

發文單位：司法院

解釋字號：釋字第 807 號

解釋日期：民國 110 年 08 月 20 日

資料來源：司法院

司法院公報 第 63 卷 9 期 1-123 頁

司法院大法官解釋（四十一）（111 年 8 月版）第 503-614 頁

相關法條：中華民國憲法 第 7、15、22、23 條

中華民國憲法增修條文 第 10 條

憲法訴訟法 第 5 條

勞動基準法 第 49、79、80-1、84-1 條

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。

理 由 書： 聲請人臺北高等行政法院第五庭法官（下稱聲請人一）為審理同院 109 年度訴字第 420 號勞動基準法（下稱勞基法）事件，認應適用之勞基法第 49 條第 1 項（下稱系爭規定），僅針對單一性別禁止於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作（下稱夜間工作），又無諸如懷孕等天生之原因，即剝奪女性勞工之夜間工作權，或減少其受僱之機會，有牴觸憲法第 7 條、第 15 條、第 22 條及第 23 條規定之疑義，經裁定停止訴訟程序後，向本院聲請解釋憲法。

聲請人家福股份有限公司（下稱聲請人二）前因勞基法事件，分別經高雄市政府、臺北市政府、桃園市政府、臺中市政府、彰化縣政府、苗栗縣政府、屏東縣政府及臺南市政府，於中華民國 104 至 108 年間派員至營業處所實施勞動條件檢查，發現聲請人二未經工會同意，使女性勞工於夜間工作，已違反系爭規定，乃依行為時之同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，分別處新臺幣（下同）2 至 80 萬元不等之罰鍰，其中部分並公布聲請人二名稱及負責人姓名。聲請人二不服，就各原因案件均提起行政爭訟，嗣經分別判決聲請人二敗訴確定（下稱確定終局判決一至十二，如附表所示）。聲請人二主張確定終局判決一至



十二所適用之系爭規定，不法侵害其財產權、營業自由及契約自由等，向本院聲請解釋憲法。

聲請人中華航空股份有限公司（下稱聲請人三）前因勞基法事件，經桃園市政府於 104 及 105 年間派員至營業處所實施勞動條件檢查，發現聲請人三未經工會同意，使女性勞工於夜間工作，已違反系爭規定，且係多次違反，乃依行為時之同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 42 條規定，分別處聲請人三 5 萬元及 30 萬元罰鍰，其中部分並公布聲請人三名稱及負責人姓名。聲請人三不服，均提起行政爭訟，經分別判決聲請人三敗訴確定（下稱確定終局判決十三及十四，如附表所示）。聲請人三主張該確定終局判決十三及十四所適用之系爭規定，不法侵害其財產權、營業自由及契約自由等，向本院聲請解釋憲法。

查上開法官聲請釋憲案，經法院裁定停止訴訟程序，並依客觀上形成確信法律為違憲之具體理由，向本院聲請解釋憲法，經核與本院釋字第 371 號、第 572 號及第 590 號解釋所闡釋法官聲請解釋憲法之要件相符，應予受理。又上開人民聲請案，經核均與司法院大法官審理案件法（下稱大審法）第 5 條第 1 項第 2 款所定要件相符，亦予受理。

核上開法官及人民聲請案，均涉及系爭規定有無違憲之疑義，有其共通性，爰併案審理，作成本解釋，理由如下：

中華民國人民，無分男女，在法律上一律平等；國家應消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等，憲法第 7 條及憲法增修條文第 10 條第 6 項，分別定有明文。憲法保障人民之平等權，並不當然禁止國家為差別待遇。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。

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。

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（立法院公報第 91 卷第 47 期第 45 頁至第 89 頁參照）。而主管機關亦認「衡諸女性勞動年齡期間，生育年齡占其大半；女性勞工上述期間，不僅身心健康負荷較諸男性為重，且其母體健康更與下一代是否健全有明顯直接關聯。從而，禁止雇主令女性勞工於夜間工作，以免有違人體生理時鐘之工作安排，影響其身體健康，係基於使社會人口結構穩定，及整體社會世代健康安全之考量……。」（勞動部 110 年 7 月 6 日復本院意見參照）。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。

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。

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。

此外，系爭規定之但書部分明定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意，且依該但書規定提供相關設施後，即得使女性勞



工於夜間工作；亦即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。

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。

末按大審法第 5 條第 1 項第 2 款所謂確定終局裁判，其立法及制度設計之意旨，係指聲請人已依法定程序用盡審級救濟之最終裁判而言。查聲請人二據以聲請解釋之裁判中，臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1083 號判決、臺灣臺中地方法院 107 年度簡字第 7 號行政訴訟判決及臺灣彰化地方法院 107 年度簡字第 27 號行政訴訟判決，均可依法提起上訴卻未提起，未盡審級救濟程序，故均非大審法上開規定所謂確定終局裁判，自不得據以聲請解釋。另聲請人三聲請解釋勞基法第 84 條之 1 規定違憲部分，核其所陳，並未具體指摘該規定於客觀上究有何牴觸憲法之處。是上述聲請部分核與大審法第 5 條第 1 項第 2 款規定不符，依同條第 3 項規定，均應不受理。

大法官會議主席	大法官	許宗力
	大法官	蔡焜燉
		黃虹霞
		吳陳銀
		蔡明誠
		林俊益
		許志雄
		張瓊文
		黃瑞明



詹森林  
黃昭元  
謝銘洋  
呂太郎  
楊惠欽  
蔡宗珍