

司法院釋字第 807 號解釋抄本



司法院公布令·····	1
解釋文及解釋理由書·····	1
黃大法官虹霞提出，蔡大法官炯燉、蔡大法官明誠加入之協同意見書·	8
許大法官志雄提出之協同意見書·····	60
黃大法官瑞明提出之協同意見書·····	64
詹大法官森林提出之協同意見書·····	72
黃大法官昭元提出之協同意見書·····	74
蔡大法官炯燉提出，黃大法官虹霞加入(定期失效部分除外)、蔡大法官明誠加入之部分協同部分不同意見書·····	81
蔡大法官明誠提出，蔡大法官炯燉加入、黃大法官虹霞加入(定期失效部分除外)之部分不同意見書·····	102

解 釋

司法院 令

發文日期：中華民國110年8月20日

發文字號：院台大二字第1100023798號

公布本院大法官議決釋字第 807 號解釋

附釋字第 807 號解釋

院長 許 宗 力

司法院釋字第 807 號解釋

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

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 蔡烱燉 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

附表

確定終局判決一	最高行政法院 108 年度判字第 473 號判決
確定終局判決二	最高行政法院 108 年度判字第 472 號判決
確定終局判決三	臺中高等行政法院 110 年度簡上字第 8 號判決
確定終局判決四	臺北高等行政法院 109 年度訴字第 574 號判決
確定終局判決五	高雄高等行政法院 109 年度訴字第 238 號判決
確定終局判決六	臺北高等行政法院 107 年度簡上字第 103 號判決
確定終局判決七	臺北高等行政法院 107 年度簡上字第 82 號判決
確定終局判決八	臺中高等行政法院 107 年度簡上字第 34 號判決
確定終局判決九	高雄高等行政法院 107 年度簡上字第 27 號判決
確定終局判決十	高雄高等行政法院 106 年度簡上字第 84 號判決
確定終局判決十一	臺中高等行政法院 106 年度簡上字第 37 號判決
確定終局判決十二	臺中高等行政法院 106 年度簡上字第 31 號判決
確定終局判決十三	最高行政法院 109 年度判字第 230 號判決
確定終局判決十四	臺北高等行政法院 109 年度簡上字第 148 號判決

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃虹霞大法官提出

蔡烱燉大法官、蔡明誠大法官加入

是保護還是不當限制？勞動基準法第 30 條及第 49 條第 1 項等規定未以須具代表性作為限制條件，賦予工會同意權，合憲嗎？憲法第 14 條所保障人民結社自由，迄今仍應是法治不能及的黑洞嗎？業必歸會、強制入會制度幾時休？企業勞工及專門職業人員等均應有完整結社自由，此部分亟待修法檢討落實！

本席贊同勞動基準法第 49 條第 1 項規定（下稱系爭規定）違憲，但認為違憲之理由應不僅止於本件解釋理由書所述，而且認為系爭規定之所以違憲之關鍵，與其說在違反性別平等（差別待遇之對象是不是只有女性勞工，也未盡然），毋寧更在於系爭規定之但書前段即「雇主經工會同意」乙句。而本件解釋主文及理由書均未就此部分為處理，未深入探討工會甚至公會核心爭議（業必歸會、強制入會），也未趁此機會針對工會之代表權及代表性暨相關問題包括與勞工工作自主權、企業營業自由以及勞工與雇主間契約自由等之關聯，並進而由此等面向觀察、論述，更多著墨或作成解釋，至為可惜！爰提出本協同意見書，除了就性別歧視部分之論述為補充外，針對所稱工會尤其企業工會之代表權及代表性、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分，略述淺見如下：

一、關於性別歧視部分

（一）系爭規定係於 91 年 12 月修正，修正前即 73 年立法時之規定原為「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間

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……」，此一原始規定所以由主管機關提案並於 91 年 12 月修正，其理由係因主管機關認為原規定於兩性工作平等法實施後，對女性爭取在工作職場上的平等而言是不平等的，而且不是保護是限制（立法院公報第 91 卷第 47 期委員會紀錄第 65 頁參照）。

（二）系爭規定固然於 91 年 12 月作文字修正，但其本文仍維持以性別作區分之意旨，是仍難擺脫原規定違背性別平等之窠臼；即使由系爭規定但書後段觀之，應係出於保護女性勞工之善意，但是系爭規定但書前段規定，附加工會等同意之條件，自仍難辭歧視女性之結果。不僅於此，更因系爭規定但書後段特予保護女性，亦另生歧視男性之問題。

二、工會尤其企業工會之代表權及代表性部分，暨因此所引致之系爭規定但書前段「經工會等同意」部分違憲之問題

（一）工會法尤其關於企業工會之相關規定

1、第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」

2、第 5 條第 1、3 款：「工會之任務如下：一 團體協約之締結、修改或廢止……三 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」

3、第 6 條第 1 項第 1 款關於企業工會之組織規定（結合同一廠場、同一事業單位、依公司法或金融控股公司法所定控制從屬關係企業內之勞工，所組織之工會）。

4、第 7 條：第 6 條第 1 項第 1 款之勞工應加入其企業工會。

5、第 9 條第 1 項規定：「依本法第 6 條第 1 項所組織之

各企業工會，以組織一個為限。」

6、第 11 條規定：有勞工 30 人以上之發起，即得依法為工會登記，並取得法人資格（工會法第 2 條規定參照）。

7、綜上：工會法不論企業之勞工人數多寡、也不論加入企業工會為會員之勞工比例若干，只要同一企業內之 30 個以上勞工，即可發起組織成立該企業之唯一得成立之企業工會，此一企業工會單由其為唯一性之合理性觀察，工會法第 9 條規定是否未對企業內勞工之結社自由過度限制，而未違反比例原則，已非無疑。另除了其代表性亦顯然有疑義外，其他勞工不問其意願均有加入該企業工會之義務，是否合憲，更非無疑。

（二）企業工會之代表權及代表性疑義；且若不具代表性，則勞動基準法第 30 條等及系爭規定但書前段賦予企業工會同意（不同意即否決）權（決定企業全體勞工與雇主間勞動條件內容之權），應已侵害均受憲法保障之企業勞工之工作自主權及雇主之營業自由，而為違憲：

1、如前二（一）所述，只要 30 個以上勞工發起，不論其會員所占企業勞工總人數比例，即得依法登記成立所屬企業之唯一個企業工會；另工會固然有簽訂團體協約之權，但因其不具代表非其會員之其他勞工之權，故其所簽之團體協約沒有拘束或保護非其會員之其他勞工之效力（團體協約法第 9、13 及 17 條等規定參照）。此外，工會本質上係立於為其會員之利益，與雇主協商談判，以促進勞動條件、勞工安全與其會員之福利而已；工會應無權決定、更無權片面決定雇主之營業事項包括與全體勞工之勞動條件內容等。

2、然則，此一企業工會依勞動基準法第 30 條（每日、每週工作時數）、第 30 條之 1（工作時間變更原則）、第 32 條（延長工作時間）、第 34 條（輪班制更換班次休息時間之變更）、第 36 條（例假之調整）及系爭規定等，竟有就該等

事項同意與否之片面決定性權利。而上揭事項又均屬勞動契約之核心事項，是企業工會之同意（不同意或否決），其法律效果等同取代雇主與全體勞工為相關勞動條件之決定，且係可否之最終決定。從而，此等「經工會等同意」之規定，自己重大限制受憲法保障之個別勞工之工作自主權、雇主之營業自由，並可以根本變更或取代勞工與雇主雙方本於契約自由所已簽訂之契約約定（以系爭規定為例：如女性勞工原本即係為夜間工作需要而與雇主簽訂勞動契約，則若工會不同意女性勞工夜間工作，該女性勞工與雇主間勞動契約將因給付不能而無效，而且女性勞工因而無工作，也無薪資，喪失就業機會，其工作權被剝奪）。類此情形，以系爭規定為例，能當然認企業工會不論是否具代表性，均當然有代表個別勞工同意夜間工作或有權否決有需要之女性勞工於夜間工作嗎？立法者以企業工會之同意，作為限制勞工及雇主上述受憲法保障基本權之手段，如何合於憲法比例原則？均顯然有疑！

3、少數服從多數應該是法治國民主基本原則，企業內少數勞工組織之企業工會，難認具代表性，若認其得代表多數勞工為同意（或否決其他勞工之意思自主），將形成多數服從少數之結果，亦應與法治國民主基本原則相抵觸。

4、尤其經查：上開勞動基準法第 30 條等歷史條文及立法資料（如附件一）發現，由工會參與工時等勞動條件之決定，係由 73 年勞動基準法立法時之第 30 條規定起，該 73 年第 30 條規定稱「（第 1 項）勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。（第 2 項）前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。每週工作總時數仍以 48 小時為度。（第 3 項）雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存 1 年。」立法理由

僅稱所以規定「雇主得經工會或勞工同意」係參照日本勞動基準法規定等語，未見其他進一步說明或詳予討論。其他第30條之1等含系爭規定則陸續均比照第30條為規定（比如系爭規定之行政院提案原無工會同意字樣，工會或勞工同意等語係立法院審查會增列），而且就為何經工會同意為合宜，再無片言提及，應是想當然耳地比附第30條規定。此等規定直至91年12月修法時始全部以勞資會議備位性取代原勞工同意（此一備位性部分之規定，係出於龐建國委員為加強工會地位之提議，勞委會代表原不贊同，請見立法院公報第91卷第47期委員會紀錄第46頁至第47頁參照），工會部分則未變動。自亦難認上開經工會同意之規定之立法資料已足自證或合理說明其為合憲。

次查日本國勞動基準法之規定係以「事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者」（詳請參照蔡大法官炯燉之意見書）為限制條件，而我國勞動基準法第30條經工會同意之規定，卻缺漏過半數勞工組成之應具代表性意旨。又日本國企業工會制度有其獨特歷史（請參見附件二：蔡大法官炯燉提供「本件聲請案補充資料一日本企業工會強制入會之 union shop 制度」），與我國國情亦未必相合。而且日本國之企業工會係以具代表過半數同一企業勞工之特質，並以此為前提，如由其代表其他勞工與雇主談判並決定勞動條件，始具民主正當性而為合憲。然我國工會法關於企業工會之規定，並不以具上開過半數代表性為必要條件，是不但自難認在我國，如由未具代表性之企業工會代表全體勞工與雇主談判並決定勞動條件，係符合民主正當性，而當然為合憲；抑且應認為因系爭規定未限定所稱工會須為「由企業內過半數勞工組成之工會」，於該範圍內為違憲。

三、企業勞工及專門職業人員等之結社自由部分

（一）憲法第14條保障人民之結社自由。

(二) 憲法第 14 條所保障之人民結社自由，不僅保障人民得自由選定結社目的以集結成社，並保障人民得參與或不參與結社團體之組成與相關事務等（本院釋字第 479 號及第 724 號解釋參照）。

(三) 企業勞工之結社自由部分：

1、工會法第 4 條第 1 項先規定，組織及加入工會含企業工會係勞工之權利；但同法第 7 條則單就企業工會部分規定，勞工有加入所屬企業之企業工會之義務。二規定間非無齟齬。

2、更且其中工會法第 7 條勞工應加入所屬企業之企業工會之規定部分，並涉及對人民受憲法第 14 條保障之結社自由之限制，其限制非可任令立法者恣意，必須符合憲法第 23 條比例原則。然經查：現行工會法第 7 條規定係 99 年修正工會法全文時新增之規定，其立法資料顯示：行政院原提草案之規定內容為「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，其餘未加入工會之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（由附件二觀之，主管機關提案應係擬參考日本之企業工會制度而為立法）但經政黨協商，竟逕被修改為現行文字（立法院第 7 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書，第政 96 頁、第政 103 頁；同會期第 15 次會議議案關係文書第 19、20 頁；立法院公報第 99 卷第 41 期院會紀錄第 47 頁等參照）。是工會法第 7 條規定之立法資料顯然欠缺其對勞工結社自由之限制，如何合於憲法第 23 條比例原則之證明，本席以為工會法第 7 條規定違憲。

3、另由上開行政院原工會法第 7 條提案文字亦可知：工會之代表性應植基於民主多數決原則，此參酌團體協約法第 6 條第 3 項規定意旨亦同。是其會員人數未逾全體得加入該企業工會之勞工總數二分之一之企業工會，不具代表權及代

表性，不可以也不適宜替代全體勞工為勞動條件之決定、同意或不同意。

（四）專門職業人員等之結社自由部分：

1、各專門職業人員也都有類似工會法第 7 條及第 9 條第 1 項之規定（略如附表一），所以此等「業必歸會」（公會）之規定，也都有相同之限制專門職業人員結社自由，必須符合憲法第 23 條比例原則之問題。就此一問題，本院釋字第 724 號解釋已於其理由書末段稱「人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。」即諭知應檢討改進在案。

2、上開「業必歸會」規定，是戒嚴時期即已存在之「陋習」，民主法治「黑洞」，法律人多所批評，本院前輩大法官乃特於本院作成釋字第 724 號解釋時，以其理由書末段文字，呼籲立法檢討改進，但解嚴已近 35 年，自本院釋字第 724 號解釋作成迄今亦已超過 7 年，情況仍未見改善，實在……。唉！

四、末查經本院解釋應諭知檢討改進，而未獲改善之事例很多（比如附表二），本院無立法執行權，對主管機關或立法機關不檢討改善之舉，本院只能徒呼奈何而已。因此，本席以為本院應透過解釋，應更積極作為，才能更及時落實人權保障之憲法職責。

附表一：專門職業技術人員之公會組織數與會員加入公會之規定

職業	公會組織數之規定	應加入何處及幾處公會
律師	1. 律師法§51 I，得成立一地方律師公會，並以成立時該法院轄區為其區域。 2. 全國律師聯合會	1. 僅得擇一地方律師公會為其所屬地方律師公會，申請同時加入該地方律師公會及全國律師聯合會，為該地方律師公會之一般會員及全國律師聯合會之個人會員。 2. 亦得申請加入其他地方律師公會為其特別會員
法醫師	無特別規定	無特別規定
民間公證人	1. 公證法§133 V，同一組織區域同級公會以一個為限。 2. 全國公證人公會聯合會	無特別規定
物理治療師	1. 物理治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 物理治療師公會全國聯合會	1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
醫事檢驗師	1. 醫事檢驗師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事檢驗師公會全國聯合會	
醫師	1. 醫師法§32 I，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫師公會全國聯合會	
藥師	1. 藥師法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。	

	2. 藥師公會全國聯合會	
護理人員	1. 護理人員法§44，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 護理人員公會全國聯合會	
聽力師	1. 聽力師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 聽力師公會全國聯合會	
驗光師	1. 驗光人員法§28，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 驗光師公會全國聯合會	
醫事放射師	1. 醫事放射師法§50，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 醫事放射師公會全國聯合會	
職能治療師	1. 職能治療師法§48，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 職能治療師公會全國聯合會	
營養師	1. 營養師法§42，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 營養師公會全國聯合會	
語言治療師	1. 語言治療師法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 語言治療師公會全國聯合會	
臨床心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 臨床心理師公會全國聯合會	
諮商心理師	1. 心理師法§49，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 諮商心理師公會全國聯合會	
助產人員	1. 助產人員法§45，同一行政區域同級公會以一個為限。	

	2. 助產人員公會全國聯合會	
呼吸治療師	1. 呼吸治療師法§29，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 呼吸治療師公會全國聯合會	
獸醫師	1. 獸醫師法§43，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國獸醫師公會聯合會	執業所在地公會
技師	技師法§26，各科技師公會或數科聯合技師公會，已成立全國性公會者，不得再設立省（市）技師公會。	無特別規定
社會工作師	1. 社會工作師法§32，在同一區域內，同級之社會工作師公會以一個為限。 2. 社會工作師公會全國聯合會	1. 原則上於一處執業，但符合例外情形者，得於他處執業 2. 僅須加入執業所在地公會
不動產估價師	1. 不動產估價師法§24 II，同一區域內，同級之不動產估價師公會，以一個為原則。但二個以上同級之公會，其名稱不得相同。 2. 不動產估價師公會全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會
建築師	1. 建築師法§30 II，同一行政區域同級公會以一個為限。 2. 全國建築師公會	1. 全國執業（金馬例外） 2. 只能加入事務所所在地公會（金馬例外）
地政士	1. 直轄市公會、縣（市）地政士公會：地政士法§30 II，在同一區域內，同級之地政士公會，以一個為原則。但二個以上之同級公會，其名稱不得相同。	1. 全國執業 2. 僅須加入執業所在地公會

	2. 地政士公會全國聯合會	
專利師	專利師法§17，專利師公會，以一個為限。	僅有全國性公會
會計師	1. 省（市）會計師公會：無規定數量限制。 2. 全國聯合會	1. 全國執業 2. 僅須加入事務所所在地公會（但不限制加入其他公會）
記帳士	1. 記帳士法§20，在同一區域內，同級之記帳士公會以一個為限。 2. 記帳士公會全國聯合會	無特別規定

製表者：吳佳珍

附表二：100 年 6 月至 108 年 7 月作成之解釋諭知檢討修法者（不含違憲並命定期修法）之後續檢討修法情形

解釋	解釋作成日	修法之諭知 (標*者為於解釋文中諭知，其餘則於理由書中諭知)	後續檢討修法情形
780	108.07.26	*道路交通管理處罰條例第 54 條第 1 款上開規定之適用，係以「警鈴已響、閃光號誌已顯示，或遮斷器開始放下」為要件，未設最低之合理安全間隔時間，應依本解釋意旨儘速檢討改進。	尚未依解釋意旨檢討修法
778	108.06.14	藥事法 102 條第 2 項，旨在實施醫藥分業政策。在未變更此項政策之前，有關機關應本於該規定之立法意旨，儘速貫徹社區藥局之可近性與方便性，以保障民眾得及時取得藥師調劑藥品服務之權益。於上開制度未臻完備前，有關機關亦應配合醫藥分業實際發展程度，衡酌該規定一醫師得例外調劑藥品之範圍是否足敷病人醫療權益維護之最高利益，適時檢討並為合理之調整。	尚未依解釋意旨檢討修法
770	107.11.30	現行企業併購法就未贊同合併之股東不願被逐出，然卻因現金逐出合併而遭剝奪股權之情形，尚未臻妥適。	尚未依解釋意旨檢討修法
767	107.07.27	相關機關仍應適時檢討藥害救濟法第 13 條第 9 款有關藥害救濟給付之不予救濟要件，且不應過度擴張藥害不予救濟之範圍，阻絕受藥害者尋求救濟之機會。	尚未依解釋意旨檢討修法
765	107.06.15	有關區段徵收範圍內必要之其他管線(如電力、電信等)工程所需工程費用等負擔，亦涉及需用土地人為地方自治團體時之財政自主權與各管線事業機關(構)之財產利益，有關機關宜全盤檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法

763	107.05.04	主管機關就其他與土地徵收之相關規定(例如土地徵收條例第9條、第49條及都市計畫法第83條等)，關於土地被徵收後之使用情形，如何定期通知或依法公告使原土地所有權人知悉，亦應依本解釋意旨一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
755	106.12.01	監獄行刑法及同法施行細則未要求監督機關設置具外部公正或專業人員參與之委員會，以審查及處理申訴事件，相關機關應併檢討修正。	已檢討修法 109.01.15 修正公布監獄行刑法第7條第2項：委員應就法律、醫學、公共衛生、心理、犯罪防治或人權領域之專家學者遴選之。其中任一性別委員不得少於三分之一。
753	106.10.06	全民健康保險醫事服務機構特約及管理辦法，關係全民健保制度之永續健全發展及保險醫事服務機構之權利義務，主管機關應依行政程序法以公開方式舉辦聽證，使利害關係人代表，得到場以言詞為意見之陳述及論辯後，斟酌全部聽證紀錄，說明採納及不採納之理由作成決定。	尚未依解釋意旨檢討修法
747	106.03.17	土地徵收條例第57條第2項1年時效期間之規定，有關機關應依本解釋意旨檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
746	106.02.24	就滯納金之加徵方式，仍應隨時視稽徵成本、逾期繳納情形、物價及國民經濟水準，每2日加徵1%，是否間隔日數過短、比率過高，致個案適用結果可能過苛，上開調整機制外，是否應於法律明文規定，滯納金得由稽徵機關依法視個案情形予以減免等，檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法

745	106.02.08	為貫徹租稅公平原則，合理分配國家稅賦負擔，相關機關應併通盤檢討現行法令有關不同所得之歸類及各類所得之計算方式是否合理、得減除之成本及直接必要費用（含項目及額度）是否過於寬泛、各職業別適用之不同費用標準是否應有最高總額限制，尤其各項租稅優惠措施是否過於浮濫，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
739	105.07.29	有關機關允宜審酌擬辦自辦市地重劃之區域是否已擬定細部計畫或是否屬於平均地權條例第 56 條第 1 項各款得辦理市地重劃之區域，或重劃範圍是否業經主管機關列入當地分區發展計畫土地，或有進行市地重劃之急迫性等因素（獎勵重劃辦法第 4 條、都市計畫法第 24 條、都市更新條例第 22 條第 1 項規定參照），適時檢討申請之同意比率，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
738	105.06.24	*電子遊戲場業申請核發電子遊戲場業營業級別證作業要點第 2 點第 1 款第 1 目規定電子遊戲場業之營業場所應符合自治條例之規定，各地方自治團體就電子遊戲場業營業場所距離限制之規定，允宜配合客觀環境及規範效果之變遷，隨時檢討而為合理之調整，以免產生實質阻絕之效果。	尚未依解釋意旨檢討修法
737	105.04.29	又因偵查中羈押係起訴前拘束人民人身自由最為嚴重之強制處分，自應予最大之程序保障。相關機關於修法時，允宜併予考量是否將強制辯護制度擴及於偵查中羈押審查程序，併此指明。	已檢討修法 106.04.21 刑事訴訟法增訂第 31 條之 1，將強制辯護制度擴及於偵查中檢察官聲請羈押、延長羈押、再執行羈押被告之法院審查及其救濟程序，原

			則上採強制辯護制度。
734	104.12.18	廢棄物清理法第 27 條第 11 款規定，經主管機關公告之污染環境行為。主管機關修正公告時，應通盤考量其可能造成言論自由或其他憲法上所保障之基本權利限制之必要性與適當性，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
731	104.07.31	為確保原土地所有權人取得充分資訊以決定是否申請抵價地，主管機關宜於徵收公告及書面通知時，一併告知預估之抵價地單位地價；又原土地所有權人對於徵收補償價額提出異議時，其申請發給抵價地之期間宜否隨之展延，主管機關應就相關規定一併檢討。	尚未依解釋意旨檢討修法
729	104.05.01	立法院行使文件調閱權，如與受調閱之機關發生諸如：所調閱之事項是否屬於國家機關獨立行使職權受憲法保障之範疇、是否基於與立法院憲法上職權之特定議案有重大關聯、是否屬於法律所禁止調閱之範圍、是否依法定組織及程序調閱、以及拒絕調閱是否有正當理由等爭議時，立法院與受調閱之機關，宜循協商途徑合理解決，或以法律明定相關要件與程序，由司法機關審理解決之。	尚未依解釋意旨檢討修法
728	104.03.20	對於祭祀公業條例施行前已存在之祭祀公業，其派下員認定制度之設計，有關機關自應與時俱進，於兼顧對女性積極保護義務及法安定性原則，視社會變遷與祭祀公業功能調整之情形，就相關規定適時檢討修正。	尚未依解釋意旨檢討修法
727	104.02.06	國軍老舊眷村改建條例未充分考慮不同意改建所涉各種情事，有關法益之權衡並未臻於妥適，相關機關應儘	已檢討修法 105.11.30 國軍老舊眷村改建條例增

		速通盤檢討改進。	訂第 22 條之 1 第 1 項：經主管機關以書面通知之日起 6 個月內，自行配合騰空點還房地者，按點還時當地地方政府舉辦公共工程拆遷補償標準，由改建基金予以補償，最高不得超過其原改建基地內原階坪型之輔助購宅款金額，並得價購或承租原規劃改建基地內 28 坪型以下之零星餘戶。
724	103.08.01	人民團體中之職業團體，其現行相關法制，基於歷史背景，雖強制會員入會，但並未普遍賦予公權力，相關法規對其又採較強之監督，主管機關宜考量當前社會變遷，於立法政策上審慎調整各種職業團體應有之功能及相應配合之監督強度，建立適當之法制規範，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
719	103.04.18	原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項、第 3 項及政府採購法第 98 條規定，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。	尚未依解釋意旨檢討修法
716	102.12.27	公職人員利益衝突迴避法第 9 條規定完全禁止公職人員之關係人與上開機關為買賣、租賃、承攬等交易行為，若因禁止其參與交易之競爭，將造成其他少數參與交易者之壟斷，反而顯不利於公共利益，於此情形，苟上開機關於交易過程中已行公開公平之程序，而有充分之防弊規制，是否仍有禁止公職人員之關係人交易之必要，	已檢討修法 107.06.13 修正公布公職人員利益衝突迴避法第 14 條第 1 項設有 6 款例外規定。 一、依政府採購法以公告程序或同法第 105 條辦理之採購。

		相關機關應儘速通盤檢討改進。	二、依法令規定經由公平競爭方式，以公告程序辦理之採購、標售、標租或招標設定用益物權。 三、基於法定身分依法令規定申請之補助；或對公職人員之關係人依法令規定以公開公平方式辦理之補助，或禁止其補助反不利於公共利益且經補助法令主管機關核定同意之補助。 四、交易標的為公職人員服務或受其監督之機關團體所提供，並以公定價格交易。 五、公營事業機構執行國家建設、公共政策或為公益用途申請承租、承購、委託經營、改良利用國有非公用不動產。 六、一定金額以下之補助及交易。
712	102.10.04	為減少干預人民收養子女之自由，相關機關對臺灣地區人民收養大陸地區人民之其他相關規定，仍應考量兩岸政治、經濟及社會因素之變遷，適時檢討修正，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
709	102.04.26	*92 年 1 月 29 日及 97 年 1 月 16 日修正公布之都市更新條例第 22 條第 1 項有關申請核定都市更新事業計畫時應具備之同意比率之規定，有關機關仍應考量實際實	已檢討修法 108.01.30 修正公布都市更新條例第 37 條，就部分地區之應具備之同意比

		施情形、一般社會觀念與推動都市更新需要等因素，隨時檢討修正之。	率等為提高。
703	101.10.05	公益與非公益團體之醫院間存有直接競爭關係，開放公益團體同時從事收益活動，再明確排除其營利所得之免稅，此一管制之操作極易影響租稅公平與競爭中立。主管機關允宜就此一併檢討，併此指明。	尚未依解釋意旨檢討修法
702	101.07.27	教師法第 14 條第 1 項第 6 款規定，所謂行為不檢有損師道之行為態樣，於實務形成相當明確之類型後，為提高其可預見性，以明文規定於法律為宜，並配合社會變遷隨時檢討調整，併此指明。	已檢討改修法 102.07.10 修正公布教師法第 14 條刪除「行為不檢有損師道」類型，增列以下類型：經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大；知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經有關機關查證屬實；體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害；行為違反相關法令，經有關機關查證屬實。
699	101.05.18	1. 道路交通管理處罰條例第 35 條第 4 項前段吊銷駕駛執照部分、第 67 條第 2 項前段暨第 68 條規定關於違反第 35 條第 4 項前段部分，雖不違憲，惟立法者宜針對不同情況，諸如駕駛人是否曾有酒駕或拒絕酒測之紀	尚未依解釋意旨檢討修法

		錄、拒絕酒測時所駕駛之車輛種類、所吊銷者是否屬其賴以維持生活之職業駕駛執照等狀況，增設分別處理之規定，使執法者斟酌個案具體情節而得為妥適之處理； 2. 另道路交通管理處罰條例有關酒後駕車之檢定測試，其檢測方式、檢測程序等事項，宜以法律或法律明確授權之規範為之，相關機關宜本此意旨通盤檢討修正有關規定。	
697	101.03.02	*貨物稅條例第2條第1項第2款規定，於委託多家廠商分工之情形，立法機關宜考量產製之分工、製程及各種委託製造關係，明定完成應稅貨物之產製階段，作為認定受託產製廠商之依據，適時檢討相關規定改進之。	尚未依解釋意旨檢討修法
691	100.10.21	*受刑人不服行政機關不予假釋之決定者，其救濟有待立法為通盤考量決定之。在相關法律修正前，由行政法院審理。	已檢討修法 109.01.15 修正公布監獄行刑法新增第134條第1項規定：「受刑人對於廢止假釋、不予許可假釋或撤銷假釋之處分不服，經依本法提起復審而不服其決定，或提起復審逾2個月不為決定或延長復審決定期間逾2個月不為決定者，應向監獄所在地或執行保護管束之地方法院行政訴訟庭提起撤銷訴訟。」

690	100.09.30	*曾與傳染病病人接觸或疑似被傳染者，於受強制隔離處置時，仍宜明確規範強制隔離應有合理之最長期限，及決定施行強制隔離處置相關之組織、程序等辦法以資依循，並建立不服者得及時請求法院救濟，及合理補償之機制，相關機關宜儘速通盤檢討傳染病防治法制。	尚未依解釋意旨檢討修法
689	100.07.29	社會秩序維護法第 89 條第 2 款規定，就新聞採訪者之跟追行為，應確保新聞採訪之自由及維護個人之私密領域及個人資料自主，是否宜由法院直接作裁罰之決定，相關機關應予檢討修法，或另定專法以為周全規定。	尚未依解釋意旨檢討修法
688	100.06.10	*加值型及非加值型營業稅法，有關包作業之開立憑證時限規定為「依其工程合約所載每期應收價款時為限」，倘嗣後買受人因陷於無資力或其他事由，此際營業稅法對營業人已繳納但無從轉嫁之營業稅，宜為適當處理，主管機關應儘速檢討改進。	已檢討修法 102.8.22 訂定發布「財政部各地區國稅局受理包作業營業人因買受人事由無法收回價款申請退還營業稅或留抵應納營業稅作業要點」

製表者：吳佳珍、郭思岑

司法院法學資料檢索系統

匯出時間：110/08/18 10:30

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 30 條

- 一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。
- 二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日。惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。
- 三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

民國 89 年 06 月 28 日 第 30 條

為落實勞工實施週休二日及推動未來全面實施週休二日，將原條文中每週工作總時數不得超過四十八小時之規定，修改為每二週工作總時數不得超過八十四小時，並增列第四項規定施行日期。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與工時彈性之安排，加強勞資會議功能，乃將原條文第二項雇主經工會或勞工半數以上同意之規定，修正為「雇之經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」。又原條文第二項規定工

時彈性不足，造成部分企業排班困難。爰予修正，使二週得有二日正常工作時數，分配於其他工作日，但每日正常工時以十小時為度，每週正常工時以四十八小時為度。

- 二 法定工時縮短後，每週平均工時為四十二小時；如事業單位每日工作八小時，則平均每週將出現零碎工時二小時，是日勞工仍須出勤一次。為使事業單位能將該等零碎工時集中運用，減少勞工出勤次數，以利休假時間整體運用，爰增列第三項。
- 三 依朝野協商結論，增列第四項。
- 四 原條文第三項移列為第五項。
- 五 原條文第四項配合修正，移列至第八十六條但書規定。
- 六 依本條第二項至第四項規定調整工作時間者，本法第三十七條規定仍適用之。

民國 104 年 06 月 03 日 第 30 條

- 一、因應國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，並落實全國週休二日之制度，爰修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。
- 二、修正原條文第四項之用詞冗言，以求法規精準。
- 三、為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。
- 四、新增第六項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。
- 五、新增第七項，避免雇主以正常工作時間修正為由，減少勞工工資。
- 六、新增第八項，明定雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間，俾打造友善勞動職場。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。
- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

立法理由：

民國 85 年 12 月 27 日 第 30-1 條

- 一 本條係新增。
- 二 規範中央主管機關指定之行業，其工作時間之變更原則。

民國 87 年 05 月 13 日 第 30-1 條

原規定對於在妊娠或哺乳期間之女性勞工無法獲得保障，有違國際勞工公約保護妊娠、哺乳期女性勞動者之精神。為補充法律規範保障之不足，故於原條文第一項第四款中增列排除妊娠或哺乳期間女性勞工適用之規定。

民國 91 年 06 月 12 日 第 30-1 條

配合勞動基準法修正條文第三條之修正，爰酌修第二項規定，使臻明確。

民國 91 年 12 月 25 日 第 30-1 條

- 一 配合第三十條勞資協商機制之修正，第一項序文經工會或勞工半數以上同意之規定，爰修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 第一項第一款配合第三十條規定修正之。
- 三 第一項第四款配合第四十九條女性夜間工作禁止規定修正之。
- 四 第二項依法制體例及朝野協商結論酌作文字修正。

民國 105 年 12 月 21 日 第 30-1 條

- 一、原第一項第二款酌作文字修正；第三款例假規定移列至修正條文第三十六條第二項第三款規範，爰予刪除，原第四款款次遞減。
- 二、第二項酌作文字修正。

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 32 條

- 一、於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不得超過三小時，女工延長工作時間一日不得超過二小時。
- 二、經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。
- 三、天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。
- 四、在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。
- 五、憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。

民國 91 年 12 月 25 日 第 32 條

- 一 企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第一項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」。
- 二 原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。至於每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時。另為促進兩性工作平等，併修

正兩性勞工延長工時之差別規定，使為一致。上開修正分列於第一項及第二項；各該延長之工作時間，並應依本法第二十四條規定給付延時工資。

- 三 原條文第二項因延長工作時間均放寬至每日連同正常工作時間一日可達十二小時，已無另行核定特殊行業之必要，爰予以刪除。
- 四 簡化無工會組織因天災、事變或突發事件延長工作時間之行政程序，第三項「核備」修正為「備查」，並酌作文字修正。

民國 107 年 01 月 31 日 第 32 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 34 條

勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 34 條

參照「工廠法」第九條訂定，為顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

民國 105 年 12 月 21 日 第 34 條

- 一、為使各種型態之輪班勞工均能受到本條規定之保障，將原條文第一項「晝夜」二字刪除。
- 二、原條文第二項規定「適當」之休息時間，屬不確定之法律概念。為明確相關規定使勞資雙方可資遵循，修正為「至少應有連續十一小時」之休息時間。
- 三、增列第三項，給予勞方遵循本條規定排班之緩衝時間。

民國 107 年 01 月 31 日 第 34 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 36 條

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。
- 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。
- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 36 條

參照「工廠法」第十五條訂定。

民國 105 年 12 月 21 日 第 36 條

- 一、法定正常工作時間自一百零五年一月一日起縮減為每週不得超過四十小時後，為落實週休二日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第一項規定，定明勞工每七日應有之二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日。
- 二、配合現行第三十條第二項、第三項及修正條文第三十條之一有關二週、八週及四週彈性工作時間所定各項調整原則，增訂第二項規定，其中第一款與第二款所定二週及八週彈性工作時間之例假仍維持每七日至少一日，僅休息日可彈性調整，惟例假及休息日之總數不減損；至第三款所定四週彈性工作時間之例假與現行第三十條之一第一項第三款規定相同，其例假與休息日亦可於例假及休息日總數不減損之前提下彈性調整。
- 三、為落實休息日應使勞工休息為原則，工作為例外，另考量休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，爰增訂第三項，定明除受到一日不得超過十二小時之限制外，於核計是否超過一個月延長工作時間上限之四十六小時之時，亦併予列計，以避免勞工過勞（例如：勞工於休息日若僅工作二小時，依修正條文第二十四條第

三項規定，應列計延長工作時數為四小時，並併入一個月延長工作時間上限之四十六小時計算）。

- 四、依現行解釋，現行第三十二條第三項規定延長勞工工作時間者，不受同條第二項所定時數之限制，爰休息日因天災、事變或突發事件等特殊情況使勞工於休息日工作之時數，參照該解釋之意旨，於第三項但書明文規範。

民國 107 年 01 月 31 日 第 36 條

照民進黨黨團再修正動議條文通過。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

法規名稱：勞動基準法

公布日期：民國 73 年 07 月 30 日

修正日期：民國 109 年 06 月 10 日

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時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。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

立法理由：

民國 73 年 07 月 30 日 第 49 條

一、因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。

二、第一款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

三、對於易於敗壞之原料或材料，第二款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

四、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第三款中定為得在夜間繼續工作。

五、第四款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因茲事體大，故定為應經中央主管機關核准。

六、第五款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

七、第六款衛生福利及公用事業不需經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

八、對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

民國 91 年 12 月 25 日 第 49 條

一 為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：

(一) 原條文第一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，應有僱體勞工之參與，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。

(二) 原條文第一項規定實施晝夜三班制為女工夜間工作要件之一，惟此項規定已不合時宜，爰予刪除。

- (三) 雇主如符合所定要件，即可使女工於夜間工作，應毋須再經由主管機關核准。
- (四) 為顧及女工於夜間工作之健康與安全，並順應國內經濟與社會之發展，爰配合修正雇主於提供必要之安全衛生設施，且無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。
- 二 為明確規範第一項第一款所稱必要之安全衛生設施，增列第二項明定其標準由中央主管機關定之，及於末句後增列「但雇主與受雇者約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定」。
- 三 女工縱使已同意夜間工作，但如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作，爰增列第三項。
- 四 原條文第三項有關情勢緊急係屬天災、事變或突發事件之情況，爰配合第三十二條第三項及第四十條第一項文字予以修正。另既屬天災、事變或突發事件，實無法符合第一項所定四件，並配合第一項修正，刪除補報規定。
- 五 有關天災、事變或突發事件而須於夜間工作之補報規定，因已修正刪除，有關工資之發給及補休之規定，又已於第二十四條、第四十條予以明定，故不再另行規定，爰刪除原條文第四項規定。
- 六 為落實憲法定母性保護之精神，原條文第二項對於妊娠或哺乳期間女工之特別保護應予維持，並移列為第五項。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

立法院議案關係文書

(中華民國四十一年九月起編號)
中華民國七十一年三月十日印發

院總第一一二一號

政府提案第二一二六號

案由：行政院函請審議「勞動基準法草案」案。

行政院函

中華民國七十一年三月六日
臺七十一內字第三四九一號

受文者：立法院

副本收受者：內政部(含附件)

主旨：函送「勞動基準法草案」，請 查照審議。

說明：

一、內政部函為我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法等有關法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況，經就各有關法規切實檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況，擬訂勞動基準法草案，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，檢陳該草案，請核轉立法院審議並於完成立法程序後，將工廠法等予以廢止。

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

立法院第一屆第六十九會期第七次會議議案關係文書

二

二、經提七十一年二月二十五日本院第一七六九次會議決議：「修正通過，送請立法院審議，並於本法完成立法程序後，將原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「鑛場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」審議廢止，現行「工廠礦工人受雇解雇辦法」則由院予以廢止。」

三、抄送勞動基準法草案暨說明各一份。

院長 孫運璿

勞動基準法草案總說明

民主法治國家莫不重視勞動條件之維護，勞工權益之保護。我國憲法第一百五十二條、第一百五十三條及第一百五十六條對於改善勞工生活，亦明定為國家之基本政策，政府施政自應以此為準繩。

我國有關勞動基準之立法，散見於工廠法、礦場法、工廠檢查法、勞工安全衛生法、職工福利金條例及基本工資暫行辦法等法規，或因適用範圍過於狹隘，或因所定勞動條件有欠周延，或因歷時已久不能適應當前狀況。經就各該法規及業已公布而尚未施行之最低工資法、勞動契約法等切實加以檢討，並參考國際勞工公約、工業先進國家勞工立法，衡酌我國當前勞工狀況擬訂勞動基準法，以之為勞動條件之基本法律，期能達到保障勞工權益，和諧勞資關係，促進經濟發展，建立現代化國家之目的。本法施行後，原有之「工廠法」、「工廠檢查法」、「礦場法」、「最低工資法」、「勞動契約法」及「廠礦工人受雇解雇辦法」均可廢止，亦符合簡化法令之政策。

本法草案共分「總則」、「勞動契約」、「工資」、「工作時間、休息、休假」、「童工、女工」、「退休」、「災害補償」、「技術生」、「工作規則」、「監督與檢查」、「罰則」、「附則」計十二章八十五條，其要點如次：

一、關於本法名稱：世界各國對於保障勞工之法律，有綜合立法者，有分別立法者。採綜合立法者，多定名為勞工法；採分別立法者，則依其內容而異其名稱。惟關於勞動條件，各國均訂有最低標準，以利執行。日本、韓國為分別立法國家，稱勞動條件之法律為「勞動基準法」。本院遵照 貴院第五十三會期第九次院會通過勞工安全衛生法時之附帶決議，將本法定名為「勞動基準法」。

二、關於本法宗旨：揭示本法之宗旨，俾勞雇雙方共體力行。（第一條）

三、關於用辭之定議：闡釋「勞工」、「雇工」、「工資」、「平均工資」、「事業單位」、「勞動契約」之含義，以杜爭議。

（第二條）

四、關於適用範圍：我國以前制定保護勞工勞動條件之法律，多以工廠、礦場之勞工為範圍。近年由於經濟快速成長，各業勞工急驟增加，其不屬廠礦範圍之勞工，均未能獲得公平之保護。爰參照較新立法之勞工安全衛生法第四條所列各業納入本法，以擴大勞工保護之範圍。（第三條）

五、關於勞動契約：基於勞雇雙方平等精神並兼顧安定社會之目的，對於定期勞動契約加以適當之限制。並明定終止勞動契約須先期預告，未依規定期間預告者，應給付預告期間之工資。未舉辦失業保險前，應依規定發給資遣費。另規定勞雇雙方不經預告終止勞動契約之條件。（第九條至第二十條）

六、關於工資：最低工資法雖於民國二十五年間公布，迄未施行，政府遷臺後亦僅以行政命令規定基本工資之計算標準。本法詳列工資之範圍，並明定中央主管機關應擬定基本工資報由行政院核定；雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付；雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權等。（第二十一條至第二十九條）

七、關於工作時間、休息、休假：目前世界各國工時標準多以每日八小時為度，本法從之。惟為因應實際需要，得將其週內一日之正常工作時間分配於其他工作日；因天災、事變或季節、換班、準備等原因，得於正常工作時間以外延長工作時間。在坑內工作之勞工，原則上不得延長其工作時間。涉及公眾生活或其他特殊事業，得調整其工作時間。星期例假及國定紀念日應予休假，連續服務滿一定期間應給予特別休假，未休假之勞工事後應補給休息並加給工資。（第二十條至第四十三條）

八、關於童工、女工：童工、女工之保護，關於安全衛生部分已列入勞工安全衛生法，一般保護則列入本法中。目前我國國民義務教育已延長為九年，國民中學畢業時為年滿十五歲，特提高童工最低工作年齡為年滿十五歲，以資配合。至於童工深夜工作之嚴格禁止，女工夜間工作之應備條件，女工分娩前後之適當照顧，均為現行工廠法及有關係法令保護童工、女工之重要措

施，仍予納入。（第四十四條至五十二條）

九、關於退休：臺灣省政府訂有勞工退休法規，因無強制效力，績效未彰。制定勞工退休法律，可以鼓勵工人敬業安位，保障其老年生活，本法以之列為專章，將勞工退休分自請退休與強制退休兩種；勞工退休後可按其工作年資給與退休金。退休金最高總數以六十一個基數為限，雇主一次發給退休金有困難時，得報經主管機關核定後分期給付。（第五十三條至第五十七條）

十、關於災害補償：明定勞工因遭遇職業災害而致傷害、疾病、殘廢或死亡時，參加勞工保險者，其因同一事故領取勞工保險之職業傷害補償費或職業病補償費時，雇主應按其平均月投保薪資加給百分之三十，逾一年未痊癒者，按平均月投保薪資加給百分之五十，但以一年為限。勞工未參加勞工保險者，其全部補償由雇主負擔。當前承攬作業在營建、造船、礦場部分有擴展趨勢，特規定事業單位應與承攬人，再次承攬人負職業災害補償之連帶責任，承攬人或中間承攬人為災害補償時，就其所補償部分得向最後承攬人求償。（第五十八條至第六十二條）

十一、關於技術生：學徒觀念陳舊，不足以發揚職業技術之精神，爰更名為「技術生」，藉以提高青年人就業之意願。茲參照工廠法「學徒」之有關規定，納入本法中，對於招收技術生之條件、招收技術生之人數、留用期間、待遇均作詳明之規定；對於工時、休息、休假、童工、女工及災害補償等亦明定準用勞工之規定，以保護技術生之權益。（第六十三條至第六十八條）

十二、關於工作規則：明定工作規則應規定之事項，並應公開揭示，俾勞雇雙方共同遵守執行。（第六十九條、第七十條）

十三、關於安全衛生與福利：勞工之安全衛生、勞工福利屬於勞動基準之事項，我國雖有勞工安全衛生法、礦場安全法及職工福利金條例之個別立法，本法仍於總則第八條中敘明，以示本法與該法之主從關係。（第八條）

十四、關於監督與檢查：參照現行工廠檢查法及已批准之國際工商業勞工檢查公約與實際需要，制訂第十章監督與檢查，明定檢

查機構及檢查人員之權責，以利執行。（第七十一條第七十三條）

十五、關於罰則：本法對於違反本法規定之事項，視其情節輕重，科以徒刑、拘役、罰金、罰鍰等處分。第十一章罰則所定自由刑刑度較日本、韓國之法例爲低。罰金及罰鍰額度亦經審酌我國社會經濟發展情況，達到罰得其當之目的。對於法人之代表人、法人或自然人之代理人，受僱人或其他從業人員，因執行業務違犯本法之規定，除依本章之規定處罰行爲人外，對該法人或自然人本人亦科以各該條所定罰金或罰鍰額度之罰鍰，以加強法人及代理權授與人之責任。（第七十四條至第八十一條）

十六、關於公營事業人員身分之認定：公營事業人員具有公務員及勞工雙重身分者，爲維持公務員管理體系之完整，並兼顧勞工法令之適用，特規定公務員具有勞工身分者有闕其任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，其餘事項則依勞工法令規定。（第八十三條）

十七、關於立法授權之規定：本法爲勞工之主要立法，所涉範圍甚廣，非訂定輔助法規，無以利執行，爰有授權條文之訂定。（第八十二條、第八十四條）

第二十八條 雇主因歇業或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權。

第二十九條 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，並報當地主管機關核備後，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點

時廢日，緩不濟急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活，爰明定主管機關得限期令其給付。

一、參照「勞動契約法」第二十九條精神而為訂定。
二、我國於民國五十一年十月二十二日經批准國際勞工組織「工資保護公約」茲將該公約第十一條規定納入本法中，明示其優先次序。

參照「工廠法」第四十條，及我國工商界習慣加以規定

一、八小時工作制度，在國際勞工組織一九一九年之第一號公約「工業工作時間公約」及一九二〇年「商業工作時間公約」均有規定。「工廠法」第八條亦予援用。

二、因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，並報准主管機關後，將其週內一日之正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日，惟對於每日所分配之工作時數及每週之工作總時數仍作適當之限制。
三、簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。 前項受僱之人，準用童工保護之規定。	第十八條規定童工不得從事危險性之工作。 我國義務教育，業經延為九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，為求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。
第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。	參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定僱主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。
第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。	為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。
第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。	參酌「工廠法」第十二條訂定。
第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限。 一、取得工會或勞工同意並實施晝夜三班制，安全衛生設	因應經濟發展需要，對於夜間工作作有條件之限制。 一、第一款所列為夜間工作所應具備之條件，旨在保護女工之安全。

施完善及備有女工宿舍或有交通工具接送者。

二、雇主之家屬者。

三、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。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、遇有國家緊急事故或為國家經濟重大利益所需要，微得有門勞雇團體之同意，並經中央主管機關核准者。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

二、第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與僱用之勞工同視。

三、第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

四、對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

五、擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

六、第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因故事體大，故定為應經中央主管機關核准。

七、第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

八、第八款衛生福利及公用事業不需經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

九、對於妊娠及哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

勞動基準法草案
行政院原草案暨行政院增加及修正部分條文草案
審查修正條文對照表

審查修正條文

行政院增加及修正部分條文草案條文說明

明

第一章 總則

第一章 (同上)

第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。

第一條 (同上)

行政院：

障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法，本法未規定者適用其他法律之規定。

揭發立法宗旨，並參照其他相關法例闡明本法未規定者適用其他法律之規定，以資周全。

雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所定之最低標準。

(修正)
第二條 本法用辭之定義如左：

第二條 本法用辭之定義如左：

一、行政院：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

闡釋本法名詞定義。
關於「勞工」、「雇主」、「事業單位」定義係參照勞工安全衛生法；「工資」係參照同法施行細則第二條；「平均工資」係參酌其他工業國家勞工立法，以按月計給之平均工資為原則，並規定按日、按時或論件等計算工資之工人，其平均工資不得少於一定計算方式所得金額，以資保障。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

單位」定義係參照勞工安全衛生法；「工資」係參照同法施行細則第二條；「平均工資」係參酌其他工業國家勞工立法，以按月計給之平均工資為原則，並規定按日、按時或論件等計算工資之工人，其平均工資不得少於一定計算方式所得金額，以資保障。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。包括工資、薪金及按計時、計日、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

二、審查會：

(修正)
第二十九條 事業單位於營業年度終了
結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧
損及提列股息、公積金外，對於全年
工作並無過失之勞工，應給與獎金或
分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第二十九條 事業單位於營業年度終了
結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧
損及提列股息、公積金外，對於全年
工作無過失之勞工，應給與獎金或分
配紅利。

第四章 (同上)

- 三、江鵬堅、費希平、劉興善、李友吉
四位委員聲明保留在院會之發言權。
- 一、行政院：
參照「工廠法」第四十條，及我國
工商界習慣加以規定。
二、審查會：
文字修正。

(修正)
第三十條 勞工每日正常工作時間不得
超過八小時，每週工作總時數不得超
過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

或勞工半數以上同意，得將其週內一
日之正常工作時數分配於其他工作日
。其分配於其他工作日之時數，每日
不得超過二小時。每週工作總時數仍
以四十八小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡
逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應
保存一年。

第三十條 勞工每日正常工作時間不得
超過八小時，每週工作總時數不得超
過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會

或勞工半數以上同意，並報當地主管
機關核備後，得將其週內一日之正常
工作時數分配於其他工作日。其分配
於其他工作日之時數，每日不得超過
二小時。每週工作總時數仍以四十八
小時為度。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡
逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應

- 一、行政院：
(一)八小時工作制度，在國際勞工組
織一九一九年之第一號公約「工
業工作時間公約」及一九二〇年
「商業工作時間公約」均有規定
。「工廠法」第八條亦予援用。
(二)因應實際需要，參照日本勞動基
準法規定雇主得經工會或勞工同
意，並報准主管機關後，將其週
內一日正常工作時間之一部或全
部分配至其他工作日，惟對於每
日所分配之工作時數及每週之工

保存一年。

作總時數仍作適當之限制。

(三)簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀錄，故定其保管年限為一年。

二、審查會：

本條第二項中「並報當地主管機關核備後」之規定，不僅增加各行政機關之負擔，亦使工廠工作有所耽誤，爰將其刪除。

三、江鵬堅、費希平、李友吉、劉興善、謝深山五位委員聲明保留在院會之發言權。

(修正)

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第三十一條 在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

坑道或隧道內工作不能中途停止者，以到達工作地點時起至離開工作地點時止為工作時間。

一、行政院：

在坑道或隧道內工作，其情形較為特殊，故另定其工作時間之計算標準。

二、審查會：

本條第二項規定，不僅有欠合理，且與本條第一項之規定，亦似有矛盾之處，爰將其刪除。

三、許委員勝發聲明保留在院會之發言權。

第三十二條 因季節之關係或因換班、

第三十二條 (同上)

一、行政院：

準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之，其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。

經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。

因天災、事變或突發事件必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。無工會組織者，應報當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長，但以監視為主之工作，或

(一)於「工廠法」第十條原定，天災、事變、季節之原因外，增列換班、準備、補充性工作，亦得延長工作時間，以資因應。現工會組織尚未能普遍成立，特增列徵得勞工同意之規定，以便處理。為顧及勞工健康，明定男工延長工作時間一日不得超過三小時，女工延長工作時間一日不得超過二小時。

(二)經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意者，得再予延長之。

(三)天災、事變情況危急，為保護生命、財產安全，特明定其延長工作時間，得不受每日三小時之限制。

(四)在坑內之工作，具有危險性，特規定除有特別情形外，其工作時間不得延長。

(五)憲法第一五三條規定「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」對於女

有前項所定之情形者，不在此限。

工延長工作時間，爰作較嚴格之限制。
二、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

第三十三條 第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公衆之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第三十三條 (同上)

行政院：

對於與公衆生活便利有關或其他有特殊原因之勞工，其作息時間得由主管機關會商目的事業機關及工會，另以命令作適當之安排，以資調節。

第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第三十四條 (同上)

行政院：

參照「工廠法」第九條訂定，為顧及部分勞工尚在求學時期，無法每週晝夜更換工作時間，第一項特設但書規定，以利執行。

第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內另行調配其休息時間。

第三十五條 (同上)

行政院：

(一)「工廠法」第十四條原定為每繼續工作五小時，至少應有三十分鐘之休息，茲為便於管理，特將其每日工作八小時平均分為兩個層次，每工作四小時休息三十分

第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。	第三十六條 (同上)	鐘。 (二)「輪班制」及有連續性或緊急性之工作另作較具體之彈性規定，以符實際需要。
第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。	第三十七條 (同上)	行政院： 參照「工廠法」第十五條訂定。
第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假： 一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年未滿者十四日。 四、十年以上者，每年加給一日，加至三十日為止。	第三十八條 (同上)	行政院： 參照「工廠法」第十七條訂定。
第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係	第三十九條 (同上)	行政院： (一)參照「工廠法」第十八條訂定。 (二)休假及季節趕工，應加倍發給工資。

有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第四十條 因天災、事變或突發事件，

雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期應於事後二十四小時內詳述理由報請當地主管機關核備。

第四十條 (同上)

行政院：

因天災、事變或突發事件，勞工放棄假期，繼續工作，雇主應加倍發給工資，以資補償。並應於事後補假休息，俾勞工有調節身心，恢復疲勞之機會。

第四十一條 公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第四十一條 (同上)

行政院：

公用事業，關係大眾生活之便利，本法特規定主管機關認為必要時，無須徵得工會或勞工同意，可逕行停止其特別休假，但應加倍發給其假期內之工資。

第四十二條 勞工因健康或其他正當理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第四十二條 (同上)

行政院：

本法所定得延長工作之時間，有非體弱力衰之勞工所能負擔者，特定本條以示限制。

第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，請假應給之假期

第四十三條 (同上)

行政院：

有關勞工請假，歷年來，均由各機

及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

第四十四條 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。
童工不得從事繁重及危險性之工作。

第五章 (同上)

第四十四條 (同上)

關以命令行之，無法律依據，致多糾紛，效特於本法中加以規定，並授權中央主管機關另定請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，以資遵循。

行政院：

(一)「工廠法」第五條以未滿十四歲之男女，不得僱用爲工人，茲配合國民義務教育之年齡，將可以僱用爲工人之年齡酌予提高，並以此作爲童工之法定年齡，以便管理。

(二)參照「工廠法」第六條、第七條及「勞工安全衛生法」第十八條規定童工不得從事危險性之工作。

行政院：

我國義務教育，業經延爲九年，兒童六歲入學，十五歲完成義務教育，爲求與教育政策一致並參照有關國際公約，本法特規定雇主不得僱用未滿十五歲

第四十五條 雇主不得僱用未滿十五歲

之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之

第四十五條 (同上)

規定。

之人從事工作，但經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，得不受此限制。

(修正)
第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人之同意書及其年齡之證明文件。

第四十六條 未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其監護人之同意書及其年齡之證明文件。

一、行政院：
參照民國二十八年十二月二十日批准之國際勞工組織「修正工業工作兒童之僱用年齡公約」第八條訂定，並明定雇主應置備其監護人同意書及證明其年齡之文件，以利查核。

二、審查會：
依民法之規定，將「監護人」修正為「法定代理人」。

第四十七條 童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第四十七條 (同上)

行政院：
為保護民族幼苗，童工工作應予限制，爰參酌國際公約，作明確之規定。

第四十八條 童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第四十八條 (同上)

行政院：
參酌「工廠法」第十二條訂定。

(修正)
第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，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

第四十九條 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但有左列情形之一，經主管機關核准者，不在此限：

一、行政院：
因應經濟發展需要，對於夜間工作有條件之限制。
(一)第一款所列為夜間工作所應具備

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。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

第一項第一款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先

一、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者。

二、雇主之家屬者。

三、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。

四、生產原料或材料易於敗壞，為免於損失必須於夜間工作者。

五、擔任管理技術之主管職務者。

六、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。

七、運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者。

八、衛生福利及公用事業不需從事體力勞動者。

前項但書於妊娠或哺乳期間之女工不適用之。

之條件，旨在保護女工之安全。

(二)第二款對雇主家屬作除外之規定因其關係密切，不能與雇用之勞工同視。

(三)第三款乃係基於勞雇雙方之共同利益，有及時處置之必要。

(四)對於易於敗壞之原料或材料，第四款明定為免於業務之重大損失，得在夜間工作。

(五)擔任管理技術之主管職務，其工作性質，較具繼續性，不宜中途停止，爰於第五款中定為得在夜間繼續工作。

(六)第六款係遇對於特別事故發生，不宜放寬夜間工作之限制，因效事體大，故定為應經中央主管機關核准。

(七)第七款對於運輸、倉儲及通信業，訂為放寬限制之規定。

(八)第八款衛生福利及公用事業不需

命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

第一項第三款情形如因情勢緊急，不及報經主管機關核准者，得逕先命於午後十時至翌晨六時之時間內從事工作，於翌日午前補報。

主管機關對於前項之補報，認與規定不合，應責令補給相當之休息並加倍發給該時間內工作之工資。

經體力勞動工作，健康上可以顧慮之問題較少，故予放寬。

(九)對於妊娠或哺乳期間之女工，仍應嚴禁深夜工作，俾其有較多之時間，可以休息或有較長時間可以照顧其新生嬰兒。

二、審查會：

本條係對夜間工作之條件限制。惟其第一款之規定亦應為其餘三至八款情況於夜間工作所須具備之條件，爰將其移列於前文之內。又其第二款「雇主之家屬者。」因其與雇主關係密切，似無受修正後第一項前文所規定條件限制之必要，爰將其刪除。原第三款改為第一款，以下款次依序遞改。同時由於第一項各款款次之變更，經將第三項中之「第一項第三款」修正為「第一項第一款」。

三、江鵬堅、費希平二位委員聲明保留在院會之發言權。

109 年度憲三字第 35 號聲請案補充資料

蔡大法官炯燉提供

2021.8.11

日本企業工會強制入會之 union shop 制度

（西谷敏，勞働法，465 頁以下節譯）

日本工會係以任意加入為基礎之勞工自發性結社，但是一旦結成之工會後，則以各式各樣之態樣，強制其他勞工加入工會組織。典型上有 closed shop 及 union shop，均是透過與雇主之協定（團體協約），以工會會員作為員工之條件。closed shop 係指雇用時從工會會員中雇用，如從工會退出或除名時，課予雇主有解雇之義務。union shop 係承認雇主於雇用時有自由，但是受僱用後未加入工會、從工會退出或被除名時，課予雇主有義務解雇該員工。closed shop 一般是以產業別等跨企業之工會為前提而採用之方式，所以日本完全未普及，日本係以 union shop 作為組織強制加入之主要型態。

日本二戰後陸續成立之工會，係以強化組織安定與強化控制為目的，要求雇主要締結 union shop 協定。一開始有反對之雇主，但是理解其有效性後，此制度急速普及化，在 2006 年締結團體協約的工會中，有 64.2% 採用此一制度（越大規模之工會其普及率越高），正職員工幾乎全部加盟，此有助於工會之安定與確立協調的勞資關係。

強制加入組織之合憲性？（西谷敏，勞働法，466 頁）

在歐美先進國家，透過 closed shop 及 union shop 等之強制加入組織，作為侵害結社自由或勤勞權利（工作權）而有違法，一般嚴格限制之。但是日本判例及通說認為憲法第28條的團結權，包含透過 union shop 強制加入之權利，原則上肯認其適法性。因 union shop 而被解雇之勞工，不該當於濫用解雇。其一背景係來自於日本獨特的集團主義之想法，以及基於此的團結權理解，更進一步，union shop 係具備員工代表特質之企業工會的存立與勞資關係之現實上判斷。

得以締結此種 union shop 係因事業場或企業有過半數勞工組成之工會。因為少數勞工組成之工會要與雇主訂定此種協定，要強制多數之勞工加入工會，是非常不合理的。日本採用此種協約制度之法律根據可從日本「勞動組合法（工會法）」第7條（關於不當勞動行為之規定）第1款但書規定，「...但工會係代表過半數受雇於特定事業單位之勞工時，其締結該勞工以該工會之會員作為雇用條件之團體協約，則不妨礙之。」由此一規定可推定日本認為在符合此規定要件（過半數勞工加入之工會）而締結之 union shop，並非不當勞動行為。（參照西谷敏，勞働法，467 頁，日本評論社，2008 年 12 月 20 日）

主要參考：西谷敏，勞働法，日本評論社，2008 年 12 月 20 日

釋字第 807 號解釋協同意見書

許志雄大法官 提出

一、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。」

（下稱系爭規定）原則禁止雇主使女性勞工於夜間工作，僅於例外情形始得為之。就雇主而言，系爭規定主要涉及營業自由之限制；就女性勞工而言，其對就業機會造成不利影響，致生工作權（職業自由）受限制，以及（性別）平等權是否受侵害之憲法問題。二者為一體之兩面，但牽涉之憲法上權利並不相同，無庸贅言。

本號解釋聚焦於平等權，認系爭規定以性別為分類標準，而形成對女性勞工不利之差別待遇，難認其採取之手段與目的之達成間有實質關聯，故違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨。對於系爭規定侵害平等權之釋示，本席敬表贊同。惟本案之聲請人分別為法院及雇主，而雇主之釋憲聲請所以受理，基本上係因其憲法保障之營業自由有受系爭規定違憲侵害之疑義。多數意見單獨針對女性勞工之平等權問題，作成系爭規定違憲之解釋，固足以回應法院之聲請，然對於雇主所主張之營業自由受侵害部分，幾乎完全漠視，形同受理而未審查、判斷，實難謂允當。

本席認為，系爭規定係以原則禁止雇主使女性勞工於夜間工作之手段，限制雇主之營業行為。該手段既經認定侵害女性勞工之平等權而違憲，則系爭規定以違憲手段限制雇主之營業行為，自構成對雇主營業自由之侵害。

二、過去各國往往以促進性別之實質平等為由，廣泛承認母性保護及一般女性保護。近年來，此一傾向已逐漸改變，原本基於特性論及性別角色分工論所為之差別待遇，備受質疑、排斥，而各種女性保護措施亦一一重新遭到檢視。關於女性夜間工作之禁止規定，國際間即普遍認有改正、廢除之必要。理論上，這是基於工作權保障之觀點，朝向形式平等保障發展之現象¹。其於一定範圍內，破除實質平等之假象與迷思，值得重視。

從近代到現代之歷史發展觀之，平等理念係由形式平等出發，往同時重視實質平等之方向演變。憲法第7條明文保障男女平等，增修條文第10條第6項復規定：「國家應維護婦女之人格尊嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之實質平等。」適為此一發展趨勢之反映。一般而論，形式平等要求法律處理之均等，屬於抽象法律層面名義上之平等。反之，實質平等重視事實關係之均等，意指經濟社會等關係中事實上之平等²。而女性夜間工作之禁止及其他女性保護措施，傳統將其定位為追求性別實質平等而採取之手段。然今日觀之，此等手段反而造成歧視女性、貶低女性尊嚴之結果，顯然與實質平等之理念背道而馳。進一步言

¹ 辻村みよ子著，憲法，日本評論社，2012年第4版第1刷，頁181；同氏著，ジェンダーと人權，日本評論社，2008年，頁220、221。

² 阿部照哉、野中俊彥共著，平等の權利，法律文化社，1984年，頁75（阿部照哉執筆）。

之，近代平等觀強調形式平等，係基於個人尊嚴平等之核心理念，要求所有個人在法律上均等對待，享有同樣之權利與自由，而不問其種族、性別、階級、信仰或其他方面之差異。在夜間工作方面，無寧應採取形式平等之作法，去除單方面禁止女性之規定，不分性別一視同仁，確保女性與男性享有同樣之工作權保障，方能真正維護女性之人格尊嚴。由此可見，形式平等與實質平等之間呈現辯證關係，其取捨應從歷史脈絡及社會條件中尋繹。

三、近代人權觀念所想定之人權主體，係能自主決定，並承擔其結果之自律性個人，亦即堅強之個人（強者）。立基於這種強者圖像之「強者人權論」，重視個人之自主決定及「自由」。惟實際生存之個人往往未能如此堅強，甚至只是弱小之個人（弱者）。著眼於此，乃有「弱者人權論」之主張。「弱者人權論」強調國家應對弱者提供各項保障，破除自律能力之現實障礙，讓弱者真正享有自由平等之權利。其重視國家對個人之「保護」，與前者明顯不同。本席認為，為維護個人尊嚴，當代人權仍應以強者圖像為理念，盡量尊重個人之自由，但亦須正視弱者之現實，國家有必要對弱者提供保護³。惟保護必須適度，若過度，可能使個人習於依賴國家，其自律能力將更加弱化，而與讓弱者真正享有自由平等之初衷有違。至若保護係出於錯誤之假設或認知，輕則浪費國家資源，重則可能使受保護者之尊嚴及人權遭到侵害，豈能不慎加防範？

³ 許志雄著，人權論—現代與近代的交會，元照，2016年，頁36-42。

女性夜間工作之禁止規定，立法原意本在保護女性。然如本號解釋理由書所示，系爭規定無論係出於社會治安、母性保護、女性健康之維護、或讓女性能善盡生養子女及照顧家庭之考量，皆經不起事實及理論之檢驗，而欠缺實質合理之基礎。所以如此，乃因傳統對女性之角色定位出現嚴重偏差，尤其普遍將女性視為弱者，有以致之。在這種女性即弱者之錯誤觀念或刻板印象下，對女性採行之保護措施，不但未能真正保護女性，反而造成對女性之歧視，使女性之權益受損。保護變成侵害，追求性別之實質平等淪為歧視女性。系爭規定之荒謬性，於此顯露無遺。

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃瑞明大法官提出

本號解釋宣告勞動基準法（下稱勞基法）第 49 條第 1 項¹規定（即系爭規定）限制女性勞工夜間工作之規定違憲，本號解釋以男女性別平等為出發點，認為禁止女性勞工夜間工作之規定，立法意旨固在保護女性，但實施結果變相成為限制其自由選擇夜間工作之後果，因此宣告系爭規定違憲。本席認為本號解釋宣告施行已久的勞基法規定違憲，具有重大意義。本席贊同，並補充協同意見如下：

一、由立法變遷看經濟與社會環境變動對限制女性勞工夜間工作之影響

本席認為由限制女性勞工夜間工作之立法變遷，有助於瞭解本號解釋之背景。

（一）工業萌芽期工廠法絕對禁止女性勞工夜間工作

系爭規定最早的原型應該是民國（下同）18 年制定的工廠法第 13 條規定：「女工不得在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。」該法施行範圍為中國大陸，當時工業化剛萌芽，工廠法第 13 條禁止女工夜間工作而無任何例外，應屬進步

¹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。」

的立法，且符合當時國際公約與各工業較發達國家之法律²。然而北伐剛完成，國家表面統一，各地軍閥割據，經濟凋敝，婦女地位尤其低落，容易淪為資本家壓榨對象，爾後在戰亂頻繁的日子，本條規定有多少執行力，實值懷疑。

（二）60 年代為臺灣紡織、電子等實施晝夜三班制之工廠有條件放寬

國民政府遷臺後，繼續適用 18 年制定之工廠法，迨 64 年 12 月 19 日修正公布工廠法第 13 條規定：「（第 1 項）女工不得在午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但工廠具備左列條件，於取得工會或工人同意，並經主管機關核准者，不在此限：一、實施晝夜三班制。二、安全衛生設施完善。三、備有女工宿舍或有交通工具接送。（第 2 項）前項但書規定，於妊娠及哺乳期間之女工不適用之。」即在一定條件下，鬆綁女工夜間工作之限制，其立法理由特別指出「為因應經濟發展需要」，但必須限於經內政部指定之特定事業（如紡織、電子等工業）實施晝夜三班輪班制。可見當時放寬女工夜間工作是因應出口創造外匯晝夜三班制工廠之需要，修法同時增加雇主應提供安全衛生設備以及備有宿舍或交通車等保護女工之規定，以為平衡。以當時台灣農村少女至工廠工作上下班之安全狀況之顧慮³，就此增加雇主應負之責任即

²國際勞工組織（International Labour Organization，ILO）於 1919 年通過第 4 號女性夜間工作公約；1934 年通過第 41 號公約，均有類似之規定。參見鄭津津著，論女性夜間工作禁止規定一評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決，月旦裁判時報第 108 期，頁 42，2021 年 6 月。

³參見賴佳欣著，工廠女兒圈－論 1970～80 年代台灣文學中的女工樣貌，國立臺灣師範大學歷史學系在職進修碩士班碩士論文，頁 283 至 286，2007 年。

為合理。

(三) 73 年制定勞基法，吸納工廠法第 13 條之規定為勞基法第 49 條，同時擴大得讓女性勞工夜間工作之產業

73 年 7 月 30 日制定公布勞基法以規定勞動條件之最低標準，於第 49 條規定限制女工夜間工作，原則上採取 64 年所修正之工廠法第 13 條之骨幹，其中有關得讓女工夜間工作之產業之範圍，除工廠法第 13 條原定實施晝夜三班制之產業外，另外增加「運輸、倉儲及通信業經中央主管機關核定者」(第 1 項第 5 款)及「衛生福利及公用事業，不需從事體力勞動者」(第 1 項第 6 款)之行業，其立法理由也明定為「因應經濟發展需要」。

(四) 85 年 12 月 27 日增訂公布勞基法第 30 條之 1 規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意，得不受第 49 條女工不得於夜間工作之限制。依本條規定而經中央主管機關指定之行業，從 86 年迄今已發函 42 次公告得免除女工夜間工作限制之行業，包括多數之服務業，其中包括公務機構⁴、大專院校⁵等，尤其是最近一次函⁶將「農、林、漁、牧業」全部皆指定為勞基法第 30 條之 1 之行業⁷。

⁴行政院勞工委員會 87 年 3 月 4 日台 87 勞動二字第 006246 號函。

⁵行政院勞工委員會 88 年 5 月 28 日台 88 勞動二字第 023941 號函。

⁶勞動部 106 年 7 月 25 日勞動條三字第 1060131585 號函。

⁷依勞基法第 30 條之 1，行政院勞工委員會(現為勞動部)自 86 年迄今先後公告已達 42 次，所公告之行業包括環境衛生及污染防治服務業、加油站業、銀行業、信託投資業、資訊服務業、綜合商品零售業、醫療保健服務業、保全業、建築及工程技術服務業、法律服務業、信用合作社業、觀光旅館業、證券業、一般廣告業、不動產仲介業、公務機構、電影片映演業、建築經理業、國際貿易業、期貨業、保險業、會計服務業、存款保險業、社會福利服務業、管理顧問業、票券金融業、餐飲業、娛樂業、國防事業、信用卡處理業、學術研究及服務業、一般旅

值得注意的是本條於 85 年 12 月 27 日增訂公布時規定，由中央主管機關指定之行業欲排除第 49 條之限制，雇主須經工會或勞工半數以上之同意，但於 91 年 12 月 25 日修正公布該條，改為雇主須經工會（或勞資會議）之同意，而取消「勞工半數以上同意」之要件，立法理由是為配合勞資協商機制之修正，亦即賦予工會（或勞資會議）進行勞資協商之權能，屬重大變更。

（五）85 年 12 月 27 日增訂公布勞基法第 84 條之 1，規定經中央主管機關核定公告之工作者，由勞雇雙方另行以書面約定，並報請當地主管機關核備，不受系爭規定禁止女性夜間工作之限制。自 86 年 7 月 11 日依本條第 1 次公告之「事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛」至 110 年 4 月 23 日第 52 次公告之「市場徵信業僱用之不動產估價師」，共有 52 次公告，涵蓋範圍包括各種服務業以及公家機關內的約聘人員等（其中有部分已公告之工作者後經公告廢止適用）。

（六）民國 91 年修改勞基法第 49 條再放寬對女工夜間工作之限制

91 年 12 月 25 日修正公布勞基法第 49 條為系爭規定，此次修法更放寬對女工夜間工作之限制，如廢止必須為實施晝夜三班制之條件，讓放寬限制之行業更廣泛。又雇主應提

館業、理髮及美容業、其他教育訓練服務業、大專院校、影片及錄影節目帶租賃業、社會教育事業、市場及展示場管理業、鐘錶眼鏡零售業、農會及漁會、石油製品燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業，以及農、林、漁、牧業。

供交通工具或安排女工宿舍之條件，限於無大眾運輸工具可資運用時，以減輕雇主之負擔。本次修法將 73 年修法時所定第 49 條放寬限制之要件「經取得工會或勞工同意」修改為必須經工會（或勞資會議）同意，而排除了勞工自行同意之機會。

（七）小結

由以上立法變遷可知，勞基法第 49 條吸納了工廠法第 13 條之後，勞基法多次修法放寬對女工夜間工作之限制，甚至另外制定第 30 條之 1 及第 84 條之 1，就特定之行業及工作者排除於限制女工夜間工作之列。依第 84 條之 1 規定由中央主管機關指定之工作者，由勞雇雙方另行約定，並報請當地主管機關核備後，即可不受系爭規定有關女工夜間工作之限制。依第 84 條之 1 經中央主管機關核定公告之工作者包羅各式行業，有部分是依同法第 30 條之 1 經中央主管機關指定行業中之部分工作者，如勞委會 87 年 1 月 20 日台 87 勞動二字第 002903 號函指定法律服務業為勞基法第 30 條之 1 之行業，而 103 年 3 月 25 日勞動條 3 字第 1030130641 號公告法律服務業僱用之律師，屬勞基法第 84 條之 1 之工作者；又航空業並非第 30 條之 1 所指定適用之行業，然而航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）是依第 84 條之 1 規定不適用第 49 條限制之工作者（87 年 7 月 3 日勞動二字第 028608 號公告），在同一個公司內之員工如此分割適用，勢必造成經營管理上之重大困難，而其保護之意義何在？尤其航空業之營業範圍必然橫跨國際，夜間工作勢所難免，為何不能納入第 30 條之 1 之行業，實亦難以理解。勞動部並未公布

其指定第 30 條之 1 之行業與核定第 84 條之 1 之工作者的「選拔」標準，似乎是依個案決定。然而，依第 30 條之 1 及第 84 條之 1 公布之名單愈來愈長，證明愈來愈多的行業或工作者實際需要女性於夜間工作，顯示勞基法第 49 條規定已經不合時宜，現在應該是考慮將例外允許女性夜間工作翻轉為原則允許的時候了。

值得一提的是，過去數次修法逐漸放寬女性夜間工作之限制，其立法目的都是為了經濟發展，但 91 年之修法放寬了女性夜間工作限制，其理由已非為了經濟發展，而是明定「為促進職場上兩性之平等」，觀念之進步已造就本號解釋之契機。

二、本號解釋之社會、經濟背景

(一) 60 年代臺灣設置加工出口區，大量農業人口尤其是女性勞動者離開農村，進入勞動力市場，工業就業人口比重由 29.9% 快速上升至 42.2%。70 年代以後國內經濟日趨繁榮，教育水準提高，女性所選擇擔任的職務與工作也愈來愈多樣化。於 70 年代女性就業者分布在工業和服務業各半（分別為 42.1% 與 41.4%），於 80 年代從事服務業的女性已達 53.5%。至 90 年代，女性就業者從事工業已降至 28.2%，服務業更提升到 66.7%⁸。顯示女性就業者的主要機會在服務業，而且比

⁸參見新世紀婦女勞動政策，92 年 2 月 21 日行政院婦女權益促進委員會第 16 次委員會議通過、同年 3 月 26 日行政院勞工委員會勞綜一字第 0920016348 號函頒。

例愈來愈高，再加上服務業之全球服務網之型態，跨時區已成為日常工作之常態，限制女性夜間工作，已隨著產業環境之變動而不合時宜。過去為了保護女性勞工之規定反而成為妨礙女性就業之絆腳石，直接、間接影響女性就業之機會，因此限制女性夜間工作之規定已完成其階段性任務而可功成身退。

（二）各界基於男女平權之觀念，學者已多方發聲認為維持系爭規定限制女性夜間工作已無必要，並指出系爭規定有違憲之疑慮。另德國於西元 1992 年廢止禁止女性夜間工作之規定。日本於西元 1994 年 4 月廢止勞動法中關於女性夜間工作禁止之保護規定。德國與日本不再以法律限制女性夜間工作後，仍維持國家應保護母性以及維護夜行婦女人身安全義務之相關規定⁹。

本號解釋可謂在社經環境之配合以及男女平權觀念之背景下，水到渠成之結果。然而參照德國、日本之經驗及作法，我國依本號解釋廢止女性夜間工作之限制後，政府仍應採取積極措施加強保護母性及維護夜行女性之安全。

三、向 60、70 年代臺灣加工出口區的女工致敬

臺灣於民國 60 年代設於加工出口區之紡織、電子等工

⁹參見辛炳隆、賴偉文、黎博文，我國女性夜間工作規範與實況之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告(報告編號 ILOSH105-R312)，頁 82、102，2017 年 6 月。

廠，大量吸收農村少女至工廠工作。在發展經濟的目標下，原禁止女工夜間工作之保護規定予以修改適用，眾多女工辛苦付出、日夜血汗輪班，犧牲奉獻青春年華，為臺灣經濟起飛貢獻良多，使得臺灣經濟得以列為亞洲四小龍，從而累積實力，為臺灣進一步之產業多元化及國際化奠定基礎。因為那一代女工們的努力與犧牲，臺灣今天新一代的女性才能夠發揮自我，在各領域出人頭地，昂首闊步走向國際。值此標誌男女平等重要意義之解釋公布之際，本席認為應該特別感謝 60、70 年代加工出口區的女工們¹⁰。

¹⁰60、70 年代加工出口區女工們的犧牲與奉獻，參見註 3 前揭論文。

釋字第 807 號解釋協同意見書

詹森林大法官提出

110 年 8 月 20 日

本號解釋宣告勞動基準法第 49 條第 1 項規定違反憲法第 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。對此結論，本席敬表贊同，惟認為尚有略為闡述之必要，爰提出本協同意見。

一、系爭規定亦涉及限制女性勞工之工作權

本號解釋僅從憲法第 7 條保障性別平等審查系爭規定，但系爭規定除涉及違反性別平等外，尚涉及女性勞工工作權之限制。

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。」

從「依系爭規定，雇主得不經工會或勞資會議同意，亦無須提供任何設施，即得使男性勞工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作（下稱夜間工作）」而言，系爭規定確實如多數意見所指涉及因男女性別而生之不平等待遇。但從「雇主於不符系爭規定但書所定要件時，不得使女性勞工於夜間工作」而言，系爭規定即限制女性勞工從事工作之時間，而人民自由選擇其工作之時間，屬憲法第 15 條工作權中執行職

業自由之保障範疇，是就系爭規定合憲與否，仍有必要以憲法第 23 條之比例原則，加以審查。

特別就系爭規定係基於「保護女性勞工人身安全」之立法目的而言，其目的雖屬正當，惟於手段之使用上，相較於禁止女性勞工夜間工作，其實尚存有其他侵害手段較小、較緩和之手段。例如：積極推動、增設女性就業者夜間工作所需之相關安全防護措施與設施，或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等¹。系爭規定卻採取原則禁止所有女性勞工於夜間工作之手段，來達成保護女性勞工人身安全之目的，無法通過比例原則中必要性原則，及狹義比例原則之檢驗，致過度侵害女工之工作權。

二、有關限制雇主基本權部分

系爭規定一方面使女性勞工基本權受到限制，另一方面亦使雇主在因應夜間人力需求上，不能僅視其業務應具備之能力及條件，自由選擇締約對象或調度內部人力，而需特別考量勞工之性別，對雇主而言，即屬限制其受憲法第 22 條保障之契約自由，及第 15 條工作權與財產權內涵保障之營業自由。惟系爭規定既已如聲請人一（法官）所主張，侵害女性勞工平等權及工作權，而屬違憲，故無論對聲請人二、三（均為雇主）所主張之雇主基本權限制，有無為進一步之審查，均不影響系爭規定違憲之結論。是本號解釋雖就此未為論述，但應尚屬無礙。

¹ 此處有關較小侵害手段之論述，多數意見於本件解釋理由書第 9 段中，亦有著墨，惟其並非以工作權為審查原則，而係置於平等審查脈絡中論述之。

釋字第 807 號解釋協同意見書

黃昭元大法官提出

一、本號解釋結果及本席立場

[1] 本號解釋審查標的是勞動基準法（下稱勞基法）第 49 條第 1 項有關限制女性勞工於夜間工作之規定。多數意見認為上述規定違反性別平等，宣告違憲並立即失效。本席支持多數意見之結論，因就理由部分有補充及不同主張，提出協同意見如下。

二、性別平等之審查部分

（一）性別分類之審查標準

[2] 由於本案涉及性別分類，就性別平等案件之審查標準，本號解釋理由書第 6 段明示：「...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。」這是本號解釋在理由部分第一個值得注意之處。

[3] 過去已有多號大法官解釋審查性別分類規定之合憲性，如釋字第 365、452、457、490、728 等號解釋，其中釋字第 490 及 728 號解釋是合憲宣告，其他三件都是違憲宣告。就審查標準而言，其中最重要的應該就是釋字第 365 號解釋，其理由書第 1 段認為：「...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。」這應該是大法官就性別平等案件說明其審查標準（雖然當時並沒有使用審查標準的用語）

的第一件解釋，後為釋字第 490 號解釋援用，並延續至今，未曾變更。

[4] 釋字第 365 號解釋提出上述審查標準，確有其歷史性的貢獻。但如今觀之，也可發現其侷限。其所謂「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」，表面上來看似從嚴審查，但並未清楚說明究竟是嚴格或中度審查？亦未說明其決定審查標準的考慮因素為何？在目的審查上，其所例示之特殊例外之情形，則包括「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」，尤其是將上述男女社會角色之不同，理所當然地當成特殊例外之情形，進而認目的合憲，這其實是相當寬鬆的審查。釋字第 365 號解釋所稱之「男女生理上差異」，或許還可說是男女間之真實差異（例如懷孕、生產等生理差異），而得以承認此類目的合憲（這在學說上仍有爭議）。但所謂「因此差異所生之社會生活功能角色上之不同」（可稱為社會角色之差異），則往往是古老傳統影響下之社會建構結果，且常為傳統上性別刻板印象及偏見之溫床，這正是性別平等案件的審查重點（沒有之一，就是這個），而不應該是用來審查其目的是否合憲之依據。再者，釋字第 365 號解釋似僅提及目的應如何審查，然對於手段之審查，如差別待遇之方式（例如能否採取固定配額的差別待遇？是外加或內含配額？）、程度（例如配額比例之高低、加權之比重）等，則完全未置一詞。

[5] 與釋字第 365 號解釋相比，本號解釋認性別分類係以「難以改變之個人特徵」及「歷史性或系統性之刻板印象」等可疑分類，¹為差別待遇之標準，因而明示採取中度審查標準，

¹ 嚴格來說，此處所稱之「可疑分類」，應該改成「準嫌疑分類」比較精確。因為可疑分類在概念上包括嫌疑分類及準嫌疑分類，兩者固然都是從嚴審查（heightened scrutiny），但前者是嚴格審查，後者則是中度審查，其審查標準仍有不同。本院釋字第 768 號解釋理由書第 14 段、第 802 號解釋理由書第 9、10 段，均曾使用過「可疑分類」之用語，此兩號解釋所指之可疑分類係包括上述嫌疑分類及準嫌疑分類，而非僅指準嫌疑分類，可供參考。

這是本號解釋釐清或實質修正釋字第 365 號解釋之處。至於本號解釋所提出之上述兩個因素（個人特徵及刻板印象），顯係參考並延續釋字第 748 號解釋就性傾向分類²亦採較為嚴格（即中度³）審查標準之部分考量因素。⁴

[6] 就平等審查之理論基礎及方法而言，釋字第 365 號解釋將審查重點放在不同性別之間是否有差異（包括生理差異和社會角色之差異），而非從不同性別所面臨的歷史性、結構性壓迫等困境出發。可見釋字第 365 號解釋採取的是很典型的差異論之思考及論述方式，且落入並重複「等者等之，不等者不等之」空洞公式的窠臼。與之相比，本號解釋在決定審查標準時所考慮的兩個因素：其中所謂「難以改變之個人特徵」固仍屬差異論之思考，然「歷史性或系統性之刻板印象」就有反宰制論⁵的傾向。這也是本號解釋在方法論上有別於釋

² 釋字第 748 號解釋所審查之分類為性傾向分類，而非性別分類。雖然學說上有主張性傾向分類可看成是廣義的性別分類，但本席則認為性別和性傾向這兩種分類應予區別，一來我國現行立法已多區別性別與性傾向（如文化基本法第 4 條、性別平等教育法第 2 條、性別工作平等法第 6-1、7 至 11、31 條、就業服務法第 5 條第 1 項、長期照顧服務法第 1 條第 2 項）；再者，由於美國法院實務就性別歧視係採中度審查標準，然就性傾向歧視則仍採合理審查標準（相當於我國之寬鬆審查標準），因此主張性傾向歧視亦為性別歧視，即可提高審查標準至中度，在美國法院實務上有其實益。但我國釋憲實務對性別和性傾向分類均採中度審查標準，故在我國法上即使區別兩者，在實務上也不致產生太明顯的不同結果，無妨繼續維持此區別。

³ 本院在釋字第 799、801、803、806 等號解釋已將先前所使用之「較為嚴格」審查標準，改稱為「中度」標準，本號解釋沿襲此一新用語。

⁴ 參釋字第 748 號解釋理由書第 15 段：「...性傾向屬難以改變之個人特徵（immutable characteristics），...並非疾病。在我國，同性性傾向者過去因未能見容於社會傳統及習俗，致長期受禁錮於暗櫃內，受有各種事實上或法律上之排斥或歧視；又同性性傾向者因人口結構因素，為社會上孤立隔絕之少數，並因受刻板印象之影響，久為政治上之弱勢，難期經由一般民主程序扭轉其法律上劣勢地位。是以性傾向作為分類標準所為之差別待遇，應適用較為嚴格之審查標準，以判斷其合憲性...」。另釋字第 794 號解釋理由書第 18 段就平等權案件審查標準之決定因素，亦有類似之說明。惟本號解釋認性別分類為可疑分類（即準嫌疑分類）之考量因素，並未包括上述「孤立隔絕少數、政治上弱勢」這兩者。

⁵ 關於平等審查所涉及的反差異論及反宰制論兩種思考及論述方式之分析比較及其應用，參，例如，Catharine A. MacKinnon, *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Cambridge, MA: Harvard Univ. Press (1988); 陳昭如，女性主義

字第 365 號解釋之處。

（二）本案之目的審查

[7] 在目的審查部分，本號解釋理由書第 8 段認為：「...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。」肯定勞基法第 49 條第 1 項規定之立法目的合憲。

[8] 本席認為：保護女性勞工之人身安全及身體健康固然是重要公共利益，但如上述保護目的係基於對男女能力或角色之過時（outmoded）、古老（archaic）、過廣（overbroad）的一般化（generalization）或刻板印象（stereotype），縱使其立意良善，也仍然是違憲之目的。⁶換言之，不管是出於敵意或基於無限好意，只要是屬於或兼有上述性別刻板印象，都是憲法所禁止的歧視目的。⁷具敵意的不利差別待遇是歧視，出於浪漫父權主義（romantic paternalism）之善良（benign）立意，亦屬歧視性目的。名為保護，實則基於或夾雜性別刻板

法學的理论與實踐：一個初步的介紹，近代中國婦女史研究，6 期，頁 213-236（1998）；陳昭如，就是女性主義—Catharine A. MacKinnon, *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*（1987）導讀，台灣法學雜誌，233 期，頁 101-115（2013）；陳昭如，Catharine A. MacKinnon: 宰制論女性主義法學的開創者，婦研縱橫，98 期，頁 51-62（2013）；黃昭元，純男性軍校與性別歧視：評 *United States v. Virginia* 一案判決，歐美研究，33 卷 3 期，頁 461-539（2003），另收於：焦興鎧（主編），美國最高法院重要判決之研究：一九九六～一九九九，台北：中研院歐美所，頁 225-303（2005）。

⁶ See *Califano v. Goldfarb*, 430 U.S. 199, 211 (1976) (plurality opinion) (“Such classifications, however, have frequently been revealed on analysis to rest only upon “old notions” and “archaic and overbroad” generalizations, and so have been found to offend the prohibitions against denial of equal protection of the law”); *J. E. B. v. Alabama ex rel. T. B.*, 511 U.S. 127, 130-31 (1994) (“Today we reaffirm what, by now, should be axiomatic: Intentional discrimination on the basis of gender by state actors violates the Equal Protection Clause, particularly where, as here, the discrimination serves to ratify and perpetuate invidious, archaic, and overbroad stereotypes about the relative abilities of men and women”).

⁷ See *Mississippi University for Women v. Hogan*, 458 U.S. 718, 725 (1982) (“[I]f the statutory objective is to exclude or ‘protect’ members of one gender because they are presumed to suffer from an inherent handicap or to be innately inferior, the objective itself is illegitimate”).

印象或隱藏偏見者，即使其目的在表面上看來冠冕堂皇，仍是違憲。何況，像這類自以為立意良善之立法所採之分類及差別待遇，其實效果也多半是將女性置於牢籠之內，而非臺座之上，⁸自足以構成歧視。

[9] 就勞基法第 49 條第 1 項之立法目的而言，本號解釋理由書第 8 段引用立法院公報之紀錄，認：「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）。…」上述考量中之「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」，其實正是不折不扣的性別刻板印象。至於「社會治安」雖非典型之性別刻板印象，但由於夜間工作之男性勞工亦會面臨類似問題，縱認此項目的合憲，然在手段上亦不應採取性別分類，而應採取性別中立（即不分性別）之手段，例如對所有勞工均提供系爭規定但書所要求之安全衛生設施及交通工具或宿舍等，因此在手段部分也是違憲，如本號解釋理由書第 9、10 段之結論。

[10] 就此，本號解釋理由書第 10 段於審查手段之合憲性時，亦認：「...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。」從而認定系爭規定所採性別分類手段違憲。本席認為，上述理由其實亦可用於審查目的是否違憲。系爭勞基法第 49 條第 1 項之所以違

⁸ See *Frontiero v. Richardson*, 411 U.S. 677, 684 (1973) ('Traditionally, such discrimination was rationalized by an attitude of "romantic paternalism" which, in practical effect, put women not on a pedestal, but in a cage').

憲，應不只是因為手段違憲，而是其目的就已違憲。

三、其他爭點

[11] 除了上述平等爭點外，本案其實另涉及其他憲法上權利。按本案聲請人除法官外，另有家福股份有限公司及中華航空股份有限公司兩位聲請人。這兩位雇主在其聲請書中，除亦主張系爭規定違反性別平等外，並另主張系爭規定侵害其營業自由、契約自由及財產權等。由於雇主並非性別歧視之受害人，自無從主張其平等權受到侵害。然系爭規定確會干預到雇主之營業自由，而仍有予以審查之必要。至於契約自由和財產權部分則可為營業自由的保障範圍涵蓋，毋須另外審查。

[12] 依本院向來實踐，如果解釋文是合憲宣告，在原則上多會於理由書一一回應聲請人所提出之主要理由，除非是顯無理由之主張。至於違憲宣告，則不會一一回應聲請人所主張的所有憲法權利或違憲理由。就此，多數意見或許是認為：既然已經以性別平等為依據，宣告系爭規定違憲，則毋須再進一步審查系爭規定是否侵害雇主之營業自由。畢竟不管營業自由的審查結果如何，系爭規定都還是違憲，於本號解釋之結論，並無影響。不過，就審查的完整性而言，本號解釋的審查範圍仍不免是有所缺憾。

四、結論

[13] 本案是釋字第 728 號解釋之後，涉及性別平等的一號重要解釋，尤其是針對性別平等案件之審查標準正面表示立場，⁹並實質修正了釋字第 365 號解釋所採之審查標準，亦即將釋字第 365 號解釋所稱因男女生理差異所生之「社會生活功能角色上之不同」予以排除，不再認其屬合憲目的，而可

⁹ 釋字第 728 號解釋既未說明其對性別平等案件之審查標準，在結論上也實質棄守對系統性差別影響（disparate impact）之性別歧視的審查。釋字第 791 號解釋理由書第 42、43 段雖有提及性別失衡的現象，但並未正面處理性別平等的問題，因此也沒有先就性別平等之審查標準表示立場。

據以為性別分類。除了本件爭議之解決外，本號解釋在方法及理論面的主要價值，應該就是有關性別平等審查標準的部分。

司法院釋字第 807 號解釋部分協同部分不同意見書

蔡炯燉大法官提出

黃虹霞大法官加入

(定期失效部分除外)

蔡明誠大法官加入

本號解釋認為，勞動基準法（下稱勞基法）第 49 條第 1 項（下稱系爭規定）本文，限制女性勞工於夜間工作，違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨；本號解釋理由書並認為，系爭規定但書前段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，難謂存有實質關聯，亦違反憲法保障性別平等之意旨¹。本號解釋之前開論述，本席敬表贊同。惟本席認為，系爭規定但書前段所引進之工會同意制度，應係參考日本勞動基準法而來（下稱日本勞基法），對於日本勞基法有關工會同意之制度，特別是工會組成之勞工比例部分，以及我國勞基法導入工會就相關工時事項之同意，其所可能產生之違憲爭議，甚而本號解釋宣告系爭規定立即失效所生之疑慮等，尚有進一步闡述之必要。因而提出部分協同部分不同意見書，就以上事項略作補充。

壹、本件聲請解釋案的原因案件事實、訴訟爭點及釋憲主張概要

本件釋憲案聲請人臺北高等行政法院第五庭法官（下稱聲請人一）聲請意旨略以：家福股份有限公司（下稱家福公司）從事綜合商品零售業，其桃園內壢分公司，經桃園市政

¹ 見本號解釋理由書，段碼 11 及 12。

府勞動檢查處於民國 108 年 8 月間實施勞動檢查，發現其未經工會同意，使所僱女性勞工於同年 6 月間於午後 10 時至翌晨 6 時工作（下稱夜間工作），違反系爭規定，因而裁處其新臺幣（下同）55 萬元罰鍰；家福公司不服，提起訴願，經勞動部駁回，於是向臺北高等行政法院提起行政訴訟（109 年度訴字第 420 號）。聲請人一受理後認應適用的系爭規定但書前段規定，將本應由契約當事人間決定的契約內部事項，交由契約外的他人（即工會或勞資會議）決定，全然無視女性勞工本人的意見，形成「他決取代自決」的現象，未考量及保障女性勞工的實際意願、身體及家庭狀況，無法達成保護女性勞工之目的，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。

另聲請人家福公司（下稱聲請人二）多家分公司，經相關縣市政府於 104 年 9 月至 108 年 12 月間實施勞動檢查，發現其未經工會同意，使所僱多位女性勞工於 104 年 10 月至 108 年 11 月間從事夜間工作，均違反系爭規定，因而分別裁處其 2 萬元至 80 萬元罰鍰。又聲請人中華航空股份有限公司（下稱聲請人三），經桃園市政府勞動局於 104 年 4 月及 105 年 5 月間實施勞動檢查，發現其未經工會同意，使所僱女性勞工於 104 年 4 月及 105 年 5 月間從事夜間工作，違反系爭規定，因而裁處其 5 萬元及 30 萬元罰鍰。聲請人二及三不服，分別提起訴願，均經勞動部駁回，於是分別向法院提起行政訴訟，經分別判決駁回上訴確定（聲請人二部分，見本號解釋附表所示確定終局判決一至十二；聲請人三部分，見上開附表所示確定終局判決十三及十四）。聲請人二及三主張上開確定終局判決所適用之系爭規定，不法侵害其營

業自由及契約自由，向本院聲請解釋憲法。

貳、由本號解釋所關聯之確定終局判決六談起

本號解釋所關聯之確定終局判決六，為臺北高等行政法院 107 年度簡上字第 103 號判決，下級審為臺灣桃園地方法院 106 年度簡字第 9 號行政訴訟判決。後者以：目前實務上對於如本案事實即「總公司雖有成立工會，但分公司並無成立工會，則分公司經其勞資會議同意而使女姓勞工於夜間工作，是否符合勞基法第 49 條第 1 項規定」之關鍵爭點，並非僅有單一解釋，且迄今尚未形成通說……本件在統一法律見解之前，應有期待不可能原則之適用，而得為超法規之阻卻責任事由²等情，判決聲請人二勝訴。惟上開判決傍論，就工會代表性，提出質疑，雖未就此有所深論，然於論理間，已注意到工會代表性所涉之民主正當性問題：

……勞基法第 49 條第 1 項規範，行使女性夜間工作制度須有工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意。其修法理由係因女性夜間工作制度之實施事關勞工權益重大，是勞方應藉由行使勞動團體之力量與資方協調，為勞方爭取最佳之權益，其出發點立意良善。……本件原處分裁處之時，即 105 年 4 月間，全台員工人數為 1 萬 1,557 人。然現行家福總公司工會僅有 40 名會員，……是原告主張伊遭被告為本件原處分裁處時，參與原告（總公司）工會之員工人數比例僅為 0.3%，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，並非全屬無稽³。……

² 判決書理由第 6 段參照。

³ 判決書理由第 5 段第 9 小段參照。

該案經上訴審即臺北高等行政法院予以廢棄，改判聲請人二敗訴。該判決對於工會民主正當性之著墨如下：

……工會具有穩定集體勞資關係，安定社會結構之公益性質，而不只是勞工代表之集合而已，而勞資之談判正義也不建立於「多數決」之民主正當性上，切莫以分支機構勞工參與企業工會人數之多寡或比例，曲解分支機構勞資會議多數決之「民主正當性」高於企業工會之同意；也不應誤認勞工透過各分支機構勞資會議之多數決，是以「分區團結」之方式表達自身之勞動需求，可因地制宜制定更符合特定場所之勞動條件⁴。……

確定終局判決六及其下級審判決，對於上述工會組成之勞工比例之見解，顯然有別，而此一爭點，也是聲請人二所爭議之工會代表性問題，爰以此為中心論述如后。

參、日本勞基法有關工會同意制之借鏡

我國勞基法於 73 年間制定時，第 30 條第 1 項及第 2 項規定：「(第 1 項) 勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。(第 2 項) 前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。……」於立法理由稱：「因應實際需要，參照日本勞動基準法規定雇主得經工會或勞工同意，將其週內一日正常工作時間之一部或全部分配至其他工作日。……」⁵，顯見我國初始導入以工會得「為勞工

⁴ 判決書理由第 4 段第 4 小段參照。

⁵ 其餘第 30 條之 1 第 1 項 (85 年)、第 32 條第 1 項 (73 年)、第 34 條第 3 項 (107 年)、第 36 條第 5 項 (107 年)、第 49 條第 1 項 (73 年) 等先後酌採工會同意制。

就正常工作時間之分配，表示同意」之制度，應係參考日本法而來，則有關工會同意制問題，日本法制自有參考價值，不能忽視。不過應注意者，乃日本工會同意制，係以「過半數勞工所組成之工會」為前提，我國則自始未限制組成工會之勞工比例。

日本於 1947 年制定勞動基準法時，於第 36 條第 1 項規定關於延長工時等之同意，事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者，由該工會代表與雇主締結書面協定，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表之。該協定依日本厚生勞動省令之規定，於向主管行政機關報備後，不受第 32 條、第 40 條之工作時間及前條（第 35 條）有關假日工作規定之限制，雇主得依據該協定之約定，延長工作時間或使勞工於假日工作。此一過半數勞工組成工會同意之方式，其後在變形勞動時間制（日本勞基法第 32-2 條、第 32-4 條、第 32-5 條）、彈性工時制（同法第 32-3 條）、休息時間一齊給與之例外（同法第 34 條第 2 項）、專門業務型裁量勞動制（同法第 38-3 條）等⁶也均採用之。此一同意所簽定之書面協定，一般稱為「勞資協定」（日文：労使協定）。勞資協定與團體協約在勞動法有所區別，二者均是勞工集團代表與雇主間交涉而締結之文書，且二者均涉及勞動條件等，與一般民法上契約不同，均被法律賦與特殊效力，為其所共通。但二者有以下不同⁷：

⁶ 詳細規定內容參見附件（一）。

⁷ 桑村裕美子，労働協約と労使協定，日本労働研究雑誌第 657 號（2015 年 4 月），頁 26-27 參照。

一、二者宗旨不同

團體協約係由工會代表會員來消除勞工與雇主間交涉能力之差別，以獲得較好之勞動條件。工會有透過團體協約設定勞動條件之自由（協約自治），受日本憲法第 28 條⁸所保障，並透過日本工會法第 16 條賦與規範效力。

由於日本勞基法上所設定之最低勞動條件，如一律全部適用，企業經營會產生窒礙之處，因而法政策上，例外准許以勞資協定來對事業單位全部員工，就最低勞動條件限制予以放寬。例如：勞動時間一日 8 小時，一週 40 小時（日本勞基法第 32 條規定），如於任何情形均不能超過法定勞動時間，即無法應付業務上需求，亦違反勞工之意向。因此於尊重勞資雙方判斷之宗旨下，容許雇主與勞工代表合意（勞資協定）來延長勞動時間（同法第 36 條第 1 項）⁹。

日本勞資協定事項在 1947 年日本勞基法制定當時，僅限於雇主欲使勞工延長工時及假日工作之情形。但在 1980 年代以後，因產業結構變化及就業型態多樣化，為能因應各式各樣需求，針對勞動時間部分，擴大其適用型態（變形勞動時間制、彈性工時制、專門業務型裁量勞動制等）。

二、制度設計不同

（一）締結主體

依日本工會法第 2 條規定，團體協約締結主體，不論是多數工會（過半數勞工組織之工會）或少數工會，均有締結

⁸ 日本憲法第 28 條規定：「勞工之團結權、團體交涉權及其他團體行動之權應受保障。」

⁹ 日本勞工行政機關有提供如附件（二）相關例稿，供業者參考使用。

權限¹⁰。

勞資協定於該事業單位有過半數勞工組織之工會存在時，由該工會為締結主體，如無此種工會存在時，則由代表過半數勞工之人（過半數代表者）締結，以「過半數」代表作為其要件。因此，就算少數工會係該事業單位唯一工會，亦不得單獨締結勞資協定。

制定日本勞基法時，要求工會必須是過半數勞工所組成，其目的應是基於反映事業單位中勞工的團體意思，為其立法宗旨¹¹。勞基法上特定事項，雇主之意思以及政策決定，應顧慮並反映事業單位過半數勞工之聲音，謀求事業單位經營民主化，制度上為當然之理¹²。

勞資協定於未有工會組織之事業單位，選出一位過半數

¹⁰ 日本工會法，對於複數並存工會中之少數工會，也保障其團體交涉權，係基於憲法第 28 條規定。如與美國及加拿大等採取排他交涉代表制比較時，此為日本團體交涉法制之基本特色。對於少數工會，不論是否有並存工會之狀況，均保障其獨立之團體交涉權（菅野和夫，勞働法（第 7 版），弘文堂，2005 年，頁 25 參照）。企業實際上存在複數工會時，雇主於團體交涉時，應平等對應處理之，此處要求之平等處理，為實質平等。實務上認為與壓倒性多數勞工組成之工會先交涉，取得合意之情形下，縱使對於少數工會以強硬態度表示於該合意內容作為讓步之限度，也不應立即非難之（日產自動車事件最高裁昭和 60 年 4 月 23 日第三小法庭判決民集 39 卷 3 号，頁 730）。

¹¹ 行政院勞工委員會譯印，日本勞動基準法淺釋，78 年 10 月，頁 145 參照；西谷敏、野田進、和田肇、奧田香子編著，新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法（第 2 版），日本評論社，2020 年 6 月，頁 572-573 參照。

¹² 浜田富士郎，改正労働基準法と過半数代表制—その基本構造と運用課題，季刊労働法 152 号（1989 年 7 月），頁 7、頁 10 參照；手塚和彰，三六協定の締結・運用をめぐる法律問題，季刊労働法 103 号（1977 年 5 月），頁 133-134 參照；外尾健一，労働者代表制度，季刊労働法 222 号（2008 年秋季），頁 121。當初厚生省之草案本係以所有工會，均有本制度下之代表資格，但是勞基法卻要求必須是過半數工會，如推測其理由，應是事業單位在無工會存在時，要求必須是事業單位過半數所支持之人始有代表資格，為了平衡二者，而要求工會必須是事業單位過半數勞工所組成者，始有締結勞資協定之資格（浜田富士郎，前掲文，頁 10 參照）。

勞工代表時，即得由該代表締結，特別是在日本工會組織率年年低下之狀況¹³，未有工會組織之事業單位變多，在此種事業單位，過半數勞工代表也得以簽訂勞資協定，因此其日漸受矚目，近年多所活用¹⁴。

（二） 生效要件不同

團體協約之效力要件，應以書面為之，並經雙方當事人簽名用印（日本工會法第 14 條規定）。勞資協定除書面外，並應記載法令所定事項（日本勞基法第 32-3 條、第 32-4 條），且部分勞資協定係以向主管機關報備為生效要件（同法第 36 條第 1 項）。

（三） 生效主體不同

團體協約原則上僅適用於締結該團體協約之工會會員，而勞資協定則適用於事業單位所有勞工。

（四） 效力不同

團體協約對勞動契約有規範效力。

勞資協定係雇主採取該協定之措施時，得免於受違反勞基法之刑事責任，僅解除國家之強制管制，對於個別勞動契約權利義務關係不生直接影響。

以上日本有關團體協約與勞資協定之比較，對於繼受或參酌日本立法例而制定相關法律之我國，對我國法制之解

¹³ 依據日本厚生勞動省「令和 2 年労働組合基礎調査の概況」，日本工會推定組織率在 1949 年 55.8% 為其最高點，至 2020 年時已低到 17.1%（參照厚生勞動省網頁 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/20/dl/gaikyou.pdf> 最後閱覽日：110/8/20）。

¹⁴ 桑村裕美子，前掲文，頁 27 參照。

讀，自得引為借鏡。

肆、我國勞基法導入工會就相關工時事項之同意，取代個別勞工同意權之商榷

一、勞工團結權、協商權及爭議權，應合併觀察

憲法第 14 條規定人民有結社之自由。同法第 153 條第 1 項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種職業之勞工，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會；工會為保障勞工權益，得聯合會員，就勞動條件及會員福利事項，如工資、工作時間、安全衛生等事項與雇主協商，並締結團體協約；協議不成發生之勞資爭議事件，得為勞資爭議申請調解，經調解程序無效後，即得依法定程序宣告罷工，以謀求解決。上開勞工之團結權、協商權及爭議權，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在，有本院釋字第 373 號解釋可參。此三權在概念上雖有分別，但在發揮實現其集體勞工之生存權及工作權之功能上，則絕不可分割而任缺其一，亦即此三權同為保障勞工生存，維護勞工權益之有力憑藉。不透過團結權即無以行使團體協商權；無團體協商權，爭議權即無著力之點¹⁵。

¹⁵ 見本院釋字第 373 號解釋劉鐵錚大法官、戴東雄大法官之不同意見書；黃越欽著，黃鼎佑增修，勞動法新論，翰蘆，2015（5 版），頁 107-108；陳繼盛，勞工法論文集，陳林文教法學基金會，83 年，頁 23-24 參照。國內廣為流傳之勞動三權說，國內學者有認是對日本憲法第 28 條規定之誤會，其認日本憲法第 28 條中之團體交涉權不過為團體行動權之例示，嚴格言之，只有團結權與團體行動權（包括團體交涉權在內）之勞動「兩」權而已（黃程貫，勞動法，國立空中大學，1997（修訂再版），頁 149-150）。

二、工會之運作應符合憲法上民主正當性原則

工會係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，由多數勞工依法自主結社之團體。基於憲法結社自由之保障，工會就其存續、內部之組織與運作以及對外活動等，自不受國家恣意之干預。工會由會員透過選舉產生之工會代表，協助會員形成有利勞動條件之共同意見，參與工會與其會員所屬雇主，就勞動條件之維持或變更所為之團體協商，並以集體爭議為後盾，最終達成與其會員所屬雇主締結團體協約之目的。工會既能影響企業雇主與其受僱人間有關勞動條件之維持或變更，其運作自應符合憲法上民主正當性原則¹⁶，以謀求會員整體利益為依歸。

工會之首要任務為「團體協約之締結、修改或廢止」(工會法第5條第1款)，而依團體協約法第6條第3項規定，有協商資格之勞方，指下列工會：「一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。……」又勞資爭議處理法第54條第1項規定：「工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。」準此，整體而言，有與雇主締結團體協約資格之工會，其會員自應受僱於協商雇主之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之工會，始足當之¹⁷。

¹⁶ 本院釋字第793號解釋意旨參照。

¹⁷ 理論上，雇主願與會員未逾其所僱用勞工人數二分之一之企業工會，締結團體協約，固非不可能，但應屬相當例外之情形。

99 年 6 月 23 日修正公布、100 年 5 月 1 日施行之工會法（下稱 100 年工會法）第 6 條規定，就工會組織類型，有所調整改變，增加「企業工會」類型，規定其為「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」¹⁸而同法第 7 條規定，依前開規定組織之企業工會，其勞工應加入工會。如企業工會所屬企業之受僱人，均自願加入工會，則企業工會代表其會員與企業雇主進行前述團體協商，乃至進行爭議行為，自不失其民主正當性¹⁹。

¹⁸ 修法前工會法第 6 條原規定：「（第 1 項）同一區域或同一廠場，年滿 20 歲之同一產業工人，或同區域同一職業之工人，人數在 30 人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。（第 2 項）同一產業內由各部分不同職業之工人所組織者為產業工會。聯合同一職業工人所組織者為職業工會。產業工會、職業工會之種類，由中央主管機關定之。」即將原規定之同一廠場所組織之產業工會，正名為企業工會，並擴大其範圍至依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

¹⁹ 按我國有關勞工組織及加入工會之立法模式，於 100 年工會法前，係採「形式」強制組織及入會制，於當時之工會法第 6 條第 1 項規定符合一定條件之勞工，應依法組織產業工會或職業工會。同法第 12 條規定：「凡在工會組織區域內，年滿 16 歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利與義務。……」100 年工會法參照「經濟社會文化權利國際公約」、「公民與政治權利國際公約」及國際勞工組織（ILO）第 87 號公約等精神，於第 4 條規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」（本條立法理由參照）。即由強制入會制，改為自由入會制，此一修正也符合本院有關憲法第 14 條保障人民結社自由之解釋（本院釋字第 373 號、第 479 號、第 490 號、第 573 號、第 644 號及第 724 號解釋參照）。

工會法第 4 條雖就勞工組織及加入工會之立法模式，改採自由入會制，但 100 年工會法立法時，有關勞工加入企業工會之立法模式，行政院原於草案第 7 條規定：「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，其餘未加入工會之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（立法院第 7 屆第 3 會期第 10 次會議議案關係文書，第 96 頁、第 103 頁參照）於立法院二讀程序經委員會審查通過之內容為：「依前條第 1 項以同一廠場或同一事業單位組織之企業工會，其加入工會之會員人數已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，『為促進企業工會團結』，其餘未加入工會之勞工，經個人同意『應』參加該工會為會員。」

伍、系爭規定所指工會，應指具有代表多數勞工之工會

系爭規定但書前段規定：「但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」，於 91 年 12 月 25 日修法前原規定（即同法於 73 年間制定公布者）：「但經取得工會或勞工同意」，均屬女性勞工得夜間工作之條件之一。兩相比較，女性勞工對於是否同意於夜間工作，後者有自主權，前者則否。系爭規定但書之修正理由：「……是否同意於夜間工作，事涉制度之實施，應有全體勞工之參與，是以，除維持現行工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意。」

（本條立法理由參照）主管機關亦以「基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，本法就工作時間、女性夜間工作等特定事項，以公權力介入私法自治……，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致

（其理由在於：「為促進以同一廠場或同一事業單位組織企業工會之團結力，並可穩定勞資關係，進而強化集體協商之功能，爰參採美國工廠工會之精神，明定依上開條件組織之企業工會，其會員數超過該廠場或事業單位勞工半數時，其餘未加入之勞工，應經個人同意參加該工會為會員。」（立法院第 7 屆第 3 會期第 15 次會議議案關係文書，第 19 頁至第 20 頁參照）其精神乃採自由入會制，而於企業工會會員人數，已達全體得加入工會之勞工總數二分之一以上時，工會得強制未入會勞工加入工會。然而於立法過程，立法委員卻以「黨團協商」之方式，將立法院委員會通過之工會法第 7 條條文修改為組織之企業工會，其勞工應加入工會，使原來強制入會之精神，於企業工會領域重生。此一強制入會之規定，恐背離憲法第 14 條規定之意旨。況工會法對於不論基於任何理由，不願加入工會之勞工，並無任何制裁措施，是此一規範既無任何法律效果，僅屬訓示規定。如一企業之勞工均自願性組織及加入工會，則企業工會代表全體勞工就有關勞動條件，如勞工之工作時間、安全衛生等事項與企業雇主，進行協商，其具有民主正當性，無待深論。惟如其會員低於團體協約法第 6 條第 3 項所規定「受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」之標準，則企業工會欲代表其會員與企業雇主進行協商，即不具民主正當性，是團體協約法第 6 條第 3 項規定，就有協商資格之勞方，有關第 1 款「企業工會」部分，未如第 2 款至第 4 款般，設定「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」之條件，恐滋生適用上之疑義，未來修法，自有檢討之必要。否則類如本文上述之 40 人企業工會，要求與僱用人數達 1 萬餘人以上之企業為團體協商，雇主願與其協商，進而達成團體協約之機率幾許，當不問可知。

危害勞工生命安全與身體健康。」(勞動部 110 年 7 月 6 日復本院意見參照)

雇主使勞工就是否同意於夜間工作為意思表示，勞工單純為同意與否之意思表示，核屬私法上之契約關係，系爭規定但書於 91 年間修法，剝奪原規定賦與個別勞工之同意權，以集體勞工關係之工會或勞資會議來取代勞工之同意權，是否合宜，已非無疑²⁰。即使有其正當性，惟系爭規定但書前段之立法意旨，係以其同意應有「全體勞工之參與」為主要考量，準此，應係希望藉由工會之團體協商角色（即工會之團體協商權）與雇主就女性夜間工作事項進行協議，以達到維護整體女性勞工權益之目的。然依團體協約法第 6 條第 3 項規定，有團體協商資格之勞方，應係指會員「逾該雇主所僱用勞工人數二分之一」之工會，始足當之。上開規定就企業工會團體協商之資格，雖未明定工會之會員應逾雇主所僱用勞工人數二分之一，然由系爭規定但書立法理由有關「全體勞工之參與」及團體協商之法理以觀（本院釋字第 373 號解釋及日本勞基法第 36 條第 1 項規定參照），自無例外之理。

陸、結語

本號解釋宣告，系爭規定於本解釋公布之日起失其效力，使得系爭規定但書兩款有關雇主於女性勞工夜間工作，所應提供之安全保護措施（亦即一、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），亦隨之立即失效。如此對於女性勞工夜間工作之安全，恐生保障不周之虞。為避免上述法制空窗期產生女

²⁰ 楊通軒，集體勞工法理論與實務，五南，2019（增訂 6 版），頁 18；同作者，個別勞工法理論與實務，五南，2019（增訂 6 版），頁 33 參照。

性勞工夜間工作保障不周之疑慮，本號解釋宜宣告系爭規定定期失效，以使相關機關於所定期間，依本解釋意旨儘速填補上開保護法制之空窗。

本號解釋所涉十四件確定終局判決之相關當事人，被勞工行政主管機關裁罰，係以其使女性勞工夜間工作，未依系爭規定經（企業）工會同意所引起者。是本號解釋所應關注之問題，不僅是系爭規定有無違反憲法上性別平等之問題，毋寧更應重視系爭規定所賦與（企業）工會之同意權，於憲法角度觀之，有無限制女性勞工之工作權及契約自由、雇主之營業自由及財產權之正當性，以及（企業）工會本身之民主正當性問題。多數意見對於當事人所更關心之核心問題——系爭規定剝奪勞基法 91 年修法前原女性勞工之同意權，而以「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」取代之，致系爭規定被質疑有違憲疑慮之相關問題——不願正面應對，避而不談，致本號解釋對此重要問題，過門而不入，誠屬一大缺憾。

系爭規定之立法理由既謂「是否同意於夜間工作，……應有全體勞工之參與」，本號解釋就系爭規定之工會，應否有多數勞工之參與之爭議，未予處理，致懸而未決，在本院就此作出解釋前，此一問題，將一直延續下去。或許有人擔心，我國法律如與日本般明定，具同意權之工會應屬「過半數勞工所組成之工會」，會影響國內工會之發展。固然我國目前事業單位企業工會組織率不高，即使有企業工會，除國營企業外，其勞工對企業工會之參與率並不高。但以聲請人二所爭執，其企業之企業工會勞工之參與率僅千分之三之情形而論，該工會與立法理由所稱之「應有全體勞工之參與」之距離，何止千里之遙？

國家對有意組織或加入工會（乃至於團體協商及爭議行為），提供健全而有效之保護機制，係國家之責任，然而人民不論基於何種原因，要否組織或加入工會，本屬人民之自由，國家不宜左右人民之意向，應係民主法治國家保障人民結社自由之普世價值。由於各種主客觀因素，世界各國工會組織率，於近年來普遍下降，乃不爭事實²¹，我國當然也不例外。如果我們只是擔心工會組織率不高，不思提供健全之法治環境，讓工會自然成長，而希望藉由偏方幫助其成長，或許反而會造成揠苗助長之後果。勞工政策允宜兼顧各方憲法上權益之平衡，三思而後行！

²¹ 參照附件（三）。

附件（一） 日本勞基法有關過半數工會同意之規定

	法定事項	條號	條文內容
1	勞工儲蓄金管理	第 18 條 第 2 項	雇主欲管理受委託之勞工儲蓄金時，於該事業單位有以過半數勞工組成之工會時以該工會，如無過半數勞工組成之工會時，以代表勞工過半數之人，以書面作成協定，並向行政機關報備。
2	工資部分扣除	第 24 條 第 1 項但書	但…法令有特別規定時或該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結有書面協定時，得扣除部分工資後支付。
3	以月為單位變形勞動時間制	第 32-2 條第 1 項	雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，或以工作規則等其他類此者為之，得使勞工 1 個月以內之一定期間平均 1 週工作時間，不超過前條第 1 項所定工作時間內，則不受前條項規定之限制。依其所定，得使勞工於特定之週超過同項工作時間，或特定之日超過同條第 2 項工作時間。
4	彈性勞動時間制及勞動時間的限度	第 32-3 條	雇主依工作規則及類此之約定，對勞工之上下班時間，委由勞工決定之該勞工，經與該事業單位有過半數勞工組成之工會，無過半數勞工組成之工會時則以代表半數勞工之人締結書面協定，約定下列之事向時，得依該協定約定第 2 款之結算期間，平均一週勞動時間不超過第 32 條第 1 項之勞動時間範圍內，不受同條項規定之限制，得使該勞工於一週內超過同項規定之勞動時間或於 1 日內超過同條第 2 項規定之勞動時間。
5	年為單位之變形勞動時間制	第 32-4 條第 1 項	雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，就下列事項為約定時，不受第 32 條之限制，依該協定之約定，於特定週中得使勞工於特定之週超過同項工作時間，或特定之日超過同條第 2 項工作時間。
6	1 週為單位之非典型勞動時間制	第 32-5 條第 1 項	雇主因每日業務常產生明顯繁閑差距之情形而難以預測時，以工作規則或類此者，特定每日工作時間有困難之情形，依厚生勞動省令所定之事業，常時使用

			勞工之人數未滿厚生勞動省令所定之人數時，雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，不受第32條第2項之限制，1日得使勞工工作10小時。
7	全部一齊休息時間之適用除外	第34條第2項但書	前項休息時間，應一齊給與。但是於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結有書面協定時，不在此限。
8	延長工時及休假日勞動	第36條第1項本文	事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人與雇主締結書面協定，該協定依厚生勞動省令之規定，應向主管行政機關報備後，不受第32條至第32條之5、第40條之勞動時間有關規定及前條假日有關規定之限制，雇主得依據該協定之約定，延長工作時間或使勞工於假日工作。
9	選擇代替休假取代延長工時工資	第37條第3項	雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結有書面協定時，對於勞工應支付第1項但書規定之加成工資，如約定取代加成工資之支付，得依厚生勞動省令之規定，得以通常工作時間工資之休假為支付時，該勞工取得該休假時，對於該勞工超過同項但書規定時間之勞動中，以取得之休假為對應，依厚生勞動省令所定時間工作，不需依同條但書規定支付加成工資。
10	事業場所外勞動視同工作時間制	第38-2條第2項	(第1項)勞工工作時間之全部或部分係在事業單位外進行而難以算定工作時間時，應視為已依所定工作時間完成工作。但是該業務之完成，超過通常所定之工作時間而有工作之必要時，關於該業務依厚生勞動省令之規定，將其視為完成該業務通常必要之工作時間。 (第2項)前項但書之情形，就有關該業務，於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，依該協定所約定之時間作為同項但書之該當業務完成所通常必要之時間。
11	專門業務型	第38-3	事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工

	裁量勞動制	條第1項	會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，就下列事項為約定，使勞工從事於第1款所列業務，該勞工依厚生勞動省令之規定，視為依第2款所列之工作時間。 （第1款）業務之性質及其完成方法有必要大幅度委由從事該業務之勞工裁量時，就該業務之完成手段與時間分配之決定等，雇主作具體指示有困難時，依厚生勞動省令所規定之業務，使勞工從事該業務時（下稱對象業務）。 （第2款）以從事對象業務勞工之工作時間計算時間。
12	特別休假之 休假時間單位	第39條 第4項	雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，就下列事項為約定時，屬於第1款所定勞工範圍之勞工，其特別休假之時間單位之請求單位，依前三項規定之特別休假日數中於第2款所列之日數，不受此等規定之限制，依該協定所約定之時間單位給與特別休假。
13	特別休假之 休假計畫	第39條 第6項	雇主於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結書面協定，就第1項至第3項所規定特別休假給與之時期為約定時，此等規定之特別休假之日數中，超過5日部分，不受前項之限制，依其所約定特別休假給與。
14	特別休假中 之標準報酬 日額之約定	第39條 第9項但 書	雇主對第1項或第3項規定之特別休假期間，應依工作規則或類此者之約定，發給平均工資或完成約定工作時間時給與之工資。但於該事業單位內有由過半數勞工所組成之工會者由該工會代表，如工會並非過半數勞工所組成時，則由代表過半數勞工之人代表與雇主締結有書面協定，約定該期間或時間，擬依相當相當於間康保險法（大正11年法律第70號）第40條第1項規定標準報酬日額之金額給與，或以該金額做為基準，依厚生勞動省令規定算定金額支付之意旨時，應從其約定。

附件（二） 延長工作時間及休假日工作之協定書（例）

○○客運股份有限公司代表人○○○○（以下稱「甲」）與○○客運工會執行委員長○○○○（○○客運股份有限公司勞工代表○○○○），依勞動基準法第 36 條第 1 項規定，工作超過勞動基準法所定法定工作時間（1 週 40 小時，1 日 8 小時），或工作超過變形工作時間制所定之工作時間，而且超過 1 日 8 小時 1 週 40 小時法定工作時間或變形期間之法定工作時間總合（以下稱「延長工時」），以及於勞動基準法所定之例假（每週 1 日或 4 週 4 日）工作之情形，依據以下約定簽訂協定。

第一條 甲應致力於儘量不要使勞工延長工時或例假日工作。

第二條 甲依工作規則第○○條之規定，於有必要之情形時，得使勞工依據下表延長工時。

	延長工時之必要具體事由	業務種類	從勞數 18歲以上之人	得延長之工作時間				期 間
				1 日	超過 1 日之一定期間 (起算日)			
					2 週 (4月1日)	1 個月 (4月1日)	1 年 (4月1日)	
① 該不當於下述之勞工	•為了因應處理多變性的突發性增加或更預約時 •臨時道路交通導之狀況發生延班之情形 •因應人員不足之情形 每月結算之事務	駕駛	24	5	24	50	450	自令和〇〇年4月1日起自令和〇〇年3月31日為止
		隨車服務員	2	4		45	360	
		車輛維修員	3	4		45	360	
		會計事務員	2	4		45	300	
② 以1為位變工時制勞 以年單之形作間之工	•為了因應處理多變性的突發性增加或更預約時 •臨時道路交通導之狀況發生延班之情形 •因應人員不足之情形 每月結算之事務	駕駛	10	5	24	48	400	自令和〇〇年4月1日起自令和〇〇年3月31日為止
		隨車服務員	2	3		42	320	
		車輛維修員	4	3		42	320	
		會計事務員	2	3		40	280	

2 使駕駛依前項規定延長工時，超過依「駕駛工作時間改善基準」（下稱「改善基準告示」）所定之 4 週工作時間及 1 日最長工作時間限度之情形者，以該工作時間之限度，作為前項延長工作時間之限度。

第三條 甲依工作規則第○○條規定，於有必要之情形時，得使勞工依下表於休假日工作。

休假日工作 之必要具體 事由	業務種 類	從事勞工數 (滿 18 歲以上 之人)	得使勞工工作之休假日 及上下班時間	期 間
因應季節性 需求增大	駕駛	38	• 法定休假日中，2 週 1 次。 • 上下班時間依據預先作 成之車班時刻表定上 下班時間。	自令和〇〇年4月1日起 至令和〇〇年3月31 日為止
	隨車服務 員	6	• 法定休假日中，4 週 2 次。 • 上班時間 上午8時 • 下班時間 下午5時	
	車輛維修 員	9		自令和〇〇年4月1日起 至令和〇〇年3月31 日為止
每月結算事 務	會計事務 員	6		

2 使駕駛依前項規定於休假日工作，有超過改善基準告示所定1個月工作時間及1日最高工作時間限度之情形者，以該工作時間限度作為前項休假日工作限度。

第四條 縱依前二條規定使勞工延長工時或休假日工作，不得使駕駛從事駕駛業務超過改善基準告示所定之駕駛時間限度

第五條 甲使勞工延長工時之情形時，原則上於前一日之下班時間為止通知該勞工。又，使勞工於休假日工作之情形時，原則上於2日前下班時間為止通知該勞工。

第六條 依第2條表所定2週、1個月及1年之起算日與第3條表所定2週及4週起算日均自令和〇〇年4月1日起算。

2 本協定之有效期間自令和〇〇年4月1日起令和〇〇年3月31日為止。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇客運工會

執行委員長 〇〇〇〇 印

〔 〇〇客運股份有限公司
勞工代表 〇〇〇〇 印 〕

〇〇客運股份有限公司

代表人 〇〇〇〇 印

附件（三）

表 8-3 工會會員數及組織率

單位：千人、%

年底別	中 華 民 國							韓 國		新 加 坡		日 本	
	工會會員人數				組織率			工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率
	企工會及工業職工	產業工會及職業工會	企業工會	工會	企工會及工業職工	產業工會及職業工會	企業工會						
2007	3,027	573	573	35.8	17.4	17.4	1,688	10.8	495	18.1	10,080	18.1	
2008	3,043	523	523	36.1	15.8	15.8	1,666	10.5	517	17.5	10,065	18.1	
2009	3,178	518	518	37.8	15.4	15.4	1,640	10.1	526	17.6	10,078	18.5	
2010	3,217	521	521	37.3	14.6	14.6	1,643	9.8	550	17.7	10,054	18.5	
2011	3,322	564	530	34.8	7.0	14.6	1,720	10.1	588	18.2	9,961	18.1	
2012	3,388	589	537	34.9	7.1	15.0	1,781	10.3	613	18.3	9,892	17.9	
2013	3,362	619	551	34.3	7.4	15.4	1,848	10.3	655	18.8	9,875	17.7	
2014	3,350	624	551	33.7	7.3	14.9	1,905	10.3	687	18.9	9,849	17.5	
2015	3,351	627	547	33.4	7.3	14.6	1,938	10.2	719	19.7	9,882	17.4	
2016	3,349	634	554	33.2	7.3	14.7	1,966	10.3	741	20.2	9,940	17.3	
2017	3,381	667	582	33.2	7.6	15.6	...	...	...	...	9,981	17.1	

年底別	美 國		英 國		德 國		法 國		義 大 利		加 拿 大	
	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率	工會會員人數	組織率
2007	15,670	12.1	7,051	28.0	6,604	19.8	1,795	7.9	5,665	33.5	4,158	27.3
2008	16,098	12.4	6,928	27.5	6,476	19.0	1,807	7.8	5,750	33.4	4,178	27.0
2009	15,327	12.3	6,770	27.4	6,400	18.8	1,812	7.9	5,908	34.7	4,124	27.3
2010	14,715	11.9	6,589	26.6	6,330	18.9	1,823	8.0	5,974	35.5	4,190	27.2
2011	14,764	11.8	6,447	26.0	6,300	18.4	1,836	8.1	6,067	35.8	4,219	26.9
2012	14,366	11.3	6,508	26.1	6,310	18.3	1,857	8.1	6,148	36.3	4,322	27.2
2013	14,528	11.3	6,490	25.6	6,300	18.0	1,845	8.1	6,143	36.8	4,367	27.1
2014	14,576	11.1	6,458	25.0	6,287	17.7	1,857	8.0	6,110	36.4	4,283	26.4
2015	14,795	11.1	6,491	24.7	6,295	17.6	1,849	7.9	6,065	35.7	4,341	26.5
2016	14,555	10.7	6,216	23.5	6,275	17.0	...	...	5,947	34.4	4,347	26.3
2017	14,817	10.7	...	...	...	...	...	...	...	...	4,439	26.3

資料來源：中華民國—勞動部勞動統計年報。

日本—<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23.html>。

美國—<http://www.bls.gov/news.release/union2.toc.htm>。

韓國、新加坡—日本「國際勞働比較」(2018 年)。

其他—Data extracted from OECD Stat。

附 註：1.我國自 2011 年 5 月 1 日起，工會法增列產業工會之組織類型，並將原產業工會正名為企業工會(需僱用員工 30 人以上之事業單位才可以組織成立)，另增列之產業工會(已不受僱用員工 30 人以上之事業單位限制)可由各產業勞工自行組織。

2.英國及加拿大為調查資料，德國、法國及義大利為公務統計資料。

釋字第 807 號解釋部分不同意見書

蔡大法官明誠 提出

蔡大法官炯燾 加入

黃大法官虹霞 加入（失效期間部分除外）

本號解釋對勞動基準法（簡稱勞基法）第 49 條第 1 項規定（下稱系爭規定）有關女性勞工夜間工作之限制，認違反憲法保障性別平等原則，宣告其違憲，可資贊同。惟本號解釋未考量聲請案件非僅是法官聲請（即聲請人一臺北高等行政法院第五庭法官），亦非女性勞工本身聲請，而是女性勞工所屬之企業（即聲請人二家福股份有限公司與聲請人三中華航空股份有限公司）提出聲請，其所涉及憲法保障基本權之基礎，非純係指提升女性勞工工作自主權或於勞基法中之法律地位（平等原則；平等權）之問題。本件對於上述聲請人二、三所主張之財產權、私法自治（契約自由）與營業自由等基本權，略而未予申論，且就勞基法第 84 條之 1 係聲請人三之重要主張，卻未與系爭規定一併審查其合憲性，均顯示本號解釋為德不卒之缺憾！又本號解釋，亦未就有利於勞工之個別勞動契約勞動條件之所謂有利原則，是否得作為工會同意及勞資會議同意之優先適用或補充可能性，加以論述，頗值得推敲；且因勞基法規定，係屬勞動關係之基本大法，事涉私法自治，且未來男女性勞工夜間工作平等對待之制度保障及實施措施需要準備等，實應予相關機關因應制度變革所需之立法或修法充分準備時間，逕予宣示系爭規定立即失效，亦值得商榷。因有上述問題尚待釐清，爰提出部分不同意見如後：

一、限制女性勞工夜間工作合憲性及勞動基本權保障之問題

（一）從國際公約演變觀察

從比較法觀察，在 19 世紀末，美國與歐洲等工業化國家為避免女性受到夜間工作傷害，特別立法禁止女性夜間工作 (ban on the employment of women at night)。1919 年 10 月 29 日國際勞工組織(the International Labor Organization)在美國華盛頓召開會議，通過女性夜間工作公約 (Convention Concerning Employment of Women During the Night)¹，其中第 3 條規定，不分年齡之女性不得在任何公共或私營工業企業或其任何分支機構夜間受僱。²僅僱用同一家庭成員的企業者，不在此限。前述禁止女性夜間工作公約（C04 1919 年縮短夜間工作（女性）公約）於 1934 年修正（C41 1934 年夜間工作（女性）公約（修訂版））、1948 年修正（Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No.89)），再經 1990 年修正 1948 年公約，在一定條件下放寬其限制。³前述有關禁

¹ 該公約 (C4 Night Work (Women) Convention, 1919) 請參照 https://training.ilo.org/actrav_cdrom2/en/osh/wc/c4.htm（最後瀏覽日期：110 年 8 月 19 日）

² Article 3 “Women without distinction of age shall not be employed during the night in any public or private industrial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed.”

³ P089 - Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948，參照 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_1_LO_CODE:P089（最後瀏覽日期：110 年 8 月 19 日）。例如該公約修正第 1 條及第 2 條規定，在與最具代表性之雇主與勞工組織協商後(after consulting the most representative organisations of employers and workers)，得以國家法律或法規(national laws or regulations)規定公約第 2 條所定禁止夜間工作之豁免；並禁止在分娩前後至少 16 週

止女性夜間工作公約，自 1934 年起陸續修正，原係為回應雇主團體壓力而彈性增訂得於夜間雇用女性之規定。時至 1980 年代，歐洲女性保護運動風起雲湧，因質疑該公約對於女性歧視，而遭受嚴厲之挑戰。乃至 2017 年國際勞工大會第 106 屆會議決定將之廢止⁴。

經多年來政治、經濟、社會及文化變遷，國際公約逐步演變成不再禁止女性夜間工作。基於實證資料，夜間工作有嚴重危害健康之風險，因此新修正公約旨在保護女性與男性夜間工作之傷害後果，不再僅限制女性夜間工作。早在該公約為前述回應前，不少國家早已不跟隨前述禁止女性夜間工作之公約規定，其重點在於不歧視之保護行動 (Non-discriminatory protective action)，更遠優於以性別作為特殊保護途徑（或稱「性別特殊途徑」；a gender specific approach）。⁵換言之，從國際發展而言，女性夜間工作之禁止，已非屬國際之潮流趨勢⁶，且在外國立法例上，亦認其違

期間對女性勞工適用上述之許可變更及豁免。因相關女性勞工之明確要求，在其與子女之健康均不受威脅之情形，國家法律或法規始得許可取消該禁令。

⁴ C004 - Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4) [Abrogated Convention - By decision of the ILC at its 106th Session (2017)] (1919 年夜班（女性）公約（第 4 號），係由國際勞工大會第 106 屆會議（2017 年）決定予以廢止。）參照

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C004（最後瀏覽日期：110 年 8 月 19 日）

⁵ 參照 Christine Haight Farley, Men May Work from Sun to Sun, but Women's Work is never done: International Law and the Regulation Of Women's Work at Night, 4 Circles: Buff. Women's J. L. & Soc. Pol'y 44, 46-54.

⁶ 禁止女性於夜間工作，最早是在 19 世紀中期導入今日之歐盟成員國。自從聯合國於 1979 年通過消除對婦女一切形式歧視公約（The

反男女平權之要求者。⁷有關勞動立法，應在於如何保障女性與男性（或性別）夜間自主與平等之工作機會⁸，是本號解釋

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱 CEDAW) 後，許多國家開始內國男女差別待遇之廢止，國際勞工組織亦將其列為重點注意事項。

- ⁷ 於歐盟法院 1991 年 7 月 25 日判決(EuGH, Urteil vom 25.07.1991 - C-345/89)，認為為實現男女平權之歐盟準則第 5 條之規定(Art. 5 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen)，會員國負有義務，如其未設有男性夜間工作之禁止者，就女性夜間工作之禁止，縱使設有禁止之例外規定，不應作為法定之原則。（參照 AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 28- beck-online.）再從德國聯邦憲法法院於 1992 年 1 月 28 日第一庭作出夜間工禁止案之判決(BVerfGE 85, 191 – Nachtarbeitsverbot)，工作時間條例第 19 條工時條例，與男性勞工及女性職員相比較，夜間工作之禁止，使女性勞工處於不利地位；該規定因此與基本法第 3 條第 1 項（按：法律前人人平等；所謂一般平等原則；der allgemeine Gleichheitssatz）及第 2 項（按：性別、身分或種族等之特別平等權；其中包含所謂男女平權要求；Gebot der Gleichberechtigung von Mann und Frau）規定相違背(Das Nachtarbeitsverbot des § 19 der Arbeitszeitordnung benachteiligt Arbeiterinnen im Vergleich zu Arbeitern und weiblichen Angestellten; es verstößt damit gegen Art. 3 Abs. 1 und Abs. 2 GG.)，可資參照。

另有關於外國立法例之引介，參照劉梅君，超越「保護」與「限制」的女性主義爭辯：以「勞動基準法」女性夜間工作及延長工時規定為例，政大勞動學報，21 期（2007 年 1 月），頁 59～65；林更盛，論限制女性夜間工作一評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決，月旦裁判時報，102 期（2020 年 12 月），頁 40～47；鄭津津，論女性夜間工作禁止規定一評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決，月旦裁判時報，108 期（2021 年 6 月），頁 41-43。

- ⁸ 2007 年由立法院決議通過、經總統於同年簽署加入 CEDAW，立法院繼而於 2011 年三讀通過 CEDAW 施行法，以推動落實促進性別平等之規定。在釋憲實務上，CEDAW 先是個別大法官於意見書中引用，後才在釋字第 728 號解釋理由書中首次援用，以補充憲法增修條文第 10 條第 6 項規定之意旨。參照陳靜慧，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，2019 年

之後，值得後續關注之議題。

（二）從比較法觀察

進入 20 世紀後，基於社會權或社會國之考量，逐漸改變傳統財產權之憲法及法律上概念及地位。例如，日本憲法第 22 條係為自立經濟而維持生計所必要之職業選擇等職業自由，第 25 條生存權及環境權，第 27 條法定僱用勞動者勞動條件之附有義務之勞動基本權，第 28 條勞動條件之維持、提升手段相關之勞動者團結權、團體交涉及其他團體行動權利（日本學者所稱勞動三權：勞動者之團體權、團體交涉權與爭議權）之保障，及第 29 條所有權。上述權利雖受憲法保障，但非具絕對不可侵性，其權利內容可能受到法律之限制，且其中所有權因公共利益，如經合理相當補償，得依法徵收。⁹以上均係與人類經濟生活相關之憲法上權利保障。至於企業者之活動係屬於經濟活動之一環，其在未受法律特別限制者為限，原則上得自由決定，享有契約締結自由。但從日本經驗上顯示，僱傭契約（勞動契約）之締結，往往是有利於雇主（使用者）方面之內容。於此情形，以日本憲法第 28 條所定之勞動條件（勤務條件）個別保障作為根據，及該條有關勞動三權之明文規定¹⁰，可資適用。

12 月，頁 25～26。本號解釋僅以憲法第 7 條保障性別平等之中度審查，且於解釋主文中，未直接適用前述憲法增修條文第 10 條第 6 項，亦未與前述 CEDAW 作適度連結，均值得再思考！

⁹ 所有權附隨義務，其行使如基於公共福祉之目的，受到一定制約或限制。其對於既得之財產權、契約自由及獲得勞動成果之財產權保障（日本憲法第 29 條參照）。參照渋谷秀樹，憲法，東京：有斐閣，2017 年 4 月 30 日 3 版 1 刷，頁 269, 270, 291～305, 313, 314。

¹⁰ 參照渋谷秀樹，前揭書，頁 299～305, 314。

反觀我國憲法第 15 條雖明文規定保障工作權，暫時不論尚有認為工作權與勞動權有別之見解者，有關工作權與前述日本憲法明定勞動團結權等三權，是否可以得到相同之結論，不無再詳加探究之必要。惟因勞動基本權具有憲法之時代意義及價值，關於憲法第 22 條賦予雇主契約自由（或勞資協議自治）及勞動個別保障與集體保障之勞動基本權（包含勞動三權），其相互之間，如有憲法權利衝突(kollidierendes Verfassungsrecht)之情形，得運用務實諧和原則(Grundsatz der praktischen Konkordanz¹¹)，以期解決相互影響之憲法利益間所生衝突 (Kollision von zwei sich gegenseitig beeinflussenden Verfassungsgütern)，使兩者之衝突，得以調和。

（三）本件所涉基本權之審查問題

對於本號解釋而言，本件原因案件所涉及基本權保障，除勞動權之性別平等保障之外，另可藉此強化其勞動基本權之保護。詳言之，本件所涉女性勞工夜間工作禁止或限制之系爭規定違憲審查，實非純屬女性勞工平等權保障之議題，由於其中兩位聲請人係為雇主，且系爭規定就文義而言，係以雇主作為禁止或強制規範之適用對象，故本件所涉及憲法基本權保障，非僅係平等權，仍須對雇主營業自由（契約自由或私法自治等）與勞工之職業自由及勞動基本權，一併審查為當。

勞基法於民國 73 年 7 月 30 日制定公布，當時之第 49 條

¹¹ 參照 Konrad Hesse, Grundzüge, des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, Heidelberg: C. F. Müller, Rn. 72, 317ff..

第1項規定¹²採取就事業單位申請女性勞工夜間工作之有條件核准原則，嗣勞基法第49條於91年12月25日修正公布迄今，¹³其立法理由稱為促進職場上兩性之平等，及認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，除維持當時工會同意之規定外，並將勞工同意修正為勞資會議同意，符合一定條件者，女性勞工得於夜間工作。¹⁴採雇主

¹² 女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。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。

¹³ 雇主不得使女工於午後十時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。
- 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

¹⁴ 系爭規定於民國91年12月25日修正之立法理由為：

為促進職場上兩性之平等，有關女工夜間工作之條件：

1. 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。
2. 原條文第1項規定實施晝夜三班制為女工夜間工作要件之一，惟此項規定已不合時宜，爰予刪除。

不得使女性勞工夜間工作為原則，例外開放之立法模式，如違反規定之事業單位，將受到勞基法第 79 條等規定處罰。

上述之修正，將同意權之行使，由 73 年勞基法立法之初，得由工會或勞工同意，進而發展為工會或勞資會議同意。基於工時制度涉及全體勞工利益，由具有代表性之工會或勞資會議行使同意權，且為勞基法其他有關於工作時間制度之一致性規定，有認為並無不當。然從勞工同意權行使限制之對象而言，系爭規定僅為女性勞工，如本院釋字第 365 號解釋所闡釋，因性別而為之差別規定僅限於特殊例外之情形，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。而系爭規定並無該等理由，對於女性選擇夜間工作之自由權限，有認為其構成嚴重侵害。¹⁵另系爭規定是否干預憲法保障工作權之合憲性問題，學者亦採取類似違憲見解，亦即認為勞基法第 49 條有關女性夜間工作限制規定，除不符性別主流化之國際潮流外，¹⁶另從憲法觀點而

3. 雇主如符合所定要件，即可使女工於夜間工作，應毋須再經由主管機關核准。

4. 為顧及女工於夜間工作之健康與安全，並順應國內經濟與社會之發展，爰配合修正雇主於提供必要之安全衛生設施，且無大眾運輸工具可資運用時，應提供交通工具或安排女工宿舍時，女工得於夜間工作。

¹⁵ 參照本件郭玲惠教授之鑑定意見書，頁 1 以下、頁 11～13。

¹⁶ 「性別主流化」是一種策略，也是一種價值，希望所有政府的計畫與法律要具有性別觀點，並在作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。詳參行政院性別平等會以下網頁：

<https://gec.ey.gov.tw/Page/5377448F8ED85A79>（最後瀏覽日期：

言，其僅以生理性別作為夜間工作之限制基準，不僅違反憲法第 7 條及憲法增修條文第 10 條第 6 項保障之平等權；其加諸之工會或勞資會議同意要件，可能導致雇主為脫免該限制而避免僱用女工，或使工會不當運用此種權力侵害女性夜間工作自主權，侵害女性受憲法第 15 條保障之工作權。¹⁷因此，系爭規定藉由但書之例外規定另設一定條件開放女性勞工夜間工作機會，與憲法第 7 條保障平等權（即女性勞工夜間工作自主權）及第 15 條保障女性勞工工作選擇自由之工作權之意旨，有所違背。

綜上所述，系爭規定與前述國際潮流及比較法互相比較，對於女性勞工權益之保護，仍以禁止女性勞工夜間工作為原則而例外許可立法方式，略嫌落後，未來相關機關若能及時彌補，或許可加速跟上國際潮流，令人期待！

二、團體協約與個別勞動契約之勞工有利原則

所謂有利原則(Günstigkeitsprinzip)，係指團體協約不應禁止勞資個別當事人，就團體協約之部分約款，作有利於勞工之特別約定。¹⁸學理上，有認為此所謂「有利」，僅就勞

110 年 8 月 20 日)

¹⁷ 參照鄭津津，論女性夜間工作禁止規定一評最高行政法院 109 年度判字第 230 號行政判決，月旦裁判時報，108 期（2021 年 6 月），頁 41～46。

¹⁸ 關於有利原則，係參考德國團體協約法第 4 條第 3 項第 2 選項(§ 4 Abs. 3 2. Alt. TVG)，對於受僱人更為有利，因團體協約(Tarifvertrag)僅是最低勞動條件(nur Mindestarbeitsbedingungen)。參照 Klumpp, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3: Kollektives Arbeitsrecht, 4. Auflage 2019-beck-online, § 253 Rn.1. 有利原則之適用，雖明定於前述團體協約法，但學理上，並不認為其係以此為限，亦即其未窮盡其適用範圍，應有類推或準用其他規定（例如企業經營組織法第 77

方而言，並不包括對雇主有利之約定，以避免掏空團體協約之保障功能。此有利原則解釋上似不應以個別勞動契約為限，而是包括雇主給予全體或多數勞工之一般勞動條件約款（例如附在勞動契約之統一工作條件約定與工作規則等）。此原則所反映者為團體協約係為最低勞動條件，該等約款，解釋上宜認為其具有直接及強制之規範力，而非最高之勞動條件，有利原則係將此規範效力作部分修正。因此，勞動契約之約定勞動條件，低於團體協約者，不生效力；勞動契約之約定勞動條件，優於團體協約者，無論其係訂立於團體協約之前或之後，基於契約自由原則之尊重，團體協約均應退讓。¹⁹

如本號解釋所言「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。」有關團體協約之形成，係構成勞動條件之集體參與基礎。因此，團體協約如何作出勞工有利勞動條件之同意權行使，藉以實現集體參與及勞資自治（即如契約自由及私法自治）之理想，深值得關切。系爭規

條第 4 項第 1 段及第 3 項第 1 段 (§ 77 IV 1 und III 1 Betriebsverfassungsgesetz; BetrVG) 之可能性。（參照 Wolfgang Blomeyer, Das Günstigkeitsprinzip in der Betriebsverfassung---Die Betriebsvereinbarung zwischen Individual- und Tarifvertrag, NZA 1996, 337ff. 及其有關德國學說及實務發展之評析。）至於何謂有利，究竟如何判斷，於德國法存有爭議，有建議採取整體比較 (Gesamtvergleich) 者。參照 Nebeling/Arntzen: Das Günstigkeitsprinzip – Der Tarifvertrag als „Gesamtwerk“, NZA 2011, 1215ff..

¹⁹ 參照楊通軒，集體勞工法理論與實務，台北：五南，2017 年 9 月 5 版 1 刷，頁 314-315。

定但書以工會或勞資會議同意作為例外許可女性勞工夜間工作條件之一，則不容忽視工會或勞資會議之代表性或自主性等議題，是本號解釋宜正面處理面對此等議題。

質言之，系爭規定原則禁止女性勞工夜間工作，例外開放經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合一定條件者。工會同意係屬禁止女性勞工夜間工作之例外許可之要件，其原本具有勞工集體意思形成與參與而追求勞動有利條件之理想工會形式，現實情況是否存有差異及如何減少理想與現實之落差，則屬於實務面之問題。如詳加推敲例外許可女性勞工夜間工作之工會同意或勞資會議之集體參與作為要件，則不容忽視工會或勞資會議作為追求勞動有利條件之議題。雖從現實面而言，亦如本號解釋所指出「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體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之問題，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。」企業工會是否仍普遍具有代表性，恐有疑慮。

惟從 19 年 10 月 11 日制定公布之團體協約法第 1 條規定觀之，稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約。96 年 12 月 14 日修正為第 2 條，本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。

將有法人資格之工人團體，修正為依工會法成立之工會，且工會法雖未特別對企業工會要求代表性，但 99 年 6 月 1 日修正工會法第 4 條立法理由中，強調勞工團結權為勞動三權之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要。且修正第 6 條第 2 項有關職業工會之立法理由，係為促進職業工會團結並具代表性，爰於第 2 項明定職業工會須以同一直轄市或縣（市）為組織區域。又於修正第 8 條第 3 項立法理由中，亦係為避免全國性工會聯合組織設立過多，致分散工會力量，並為使其更具代表性，爰於第 3 項明定以全國為組織區域之工會聯合組織發起籌組要件。對照第 11 條第 1 項規定，組織工會應有勞工 30 人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員，有門檻過低之問題，而遭受批評。

如以工會法立法精神而論，其仍有意識到代表性之必要性，亦可見工會在集體參與提升勞動條件之重要性，否則勞動基準法所要求集體參與及勞資自治理想，亦將不易實現。尤其在團體協約之訂立時，是否足以作出勞工有利勞動條件之同意權行使，藉以實現集體參與及勞資自治之理想面貌，深值得關切。無論如何，本號解釋不宜避而不論。此外，集體保障與個別保障如發生衝突時，亦宜妥當適用個別勞動契約有利原則，以補團體協約對於勞工權益之保護不足現象。

至於團體協約法第 19 條規定，團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。此學理上有認為

係團體協約有利原則之具體化²⁰，亦有認為上開第 19 條係為團體協約之優越性。特別是該條但書規定，所謂「而該團體協約並未禁止者，仍為有效」，學說上有認為其隱含著團體協約可以排除有利原則之可能性，在法理上及立法論上均屬可疑，建議宜加以修正。²¹由上可知，團體協約法第 19 條是否足以落實有利原則，仍有商榷之餘地。因此，如能經由本號解釋明確肯認勞工有利原則在憲法勞動權保障之地位，將更可彰顯本號解釋之憲法價值！

三、系爭規定立即失效之商榷

就有關女性夜間工作之制度保障及實施而言，本席認為宜定一定期間（例如宣告 2 年）始失其效力，較為周延。有關本院解釋宣示解釋客體立即失效或定期失效部分，宣告立即失效之本院解釋，例如釋字第 405 號、第 650 號解釋等。有定期 6 個月失效者，例如釋字第 443 號解釋。有定 1 年檢討修正或失其效力者，例如釋字第 641 號、第 702 號、第 709 號解釋。有定 2 年或至遲 2 年失效者，例如釋字第 573 號、第 680 號、第 710 號、第 748 號、第 777 號、第 800 號解釋等。有定修正施行之日失其效力者，例如釋字第 631 號解釋（即如「應自本解釋公布之日起，至遲於九十六年七月十一日修正公布之通訊保障及監察法第五條施行之日失其效力。」）。亦有立即失效與定期失效併用者，例如釋字第 775 號解釋（即部分定期 2 年者）。另有比較特殊者，例如釋

²⁰ 參照林佳和，團體協約有利原則(Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrag)，https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_abc_detail.php?rid=90（最後瀏覽日期：110 年 8 月 16 日）

²¹ 參照楊通軒，前揭書，頁 315 註 151。

字第 599 號解釋，將「戶籍法第八條第二項、第三項及以按捺指紋始得請領或換發新版國民身分證之相關規定，於本案解釋公布之前，暫時停止適用。本件暫時處分應於本案解釋公布時或至遲於本件暫時處分公布屆滿六個月時，失其效力。」（參照附錄）

以上可見，本院解釋除立即失效之宣示者外，就本院宣示之定期失效方式，可能有 3 個月、6 個月、1 年、2 年、3 年等宣示方式，亦有以至遲於屆滿幾年為呈現方式，甚至增加宣示，例如「應自本解釋公布之日起一年內檢討修正。逾期未修正者，該部分失其效力」（釋字第 731 號解釋參照），「逾期未完成者，該部分規定失其效力」（釋字第 739 號解釋參照），或「立法機關應於本解釋公布之日起二年內增訂相關規定……如逾期未增訂，自本解釋公布之日起二年後發布之都市計畫，其救濟應準用訴願法及行政訴訟法有關違法行政處分之救濟規定」（釋字第 742 號解釋參照）等，藉以促請相關機關盡速檢討（例如釋字第 745 號解釋，相關機關於 2 年內，依本解釋之意旨，檢討修正所得稅法相關規定等）或促請相關機關修法者，以資因應。

再者，在同一本院解釋中，部分系爭規定立即失效，而部分定期失效者，亦即就個案情形，有較長期限與較短期限並用之定期失效宣告方式者（例如釋字第 799 號解釋分別 2 年與 3 年較為特殊者），凡此均可見本院解釋視個案情形，宣示不同期限，給予立法者或相關機關預留過渡期間準備，始失其效力、停止適用或不予（不再）援用或適用者。以上從附錄列表所示，可見定期失效之本院解釋，不乏其例。

有關定期失效與立即失效解釋方式，係涉及法安定性與

正義實現之衡量。從本件系爭規定而論，其既涉及女性夜間工作制度之變革及新制度實施，攸關男女夜間工作與性別平權、勞資集體協商或勞資自治（即如契約自由及私法自治）原則之務實諧和，及未來男女性勞工夜間工作平等對待之制度保障及實施措施。例如本號解釋所稱夜間，現行規定所定晚上 10 點至翌日凌晨 6 點，此期間或長或短，何者較為妥當，宜許立法者自由形成之空間。從德國立法例觀察，勞動工時法(Arbeitszeitgesetz; ArbZG)所稱夜間(Nachtzeit)，係指晚上 23:00 至凌晨 6:00，麵包店及糕餅飲料店(Bäckerei und Konditorei)之夜間定為晚上 22:00 至凌晨 5:00，有將夜間包含晚上 24:00 至凌晨 5:00，至少 7 小時者，可見夜間定義，或因行業不同而略有差異。換言之，如從男女兩性職場平等及各行各業特殊性觀察，有關夜間工作之開放與界限，亦容有時間作出細部規畫，以資因應新制度之實施。因此，本號解釋之宣示，如能使系爭規定於一定期間（例如 2 年）屆滿後失其效力，如前所述，既無違本院向來解釋原則，亦可預留相關機關與勞資各方對於新制之因應時間及採取適當措施。因此，本號解釋未給予相關機關通盤檢討男女夜間工作制度之過渡回應期間，逕就系爭規定宣示立即失效，值得再推敲！

四、結語與展望

就本號解釋涉及之系爭規定而言，如前所述，將舊勞基法規定勞工同意部分，由勞資會議同意之集體參與取代，基於 91 年修正勞基法之理由，係從勞工制度之實施觀點出發，但從本件原因案件除法官聲請外，另外兩案係屬雇主因遭受罰鍰等處罰而提出釋憲，至於其所涉及女性勞工往往係屬「沉默勞工」，現行法制是否充分給予集體參與之機會，頗

值得懷疑；且從前述有利原則而言，對於其有利勞動條件之維護或提升，是否給予勞工參與及勞資自治理念得以實現之機會？是本號解釋既未適度回應部分聲請人所主張勞工有利原則，而給予適用有利原則作為保障其勞動基本權之機會，亦且未回應部分聲請人具有重要關聯性之主張（例如勞基法第84條之1），均有再商榷之處。

總之，女性勞工之夜間工時規範，係男女性勞工夜間工時制度之一環，亦屬勞工工時制度中之重要一環。本號解釋將禁止女性勞工夜間工作規定，宣示違憲，有如搬動勞工工時制度之一環，並非根本解決女性勞工職場平等及勞動權保障問題，因其相互間之關聯性，係環環相扣，如何避免環扣鬆脫，至關重要。於本號解釋之後，相關機關應兼顧母性保護(Mutterschutz)，及時建立良善之女性勞工工時制度，落實職場性別平等，使工時等勞動條件之法制，更臻完備！

〔附錄〕

定期失效時限	本院解釋
立即失效	釋字第 622 號（應不予援用） ²² 、 第 644 號（失其效力） ²³ 、 第 674 號（不再援用） ²⁴ 、 第 705 號（不予援用） ²⁵ 解釋
3 個月失效	釋字第 734 號解釋 ²⁶
6 個月失效	釋字第 588 號解釋 ²⁷

²² 最高行政法院 92 年 9 月 18 日庭長法官聯席會議決議關於被繼承人死亡前所為贈與，.....與憲法第 19 條及第 15 條規定之意旨不符，自本解釋公布之日起，應不予援用。

²³ 人民團體法第 2 條規定.....顯已逾越必要之程度，與憲法保障人民結社自由與言論自由之意旨不符，於此範圍內，應自本解釋公布之日起失其效力。

²⁴ 財政部於中華民國 82 年 12 月 16 日發布之台財稅字第 820570901 號函.....「平均地權條例第二十二條有關依法限制建築、依法不能建築之界定作業原則」第 4 點規定.....上開兩項命令.....均增加法律所無之要件，違反憲法第 19 條租稅法律主義，其與本解釋意旨不符部分，應自本解釋公布之日起不再援用。

²⁵ 財政部中華民國 92 年 6 月 3 日.....第 09704510530 號令.....與憲法第 19 條租稅法律主義不符，均應自本解釋公布之日起不予援用。

²⁶ 臺南市政府中華民國 91 年 12 月 9 日南市環廢字第 09104023431 號公告之公告事項一、二.....已逾越母法授權之範圍，與法律保留原則尚有未符。應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 3 個月時失其效力。

²⁷ 行政執行法第 17 條第 2 項依同條第 1 項得聲請拘提之各款事由中，除第 1 項第 2 款、第 6 款：「顯有逃匿之虞」、「經合法通知，無正當理由而不到場」之情形，可認其確係符合比例原則之必要條件外，其餘同項第 1 款、第 3 款、第 4 款、第 5 款.....，與前揭憲法第 23 條規定意旨亦有未符。.....上開行政執行法有違憲法意旨之各該

1 年失效	釋字第 586 號 ²⁸ 、 第 598 號（至遲於屆滿 1 年時） ²⁹ 、 第 619 號 ³⁰ 解釋、 第 640 號（至遲 1 年內失效） ³¹ 、 第 641 號（停止適用） ³² 、
-------	--

規定，均應自本解釋公布之日起至遲於屆滿 6 個月時失其效力。此解釋係就法律定 6 個月失其效力，相對而言，其失效期限較短，可資比較。

²⁸ 「證券交易法第四十三條之一第一項取得股份申報事項要點」，係屬當時之證券交易主管機關基於職權，為有效執行證券交易法第 43 條之 1 第 1 項規定之必要而為之解釋性行政規則，固有其實際需要，惟該要點第 3 條第 2 款增加母法所未規範之申報義務，涉及憲法所保障之資訊自主權與財產權之限制，違反憲法第 23 條之法律保留原則，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

²⁹ 土地登記規則第 122 條第 2 項規定；同條第 3 項；及同規則第 29 條第 1 項第 1 款。此等權限授予之規定，逾越 64 年 7 月 24 日修正公布之土地法第 37 條第 2 項之範圍，並抵觸同法第 69 條之規定，與憲法第 23 條法律保留及第 172 條法律優位原則有違，均應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

³⁰ 土地稅法施行細則第 15 條規定核與首開法律保留原則之意旨不符，抵觸憲法第 23 條規定，應於本解釋公布之日起至遲於屆滿 1 年時失其效力。

³¹ 財政部臺灣省北區國稅局書面審核綜合所得稅執行業務者及補習班幼稚園托兒所簡化查核要點第 7 點自有違憲法第 19 條租稅法律主義，應自本解釋公布之日起至遲 1 年內失效。本院釋字第 247 號解釋應予補充。

³² 菸酒稅法第 21 條規定惟採取劃一之處罰方式，於個案之處罰顯然過苛時，法律未設適當之調整機制，對人民受憲法第 15 條保障之財產權所為限制，顯不符妥當性而與憲法第 23 條之比例原則尚有未符，有關機關應儘速予以修正，並至遲於本解釋公布之日起屆滿 1 年時停止適用。

	第 687 號（至遲於屆滿 1 年時） ³³ 、 第 694 號（至遲於屆滿 1 年時） ³⁴ 、 第 702 號（至遲於屆滿 1 年時） ³⁵ 、 第 709 號（1 年內檢討修正） ³⁶ 、 第 716 號（至遲於屆滿 1 年時） ³⁷ 、 第 724 號（至遲於屆滿 1 年時） ³⁸ 、
--	--

³³ 稅捐稽徵法第 47 條第 1 款規定……「應處徒刑之規定」部分，有違憲法第 7 條之平等原則，應自本解釋公布日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

³⁴ 所得稅法第 17 條第 1 項第 1 款第 4 目規定……其中以「未滿二十歲或滿六十歲以上」為減除免稅額之限制要件部分（100 年 1 月 19 日修正公布之所得稅法第 17 條第 1 項第 1 款第 4 目亦有相同限制），違反憲法第 7 條平等原則，應自本解釋公布日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

³⁵ 教師法第 14 條……第 3 項前段使違反前開第六款者不得聘任為教師之規定部分，與憲法第 23 條比例原則有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時失其效力。

³⁶ 都市更新條例第 10 條第一項……與憲法要求之正當行政程序不符。同條第 2 項……不符憲法要求之正當行政程序。……都市更新條例第 19 條第 3 項前段……亦不符憲法要求之正當行政程序。上開規定均有違憲法保障人民財產權與居住自由之意旨。相關機關應依本解釋意旨就上開違憲部分，於本解釋公布之日起 1 年內檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。

³⁷ 公職人員利益衝突迴避法第 15 條規定……於可能造成顯然過苛處罰之情形，未設適當之調整機制，其處罰已逾越必要之程度，不符憲法第 23 條之比例原則，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時失其效力。

³⁸ 督導各級人民團體實施辦法第 20 條第 1 項：「人民團體經主管機關限期整理者，其理事、監事之職權應即停止」規定部分，違反憲法第 23 條法律保留原則，侵害憲法第 14 條、第 15 條保障之人民結社自由及工作權，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

	第 730 號（至遲於屆滿 1 年時） ³⁹ 、 第 731 號（1 年內檢討修正） ⁴⁰ 、 第 733 號（至遲於屆滿 1 年時） ⁴¹ 、 第 739 號（檢討改進） ⁴² 、 第 762 號 ⁴³ 解釋
--	--

³⁹ 學校教職員退休條例施行細則第 19 條第 2 項……對上開人員依同條例請領退休金之權利，增加法律所無之限制，侵害其受憲法第 15 條保障之財產權，與憲法第 23 條法律保留原則有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時失其效力。

⁴⁰ 土地徵收條例第 40 條第 1 項規定……不符憲法要求之正當行政程序，有違憲法第 15 條保障人民財產權之意旨，應自本解釋公布之日起 1 年內檢討修正。逾期未修正者，該部分失其效力。

⁴¹ 人民團體法第 17 條第 2 項關於「由理事就常務理事中選舉一人為理事長，其不設常務理事者，就理事中互選之」之規定部分，限制職業團體內部組織與事務之自主決定已逾必要程度，有違憲法第 23 條所定之比例原則，與憲法第 14 條保障人民結社自由之意旨不符，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 1 年時，失其效力。

⁴² 獎勵土地所有權人辦理市地重劃辦法第 8 條第 1 項……與憲法要求之正當行政程序不符。同辦法第 9 條第 3 款、第 20 條第 1 項規定……違反法律保留原則。同辦法關於主管機關核定擬辦重劃範圍之程序……；同辦法關於主管機關核准實施重劃計畫之程序……均不符憲法要求之正當行政程序。上開規定，均有違憲法保障人民財產權與居住自由之意旨。相關機關應依本解釋意旨就上開違憲部分，於本解釋公布之日起 1 年內檢討修正，逾期未完成者，該部分規定失其效力。

⁴³ 刑事訴訟法第 33 條第 2 項前段規定……於此範圍內，與憲法第 16 條保障訴訟權之正當法律程序原則意旨不符。有關機關應於本解釋公布之日起 1 年內，依本解釋意旨妥為修正。逾期未完成修正者，法院應依審判中被告之請求，於其預納費用後，付與全部卷宗及證物之影本。

2 年失效	釋字第 624 號 ⁴⁴ 、 第 670 號 ⁴⁵ 、 第 696 號 ⁴⁶ 、 第 708 號（至遲於屆滿 2 年時） ⁴⁷ 、 第 742 號 ⁴⁸ 、 第 745 號 ⁴⁹ 、
-------	--

⁴⁴ 司法院與行政院會同訂定發布之辦理冤獄賠償事件應行注意事項.....第 2 點規定.....使依軍事審判法令受理案件遭受冤獄之人民不能依冤獄賠償法行使賠償請求權，同屬不符平等原則之要求。.....凡自中華民國 48 年 9 月 1 日冤獄賠償法施行後，軍事機關依軍事審判法令受理之案件，合於冤獄賠償法第一條之規定者，均得於本解釋公布之日起 2 年內，依該法規定請求國家賠償。

⁴⁵ 依冤獄賠償法第 2 條第 3 款規定，不得請求賠償.....不符冤獄賠償法對個別人民身體之自由，因實現國家刑罰權之公共利益，受有超越一般應容忍程度之特別犧牲時，給予所規範之補償，以符合憲法保障人民身體自由及平等權之立法意旨，而與憲法第 23 條之比例原則有違，應自本解釋公布之日起至遲於屆滿 2 年時失其效力。

⁴⁶ 所得稅法第 15 條第 1 項規定.....其中有關夫妻非薪資所得強制合併計算，較之單獨計算稅額，增加其稅負部分，違反憲法第七條平等原則，應自本解釋公布之日起至遲於屆滿 2 年時失其效力。

⁴⁷ 入出國及移民法第 38 條第 1 項.....有違憲法第 8 條第 1 項保障人民身體自由之意旨，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 2 年時，失其效力。

⁴⁸ 都市計畫之訂定（含定期通盤檢討之變更），影響人民權益甚鉅。立法機關應於本解釋公布之日起 2 年內增訂相關規定，使人民得就違法之都市計畫，認為損害其權利或法律上利益者，提起訴訟以資救濟。如逾期未增訂，自本解釋公布之日起 2 年後發布之都市計畫（含定期通盤檢討之變更），其救濟應準用訴願法及行政訴訟法有關違法行政處分之救濟規定。

⁴⁹ 所得稅法第 14 條第 1 項第 3 類第 1 款及第 2 款、同法第 17 條第 1 項第 2 款第 3 目之 2.....於此範圍內，與憲法第 7 條平等權保障之意旨不符，相關機關應自本解釋公布之日起 2 年內，依本解釋之意旨，檢討修正所得稅法相關規定。

	第 755 號 ⁵⁰ 、 第 756 號 ⁵¹ 、 第 763 號（檢討修正） ⁵² 、 第 799 號 ⁵³ 解釋
3 年失效	釋字第 649 號 ⁵⁴ 、 第 799 號 ⁵⁵ 解釋

⁵⁰ 監獄行刑法第 6 條及同法施行細則第 5 條第 1 項第 7 款之規定……逾越憲法第 23 條之必要程度，與憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨有違。相關機關至遲應於本解釋公布之日起 2 年內，依本解釋意旨檢討修正監獄行刑法及相關法規，就受刑人及時有效救濟之訴訟制度，訂定適當之規範。

⁵¹ 監獄行刑法施行細則第 82 條第 1 款、第 2 款及第 7 款規定……，與憲法第 23 條法律保留原則之意旨不符。監獄行刑法施行細則第 81 條第 3 項規定……違反憲法第 23 條之法律保留原則……亦與憲法第 11 條保障表現自由之意旨不符。前開各該規定與憲法規定意旨有違部分，除監獄行刑法施行細則第 81 條第 3 項所稱題意正確及無礙監獄信譽部分，自本解釋公布之日起失其效力外，其餘部分應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 2 年時，失其效力。

⁵² 土地法第 219 條第 1 項規定……不符憲法要求之正當行政程序，於此範圍內，有違憲法第 15 條保障人民財產權之意旨，應自本解釋公布之日起 2 年內檢討修正。

⁵³ 刑事訴訟法及性侵害犯罪防治法均未規定……於此範圍內，均不符憲法正當法律程序原則之意旨。有關機關應自本解釋公布之日起 2 年內檢討修正。完成修正前，有關強制治療之宣告及停止程序，法院應依本解釋意旨辦理。

⁵⁴ 身心障礙者保護法第 37 條第 1 項前段規定……與憲法第 7 條平等權、第 15 條工作權及第 23 條比例原則之規定不符，應自本解釋公布之日起至遲於屆滿 3 年時失其效力。

⁵⁵ 現行強制治療制度長年運作結果有趨近於刑罰之可能，而悖離與刑罰之執行應明顯區隔之憲法要求，有關機關應自本解釋公布之日起 3 年內為有效之調整改善，以確保強制治療制度運作之結果，符合憲法明顯區隔要求之意旨。

