

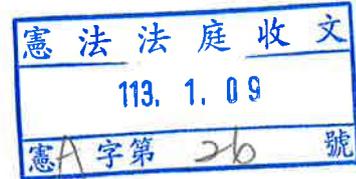
檔 號：
保存年限：

監察院國家人權委員會 函

地址：100216 臺北市忠孝東路一段2號
聯絡人：劉家豪
電話：02-23413183分機345
傳真：(02)2351-0213
電子信箱：chiahao@cy.gov.tw

受文者：憲法法庭

發文日期：中華民國113年1月9日
發文字號：委台權字第1124131672號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨 (1124131672-0-0.pdf)



主旨：檢送本會就111年度憲民字第3005號陳韻宣聲請案之鑑定
意見書1份，請查照。

說明：依據本會第1屆第47次會議決議辦理，兼復貴庭112年11月
24日憲庭力111憲民3005字第1121001716號通知書。

正本：憲法法庭
副本：國家人權委員會



憲法法庭 1130109



TCCA1130000941

國家人權委員會鑑定意見書

案號：憲法法庭 111 年度憲民字第 3005 號

5 國家人權委員會基於落實憲法對人民權利之維護，奠定促進及保障人權之基礎條件，確保社會公平正義之實現，並符合國際人權標準建立普世人權之價值及規範，茲就本次 111 年度憲民字第 3005 號陳韻宣聲請案，從國際人權標準，蒐集相關資料，比較分析，爰提供下列意見，供鈞庭審酌參考。

一、與本案相關聯之憲法、國際人權公約權利

10 (一) 我國憲法部分

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 18 條：「人民有應考試服公職之權。」

(二) 國際公約部分

- 15 1. 聯合國憲章序言：我聯合國人民同茲決心欲免後世再遭今代人類兩度身歷慘不堪言之戰禍，重申基本人權，人格尊嚴與價值，以及男女與大小各國平等權利之信念，創造適當環境，俾克維持正義……。
2. 公民與政治權利國際公約(ICCPR)
 - 20 (1) 第 2 條：「本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種類、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。」

(2) 第 25 條第 3 款：「凡屬公民，無分第 2 條所列之任何區別，不受無理限制，均應有權利及機會：(三) 以一般平等之條件，服本國公職。」

5 (3) 第 18 號一般性意見第 7 段：「《公政公約》中所用「歧視」一詞的含義應指任何基於種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或效果為否認或妨礙任何人在平等的基礎上承認、享有或行使一切權利和自由。」

10 (4) 第 18 號一般性意見第 13 段：「委員會注意到，並非所有區別待遇都是歧視，只要這種區別的標準是合理和客觀的，並且是為了達到根據《公約》視為合法的目的。」

3. 經濟社會文化權利國際公約(ICESCR)

15 (1) 第 2 條第 2 項：「本公約締約國承允保證人人行使本公約所載之各種權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等而受歧視。」

20 (2) 第 6 條：「(第 1 項) 本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。(第 2 項) 本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。」

25 (3) 第 18 號一般性意見第 23 段：「締約國有義務尊重工作權，尤其是透過禁止強迫或強制勞動和避免否定或限制所有人平等取得體面的工作...」

(4) 第 20 號一般性意見第 10 段：「根據《公約》第二條第二項，直

接或間接形式的差別待遇均可構成歧視：(a)直接歧視即處於同樣情況下的一個人因為一種禁止的理由所受待遇不如另一個人……。直接歧視還包括在沒有可比較的類似情況下出於禁止的理由所採取的有害行為或不行為(例如，在婦女懷孕的情況下)；(b)間接歧視所指的是，表面上看起來是中性的法律、政策或實務，但因為禁止的歧視理由而對行使《公約》權利有不當的影響。例如，入學要求有出生登記證，這可能對那些沒有或被拒絕發給這種證件的種族少數團體或非國民造成歧視。」

4. 歐洲人權公約

第 14 條：「人人對本公約列舉的權利與自由的享受，應予保證，不得因性別、種族、膚色、語文、宗教、政治的或其他見解，民族或社會的出身、同少數民族的聯繫、財產、出生或其他地位而有所歧視。」

二、本案爭點題綱之分析說明

中華民國 107 年 4 月 23 日考試院修正發布之公務人員特種考試一般警察人員考試規則第 8 條第 1 款規定：「本考試體格檢查有下列情形之一者，為體格檢查不合格：一、身高：男性不及 165.0 公分，女性不及 160.0 公分。但具原住民身分者，男性不及 158.0 公分，女性不及 155.0 公分。」（下稱系爭規定一）。茲就鈞庭所臚列之爭點一、（一）至（三）部分，合併說明如下：

（一）系爭規定一所干預之憲法基本權與審查方式，應以下列層次觀察，避免陷於種族或性別優惠性差別待遇之複雜憲法爭議

1. 首先，系爭規定一關於報考人之身高限制，係屬人民報名公務人員特考警察人員之報名資格限制，並因消防人員在

考試分類上亦屬警察人員，其考試資格亦適用該規定。¹故系爭規定一所直接限制者，其一為人民參與警察及消防人員考試之應考試權；其二亦代表，不具有一定身高之人民，無法擔任警察及消防人員，²而應同時構成對服公職權之限制。此觀司法院釋字第 715 號解釋理由書所揭示：「系爭規定所為消極資格之限制，使曾受刑之宣告者不得參加系爭考選，因而造成其無法選擇服志願役預備軍官預備士官之公職之結果，自屬對人民服公職權利之限制。」司法院釋字第 760 號解釋理由書亦揭示：「憲法第 18 條規定人民有應考試服公職之權，旨在保障人民有依法令經由公開競爭之考試程序，取得擔任公職之資格，進而參與國家治理之權利。應考試服公職之權為廣義之參政權，人民應有以平等條件參與公共職務之權利與機會。為實踐此一憲法意旨，國家須設有客觀公平之考試制度，並確保整體考試結果之公正，其保障範圍包含公平參與競試與受訓練完足考試程序以取得任官資格、職務任用資格...。」足資參照。

2. 其次，司法院解釋及學說咸認，憲法第 18 條服公職權與憲法第 15 條關於工作權之規定屬於特別與普通關係，構成基本權中的想像競合（非真正競合）。³如司法院釋字第 768 號解釋理由書便認為：「聲請人為公立醫療機構以公務人員身分任用之醫師，依系爭規定一適用系爭規定二之結果，致其喪失公務人員身分，故本件本質上屬服公職權之問題。其雖主張憲法第 15 條所保障之工作權受侵害，惟公職為特殊類型之工作，以下爰僅論服公職權。」故關於

¹ 本案聲請人即係報名公務人員特種考試一般警察人員考試四等考試消防警察人員類別考試。

² 本案聲請人即因進行體格複檢結果不符系爭規定，於受訓期間遭消防署廢止受訓資格。

³ 所謂想像競合 / 不真正競合，係指基本權主體所主張之基本權利間，在具體個案間相互交錯或完全重疊，形成特別或吸收關係。李震山，基本權利之衝突，月旦法學雜誌第 1 期，1995 年 5 月，頁 60。

工作權、職業自由之違憲審查方式，亦得在服公職權適用。

3. 再者，由於系爭規定一係以有無具備一定身高限制人民之應考試及服公職權，而屬於以身高作為是否得報名並成為警察及消防人員之區別標準，而構成對不具備一定身高人民之差別待遇，而干預人民所享有憲法第 7 條關於平等權之保障。然系爭規定一對於身高限制之情形係因報考人之性別（生理男性 / 女性）及種族（非原住民 / 原住民）不同，而可分為四種情形。⁴則本案應如何在平等權之脈絡下進行審查，本會之建議如下：應將四種差別待遇合併視之，而優先審查以一定身高作為公務人員考試及報名資格之合憲性。亦即，將身高設定為警察及消防人員之報名及任用標準，是否合憲？此便涉及身高歧視之問題：

(1) 按所謂歧視，依據《公民與政治權利國際公約》第 18 號一般性意見第 7 段，委員會認為：「《公政公約》中所用「歧視」一詞的含義應指任何基於種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分的任何區別、排斥、限制或優惠，其目的或效果為否認或妨礙任何人在平等的基礎上承認、享有或行使一切權利和自由。」《經濟社會文化權利國際公約》第 20 號一般性意見第 10 段則進一步指出：「根據《公約》第二條第二項，直接或間接形式的差別待遇均可構成歧視：(a) 直接歧視即處於同樣情況下的一個人因為一種禁止的理由所受待遇不如另一個人……。直接歧視還包括在沒有可比較

⁴ 本會以表格呈現如下：

身分	性別	
	男性	女性
非原住民	165 公分	160 公分
原住民	158 公分	155 公分

5 的類似情況下出於禁止的理由所採取的有害行為或不
行為(例如，在婦女懷孕的情況下)；(b)間接歧視所指
的是，表面上看起來是中性的法律、政策或實務，但
因為禁止的歧視理由而對行使《公約》權利有不當的
10 影響。例如，入學要求有出生登記證，這可能對那些
沒有或被拒絕發給這種證件的種族少數團體或非國民
造成歧視。」對於何種差別待遇不應構成歧視，依據
《公民與政治權利國際公約》第 18 號一般性意見第
13 段，委員會認為：「委員會注意到，並非所有區別待
15 遇都是歧視，只要這種區別的標準是合理和客觀的，
並且是為了達到根據《公約》視為合法的目的。」從
而，所謂區別待遇的規定，若無法有合理客觀的理由，
即構成公約歧視。

20 (2) 從比較法而論，目前勞動法領域，已發展出所謂身高
歧視之概念，亦即只要使不具一定身高之人於就業時
遭受不利待遇，即構成歧視。美國密西根州之 Elliott-
Larsen Civil Rights Act，便明文禁止身高與體重歧視；
5 個別城市如舊金山，亦有對體重及身高之歧視禁止。
6

20 (3) 相較之下，我國勞動法令雖無明文禁止身高歧視，但
就業服務法第 5 條第 1 項前段規定：「為保障國民就業
機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以...容
貌...為由，予以歧視...」而我國行政實務，則將容貌
之內涵擴張至身高。如 2010 年 6 月 18 日，臺北市政

⁵ Article 37.2101–37.2804, Act No. 453 of 1976.

⁶ “It is the policy of the City and County of San Francisco to eliminate discrimination based on race, color, ancestry, national origin, place of birth, sex, age, religion, creed, disability, sexual orientation, gender identity, weight or height within the City and County.” San Francisco Police Code, Article 33 SEC. 3301. POLICY., available at: https://codelibrary.amlegal.com/codes/san_francisco/latest/sf_police/0-0-0-7096 (最後瀏覽時間：2024 年 1 月 2 日)

府勞工局發布新聞稿表示，該局對中華航空股份有限公司（下稱華航公司）做成新臺幣 30 萬之裁罰處分。

5 ⁷蓋華航公司於 99 年 4 月 22 日於該公司網站、媒體及報章雜誌上公佈招募空服員，報名資格「限制身高女性 160 公分以上、男性 170 公分以上」，而與就業服務法第 5 條第 1 項有關「禁止容貌歧視」之規定有違。華航公司雖以基於客艙設備、飛行安全及服務性質之需要，且依國際民航組織(ICAO)訓練手冊中規範空服員的身高為「必須達到能以站立姿態開、閉頭頂上的

10 置物箱以及伸手可及安全設施為要件」，故於其招募條件限制「身高」。但此一答辯仍不被臺北市政府勞工局所接受，且華航公司於日後亦採取「以光腳、伸手能碰觸到機艙行李櫃高度方式」作為應聘條件。可知，我國禁止容貌歧視之規定，亦包含身高。⁸

15 (4) 綜上，若本案構成身高歧視，且因侵害憲法第 7、18 條之規定而違憲，則不論表系爭規定一之四種身高限制的態樣皆屬違憲，而使警察及消防人員考試不再有任何身高門檻，則本案則無需再討論關於種族及性別間之合理差別待遇（即平等權受侵害）問題，蓋在無任何

20 身高限制之情形下，不同種族及不同性別間，已無法律上的差別待遇存在，即足以確保《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條工作權及憲法第 7、18 條平等權、服公職權之保障。

⁷ 臺北市政府勞工局新聞稿，「容貌歧視」就業歧視案例，詳參 https://labor.chcg.gov.tw/files/9_1000331_%E5%B0%B1%E6%AD%A7%E6%A1%88%E4%BE%8B3.pdf (最後瀏覽時間：2024 年 1 月 2 日)

⁸ 實則，ICAO 之要求與身高並無實質關聯性，畢竟可能有人身高未滿 160 或 170 公分，但因臂展長度較長而仍可以站立方式開閉頭頂置物箱；且此種能碰到置物箱的要求，就算依照華航公司所稱需要一定身高，卻反而不能解釋何以在性別上有何區分必要。就此而言，該裁罰案例與本聲請案確實有相似之處。

4. 惟若認系爭規定一關於以一定身高作為公務人員考試及報名資格之要件合憲，自客觀價值秩序維持之角度，方需要討論系爭規定一區分四種情形之妥適性，即具原住民或生理女性身分者，身高限制要求較低之情形，是否屬於不合理的優惠性差別待遇而構成人權侵害。然，若從本案的原因案件即主觀的權利保護必要角度觀之，聲請人係因身高未滿非原住民女性所要求的 160 公分而被廢止受訓，則縱然宣告種族差別待遇部分違憲，實與聲請人無關；反之，若係性別優惠性差別待遇違憲，則結果亦將導致不分性別皆應適用 165 公分之門檻，亦對聲請人之原因案件並無正面助益。因此，本會認為，由於本件為人民聲請法規範違憲審查之案件，考量聲請人之權利保護必要，鈞庭實無須就此部分進行審查，方能聚焦本案的關鍵人權爭議。

(二) 系爭規定一不當限制人民自由選擇工作之權利

1. 系爭規定一干預人民依《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條所保障之工作權、憲法第 18 條之應考試服公職權及憲法第 7 條，已如前述。需要進一步探討者在於，系爭規定一所應適用的違憲審查基準，以及目的正當性、手段與目的間之關聯性。就此，本會建議審查時可參考德國聯邦憲法法院於德國藥房案⁹，所建構出的三階層理論。
2. 針對系爭規定一應適用的審查基準，原因案件的二個審級：臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1272 號判決（下稱北高行判決）及最高行政法院 109 年度上字第 928 號判決（下稱最高行判決）在論理上雖有不同，但結論則採取了相同的見解，即應採取中度審查（較為嚴格審查）作為檢

⁹ BVerfG, Urt. v. 11.06.1958 - 1 BvR 596/56, BVerfGE 7, 377.

視系爭規定一合憲性之判準：其所欲達成之目的是否屬重要公共利益，且所採取分類標準及差別待遇之手段與目的之達成是否具有實質關聯。¹⁰此外，本會建請鈞庭審酌下列事項：

- 5 (1) 北高行判決指出：「應由訂定以差別待遇為考試資格或及格標準之國家機關，具體說明並舉證所要保護的具體重要公共利益何在，考試手段與該公共利益間有何可資檢驗之實質關聯存在」。此雖非鈞庭之穩定見解，但佐以過往數份意見書之意旨，¹¹應可予以採納。
- 10 (2) 最高行雖亦採中度審查（較為嚴格審查），但亦引用司法院釋字第 682 號解釋，認為：「...考試主管機關因事實上之需要，及舉辦考試之目的，就有關事項依法酌為適當之限制，以確保相關考試及格者具所需之知識與能力，有關考試資格及方法之規定，涉及考試之專業判斷者，應給予適度尊重...」而認為某程度應
- 15 尊重考試機關之判斷。然而，此一見解並非未受質疑，該號解釋李震山、許玉秀、陳春生大法官部分不同意見書便認為，縱然違憲審查涉及考試權，亦不代表司法權應全然的退縮。¹²尤其，在考試院相較於行政院

¹⁰ 關係機關內政部消防署雖主張針對系爭規定一應採合理（寬鬆）審查，但其內容及理由僅表示：「關於服公職權之司法審查標準應考量公職制運作之「最大功能性」（即重要公益目的）角度，並據此檢驗限制手段之合目的性及必要性，逕採嚴苛之寄查標準，恐導致考試機關於考試事物或行政機關於消防行政上，產生室礙難行或無法運作之窘境。」但該論述至多只是不能採取嚴格審查，而無法得到應採合理（寬鬆）審查之結論。

¹¹ 如釋字第 584 號解釋林子儀大法官不同意見書稱：「本席以為採取較嚴格審查標準如欲有其合憲性控制上的意義，而非流於紙面文章，在操作上即意謂要求立法者提出更重要的立法目的，並以實質有效且侵害較小之手段達成目的。換言之，手段不能僅是可以達成目的，而必須是可靠、具備實效，與目的之達成具有實質關聯性之手段；同時，該手段固然不必是侵害最小的手段，但最起碼必須是經過斟酌選擇對人民權利侵害較小的手段。尤有甚者，相關政府機關的選擇不再享有合憲推定，其因此須對於上述目的之重要性、手段之實質有效性與其侵害程度係可接受等，負舉證的責任。」

¹² 「如果正視法律保留原則而詳細審查，應可從憲法第十五條、第十八條、第八十六條，甚至增修條文第十條第五項出發，針對專門職業之定性、服公職與非服公職者應考試權之性質，進而提出保障人民應考試權及職業選擇自由相應之組織、程序、制度等意見，例如參與考試權形成專業決策之各種型式委員會，其學者、專家、委員來源，甚至命題、審題、閱卷、試題疑義解決等組

5 更加欠缺民意監督時，本質上亦屬行政權的考試院，仍不應自外於民意政治與責任政治之憲法原則。此外，司法院釋字第 715 號解釋理由書也表示：「國家機關因選用公職人員而舉辦考選，為達鑑別並選取適當人才之目的，固非不得針對其需要而限制應考資格，此係主管機關裁量範圍，本應予尊重，然其限制仍應符合憲法第 23 條比例原則。」亦不認為應考資格需全然的尊重考試機關。準此，鈞庭於行使違憲審查權時，尚非不得就考試權行使之程序嚴謹性加以審查。

10 (3) 再者，如前所述，規範私人商號企業團體之就業服務法，尚認為身高差別待遇屬於容貌歧視而原則禁止。若在解釋公部門任用之法令可恣意的作成身高限制時，將導致整體法律體系之不一致而有違體系正義，且亦容易給人民「只許州官放火、不許百姓點燈」之感。故本案之違憲審查基準確實不宜低於中度審查。

15 (4) 末以，系爭規定一一體適用於警察人員與消防人員，亦值得探討。雖於我國公務員考試體系，消防人員確實屬於警察人員考試之一種。然，我國法制則是遲至 74 年消防法立法，79 年行政院方開始研議將消防獨立於警政，84 年通過內政部消防署組織條例，並於 20 112 年 5 月正式三讀通過內政部組織法及內政部消防署組織法，¹³將消防與警察之定位做出明顯區隔。因此，即便警察人員人事條例第 39 條之 1 將列警察官

織與制度之設計，審查是否皆符合憲法意旨所要求之公正、公平、公開正當法律程序，以供主管機關檢討改進相關考試法規之參考，俾攸關人民生命健康及財產安全之專技人員考試及職業，能與人民應考試權及職業自由取得均衡。可惜本件解釋將手段凌駕於目的之上，甚至錯置手段與目的，不由分說地採司法自抑之立場於先，略去法律保留原則之實質審查，以致影響違憲審查之高度與嚴謹度。且再基於解釋整體思考脈絡之一貫性，續作比例原則與平等原則之審查，其可施展之空間與論述之說服力即受到相當侷限。捨本而未為，豈止是令人扼腕一詞所能形容。」

¹³ 詳參 https://www.moi.gov.tw/News_Content.aspx?n=4&s=280094 (最後瀏覽時間：2024 年 1 月 2 日)

之消防人員與警察人員一體適用，但在考試資格上，警察人員與消防人員皆適用系爭規定一，而無專屬於消防人員之考試資格，仍亦有疑義。¹⁴

3. 綜合歷審判決及關係機關內政部消防署、考選部之書面意見，¹⁵對系爭規定一之目的正當性部分做以下分析：

(1) 基於勤務需要、保護消防人員安全、審酌救災及救護情況多元複雜、衡酌大型機具器材使用安全性、勤務執行注重團隊之協調合作。(內政部消防署書面意見頁12)

(2) 消防警察人員係屬 24 小時輪值服勤，其執行救災、防災及緊急救護等勤務屬高壓力、高危險工作，需具適宜之體型與體能，方能有效執行消防勤務，以確保人民生命財產之安全。消防警察工作勤務態樣危險而複雜多變，各式應勤裝備、器具均有一定之長(高)度及標準化規格，消防人員分派至消防機關服務，須服各項救災、救難勤務，及時有效操作各項器材及設備，完成任務。(考選部書面意見頁5)

(3) 北高行判決及最高行判決皆認為，為便於使用器材、設備、車輛，或為從事跨越障礙之緊急救災、救護任務，因而設定系爭規定之身高限制，經核此等目的之達成，有助於消防警察遂行其救災、救護任務，保衛人民生命、身體及財產安全，確實具備重要之公共利益。

(4) 由上可知，無論是相關機關或是原因案件歷審法院見

¹⁴ 同樣的問題發生在鈞庭 111 年度憲判字第 10 號判決，聲請人徐國堯為前消防人員，但因該判決第 22 段引用內政部消防署組織條例第 14 條第 1 項及警察人員人事條例第 39-1 條之規定，而使警察人員人事條例第 31 條第 1 項第 11 款亦適用於消防人員。請參照該判決黃虹霞大法官及蔡明誠大法官分別提出之不同意見書。

¹⁵ 由於內政部消防署書面意見之附件並未上網公告，本會僅就其公告部分論述。

解，皆認為系爭規定所追求者即便於使用器材、設備、車輛，或為從事跨越障礙之緊急救災、救護任務，而得遂行救災、救護任務，保衛人民生命、身體及財產安全，而有重大公共利益存在，應可值贊同。

5 4. 因此，本案最重要者，係「手段與目的之關聯性」，亦即系爭規定一所採取之限制，自中度審查角度觀之，是否與目的間具備實質關聯？就此，本會意見如下：

10 (1) 司法院釋字第 749 號解釋理由書曾就計程車司機前科的限制，提出判準為：「系爭規定一對計程車駕駛人曾犯一定之罪，並受一定刑之宣告者，限制其執業之資格，...，然其資格限制應以對乘客安全具有實質風險者為限，其手段始得謂與前揭目的之達成間具有實質關聯。」是為所謂的「實質風險」理論，該解釋雖係處理職業自由之主觀條件限制，但對於如何操作中
15 度審查基準，有其參考價值，鈞庭應得予以援用。準此，本案應判斷者為：系爭規定一所為之身高限制，是否會造成對於救災救護任務的實質風險。

20 (2) 就此，或可先觀察最高行判決認定系爭規定一符合手段必要之理由為：「...考試院依公務人員考試法第 7 條第 1 項授權訂定之系爭規定，係考量警察人員肩負社會治安維護、捍衛人民生命財產安全之重責，工作性質特殊，從事警察工作者，應具備一定標準之體格、體魄與耐力，爰參酌國人平均身高並慮及性別與種族
25 差異，而規定系爭考試之體格合格標準...，就消防警察人員訓練及工作之需要而言，實有其關聯性，確有助於前開目的之有效達成，其所採手段亦具有適當性及必要性，尚難認有違平等原則及比例原則。」然而，

此一論述似乎是以尊重考試權作為前提而開展，因此在如何成立有關聯性之論述，最高行判決則較無著墨。就此而言，本會前已指出，基於對考試權的尊重降低審查基準，尚無必要，故最高行判決是否確實合理，尚非無研求之餘地。且若從前述「實質風險」角度觀之，在無法證明不具一定身高即會造成操作機具之風險情形下，系爭規定一反而會因與目的間欠缺關聯性，而違反比例原則而違憲。

(3) 相較之下，北高行認定系爭規定一與目的間欠缺實質關聯之理由如下：

A. 消防署曾自承：目前沒有科學證據足以證明 160 公分以下之人操作消防機具，足以肇生消防任務執行時所不可容忍的危險；甚至 102 年、103 年間曾由內政部召集警政署、消防署對警察身高條件進行檢討，當時會議中討論決定，建議還可再調降 3 公分，在駕駛消防車輛與操作機具上，也還能承受，是考試院最後基於種種考量，未修正系爭規定一。

B. 一般行政警察之工作勤務內容與實際面臨風險狀況，與消防警察大不相同。因此，一般行政警察任務所須之身高體型條件，包括內政部所提國內警察勤務需求，以及亞洲其他國家日本、泰國、香港、菲律賓等對一般（非消防）警察所設身高標準事例，並不能作為消防警察也須設定相同身高限制的差別待遇理由。

C. 消防署與內政部所列消防警察使用消防器械、車輛設備，或執行涉水、攀牆等救護勤務，均需系

5 爭規定一所定身高，才能達到消防緊急救災所須效能標準部分，並未提出任何具有科學基礎的證據資料佐證其說。再者，如果身高體型是因應消防救災器材、車輛使用上所必要，應無性別之差異，為何系爭規定一可對男、女身高體型上作不必要之差別待遇。反足見身高條件在操作、使用消防車輛設備、器械上，應可適度運用其他身體素質或體能戰技之彌補，就可能足以在實際消防勤務執行上，達成消防緊急救災所須之效能標準，而無須以制式的身高限制，排除身高不及者，得藉由其他方式的努力，達成消防警察所須具備的身體素質要求。

15 (4) 聲請人則是主張，消防單位所使用之機具與車輛皆屬訂做，當可依消防人員組成，訂製各單位及人員所需要之裝備與機具。就此，有無系爭規定一之差異，則僅是訂製設備、機具之「行政成本」考量，顯不會對執行救災任務造成實質風險。

20 (5) 依據歐洲人權法院關於《歐洲人權公約》第 14 條舉證責任之要求，指出一旦聲請人證明差別待遇，政府就應該證明該差異是有正當性的。¹⁶本件聲請案中，北高行與聲請人聲請書對系爭規定一合憲性之指摘，事實上較為具體，而更能以「實質風險」判準進行論述開展，並明確指出本案系爭規定一的最大問題在於：系爭規定一僅是承繼了原先的警察特考本就有之規定，並無存在科學意義的實證研究可供支持¹⁷。

¹⁶ Carvalho Pinto De Sousa Morais v. Portugal；歐洲人權法院 2017/10/25；參歐洲人權法院裁判選譯(六)P.337,出版日期：2022 年 12 月。

¹⁷ 最近在臺灣火紅的漫畫「葬送的芙莉蓮」曾於第 119 回有過以下對話，與系爭規定一有其相

- (6) 現行的警察考試及體測過於形式，並無法有效篩選出適合擔任警察之人選，而應進行全面的檢討。¹⁸要言之，誠如前述華航公司身高歧視案，當更有關聯性之判準可能存在時，便不應再採取身高限制。
- 5 (7) 綜上，在系爭規定一無法證明能夠避免遂行救災、救護任務發生實質風險之情形下，自屬侵害憲法第 7、18 條之平等、應考試服公職權，也與《公民與政治權利國際公約》第 2 條、第 25 條第 3 款、第 18 號一般性意見第 7 及第 13 段、《經濟社會文化權利國際公約》第 2 條第 2 項、第 6 條、第 18 號一般性意見第 23 段、第 20 號一般性意見第 10 段及《歐洲人權公約》第 14 條之意旨有違。
- 10

三、本會之意見

綜觀前開國際人權公約之旨趣，審查系爭規定一之合憲性時，宜兼從國際人權法之觀點為審查標準，以確保系爭規定符合國際人權法之要求。循此，本會爰提供以下建議供鈞庭參考：

15

- (一) 系爭規定一限制人民擔任消防人員之權利，不僅屬於對人民應考試服公職權利之限制，亦構成對人民工作權之限制。就應考試服公職權利限制之審查方式而言，本會認為可參照限制工作權之審查方式。
- 20

似之處：

戰士：「甚至連我的祖父，都不知道這個傳統的來歷。」

茉莉蓮：「也就是說，傳到現在只剩下表面形式了。這在人類的文化中還挺常見的。」

¹⁸ 詳細的論述請參閱林麗珊，警察招考男女體測標準一致之正當性初探，中央警察大學警察行政管理學報，第 15 期，2019 年 5 月，頁 17-36。其摘要則提及：本文嘗試從 Aristotle 性別正義必須兼顧性別平等與性別差異的觀點，借用 Socrates 的不同事物在相同情況下應予以相同對待，以及 John Rawls 社會正義應依照平等自由原則、公平機會原則、差異補償原則等先後序列式的安排，研議近程男女警察招考體能測驗的項目不僅要齊一，及格標準也要相同，遠程則取消所有男女之別與身高限制，全面以警察執法專業能力之考量擇優錄取之正當性與可行性。

(二) 本會認同本案歷審法院於審查基本權限制時所採中度審查標準，另依本案主管機關考選部及消防署所提意見，皆無法證明系爭規定一以身高作為考試合格標準，符合手段與目的間應具備之關聯性。

5 (三) 系爭規定一以身高為區別標準，禁止身高未達標準之人民從事消防工作，屬於對人民自由選擇工作謀生權利之限制，而依歐洲人權法院對政府差別對待措施舉證責任之要求，本案主管機關未能提出合理之科學驗證依據，致該區別待遇的規定，欠缺合理客觀的理由，即構成上開所稱公約歧視，實已造成人民平等取得
10 工作權利之過度限制。

(四) 是則，系爭規定一難謂符合《公民與政治權利國際公約》第2條、第25條、《經濟社會文化權利國際公約》第2條、第6條及《歐洲人權公約》第14條之規定，更與憲法第7條、第18條之平等權及應考試服公職權等基本權保障之要求有違。

15 此致

憲法法庭 公鑒

20

中華民國 113 年 1 月 8 日

25 具狀人：國家人權委員會