度憲二字第531號（聲請人二：家福股份有限公司）

110年度憲二字第217號（聲請人二：家福股份有限公司）

110年度憲二字第322號（聲請人二：家福股份有限公司）

110年度憲二字第363號（聲請人二：家福股份有限公司）

109年度憲二字第540號（聲請人三：中華航空股份有限公司）

解釋公布日期：110年8月20日

事實背景

1. 聲請人一為審理同院109年度訴字第420號勞動基準法事件，認應適用之勞動基準法第49條第1項規定（下稱系爭規定），有抵觸憲法之疑義，裁定停止訴訟程序，於109年9月向本院聲請解釋。
2. 聲請人二因違反勞動基準法事件，遭處罰鍰，其中部分並公布聲請人二名稱及負責人姓名，訴願後復提起行政訴訟，經用盡審級救濟途徑後，主張臺北高等行政法院107年度簡上字第103號、臺北高等行政法院107年度簡上字第82號、臺中高等行政法院107年度簡上字第34號、臺中高等行政法院106年度簡上字第37號、臺中高等行政法院106年度簡上字第31號、高雄高等行政法院107年度簡上字第27號及高雄高等行政法院106年度簡上字第84號等判決所適用之系爭規定，有抵觸憲法之疑義，於109年12月向本院聲請解釋。
3. 聲請人二因違反勞動基準法事件，遭處罰鍰，其中部分並公布聲請人二名稱及負責人姓名，訴願後復提起行政訴訟，經

用盡審級救濟途徑後，主張最高行政法院108年度判字第473號、最高行政法院108年度判字第472號及臺北高等行政法院109年度訴字第574號等判決所適用之系爭規定，有牴觸憲法之疑義，於110年5月向本院聲請解釋。

4. 聲請人二因違反勞動基準法事件，遭處罰鍰，訴願後復提起行政訴訟，經用盡審級救濟途徑後，主張臺中高等行政法院110年度簡上字第8號判決所適用之系爭規定，有牴觸憲法之疑義，於110年7月向本院聲請解釋。
5. 聲請人二因違反勞動基準法事件，遭處罰鍰並公布聲請人二名稱及負責人姓名，訴願後復提起行政訴訟，經用盡審級救濟途徑後，主張高雄高等行政法院109年度訴字第238號判決所適用之系爭規定，有牴觸憲法之疑義，於110年8月向本院聲請解釋。
6. 聲請人三因違反勞動基準法事件，遭處罰鍰，其中部分並公布其名稱及負責人姓名，訴願後復提起行政訴訟，經用盡審級救濟途徑後，主張最高行政法院109年度判字第230號及臺北高等行政法院109年度簡上字第148號等判決所適用之系爭規定，有牴觸憲法之疑義，於109年12月向本院聲請解釋。
7. 以上六件聲請案，所聲請解釋之系爭規定有其共通性，爰併案審理。

解釋文

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。」違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。

解釋理由書

1. 惟法規範如採取性別之分類而形成差別待遇，因係以難以改變之個人特徵、歷史性或系統性之刻板印象等可疑分類，為差別待遇之標準，本院即應採中度標準從嚴審查（本院釋字第365號解釋參照）。其立法目的須為追求重要公共利益，所為差別待遇之手段，與目的之達成間具實質關聯，始與憲法平等權保障之意旨無違。〔第6段〕
2. 系爭規定明定：「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。」雖以雇主為規範對象，但其結果不僅僅就女性勞工原則禁止其於夜間工作，且例外仍須經工會或勞資會議同意始得為之，因而限制女性勞工之就業機會；而男性勞工則無不得於夜間工作之限制，即便於夜間工作亦無須工會或勞資會議同意，顯係以性別為分類標準，對女性勞工形成不利之差別待遇。是系爭規定之目的須為追求重要公共利益，所採差別待遇之手段須與目的之達成間具實質關聯，始為合憲。〔第7段〕
3. 系爭規定之所以原則禁止雇主使女性勞工於夜間工作，其立法理由依立法過程中之討論，可知應係出於社會治安、保護母性、女性尚負生養子女之責、女性須照顧家庭及保護女性健康等考量。基此，系爭規定之目的概為追求保護女性勞工之人身安全、免於違反生理時鐘於夜間工作以維護其身體健康，並因此使人口結構穩定及整體社會世代健康安全等，固均屬重要公共利益。〔第8段〕
4. 惟維護社會治安，本屬國家固有職責，且憲法增修條文第10條第6項更明定「國家應保障婦女之人身安全」。因此，就女性夜行人身安全之疑慮，國家原即有義務積極採取各種可能

之安全保護措施以為因應，甚至包括立法課予有意使女性勞工於夜間工作之雇主必要時提供交通工具或宿舍之義務，以落實夜間工作之婦女人身安全之保障，而非採取禁止女性夜間工作之方法。乃系爭規定竟反以保護婦女人身安全為由，原則禁止雇主使女性勞工於夜間工作，致女性原應享有並受保障之安全夜行權變相成為限制其自由選擇夜間工作之理由，足見其手段與所欲達成之目的間顯然欠缺實質關聯。〔第9段〕

5. 其次，從維護身體健康之觀點，盡量避免違反生理時鐘而於夜間工作，係所有勞工之需求，不以女性為限。女性勞工於夜間工作者，亦難謂因生理結構之差異，對其身體健康所致之危害，即必然高於男性，自不得因此一律禁止雇主使女性勞工於夜間工作。至於所謂女性若於夜間工作，則其因仍須操持家務及照顧子女，必然增加身體負荷之說法，不僅將女性在家庭生活中，拘泥於僅得扮演特定角色，加深對女性不應有之刻板印象，更忽略教養子女或照顧家庭之責任，應由經營共同生活之全體成員依其情形合理分擔，而非責由女性獨自承擔。況此種夜間工作與日常家務之雙重負擔，任何性別之勞工均可能有之，不限於女性勞工。又，前述說法，對單身或無家庭負擔之女性勞工，更屬毫不相關。〔第10段〕
6. 系爭規定之但書部分以工會或勞資會議之同意作為雇主使女性勞工於夜間工作之程序要件。就雇主對勞工工作時間之指示而言，工會或勞資會議之同意程序，通常固具有維護勞工權益之重要功能，避免弱勢之個別勞工承受雇主不合理之工作指示而蒙受生命身體健康之危害。然而，女性勞工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，究竟何種情形屬女性勞工應受維護之權益，本難一概而論，未必適宜全由工會或勞資會議代表代事業單位所有女性勞工而為決定。況各種事業單位之工會組成結構與實際運作極為複雜多樣，工會成員之性別比例亦相當分歧，其就雇主得否使女性勞工於夜間工作所為之決定，是否具有得以取代個別女性勞工之意願而為同意或不同意之正當性，實非無疑。基此，系爭規定以工會或勞資會議同意作為解除雇主不得使女性勞

工於夜間工作之管制之程序要件，此一手段與系爭規定目的之達成間，亦難謂存有實質關聯。〔第11段〕

7. 綜上，系爭規定對女性勞工所形成之差別待遇，難認其採取之手段與目的之達成間有實質關聯，更淪於性別角色之窠臼，違反憲法第7條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力。〔第12段〕

黃大法官虹霞（蔡大法官焯燉、蔡大法官明誠加入）、許大法官志雄、黃大法官瑞明、詹大法官森林、黃大法官昭元分別提出協同意見書

蔡大法官焯燉（黃大法官虹霞加入〈定期失效部分除外〉、蔡大法官明誠加入）提出部分協同部分不同意見書

蔡大法官明誠（蔡大法官焯燉加入、黃大法官虹霞加入〈定期失效部分除外〉）提出部分不同意見書