

### 第三項 合理的差別對待

平等原則並非要求機械的同等對待（釋485），仍然容忍國家的措施在合乎個別立法目的下，依據合乎事物本質之要素，作合理的差別對待。但法律制度上所採取之差別對待亦不可過度。大法官釋字第452號解釋就認為：「夫妻履行同居義務之處所並不以住所為限。鑑諸現今教育普及，男女接受教育之機會均等，就業情況改變，男女從事各種行業之機會幾無軒輊，而夫妻各自就業之處所，未必相同，夫妻若感情和睦，能互相忍讓，時刻慮及他方配偶之需要，就住所之設定能妥協或折衷，而有所約定者固可，若夫或贅夫之妻拒不約定住所，則依民法第一千零二條前段規定，他方配偶即須以其一方設定之住所為住所，未能兼顧他方選擇住所之權利及具體個案之特殊情況，與憲法上平等及比例原則尚有未符。」

此外，釋字第485號解釋亦認為國軍老舊眷村改建條例之規定過度優惠特定軍人，同時違反平等原則與比例原則，該解釋稱：「憲法第七條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。……立法者基於社會政策考量，尚非不得制定法律，將福利資源為限定性之分配。國軍老舊眷村改建條例及其施行細則……立法意旨與憲法第七條平等原則尚無抵觸。惟鑑於國家資源有限，有關社會政策之立法，必須考量國家之經濟及財政狀況，依資源有效利用之原則，注意與一般國民間之平等關係，就福利資源為妥善之分配，並應斟酌受益人之財力、收入、家計負擔及須照顧之必要性妥為規定，不得僅以受益人之特定職位或身分作為區別對待之唯一依據；關於給付方式及額度之規定，亦應力求與受益人之基本生活需求相當，不得超過達成目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧。」但本號解釋僅以含蓄的警告性方式，要求立法者檢討修正，並未宣告該規定違憲而無效。

但釋字第596號解釋認為：「……立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之差別對待。國家對勞工與公務人員退休生活所為之保護，方法上未盡相同；其間差異是否抵觸憲法平等原則，應就公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係及各種保護措施為整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者衡量上開性質之差異及其他相關因素所為之不同規定，屬立法自由形成之範疇，與憲法第七條平等原則並無抵觸。」本書認為，從憲法有保障勞工的客觀意旨（憲 § 153），此一見解有值得商榷之處，蓋立法僅於勞動基準法第28條規定：「雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受償債之權。」及有其他保護性的措施，但疏未就「請領退休金之權利不得扣押……」為規定，有保護不足的問題，應屬立法懈怠。然此一問題，已隨勞工退休金條例（2004.6.30）第29條的新規定：「勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。」而獲得解決。

### 第四項 是否平等之判斷程序

「憲法上所謂平等原則，係指實質上之平等而言，若為因應事實上之需要及舉辦考試之目的，就有關事項，依法自得酌為適當之限制。」（釋547）但一項法律或行政措施是否合乎平等，其問題重心在如何判斷「何些事情是相同，何種事情是不相同」。判斷二件事情是否相同須從個別立法目的探求事物本質，再由其中求取合乎事物本質之要素，最後則判斷差別對待的合理性。其程序分述如下：

#### 一、制度目的之確定

判斷一個制度是否違反平等原則，須先檢證該有所差別待遇