

身高矮就不能當消防員？差別待遇有無違反平等原則？

文:王鼎棣（認證法律人）· 基本人權·政府· 2025-02-14

案例

A小姐好不容易考上了公務人員考試，準備來當心目中的消防員。懷著忐忑，她前往內政部消防署的訓練中心報到，準備展開全新旅程。沒想到，一個小數字卻成了夢想的絆腳石。

在進行例行檢測時，測量人員說她的身高有點可疑，不符「應考規則」規定女性消防員身高要160公分以上^[1]，需複檢一次。檢查結果——158.9公分，離160公分只差那麼一點點。對，就是1.1公分！

消防署隨後通知她，這樣的身高未達標準，廢止^[2]她的受訓資格。無奈之下，A決定提起行政訴訟，對「差之毫厘」尋求公道。這下問題來了——僅因1.1公分的差距，就要剝奪一個人的努力和夢想，應考規則以「身高」區分待遇真的合理嗎^[3]？

註腳

[1] [舊公務人員特種考試一般警察人員考試規則](#)第8條第1款（2025/1/4修法前）：「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：男性不及一六五·〇公分，女性不及一六〇·〇公分。但具原住民身分者，男性不及一五八·〇公分，女性不及一五五·〇公分。」

[2] 這裡的用詞為撤銷或廢止尚有爭議，但法令選擇後者說法。如故事中涉及的[公務人員考試錄取人員訓練辦法第44條](#)第1項第12款規定：「受訓人員有下列情形之一者，由各用人機關（構）學校或訓練機關（構）學校函送保訓會廢止受訓資格：……十二、訓練期間依規定應體格複檢，經檢查不合格。」

[3] 本案例改編自[臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決](#)。

本文

一、待遇不一樣，要想到平等原則

（一）什麼是平等原則？

「平等原則」的意思就是：「相同的事要相同處理，不一樣的事就不能硬湊！」不過，如果有正當合理的理由，還是可以例外不一樣^[1]。比方說，女性員工因為身體狀況的差異，可以主張「生理假」^[2]，以保障性別平等；男性員工就不能抗議不能請有什麼不對。

(二) 別人也在闖紅燈，為何只罰我？不可以主張「不法的平等」

但相同處理這個模式，也不能無限上綱，這邊有個專有名詞叫作「不法的平等」。聽起來有點拗口對吧？舉個例子你就懂了。

有一天，B騎著機車在路上快意奔馳，一不注意紅燈亮了，沒煞車就直接闖過去；這下慘了，路口警察立刻攔下、準備開單。B心裡很不爽，還在想怎麼跟警察吵架；突然間，另臺哈雷也闖紅燈卻沒被攔下！

這時B能跟警察說「那也可以放過我嗎？」

答案是否定的，我們只管合法的平等，不會同意違法的平等。意思就是，如果有人犯規沒被抓，你也不能因此主張不用為自己的錯誤負責^[3]。

法律的精神是要大家守秩序，不是讓人說：「他做壞事沒事，我也要沒事！」不然大家都用這種理由亂闖紅燈或一起來違法，那社會還能安全嗎？

二、怎樣的差別算是正當？

前面提到，如果政府做出不一樣的對待，是出於正當理由，那這樣的差別待遇就是合理的。問題在於，正當或合理與否也好抽象呀？以下有幾個步驟，大家可以記起來。

第一步：檢查有沒有「差別待遇」？

簡單來說，就是兩群人之間，受到的對待並不相同。比如：同樣是叫學生交作業，老師走過來拍拍你肩膀說：「你要多寫兩倍才可以！」這樣聽起來是不是不太對勁？

第二步：差別能不能比較？

如同你知道，世界上沒有完全一模一樣的東西，就像森林裡面沒有兩片完全一樣的葉子，事情也一樣。如果要比較兩群人，就要可以相提並論，找到相類似而具有比較基礎的對象。

舉個例子：如果奧運拿金牌，國家發給選手500萬，而我們考大學突破天際，考到生涯高分，國家連一毛錢也沒發給我們，能說這樣不公平嗎？不行啊！奧運跟我們考大學根本不是一回事，這就是「不能比較」的例子^[4]。

所以人與人之間，要有共同比較的基礎，才可以開始討論公平不公平；在前述消防員的例子，可以比較的基礎就是「考生之間」。

第三步：差別是否能滿足初衷？

最後，我們該看這樣的差別對待作為一種手段，是不是能貫徹先前預設的目標，與目標有相當程度的關聯；如果是，這個做法就有正當理由，就會是合理的差別待遇！

舉個例子：我們選立委的時候，都聽過「婦女保障名額」，要求各政黨的不分區及僑外立委當選席位中，1／2以上必須是女性^[5]，雖然對男性候選人來說是差別待遇，可是我們就是要改變過往社會「重男輕女」的風氣^[6]，透過席位分配來貫徹那個目標，這種不同就是出於正當理由，是一種合理的差別待遇。

三、法院怎麼說？

首先，法院馬上點出差別待遇，其表示：用一定身高當標準，讓某些人不能當消防警察，就是一種考試上的差別待遇，必須討論是否違反平等原則。再來，這樣的規定，都是針對「有意參加考試」的人，而有相提並論的必要^[7]。

本案比較特別的是，這次是拿「天生改不了的條件」當標準，比如身高、性別，那會須格外小心；因為這種標準很難改變，法院就會例外更嚴格地檢查。

所以，在檢查「差別是否能滿足初衷」的時候，若機關以「身高」這種努力也改不了天生條件當標準，只有出於非常重要的公益目標，且這樣的遴選手段「非常有用」，手段與目標的關聯性很強，才能算有正當理由，而為合理的差別待遇^[8]。

更重要的是，關聯性強不強，國家還得拿出客觀的論據，例如經過科學檢驗的證據，證明這樣的遴選標準是對的^[9]，不能只是紙上談兵。

對此，法院仔細檢查後發現：「緊急救災」這目標當然很重要，但消防署無法證明矮一點的消防員就做不好緊急救災^[10]。而且其他國家，像是美國、加拿大、日本，很多地方都沒有限制消防員的身高^[11]，大家的救火工作還是做得好好的，並沒有出什麼問題。所以，這樣的身高標準就顯得不合理。

再來，內政部和消防署說他們有做問卷調查，大家都覺得身高重要，但問題是，這只是大家的「主觀感覺」，並不是有科學根據的客觀證明^[12]。

總結前述，法院認為，這個身高規定和我們期待緊急救災的目標之間沒有什麼關聯；講白了，關注身高對於改善救災沒什麼用，不只沒有貫徹政策初衷，反而限制了某些人當消防員的權利，並非合理的差別待遇，違反了平等原則。

附帶一提，這個案件後來還一路打到憲法法庭。2024年5月31日，大法官做出了113年憲判字第6號判決。與前述法院論理差不多，大法官也認為規定警消人員男性須達165公分，女性須達160公分，使女性應考試服公職權利受到不利的差別待遇，違反憲法第7條所保障的平等權^[13]。

從這起案件我們可以看見，法律要公平，不能隨便拿天生改不了的條件來當標準。更重要的是，設計差別待遇一定要出於客觀扎實的標準（例如科學根據），才能讓人信服。

最終，我們也學到一件事：規則不僅要明白清楚，還要確保每個人都能被公平對待，這樣法律才能真正保護每一個人！畢竟，誰都希望自己能有公平追夢的機會，不是嗎？

- [1] [中華民國憲法第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。」
[行政程序法第6條](#)：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」
- [2] [性別平等工作法第14條](#)：「
I 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
II 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」
- [3] [最高行政法院92年度判字第275號判決](#)：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇，行政程序法第六條定有明文，此即行政法上之平等原則。然行政機關若怠於行使權限，致使人民因個案違法狀態未排除而獲得利益時，該利益並非法律所應保護之利益，因此其他人民不能要求行政機關比照該違法案例授予利益，亦即人民不得主張『不法之平等』。」
- [4] 其他不能比較的例子，例如大法官過去也曾認為「菸」和「酒或檳榔」雖然都可能損害身體健康，但對於健康影響層面有差，彼此間沒有比較基礎，不能相互比較，參[司法院釋字第794號解釋](#)理由書：「另各類食品、菸品、酒類商品等，對於人體健康之影響層面有異，難有比較基礎（本院釋字第577號解釋參照）。縱依聲請人之主張，以可能損害個人身體健康之菸品、酒、檳榔等商品為比較對象，然菸品除損害吸煙者本人之身體健康外，因吸菸所產生之二手菸另會對吸菸者以外之人產生身體健康之損害，甚至對於懷孕中婦女之胎兒亦可能造成健康上不良影響，而與上述檳榔、酒類等商品所可能造成之損害，仍屬有別。」
- [5] [中華民國憲法增修條文第4條](#)第1項第3款、第2項：「
I 立法院立法委員自第七屆起一百一十三人，任期四年，連選得連任，於每屆任滿前三個月內，依左列規定選出之，不受憲法第六十四條及第六十五條之限制：……三、全國不分區及僑居國外國民共三十四人。
II 前項第一款依各直轄市、縣市人口比例分配，並按應選名額劃分同額選舉區選出之。第三款依政黨名單投票選舉之，由獲得百分之五以上政黨選舉票之政黨依得票比率選出之，各政黨當選名單中，婦女不得低於二分之一。」
- [6] [中華民國憲法增修條文第10條](#)第6項：「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。」
- [7] [臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決](#)：「欲擔任消防警察之公職者，必須參加系爭考試，且系爭考試屬應實施體格檢查並應實施訓練之公務人員考試，第一試獲錄取之應考人，應經體格檢查合格，始得參加第二試，且考試錄取者於受訓報到後在訓練期間，必要時仍得對其辦理體格複檢，非原住民身分女性經體格檢查身高不及160公分者，體格檢查為不合格，除不得參加第二試之後續考試外，受訓期間發現者，應函送被告廢止其受訓資格，即不能繼續訓練至期滿並接受成績核定，無從完成考試程序，自亦無從取得分發任用消防警察之服公職資格。經核此等規定，對於有意參加系爭考試從事消防警察公職者，已對其憲法保障之應考試服公職權利，以及公政公約保障之公民平等服公職權利形成限制。」
- [8] [臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決](#)：「另參照同院釋字第626號解釋理由意旨，差別待遇之標準，涉及非屬人力所得控制之生理條件，且其差別對待影響憲法保障之基本權利者，該形成差別待遇之相關規定，是否違反憲法保障平等權意旨，也應受較為嚴格之審查，應視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』而定。」

[9] 臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決：「簡言之，考試資格或及格之差別待遇標準，是否為達成考選適當公職人員之重要公共利益所必要，且未逾利益衡平之狹義比例原則而有實質關聯，而屬憲法所要求之公平合理考試制度，應基於經科學檢驗而合於經驗與論理法則的論據，不得基於個人或群體一般主觀的刻板印象或價值偏好……。」

[10]臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決：「消防署、內政部未能提出所稱車輛、器械在實際利用、操作時，不同身高與身體素質狀況，在使用效能上之差異，反映在救災風險容許範圍上的客觀科學分析論證資料，就泛泛主張身高較高者，在使用、操作此等器械、車輛更占優勢，故更有利救災等語，實已流於訴諸個人或群體主觀刻板印象的歧視性定見，自不能憑採為系爭規定設定身高條件差別待遇之正當基礎。」

[11]臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決：「況依卷附原告所提加拿大渥太華市、英國倫敦市消防員招募要求、美國消防協會對消防員身體素質之要求，以及美國賓州Greensburg消防局有消防員身高僅127公分等報導事例（見本院卷第147-151、469頁），均未對消防人員設有身高限制，菲律賓則於西元2012年廢除前對消防員設有男性至少162公分、女性至少157公分之身高限制（見同卷第153-154頁），而消防署也自承亞洲鄰近國家日本在多數地方均未對消防員身高設限，更足顯示身高體型與消防任務順利遂行之間，並不存在實質的關聯。」

[12]臺北高等行政法院108年度訴字第1272號判決：「另內政部、消防署所舉對一般民眾或全國消防警察之民意調查，顯示對系爭規定維持對消防警察身高限制之贊同，或認身高與消防救災工作具實質關聯性之看法，在欠缺有效科學論據之下，僅是社群對身高體型的主觀定見，更不足以採為系爭規定差別待遇的正當基礎。」

[13]113年憲判字第6號判決。

延伸閱讀

黃蓮瑛、徐品軒（2023），《原住民考試加分的依據是什麼？簡介「優惠性差別待遇」》。

標籤

平等原則，實質平等，差別待遇，身高，性別平等