

司法院積字第 605 号（2005 年 11 月 9 日）*

争 点

中華民國八十八年（1999 年）十一月二五日に改正、公布された公務員俸給法施行細則（以下八十八年施行細則と略す）一五条三項の規定は、各種類の年功の性質を区別し、これによりかつて招聘として任命されたことのある公務員の公務の年功が、本俸の最高級俸にとどまることは、憲法七条の保障する平等権の趣旨には抵触するものか。なお上記の施行細則は、公務員が法により任命された後、そのかつて公務員の任命資格がなかった前に勤めた公務の年功は、適当に斟酌し計算された公務員年功の優遇措置であることを趣旨とするものであり、これは人民の財産権を制限するものか。

（中華民國八十八年十一月二十五日修正發布之公務人員俸給法施行細則（以下簡稱八十八年施行細則）第十五條第三項修正規定，區別各類年資之性質，使公務人員曾任聘用人員之公務年資，僅得提敘至本俸最高級為止，是否與憲法第七條保障平等權之意旨牴觸。此外，上開施行細則旨在提供公務人員於依法任用之後，其未具公務人員任用資格前所曾任之公務年資，酌予核計為公務人員年資之優惠措施，是否為限制人民之財產權？）

キーワード

公務員（公務員）、年功加俸(年功俸)、平等原則(平等原則)、信賴保護原則(信賴保護原則)、財産権(財産権)

解釈文：憲法一八条には、人 民の公務につく権利との規定は、

* 翻訳者：李仁淼

人民が法令により公務に参与し、これによって身分の保障、俸給及び退職金などの権利が派生した。公務員が法により、選考による任命を経て、取得した官位や俸給は、憲法上の公務につく権利に基づき、制度的保障（本院解釈 575 号、483 号参照）を受けるものであり、ただ、その俸給や、選考による任命に関する権利の取得は、公務員任命法に定めた公務員の規格の取得を前提とするものである。

中華民國八十八(1999)年十一月二五日に改正、公布された公務員俸給法施行細則（以下八十八年施行細則と略す）一五条三項の規定は、各種類の年功の性質を区別し、これによりかつて招聘として任命されたことのある公務員の公務の年功が、本俸の最高級俸にとどまることは、憲法七条の保障する平等権の趣旨には抵触するものにはならない。

八四(1995)年施行細則一五条三項の改正規定は、元招聘により任命された公務員の年功を、八四(1995)年一二月二六日に改正し公

布された公務員俸給法施行細則（以下八四(1995)年施行細則と略す）、及び八七(1998)年一月一五日に改正し、公布された公務員俸給法施行細則（以下、八七(1998)年施行細則と略す）一五条二項、三項の規定により、年ごとに俸給を年功の最高級のできる者が、僅かに本俸の最高級の俸給にとどまらせることになった。一方、施行日の日付を指定したことで、過渡的な条項も制定された。この改正を思料すると、それは官僚体制における公務員の健全な任命制度、年功俸給の昇進の公平に関する重大な利益を維持するためのものであり、また招聘された者が八八(1999)年改正前の、旧法規に保障された利益によりこうむった損害を減らす措置であり、既に憲法上の信賴保護の原則を顧慮し、平等の原則にも違反するものではない。

上記の施行細則は、公務員が法により任命された後、そのかつて公務員の任命資格がなかった前に勤めた公務の年功は、適当に斟酌し計算された公務員年功の優遇

措置であることを趣旨とするものであり、人民の財産権を制限するものではないので、憲法二三条に違反するものにはならない。

解釋理由書：憲法一八条には、人民の公務につく権利との規定は、人民が法令により公務に参加し、これによって身分の保障、俸給及び退職金などの権利が派生した。公務員が法により、選考による任命を経て、取得した官位や俸給は、憲法上の公務につく権利に基づき、制度的保障（本院解釋 575 号、483 号参照）を受けるものであり、ただ、その俸給や、選考による任命に関する権利の取得は、公務員任命法に定めた公務員の規格の取得を前提とするものである。憲法七条の平等原則は、絶対的や機械的な形式上の平等を指すものではなく、人民の法律上の実質的平等を保障するものである。これにより、憲法の価値体系や立法目的に基づき、規範される物事の性質の差異を斟酌し、合理的な取り扱いをすることが出来る（本院解釋 485 号参照）。異なるシステムの職員には、もとは相違

する採用、俸給、考課、考査などの規定がそれぞれ適用される。その間、交互に転任しあった場合、もとの認定された俸給が直ちに認定し直されるものではないが、人事制度の公平性のため、俸給の申し入れ制度が設けられた（本院解釋 501 号参照）。招聘の職員は、職員招聘法〔聘用人員聘用條例〕（以下、招聘法と略す）三条の規定によると、各官庁が期限付きの契約で招聘された専門的または技術的な職員である。その職位、員数、期限及び報酬について、予算を詳細に編成し、名簿を作って、人事院の任命局〔考試院銓敘部〕に送付し登録してから将来の調査に備えて保存しなければならない。これらの職員は、契約により報酬が支給される定員でない臨時的なものである。その招聘に当り公務員資格を要せず、官位や職位もなければ、法定の官職もないもので、俸給も認定されていないものである。彼らは公務員資格を有せず、そのため職員招聘法六条により、彼らは公務員俸給法〔公務人員俸給法〕、公務員退職法〔退休法〕、または公務員遺族補償法〔

撫卹法〕に適用しないと明記されているので、公務員の俸給や任命の権利を主張する理由がないのである。ただ、公務員が法により任命され、正式の資格を取得した後、1995 年の施行細則一五条二項、三項の規定（八十七(1998)年の施行細則一五条二項、三項の規定とほぼ同じ趣旨。）により、そのかつて招聘された職員になったことの年功は、任命されようとする職の職階に相当し、且つその性質が近いものであれば、年ごとに職階を高めて加算することができる。またの加算は、任命された職階の最高俸給にとどまることになる。八八(1999)年の施行細則三条は、「公務員任命法により任命された公務員が、かつて前記の二項以外の公務に勤めた年功は、現在任命された職の職階に相当し、その性質が近いものでり、また勤務成績が優良の者であれば、年ごとに職階を高めて、任命された職階の最高俸給にとどまるとの加算をすることができる。」と規定している。その趣旨を調べると、年功給との制度の精神は、優秀な公務員の年功と功績の奨励を重んじ

て、その長い勤めを激励することにある。九〇(2001)年六月二〇日に改正公布され前の公務員考課法〔公務人員考績法〕七条の規定により、考課の結果が甲とのランクまたは連続 2 年が乙とのランクになった者は、初めて年功加俸が 1 つのランクに昇給できることになる。公務員資格を有する者は、年功給の昇給するための所要の考課ランクが、本俸の昇給するための条件と比すると、それより厳しいものである。招聘職員の人事制度の設計は、資格を有する公務員のそれが相違するものであり、ただ契約の有効期間中、当の招聘職員の勤務成果を考課するとの方法で、招聘契約を更新するか解約するかとの根拠として、公務員考課法〔公務人員考績法〕と完全に同じ考課規定がないものである。しかしかつて招聘職員を経験したことがある者の勤めた年功であるにもかかわらず、八四(1995)年と八七(1998)年の施行細則一五条の規定により、年功給の最高級まで加俸することができるため、認定済みの年功が未認定の年功より劣っている状況にあるとの不合理的な

現象が生じることになった。官僚体制における公務員任命の健全な発展と年功加俸制の公平のため、公務員の年功に対する計算が区別され、異なる取り扱いが与えられることによって、「年功給の最高級」まで認定される年功を、かつて公務員資格を有しなかった、すべて経験した公務についた年功に及ばないよう、上記の改正が行われたものである。そのかつて招聘職員として任命され、勤めた年功が含まれない原因としては、各種類の年功に対する考課基準の厳しさが相違しているので、これに対し異なる認定基準を採用することは、恣意的な裁量ではなく、国家が官僚体制に対する全体的制度設計に合うものであり、これによって年功加俸制の公平性を維持することを目的とするものである。主務機関が公共政策に対する配慮を基にしたこの措置は、なお恣意的または不合理なものを認定し難いのであり、且つまた、それと目的の達成にも合理的な関連性を有するので、憲法七条の保障する平等権の趣旨にも反するものにはならないのである。

如何なる行政法規でもその永久の実施には期待することができないが、行政法規の発布実施後、法規を発布しまたは制定する官庁は、法定手続により改正する際に、規範する対象の利益への信頼を保護することも顧慮しなければならない。その公益のため改正を必要とする法規の内容が、旧法規に対する人民の信頼するものであれば、且つまた客観的に具体的な信頼の表現を有する行為であり、また法規の改正で、その旧法規により得た権利、利益と旧法規により受け取ることができる利益であると期待するため、損を受ける者には、当該人民の蒙った損失した利益につき、合理的な救済措置が取られるべきであり、または合理的な過度的条項を制定し、その損失を軽減させることにより、人民の権利を保障する憲法の趣旨に合うようになる。ただ人民が旧法規により取得することができる利益への期待は、一律に信頼保護を主張することができるものではなく、なおその取得することができる利益と期待されるものは、旧法規の下で重要な用件を備えているか否か、

要件が揃っていない場合、その備えていない要件は、客観的にその実現への期待が合理的であるか否か、または主観的に当事者が絶えずに努力により、当該要件を満たす見込みがあるなどの要素で判断されるべきである。一方、廃止または変更された法規は、明らかに上位規範に違反した場合、また法規（例として解釈または裁量に関する行政規則）は、権利、利益が損を受けると主張した者による、不正な方法または不正な情報の提供により発布されたものであれば、その信頼には保護するに値するものではないことになる（本院解釈 525 号の趣旨を参照されたい）。

八四(1995)年施行細則一五条三項の改正規定は、元招聘により任命れた公務員の年功を、八四(1995)年一二月二六日に改正し公布された公務員俸給法施行細則（以下 1995 年施行細則と略す）、及び 1998 年 1 月 15 日に改正し、公布された公務員俸給法施行細則（以下、八七(1998)年施行細則と略す）一五条二項、三項の規定に

より、年ごとに俸給を年功の最高級のできる者が、僅かに本俸の最高級の俸給にとどまらせることになった。人民は八四(1995)年及び八七(1998)年施行施行細則一五条二項、三項の規定を信頼し、八八(1999)年に施行細則の改正前に、公務員高等文官試験を受けて合格した後、実務訓練を受け始め、公務員資格の取得後、正式に公務員の職務に就任しようと期待した場合、八八(1999)年に改正前の施行細則により、申し込んで取得した年功の權益が、客観的にその実現を合理的に期待しうるものであるため、信頼保護を主張しえないものではない。これに対して、人民は八八(1999)年に施行細則の改正後、初めてこう公務員資格を取得するため、公務員試験をうけた者には、信頼保護を主張する余地がないことは、言うまでもない。八八(1999)年施行細則は、改正前の法規により、すでにその申し込んだ資格の權益を合理的に期待しうる者の既得利益を特に保護するために、一九条一項、二項には、「本細則は発布日より施行する」と、「本細則の改正条文一五条、

一五條の一は、八九（2000）年一月一五日より実施する」とそれぞれ規定されている。これは施行日を指定する方法で、過渡措置を扱うことによって、新施行細則が発行する前に、すでに法により公務員の任命資格を取得したが、任命する時点の俸給に関する手続きは、まだ完成していない者の一部には、俸給認定の手続き処理に間に合わせるができることとともに、すでに公務員試験に合格したが、過渡期間中訓練を満了し、公務員の任命資格を取得した者にも、また旧施行細則の規定により、俸給の認定を扱うことができるためである。以てその權益を干保障するものである。これに対し、公務員試験に合格し、訓練がなお満了していない者の一部は、過渡期間中、公務員の任命資格を取得できず、俸給認定の利益を同時に享受できず、その權益に対する保障が周到までは至らぬが、公益を追求する法改正の目的を遅く実現できないことを避けるため、過渡期間は長すぎるのも芳しくない。一方、改正された新法規は、その本旨は正常の官僚体制以外の

優遇措置を縮減することを目的とするものである。人民が旧俸給により、年功加俸の最高級俸給まで認定されることが期待しうが、新施行細則により、本俸の最高級俸までしか認定されないこととなった。その損失の利益を、主務機関が維持する合理的な公務員の年功加俸制の公共利益と比較・考量すると、新施行細則は八九(2000)年一月一五日との特定日を施行日の過渡期間の最終日との規定は、なお合理的なものであり、憲法上の信賴保護原則と平等原則とともに、反するものではない。

上記施行細則は、公務員が法により任命された後、そのまだ公務員任命資格を有していない以前の公務員の年功を斟酌した上で、公務員の年功を与える優遇措置であり、性質上は人民の財産権を制限するものではないので、憲法二三条に違反するものにはならない。

本解釈は、曾有田大法官、許玉秀大法官によるそれぞれの補充意見書、楊仁寿大法官・王和雄大法官による部分反対意見書がある。