

的制度目的何在。例如，大學聯考（基本學力測驗）有加分之規定，因此即須探討「聯考制度之目的何在」。各種考試制度有應考資格之限制，例如，以專業知識為限制、以學歷為限制，則須探討各該具體的考試制度目的何在。

## 二、事物本質要素的探求。

在確定制度目的後，則須進一步探討何些事物本質要素可作為差別對待，甚或應作為差別對待之基準。所謂「事物本質要素」須與制度目的具有邏輯關聯性的要素。此一探求過程，旨在防止非事物本質要素的引進。平等原則所要求的「不當聯結之禁止」（行政程序法 § 94參照），須在此一過程中充分體現。

一種考試制度，如果引進與考生本身無關因素的考量，將有違反「不當聯結之禁止原則」的問題，故如果以考生的身家清不清楚作為錄不錄取的依據，將有違平等原則。

另「華僑申請中醫師檢覈，其未回國參加面試者，於審查證件合格後，即發給『僑』字中醫師考試及格證書，其後欲取得在臺灣執行中醫師之執業資格，法律規定須另行參加筆試，並未違反平等原則」（釋547），因其係以能力為資格考試的要件。

在考試制度中，個人體能是否可以將「色盲」列入考慮，縱使可列入考慮，應考慮到何種程度？實務上曾發生警察大學法律研究所禁止色盲者參加考試一案，釋字第626號解釋認為：「憲法第七條規定，人民在法律上一律平等；第一百五十九條復規定：『國民受教育之機會，一律平等。』旨在確保人民享有接受各階段教育之公平機會。中央警察大學九十一學年度研究所碩士班入學考試招生簡章第七點第二款及第八點第二款，以有無色盲決定能否取得入學資格之規定，係為培養理論與實務兼備之警察專門人才，並求教育資源之有效運用，藉以提升警政之素質，促進法治國家之發展，其欲達成之目的洵屬重要公共利益；因警察工作之範圍廣泛、內容

繁雜，職務常須輪調，隨時可能發生判斷顏色之需要，色盲者因此確有不適合擔任警察之正當理由，是上開招生簡章之規定與其目的間尚非無實質關聯，與憲法第七條及第一百五十九條規定並無牴觸。」

本號解釋處理了「色盲」是否屬於「考試制度」中事物本質的要素，認為「色盲者因此確有不適合擔任警察之正當理由，是上開招生簡章之規定與其目的間尚非無實質關聯」，此點固可資贊同，但有「實質關聯」後，還必須從比例原則加以審查，此為合理差別形成要進行的步驟（詳下述）。警大法研所拒絕色盲者入學，雖符合事物本質，但未必符合合理限制之法理。

## 三、合理差別的形成

判斷是否合乎平等原則的第三步驟乃是，尋繹出「合理的差別對待」。亦即，縱使認為某些情形須有差別對待，亦須採用「合理」之方式。所謂「合理之差別對待」，須不得過度之差別，且差別對待之結果不得破壞原來該制度之目的。換言之，合理之差別對待仍須符合「比例原則」與「本質目的」。

以考試權為例，憲法第18條規定，人民有應考試服公職之權。此一基本權雖得加以限制，但「何時」及「如何」加以限制卻不無問題。公務人員固有可能因體能部分缺陷，不能完成一定之公共任務者。然此種情形如果於錄取之後，分派擔任特定職務時始須為必要之區別，即不得在「選擇職業」的「考試」上就「提前」設下違的限制。

又如我國教育法制上，（大專）聯考「依例」（非依法）有加分制度之存在，此種制度嚴重地破壞大學聯考制度最根本的「取才公平」之目的，明顯違反平等原則。蓋聯考係競爭性考試，公平為其最根深之要求。競爭性考試因名額有限，故具有排擠效用，平等原則應受到特別的注意。聯考只應考慮基本學術知識能力，不能