

司法院积字第 491 号（1999 年 10 月 15 日）*

争 点

公務人員考績法には免職処分に関する要件が法律により明確に定めてなく、銓敘部に要件の定めることを授權したことは、違憲であるか。

（公務人員考績法中有關免職處分之要件未以法律明確規定，而授權銓敘部決定其要件，是否違法？）

キーワード

公務人員考績法、懲戒処分（懲戒處分）、懲処処分（懲處處分）、免職、銓敘部

解釈文：憲法第十八条は、人民は公職に勤める権利があると規定するものであるが、これは、人民には法に拠って公務に従事する権利がある旨を定めるだけ、その範囲が人民の労働権や平等権と及ばないので、国が公権力の執行と

国家職責行為の履行に関連する制度を立て規範し、同時に公務員の權益を保障することも兼ねるべきである。公務員の懲戒とは、国が公務員の違法、職務を怠った行為に対する制裁である。この懲戒は、性質によって、合理の範囲以

*翻訳者：劉姿汝

※ 説明 1・考績とは、公務員の勤務に対する勤務成績の評定である。台湾では「公務員考績」を法の基準にして、評定を行いう。考績には、專案考績と年間考績があり、前者が公務員の特定の個別行為に対する評定であり、後者が公務員の年間全般の職務に対する評定である。銓敘部はこの評価機関である。2・大過とは、公務員懲戒法には戒告、記過、減給、降任、休職、免職などの違法の重大さによって異なる懲戒処分があり、その中にある「記過」が戒告より重い、大過と小過というものがあるのである。一般的に言えば、一回に二つの大過されれば、免職となる。

内、法律の規定を以て上司が行うのもある。中央や地方が公務員考績法、または関連法規の規定に沿って、公務員に対して免職の免職の懲処処分をすることは、人民に公職に勤める権利を制限し、実質的に懲戒処分に等しいので、憲法第二十三条の趣旨により、構成要件が法律で定めるべきである。公務員考績法第十二条第一項第二号は各機関が公務員の専案考績（個案の評定）を処理し、一回に二つの大過をされる場合、免職となる。又、同条第二号の規定により一回に二つの大過という処分の基準は銓叙部が定めるが、これは前述の解釈の旨に合わない。

また、懲処処分の構成要件について、法律が抽象概念で示すものであれば、この意味が理解し易いでなければならない。その上、一般の被規制者が予見でき、司法審査を通じて確認することができるのは、明確性原則に該当するといえよう。公務員の免職処分は既に憲法の保障する人民の公職に勤める権利を制限することになるので、正当の法律手続きを行うべき

、例えば処分の作成には機関内部で公正の委員会を組んで決議すること、処分する前に処分を受ける人に説明と申弁する機会を与えること、処分書に理由を附し、また救済方法と期間及び受理期間などを表すことなど、関連制度を設立して保障すべき。また、公務員考績法第十八条により、勤務機関は専案考績で免職が決められた者に、処分を確定する前に停職を先行すべきである。免職処分を受けた公務員が法により行政救済を提起でき、免職処分が確定してから執行することが言うまでもない。関連法令は、本解釈の主旨に沿って、検討して改進すべき、本解釈に当てはまらない部分が、本解釈が公告する日から、遅くでも二年間以内効力を失う。

解釈理由書：憲法第十八条は、人民は公職を服する権利があると規定するものであるが、これは、人民には法に拠って公務に従事する権利がある旨を定め、この範囲が人民の労働権や平等権と及ばないので、国は任用、評定、紀律、定年、保障など公務員の權益

に関する法律を制定すべき、これを用いて、公権力の執行と国家職責の履行を規制する。公務員の懲戒とは、国が公務員の違法、職務を怠った行為に対する制裁である。この懲戒は長官の監督権に必要なものであり、懲戒処分 of 性質を視することが当然、合理の範囲以内、法律の規定により長官が行うことができる。中央や地方が公務員考績法、または関連法規の規定に沿って、公務員に対して免職の免職の懲戒処分をすることは、人民の公職に勤める権利を制限し、実質的に懲戒処分に等しい。この構成要件が法律で定めるべきことが憲法第二十三条の趣旨に当てはまる。憲法第十八条に定める人民の公職に勤める権利を制限することに関して、法律は主管機関に授權して命令の發布を補充規定として定めることができるが（本院の第四四三号解釋理由書を参照）、この授權の目的、範囲及び内容が予めて具体的で明確にしなければならない。惟、公務人員考績法第十二条第一項第二号は各機關が公務員の專案考績（個案の評定）を處理し、一回に二つの大過

をされる場合、免職となる。又、同条第二号の規定により一回に二つの大過という処分の基準は銓叙部が定める。この免職処分は人民の公職に勤める権利に重大な制限があり、法律で規定すべきである。公務人員考績法は公務員の免職の基準の構成について具体的に明確の規定が欠如、前述の解釋の意旨に反する。また、懲戒処分の構成要件に関して、法律が抽象の概念で示すものであれば、不確定の概念であれ概括の概念であれ、明確性が必要である。この意味が理解し易いでなければならない、その上、一般の被規制者に対して、予見でき、司法審査を通じて確認することができるのは必要である。公務員の免職処分は既に憲法が保障する人民の公職に勤める権利を制限し、正当の法律手続きを行うべき、例えば処分の作成には機關内部で公正の委員会を組んで決議すること、処分する前に処分を受ける人に説明と申弁する機会を与えること、処分書に理由を附し、また救済方法と期間及び受理期間などを表すことなど、関連制度を設立して保障する。また、

公務人員考績法第十八條により、勤務機関は専案考績で免職が決められた者に、処分を確定する前に停職を先行すべきである。免職処分を受けた公務員が法により行政救済を提起でき、免職処分が確定してから執行することが言うまでもない。関連法令は、本解釈の主旨に沿って、検討して改進すべき、本解釈に当てはまらない部分が、本解釈が公告する日から、遅くでも二年間以内効力を失う。

本解釈は、吳庚大法官による補充意見書、董翔飛大法官、劉鐵錚大法官によるそれぞれの反対意見書がある。