

## 公法判解

## 限制女性勞工夜間工作案

## 司法院大法官解釋第807號

## 【實務選擇題】

依司法院大法官解釋，下列何者非屬平等原則之意涵？

- (A) 等者等之，不等者不等之
- (B) 因性別而為之差別規定，即已帶有性別之歧視，絕對係憲法所不許
- (C) 平等原則強調的是實質平等
- (D) 對於大陸地區人民之應考試、服公職予以一定之限制，尚難謂違反實質平等之保障

**答案**：(B)

## 【裁判要旨】

1. 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。
2. 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。

3. 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表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。
4. 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，

#### 【爭點說明】

- 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。
- 二、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，本文敬表贊同。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。本文認為，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。
- 三、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。其於一定範圍內，破除實質平等之假象與迷思，值得重視。
- 四、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。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，其取舍應從歷史脈絡及社會條件中尋繹。
- 五、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。本文認為，為維護個人尊嚴，代理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。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？

六、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。

#### 【相關法條】

憲法第7條

憲法增修條文第10條

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！