

## 解釋憲法聲請書

### 壹、主旨

為審理臺北高等行政法院109年度訴字第420號勞動基準法事件時，對於應適用之勞動基準法第49條第1項規定（下稱系爭規定），依合理之確信，認為牴觸憲法第7條平等權及第23條比例原則，而有侵害人民受憲法第15條、第22條所保障工作權、財產權及契約自由權之疑義，故聲請解釋憲法。

### 貳、說明

#### 一、聲請解釋憲法之目的：

聲請人審理臺北高等行政法院109年度訴字第420號勞動基準法事件，認為所適用之系爭規定，將女性勞工夜間工作納入勞資協商之範疇，對於男性勞工則未為相同之限制。雖勞動基準法第84條之1設有可經勞工同意排除適用之規定，但僅限於監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作及其他性質特殊之工作，適用範圍過於狹隘。系爭規定未予考量及保障女性勞工之實際意願、身體及家庭狀況，對於不同性別之勞工為不合理之差別待遇，實係對女性勞工夜間工作之歧視，其所採取「保護性措施」之手段，剝奪女性勞工從事須夜間工作行業之工作機會，或減少其受僱之機會及延長工時之工資，無法達成保護女性勞工之目的，牴觸憲法第7條平等權、第23條比例原則，而侵害憲法第15條、第22條規定所保障人民工作權、財產權及契約自由權。本院因而確信系爭規定違憲，且顯於本案裁判之結果有影響，而為本案之先決問題，故依行政訴訟法第178條之1、司法院大法官審理案件法第5條第2項規定及鈞院釋字第371號、第572號及第590號解釋意旨，提出客觀上形成確信法律為違憲之具體理由，聲請鈞院宣告系爭規定違憲，並責令立法機關修訂

相關法律，以符合憲法保障人民平等權、工作權、財產權及契約自由權之意旨。

## 二、適用憲法爭議之經過及涉及之條文：

### (一)事實經過：

原告從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法之行業，經被告所屬勞動檢查處於民國108年8月8日至原告之中壢分公司及內壢分公司實施勞動檢查，及同年月16日請原告至該處受檢，發現原告未經工會同意，使所僱內壢分公司女性勞工郭俐伶、姚舜薰、吳秋蓮及崔茂梅於同年6月份於午後10時至翌晨6時之時間內工作，乃以同年8月30日府勞檢字第1080211408號函請原告陳述意見。案經被告審酌調查事實證據及原告陳述之意見後，核認原告違反系爭規定之違規事實明確，而依勞動基準法第79條第1項第1款、行為時勞動基準法第80條之1第1項、桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第48項規定，以同年9月25日府勞檢字第10802336741號裁處書，處原告罰鍰新臺幣55萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，另限即日起改善。原告不服，提起訴願，經勞動部以109年2月7日勞動法訴二字第1080025349號訴願決定駁回，原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

### (二)涉及之憲法條文及相關司法院解釋：

- 1.憲法第7條：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」
- 2.憲法第15條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」
- 3.憲法第22條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」
- 4.憲法第23條：「以上各條列舉之自由權利，除為防止妨礙

他人自由、避免緊急危難、維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。」

5.司法院釋字第365號解釋理由書第1段：「……因性別而為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生活功能角色上之不同，始足相當。」

6.司法院釋字第576號解釋：「契約自由為個人自主發展與實現自我之重要機制，並為私法自治之基礎，除依契約之具體內容受憲法各相關基本權利規定保障外，亦屬憲法第22條所保障其他自由權利之一種。……」

7.司法院釋字第580號解釋：「基於個人之人格發展自由，個人得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條保障人民之契約自由。……」

### 三、聲請解釋之理由及對本案所持之立場與見解：

#### (一)系爭規定之沿革及立法理由：

1.91年12月25日修正前勞動基準法第49條第1項原規定：「女工不得於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送，且有左列情形之一，經主管機關核准者不在此限：一、因不能控制及預見之非循環性緊急事故，干擾該事業之正常工作時間者。二、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。三、擔任管理技術之主管職務者。四、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，徵得有關勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。五、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。六、衛生福利及公用事業，不需

從事體力勞動者。」其限制之主體為「女工」。

2.91年12月25日修正之系爭規定：「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。」其立法理由為：「一、為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：(一)原條文第1項規定事業單位申請女工夜間工作，需符合一定之條件者，始得為之。其中是否同意於夜間工作，事涉制度之實施，應有集體勞工之參與，是以，除維持現行工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意。……」可知，系爭規定將限制主體改為「雇主」，並引入「工會或勞資會議」作為「雇主使女工夜間工作」之要件的制度設計，且其發動權在雇主，有決定權者則為工會或勞資會議，女性勞工之實際意願、身體及家庭狀況，則未獲保障。系爭規定禁止女性夜間工作，於修法當時之社會時空環境下，或為保護婦女之措施，然就現今多元之家庭生活、工作型態與社會環境而言，顯已不合時宜。

#### (二)系爭規定於修法過程之討論：

1.系爭規定在修法過程，於立法院91年5月13日衛生環境及社會福利委員會全體委員會會議之討論情形如下：「主席：首先請行政院勞委會陳主任委員說明修正要旨。陳主任委員菊：……其修正要點如下：……四、為追求兩性工作平等，檢討女性勞工夜間工作限制之規定，明定經徵得工會或勞資會議同意，提供必要之安全衛生設施且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以及因

天災、事變或突發事件必須於該段時間工作之情形者，女工得於夜間工作。惟為落實母性保護，妊娠或哺乳期間之女工仍不得於夜間工作。（修正條文第49條）……龐委員建國：……有關女性夜間工作時間，本席建議為了尊重女性勞工，應該在工會之外，另外有一個協商管道的考量，希望能夠得到半數的女性勞工同意。當然這需要有配套上的措施……林委員惠官：……有關夜間女性工作時間的問題，現有的法令其實已經有規範了，立場也非常清楚。……本席想請教陳主委，在擔任勞委會主委的兩年期間，你認為臺灣工會有沒有能力跟資方協商？陳主任委員菊：……其實勞資關係還是不平等。……但是我們期盼在修法通過後，未來工會更有力量，所有勞工權益修正都需要工會同意。……周委員清玉：……本席身為女性，特別顧慮到女性勞工在工作上的處境。在修法內容中雖然考慮到婦女在妊娠與哺乳期間不受限制。可是婦女的角色並不只有在懷孕、哺乳與坐月子期間才身為婦女，其實她也是家庭很重要的支柱，尤其當小孩子很小的時候，有母親的陪伴與否是很重要的因素。所以現代女性不僅在家中有吃重的角色，對外的職場也需要爭取經濟效益來幫忙持家。可是我們不希望因為女性勞工對外拼經濟的同時，將家庭給疏忽了。女性的角色，特別是母親，在家中所扮演的角色更重要。所以本席建議是否讓她們自己考量。……因此絕對不能以法令限制工時，要求她們必須加班，因為工作到晚上10點已經夠晚了，如果還要比10點更晚的時間來工作，應該由女性勞工自己決定是否要工作。……陳主任委員菊：……女性勞工若有正當理由，不論任何時候都可以拒絕夜間工作，在條文中也清楚規定如果女性勞工要夜間工作，



必須徵得工會或勞資會議的同意。周委員清玉：這樣恐怕還是不夠的。……法律是一個基準，掌握住原則是最重要的，在不影響女性勞工的健康和本身意願之下，如果她自己因想多賺錢而願意加夜班，我們必須尊重她的意願，不需要擅加干涉，但假使工會沒有那麼大能力能與資方協商，法律最起碼要規定資方不可以強迫女性勞工加夜班。……陳主任委員菊：在此次修法過程中規定若女性勞工有正當理由得拒絕加班與上工，此情形在平時或任何時候都是合法的，基本上，我們修法的精神是認為對於女性的保護是例外的同意，但對於母性的保護則是不可以例外的同意，這部分是很清楚的。……黃委員義交：……本席對於放寬婦女在妊娠期、哺育期以外可在夜間工作的規定仍存有很深的顧慮，婦女是家庭中很重要的磁鐵，所以我很贊同剛剛幾位委員的意見，將來在逐條討論時，一定會要求必須具體規定除非女性勞工自己同意，任何人不得強迫或要求她在夜間工作，這一點是很重要的。陳主任委員菊：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，這在現代社會觀念下並不太恰當。……黃處長秋桂：……我們現行的女性夜間工作規定非常嚴格，……在這麼嚴格的情況下，女性勞工若還是不能從事夜間工作，會影響女性勞工的就業機會。……瓦歷斯·貝林委員：……但是我們目前的勞資協商是有機制而不夠平衡，同時也有工會尚未成立。若是女性勞工未能於夜間加班，可能也會因此遭到資方解僱？陳主任委員菊：依法是不可以的。瓦歷斯·貝林委員：我知道不可以，但無法配合加班的勞

工，與雇主間的互動關係就不會好，尤其是我們原住民工業區，就是有這種情形被解僱的，他們寧願去僱用非法外勞。如果女性勞工無法在夜間工作，沒有機制如何與資方協商談判呢？陳主任委員菊：關於女性夜間工作問題，在兩性工作平等法中，我們一再強調兩性在工作職場上應該平等；對於女性夜間工作，我們有幾項前提，就是包括安全、衛生、交通工具以及保護措施等等。瓦歷斯·貝林委員：若是工作環境中沒有這樣的安全措施，女性勞工如何與資方談判？甚至於連工會都沒有，如何去協商？陳主任委員菊：這個部分，勞委會應當建立整個勞動檢查的機制，今天修法就是希望在某些條件的前提下，在職場上提供女性工作平等的機會；女性勞工若是因此遭受不平待遇，可向勞委會申訴處理。……瓦歷斯·貝林委員：這個方向是對的，但是應輔導成立工會、加強其功能，讓他成為基層勞動心聲的機制，這個部分應該列為重點工作。……」等情（立法院第5屆第一次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錄，立法院公報，第91卷，第47期，第45-89頁，附件1）。

2. 由上述立法過程之討論可知，委員多係以「女性等同母性」、「女人為生育及照顧家庭，故應予特別保護」、「女性為應受保護之弱者」等觀點出發，並未實際討論何以個別女性勞工於夜間工作須得到工會或勞資會議之同意，男性勞工則否之堅強理由。

### (二) 國際規範就「禁止女性夜間工作」議題之討論與遞嬗：

1. 西方國家有關女性夜間工作保護規範的討論，最早出現在1890年於柏林召開的第一屆國際勞動者保護會議；雖該次會議未有決議，但卻促成1906年的夜間工作禁止協定。迨

自國際勞工組織（ILO）於1919年成立後，同年即通過女性夜間工作禁止的公約（第4號公約）、復於1934年通過第41號公約，修正第4號公約，將管理職之女性排除於夜間工作禁止的適用範圍；隔年又通過第45號公約，禁止僱用女性從事礦場地下坑內工作，但排除從事管理職、衛生福利事務、研究、訓練等工作；1948年再頒定第89號公約——「（婦女）夜間工作（禁止）公約」，再次修正先前公約，此次將夜間的定義變更，彈性也更大，例如家庭企業、白領工作者、特別是管理及技術性職務、衛生福利業非體力工作者、為保存易毀損原料而夜間工作之必要者、國家利益要求下的緊急狀況，在徵得勞雇同意下，這些乃夜間工作禁止的例外。1989年ILO大會曾為「夜間工作」是否禁止，特別組了一個勞資政的三邊委員會，會議中，工人團體表示「夜間工作」應被視為不得已情況下的手段，儘量少用，以免有害勞工健康及其家庭與社會生活。他們較傾向另立新的機制，以便對夜間工作予以更嚴格規範，目的在改善所有從事夜間工作者的勞動環境。另一方面，雇主團體表示若禁止婦女夜間工作，會對社會經濟的進步造成妨礙，且也是一種歧視行為，並造成第89號公約與第111號公約之間產生衝突，基於夜間工作牽涉的情況較為複雜，因此雇主團體不贊成另立新公約來規範夜間工作。一番折衝辯論後，決議是另定新公約——第171號公約（1990年），規定針對夜間工作所採行的特別措施（劉梅君，女性夜間工作禁止存廢的爭議，月旦法學雜誌第71期，2001年4月，第62-63頁，附件2）。

2. 晚近諸多國家已因女性勞工夜間工作限制之規定牴觸性別平等原則，而修正此部分規定，或自始即無此差別待遇之



規定：

- (1)美國：「隨著兩性工作平等思維、女權運動等浪潮興起，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，因此在相關規範上便不復見限制女性夜間工作的相關規定」（我國女性夜間工作規範與實況之研究，研究主持人：辛炳隆、賴偉文、黎博文，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，106年6月，第72頁，附件3）。
- (2)日本：「1999年4月日本正式廢止勞動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定」（我國女性夜間工作規範與實況之研究，研究主持人：辛炳隆、賴偉文、黎博文，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，106年6月，第101頁，附件4）。
- (3)德國：「德國自1992年以後已廢止女性禁止夜間工作之規定」、「德國對於夜間工作除母性保護外，並未特別有關於男女之區別，是否適合夜間工作」（我國女性夜間工作規範與實況之研究，研究主持人：辛炳隆、賴偉文、黎博文，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，106年6月，第94-95頁，附件5）、「夜間工作禁令禁止婦女在晚上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，因為這種過時的禁令，限制其尋找工作之處分自由」（Adomeit & Mohr, Kommentar zum AGG und zu anderen Diskriminierungsverbot, 2nd Auflage, p.18，附件6）。
- (4)韓國：勞動基準法（Labor Standards Act）第70條第1項規定：「雇主如欲使18歲以上女性勞工於晚上10時至上午6時或假日工作，應得該女性勞工同意。」韓國就

未懷孕之女性勞工而言，僅以該女性勞工個別之同意作為夜間工作之要件（附件7）。

(5)就國外司法運作而言，德國聯邦憲法法院在1992年即認定禁止女性夜間工作違反基本法中性別平等的規定，美國聯邦最高法院在United Automobile Workers v. Johnson Controls, Inc. 499 U.S. 187 (1991) 則認定針對女性的保護性立法（禁止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）就有歧視的疑慮（陳昭如，從義務到權利：新舊母性主義下母性保護制度的轉向與重構，臺大法學論叢，第45卷特刊，第1112-1114頁，附件8）。

3.聯合國於1979年決議通過消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW），該公約第2條規定：「締約各國譴責對婦女一切形式的歧視，協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，承擔：……採取一切適當措施，包括制定法律，以修改或廢除構成對婦女歧視的現行法律、規章、習俗和慣例」。依該公約對於歧視之定義，不僅主觀上有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，仍構成對婦女的「直接歧視」，例如禁止婦女從事夜間工作（陳靜慧，CEDAW與我國憲法之性別平等保障內涵的比較，臺北大學法學論叢，第112期，第10頁，附件9）。而我國於100年6月8日制定公布、並自101年1月1日起施行的「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已將CEDAW內國法化，CEDAW具有國內法律的效力，各級政府機關於行使職權時，在法律的適用及解釋上，應力求

合乎憲法及CEDAW規定的意旨。

- 4.我國船員法第28條於103年12月24日修正前原規定：「未滿18歲及女性之船員不得在午後8時至翌晨6時之時間內工作。但有下列情形之一者，不在此限：一、年滿16歲以上，經連續9小時休息後。二、防火操演、救生艇筏操演或其他類似之作業。三、因意外事故而致船上人手不足有必要擔任職務代工作者。四、因航行需要參加航行當值輪班者。五、因船舶進出港必需工作者。六、因處理海難之必要者。七、因其他突發事件之必要者。」其立法理由表示：「參考工廠法第12條、第13條及勞動基準法第48條、第49條立法例，明定未滿18歲船員及女性船員夜間工作之禁止及例外，以保障其健康。」然於103年12月24日修法後，則規定：「船員在午後8時至翌晨6時之時間內工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。」其立法理由為：「一、原條文係規範未滿18歲及女性船員不得工作時段，並考量海運業實務特例性，訂有例外情況；惟上開例外情形第2款至第7款規定，原屬船員須於夜間工作內容，爰修正原條文第一項，並參照勞動基準法第49條規定，增訂雇用人應提供必要之夜間安全防護措施，如提供必要之夜間照明、緊急呼叫鈴等。」行政院提案修正船員法之要旨亦說明：「配合CEDAW公約規定，落實母性保護精神，並考量海運實務特殊性及潛在危險性需求，修正雇用人僱用女性船員工作之規定。」（立法院議案關係文書，院總第1701號，政府提案第15133號，案由：行政院函請審議「船員法部分條文修正草案」案，立法院第8屆第6會期第6次會議議案關係文書，附件10）可知，船員法於103年12月24日修正時，已配合消除對婦女一切形式歧視公約而放寬

原本女性夜間工作限制之規定。

5. 綜上，系爭規定基於性別刻板印象的女性社會角色所為的保護，而為禁止女性勞工夜間工作，本有歧視性存在，其拒絕女性勞工夜間工作，名為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，亦與國際上夜間工作保護之趨勢相左。

(四) 女性勞工與雇主合意在午後10時至翌晨6時之夜間工作，乃屬依其等意思形成法律關係、決定生活資源交換之權利，應受憲法第15條工作權、財產權及第22條契約自由權之保障：

1. 司法院釋字第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源之交換，是憲法於第15條保障人民之財產權，於第22條保障人民之契約自由。」其解釋理由書第2段表示：「憲法第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方式及締約內容，以確保與他人交換生活資源之自由。」
2. 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6時之夜間工作，本屬該女性勞工與雇主間勞動契約之內容，原則上應由其等自行合意決定，此屬憲法保障工作權、財產權及契約自由之內涵。而現今諸多行業（例如：綜合商品零售業、航空業、保全業、餐飲業等），夜間工作實屬常態，從事該行業之女性勞工，基於其自身職業規劃、發展考量，欲與雇主合意於午後10時至翌晨6時之夜間工作，實屬勞工應受保障之憲法權利，而非將夜間工作單純視為對於勞工之不利負擔。
3. 系爭規定將本應由契約當事人間決定之契約內部事項，交由契約外之他人決定，形成「他決取代自決」。而依工會

法第2條之規定，工會本身具有獨立之法人格，然工會本身並非女性勞工與雇主間勞動契約之當事人，女性勞工甚至不一定均為工會或勞資會議成員，系爭規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（即工會或勞資會議）決定，全然無視於女性勞工本人之意見，形成「他決取代自決」之現象，未予考量及保障女性勞工之實際意願、身體及家庭狀況。

(五)系爭規定僅針對單一性別禁止夜間工作，而又無「天生」之原因（諸如懷孕），違反憲法第7條平等權之規定，剝奪女性勞工之夜間工作權：

- 1.司法院釋字第365號解釋理由書第1段：「……因性別而為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生活功能角色上之不同，始足相當。」
- 2.勞動法學者黃越欽表示：「（勞動基準法）第49條夜間工作對兩性在生理上造成的影響事實上是相同的，至於犯罪侵害的防免則有其他更積極有效的手段，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，禁止夜間工作，則與要求女性夜間不得外出同等荒謬。易形成女性就業上障礙，實有必要重新調整」（黃越欽，勞動法新論，第4版，第335頁，附件11）。
- 3.勞動法及性別平權學者郭玲惠亦表示：「給予一方（特別是女性）優惠待遇之際，確不可忽略其適法性，特別是如如何避免造成另一層面之歧視行為，以及限制女性工作機會之可能」、「禁止夜間工作，如僅針對單一性別，而又無天生之原因，諸如懷孕，實難謂無違憲法第7條平等權，及第15條剝奪女性工作權之虞」、「『保護性措施』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，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，不僅為阻礙女性就業之因素亦可能產生剝奪女性工作權，違反憲法平等權之保障」（郭玲惠，女性勞動政策與法規範，月旦法學雜誌，第59期，2000年4月，第54-56、59頁，附件12）、「『保護性』措施雖具有保護女性之外貌，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；若女性勞工願意且體能狀況適合，則無禁止必要」（郭玲惠，勞動契約法論，三民書局，第179頁，附件13）。

4. 勞動法學者劉梅君也表示：「現行原則禁止的規定，一方面在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，差異性立法，衍生出『保護』實際就是一種『限制』的疑慮，因此解除女性夜間工作禁止的規定，似乎較為合理」、「現行女性夜間工作禁止的規範，就弊而言，包括三方面：其一，因為女性無法夜間工作（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疑……其三，因只有女性禁止夜間工作，所以更加強女性與『主內』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勢，非關『母性保護』部分改以『平

等原則』為之」（劉梅君，女性夜間工作禁止存廢的爭議，月旦法學雜誌第71期，2001年4月，第65-68頁，附件14）。

5. 婦權團體對於限制女性勞工夜間工作之條文，亦持反對立場，此觀婦女新知基金會出版，1999催生男女工作平等法手冊即載：「女性深夜工作之禁止，此等限制果真是保護女性，或反形成女性就業障礙，且違背均等待遇原則，已引起相當多之質疑」、「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以免被強暴，同樣荒謬」（1999催生男女工作平等法手冊，婦女新知基金會，1999年5月1日出版，第30頁，附件15）。
6. 勞動部編印之消除對婦女一切形式歧視公約案例彙編亦認系爭規定違反憲法平等權、工作權：「……依據勞動基準法第49條規定：『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。……』。禁止女性夜間工作在以往之社會時空下，是為保護婦女之措施，然而，時至今日，如僅針對單一性別禁止夜間工作，而又無『天生』之原因（諸如懷孕），實難謂無違反〈憲法〉第7條平等權及第15條工作權，而有剝奪女性工作權之虞。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，或減少其受僱之機會。……」（消除對婦女一切形式歧視公約案例彙編，勞動部編印，第50頁，附件16）

7. 綜上，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理之差別待遇，而系爭規定之實施，以性別作為區分勞工得否夜間工作及設下得否夜間工作之限制，造成不合理之差別待遇，又無醫學證明夜間工作對於女性之傷害較大，若女性勞工願意且體能狀況適合，實無禁止之必要。況且，如同時有女性勞工及男性勞工欲獲取較高報酬而爭取夜間工作機會時，系爭規定反形成女性就業障礙，且違背均等待遇原則。

(六) 綜上所述，系爭規定係於91年12月25日修正，將女性勞工夜間工作納入勞資協商之範疇，於當時之時空背景下，或為保護婦女之措施，然系爭規定之實施，以性別作為區分勞工得否夜間工作及設下得否夜間工作之限制，造成不合理之差別待遇，實與國際上夜間工作保護兩性工作平等之趨勢大相逕庭，顯已不合時宜。且系爭規定將本應由契約當事人間決定之契約內部事項，交由契約外之工會或勞資會議決定，未予考量及保障女性勞工之實際意願、身體及家庭狀況，並對不同性別之勞工為不合理之差別待遇，實係對女性勞工夜間工作之歧視，所採取「保護性措施」之手段，剝奪女性從事須夜間工作行業之工作機會，或減少其受僱之機會，勞動基準法第84條之1雖設有可經勞工同意排除適用之規定予以緩和，但適用範圍狹窄，無法達成保護女性勞工之目的，抵觸憲法第7條平等權、第23條比例原則之規定，而侵害憲法第15條、第22條規定所保障人民工作權、財產權及契約自由權。

四、關係文件之名稱及件數：

本院電子卷證光碟1片。

此 致

司 法 院

聲請人：臺北高等行政法院第五庭

審判長法官

張國雄

法官

吳若璋

法官

孫萍萍

中 華 民 國 109 年 8 月 26 日