

警察考選身高限制問題之探討

作者：朱源葆

現職：警政署教育組專員

學歷：警察大學法學博士

警察特考身高限制無違法問題

警察人員各項考試有身高限制，已行之數十年，但臺北市政府勞工局 95 年 7 月，以基層行政警察人員特考有男女身高限制作為體檢標準，構成就業服務法之容貌歧視，裁定內政部警政署違法，但不處罰，案經內政部警政署提出訴願及行政訴訟，臺北市政府勞工局於答辯書中坦承，該局只將認定之事實通知內政部警政署，尚非直接發生課予罰鍰之法律效果，且該府函示改善之事由，亦未直接課予內政部警政署義務，基此，該府之函文僅係意思通知，而非行政處分。臺北高等行政法院認同臺北市政府勞工局之看法，裁定臺北市政府勞工局並無行政處分，內政部警政署當然也未涉及違法，據此，警察特考有身高限制，自然也無違法問題。許多媒體錯誤解讀臺北高等行政法院之裁定書，意圖誤導社會視聽，實不無遺憾。

警察特考為依法舉辦之特殊性質考試

一般法律之適用，有特別法優於普通法，或特殊專屬法律優於普通法律之適用原則，據此，以法律之屬性而言，公務人員考試法與就

業服務法之關係，前者應屬於特殊專屬法律，而後者則屬於普通法性質，因此就業服務法第 1 條明定：「為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定」。同法第三條又規定：「國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限」。而公務人員考試法則屬於考選公務人員之特別法律，因此該法第 1 條明定：「公務人員之任用，依本法以考試定其資格」。警察特考或基層行政警察人員特考之舉辦法源，為公務人員考試法第 3 條第 2 項所定之「為因應特殊性質機關之需要而舉辦之考試」，其考試規則依同法第 3 條第 3 項規定「特種考試規則，由考試院定之。」，至於警察特考或基層行政警察人員特考有身高限制，亦係依據同法第 6 條：「公務人員考試得視需要實施體格檢查。體格檢查時間及標準，由考試院定之」。由於警察特考及基層行政警察人員特考，係依據公務人員考試法而舉辦之特殊性質考試，考試規則之訂定、發布，完全依據法制程序辦理，依據特殊專屬法律優於普通法律之適用原則，警察特考及基層行政警察人員特考之舉辦，應不受就業服務法之規範。

警察考選有身高限制為各國之普遍現象

審視世界各國有關警察之考選機制，基於工作之特殊性考量，大都設有一定之體格遴選標準，而非我國所獨有之現象。如視力、聽力、四肢活動力、傳染病、精神疾病等，一般均列為體格檢查之內容，此

外，身高標準之限制，世界各國也屢見不鮮。如在亞洲國家部分，日本規定男性需滿 160 公分、女性需滿 155 公分，新加坡規定男性需滿 162 公分、女性需滿 157 公分，香港規定男性需滿 163 公分、女性需滿 152 公分，馬來西亞規定男性需滿 163 公分、女性需滿 157 公分，中國則規定男性需滿 170 公分、女性需滿 160 公分；在歐洲國家部分，丹麥規定男性需滿 177 公分、女性需滿 165 公分，荷蘭規定男性需滿 172 公分、女性需滿 162 公分，希臘規定男性需滿 172 公分、女性需滿 162 公分，西班牙規定男性需滿 170 公分、女性需滿 165 公分。綜上可知，警察考選有身高限制規定，為世界各國警察機關之普遍現象，屬於職業特殊性之考量問題，與國民之就業歧視問題無關。此外，國內許多特殊屬性機關，基於用人之特殊考量，也常有身高限制情形。如司法人員（監所管理員、法警）特考規定，男性需滿 165 公分、女性需滿 160 公分；國安情報人員特考規定，男性需滿 165 公分、女性需滿 157 公分；調查人員特考規定，男性需滿 155 公分、女性需滿 150 公分；海巡人員特考規定，男性需滿 155 公分、女性需滿 150 公分。綜上可知，國內部分之特殊屬性機關，基於用人之特殊考量，亦有身高限制規定，此乃特殊用人機關為達成任務目標之普遍性規範，與國民就業歧視問題無關。

警察特考之身高限制為立法之自然形成

依據警察特考規則第9條及基層行政警察人員考試規則第9條規定，本考試體格檢查，男性不及165公分，女性不及160公分者，為體格檢查不合格，但具原住民身分者，男性則放寬至158公分，女性155公分。上開警察取才之身高限制規定，已行之數十年，並可溯自民國49年之警察學校招生考試。由於警察特考規則及基層行政警察人員考試規則之制定，依據公務人員考試法第3條第3項規定，係由考試院定之，而警察特考規則之身高限制標準，亦依據同法第6條規定，由考試院定之，因此，目前警察特考及基層行政警察人員特考之體格檢查標準，男性需滿165公分，女性需滿160公分者，乃法制訂定過程中，經過內政部法規委員會、行政院法規委員會、考選部法規委員會、考試院法規委員會及考試院院會等繁複過程審議、發布，屬於法規制定過程中，自然形成之結果，內政部警政署無法主導。警察特考規則既然依據法定程序制定、發布，內政部警政署基於用人需求，依法請辦，應無違反就業服務法中有關容貌歧視之情形。至於警察特考規則中，明定具原住民身分者，男性放寬至158公分，女性放寬至155公分，係考試院在進行法規分組審查會議時，由考試委員本於職權，主動提案修法放寬，內政部警政署無權也無法置喙，但內政部警政署基於公平原則之考量，建議在警察特考規則第10條第2項增列：「適用前條第1款但書之原住民，考試及格後須先在原住民地

區連續服務滿3年，始得轉調非原住民地區警察機關任職。」由於警察特考規則屬於考選單位主管之法規，考試院主動修法放寬原住民之身高限制，內政部警政署確實無法置喙，但內政部警政署主動要求增列警察特考規則第10條第2項，作為放寬原住民身高限制之配套措施，確已善盡用人機關之權責。

警察機關用人制度一向多元化

目前警察機關內之警察人員，概分具警察官身分人員及不具警察官身分人員二種。具警察官身分人員之考選、任用，除係依據公務人員考試法第3條、警察教育條例、警察人員人事條例之規定辦理外，一般不具警察官身分人員之考選、任用，仍適用公務人員任用法，易言之，內政部警政署之用人制度，基於任務分工之需求原則，一向採取多元管道，除具警察官之身分者，依據警察人員專屬之任用法律辦理任用外，其餘人員之任用，仍適用就業服務法之精神，充分尊重國民選擇職業之自由。目前內政部警政署依據公務人員任用法任用之人數共4,497人，約佔全體警察人員6.64%，而上開人員之來源，除來自公務人員高、普考試外，也有來自身心障礙人員考試錄取之人員，顯見，容貌自始即非內政部警政署用人之考量重點，任務分工才是重點。綜而言之，內政部警政署之用人制度一向採多元化原則，用人制度完全基於工作分工需求，因而任用不同考試來源之人，除具警

察官身分者，因執行警察任務之需求，依據公務人員考試法第3條、警察教育條例、警察人員人事例之規定辦理外，其餘人員之任用，均適用公務人員考試法、公務人員任用法及就業服務法之規定。

臺北市政府勞工局無權審查中央法規

在法律管轄上，只有司法機關對中央法規是否適法問題才具有管轄權，地方行政機關對中央法規並無審查權，易言之，臺北市政府勞工局無權裁定警察特考設有身高限制係屬違法行為。審視臺北市政府勞工局對本案之處理方法，顯示該局亦深知無權對警察特考裁定違法，因此，改採取規避法律漏洞之方法，僅以意思通知方式，通知內政部警政署違法，造成尚非直接發生課予罰鍰之法律效果，內政部警政署對此作法，深不以為然，允宜主動釐清事實，以化解外界的疑慮。

警察考選制度的挑戰才剛開始

長久以來，警察考選制度除有身高限制之外，男女分定名額、不雅紋身、傳染疾病、視力、聽力、年齡、體重、血壓．．．等限制問題，未來也都會受到挑戰，這些都值得警政當局未雨綢繆，事先提出強力論述，以爭取各界支持。