

司法院釋字第 783 號解釋摘要

說明：本摘要係由大法官書記處依解釋文及理由書摘錄而成，僅供讀者參考，並不構成大法官解釋的一部分。

聲請案號：

107年度憲一字第2號

（聲請人立法委員林德福、李鴻鈞、高金素梅等38人）

言詞辯論日期：108年6月25日

解釋公布日期：108年8月23日

事實背景

本件聲請人立法委員林德福、李鴻鈞、高金素梅等38人（下稱聲請人）因行使職權，認中華民國106年8月9日制定公布之公立學校教職員退休資遣撫卹條例（下稱系爭條例）第4條第4款至第6款、第8條第2項、第19條第2款、第3款、第36條至第39條、第77條第1項第3款規定，提高退撫基金共同撥繳費用之基準、變更公立學校教職員（下稱教職員）退撫給與之條件與計算基準、降低退休所得替代率、削減教職員保險養老給付（下稱公保給付）優惠存款利息（下稱優存利息）、限制再任私立學校職務停止領受月退休金權利等，違反法律不溯及既往原則、信賴保護原則及比例原則，侵害受規範對象受憲法保障之財產權、生存權、服公職權、工作權及平等權，於107年6月向本院聲請解釋暨暫時處分。

解釋文

1. 公立學校教職員退休資遣撫卹條例第8條第2項規定無涉法律不溯及既往原則及工作權之保障，亦未牴觸比例原則，與憲法保障人民財產權之意旨尚無違背。
2. 同條例第4條第6款、第39條第2項規定，與憲法保障生存權及教育工作者生活之意旨尚無違背。

3. 同條例第 4 條第 4 款、第 5 款、第 19 條第 2 款、第 3 款、第 36 條、第 37 條、第 38 條及第 39 條第 1 項規定，無涉法律不溯及既往原則，與信賴保護原則、比例原則尚無違背。
4. 相關機關至遲應於按同條例第 97 條為第 1 次定期檢討時，依本解釋意旨，就同條例附表三中提前達成現階段改革效益之範圍內，在不改變該附表所設各年度退休所得替代率架構之前提下，採行適當調整措施，俾使調降手段與現階段改革效益目的達成間之關聯性更為緊密。
5. 同條例第 67 條第 1 項前段規定：「教職員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，得由行政院會同考試院，衡酌國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數調整之」，與同條例第 36 條至第 39 條設定現階段合理退休所得替代率之改革目的不盡一致，相關機關應依本解釋意旨儘速修正，於消費者物價指數變動累積達一定百分比時，適時調整月退休金、月撫卹金或遺屬年金，俾符憲法上體系正義之要求。
6. 同條例第 77 條第 1 項第 3 款規定：「退休教職員經審定支領或兼領月退休金再任有給職務且有下列情形時，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之：……三、再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資。」與憲法保障平等權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，失其效力。
7. 本件暫時處分之聲請，應予駁回。

解釋理由書

1. [第 56-61 段]

一、憲法對退休公立學校教職員之保障、退撫給與之性質、受保障之程度與本院審查密度

憲法第 165 條規定國家應保障教育工作者之生活。其內容包含國家為履行對公立學校教職員退休後生活照顧義務而為之給與。公立學校教職員依系爭條例請領退休金（退撫給與）之權利，乃屬憲法保障之財產權

退撫給與請求權固受憲法財產權之保障，然因退撫給與之財源不同，其請求權受保障之程度，應有差異；亦即應依其財源是否係退休公立學校教職員在職時所提撥，而受不同層級之保障。

退撫給與中源自（1）個人提撥費用本息部分之財產上請求權，基於個人薪給之支配性與先前給付性之個人關聯性，應受較高之保障，就此部分，本院應採較為嚴格之審查標準。（2）關於政府依法定比率按月繳納之提撥費用本息部分，為政府履行共同提撥制所應負之法定責任。政府就此部分固不得為相異用途之使用，然因其財源源自政府預算，性質上屬恩給制之範疇。（3）政府補助：政府於（a）退撫基金未達法定最低收益，或（b）退撫基金不足以支應退撫給與時，始撥交之補助款項本息。（3）（a）與（3）（b）之財源，與政府就退撫舊制退撫給與之支付，同屬全部源自政府預算之恩給制範疇，涉及國家財政資源分配之社會關聯性，就此財源產生之財產上請求權，立法者得有相對較高之調整形成空間，本院審查相關立法是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則時，應採較為寬鬆之審查標準。

2. [第 62-67 段]

二、政府負最後支付保證責任之意涵及其在本解釋之考量

查「由政府負最後支付保證責任」一詞見於軍公教人員之各個退休撫卹法律。系爭條例第 8 條第 1 項亦明定「由政府負最後支付保證責任」，係為採行「共同提撥制」之退撫新制所設之配套措施。在退撫新制之下，原則上係依賴基金之運作，以支付退撫給與；如基金發生收支不足時，自應有因

應之道。包括檢討調整撥繳費用基準、延後退休給與起支年齡、拉長平均本薪計算期間、調整退休所得替代率等開源節流之手段，以增加退撫基金財源、提高支付能力等。

倘退撫基金於遇到收支平衡之困難時，未先嘗試採行上述開源節流措施，尋求因應，而完全仰賴政府預算支應，將無異回到舊日之恩給制；此反而有悖於共同提撥制之精神。從而，上開相關規定所稱「由政府負最後支付保證責任」，由共同提撥制之本旨理解，應指採行符合信賴保護原則與比例原則之各項開源節流之相關措施仍無法因應時，為保障退休公務人員依然領得到調整後之退撫給與，由政府以預算適時介入，以維持基金之運作。

3. [第 68-69 段]

三、退撫給與並非遞延工資之給付

薪給為公立學校教職員在職時執行職務之對待給付，乃本薪及職務加給、學術研究加給、地域加給之總和。由於在職期間確定，薪給總額因而可得確定。退撫給與則為公立學校教職員因服教職而取得之國家對其退休後生活照顧義務之給與。退休金、優存利息、年資補償金均屬退撫給與，其中優存利息因依法辦理優惠存款契約而取得，與薪給無涉。

年資補償金為對兼具新舊制年資者為退撫新制之實施而給予具舊制年資 1 年以上未滿 15 年者之補償金，與在職時之薪給無關，亦難謂其屬遞延工資。公立學校教職員月退休所得之總額，繫於退休後餘命之長短，是退撫給與並非遞延工資之給付。

4. [第 70-77 段]

四、第 8 條第 2 項規定，無涉法律不溯及既往原則及工作權之保障，亦未抵觸比例原則，與憲法保障人民財產權之意旨

尚無違背

系爭條例第 8 條第 2 項規定：「前項退撫基金費用按教職員本（年功）薪額加 1 倍百分之十二至百分之十八之提撥費率，按月由政府撥繳百分之六十五，教職員繳付百分之三十五。」

雖會增加現職人員之負擔，然其係於系爭條例施行後，始對未來發生效力，並未溯及適用於過去已完成之撥繳，自無聲請人所指摘之法律溯及適用之情形，亦無聲請人所指侵害受規範對象工作權之問題。

按是否提高及如何提高共同撥繳費用之基準，事涉基金整體財務規劃與國家財政資源分配。本院原則上尊重政治部門就此事項所為之決策，採寬鬆標準予以審查。

退撫基金係退撫新制退休所得之財源，退休公立學校教職員老年經濟生活安全之憑藉，於潛藏負債逐增，基金發生入不敷出，可預見未來發生財務危機時，適時調升撥繳費用之基準，以延長基金用盡年限。此基金用盡年限之延長，自屬重要公共利益。

立法者考量政府與現職人員實際負擔能力，授權由行政院會同考試院，共同釐訂調整實際提撥費率後，逐步調至上限之 18%。系爭條例採取漸進手段，調高撥繳費用之基準至 18%，與上述立法目的之達成間，確有合理關聯。

5. [第 78-82 段]

五、第 4 條第 6 款、第 39 條第 2 項規定，與憲法保障生存權及教育工作者生活之意旨尚無違背

系爭條例第 4 條第 6 款規定：「最低保障金額：指公務人員委任第一職等本俸最高級之本俸額與該職等一般公務人員專業加給合計數額。」第 39 條第 2 項規定：「退休教職員每

月所領退休所得，依第 37 條或前條規定計算後，有低於最低保障金額者，支給最低保障金額。但原金額原即低於最低保障金額者，依原金額支給。」

查最低保障金額之設定，係參酌本院釋字第 280 號解釋意旨，採以公務人員委任第一職等本俸最高級之本俸額與該職等一般公務人員專業加給合計數額，作為退休所得最低保障金額。使因系爭條例之施行而被調降後之退休公立學校教職員各年度退休所得，均不低於最低保障金額，以保障其等於退休後之基本生活，與憲法保障教育工作者生活之意旨尚無違背。

按退休所得之計算基準有二：服務年資及依薪級與薪點計算之本薪。此乃在維持退休所得因服務年資與職級產生之差距。原退休所得低於最低保障金額者，或因其服務年資較短，或因其在職時之本薪較低所致，而非因系爭條例所造成。上開第 39 條第 2 項但書規定，係保障原低於最低保障金額者之退休所得不被調降，其性質係在保障退休公立學校教職員之權益，而非不利於其等之規定。

此與最低生活費標準（社會救助法第 4 條參照）之概念有別。是對原退休所得低於最低保障金額者，即使不予補足，亦尚與憲法所保障之生存權無違。

6. [第 83-87 段]

六、第 4 條第 4 款、第 5 款、第 19 條第 2 款、第 3 款、第 36 條、第 37 條、第 38 條及第 39 條第 1 項規定，無涉法律不溯及既往原則，與信賴保護原則、比例原則尚無違背

（一）無涉法律不溯及既往原則

按新訂之法規，如涉及限制或剝奪人民權利，或增加法律上之義務，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事

實或法律關係，是謂禁止法律溯及既往原則。倘新法規所規範之法律關係，跨越新、舊法規施行時期，而構成要件事實於新法規生效施行後始完全實現者，除法規別有規定外，應適用新法規。此種情形，係將新法規適用於舊法規施行時期內已發生，且於新法規施行後繼續存在之事實或法律關係，並非新法規之溯及適用，無涉禁止法律溯及既往原則

一次性之退撫給與法律關係，固於受規範對象受領給付時終結；非一次性之退撫給與，於完全給付前，該法律關係尚未終結，皆係建構於繼續性法律關係。是對於非屬一次性之退撫給與，諸如月優存利息、月補償金、月退休金，因退撫給與法律關係之構成要件事實，在現實生活中尚未完全具體實現，倘新法規變動退撫給與內容，且將之適用於新法規施行後仍繼續存在之事實或法律關係，而未調降或追繳已受領之退撫給與，即非新法規之溯及適用，無涉法律不溯及既往原則。本院釋字第 717 號解釋無變更或補充之必要。

7. [第 88-91 段]

(二) 上開規定調降原退休所得，與信賴保護原則、比例原則尚無違背

1. 依系爭條例規定調降之退撫給與，並未及於受規範對象在職時所提撥之費用，本院就立法者採取之調降手段，是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則，應採寬鬆標準，予以審查。

就含有退撫舊制年資（包括僅具及兼具退撫舊制年資）之部分，其「退撫舊制退休所得」之財源，全部由政府以預算支付，屬恩給制範疇。就含有退撫新制年資（包括兼具及僅具退撫新制年資）之部分，其「退撫新制退休所得」之財源，則有部分來自個人在職時提撥費用本息；惟依前述調降比例，並未扣減及於個人在職時之提撥費用部分。

縱令納入繳費年限及平均餘命等因素綜合考量，系爭條例之施行，仍顯未扣減僅具退撫新制年資者個人於任職期間，依法提撥之費用本息。對於兼具退撫新舊制年資者，依系爭條例第 39 條第 1 項經由優存利息、退撫舊制月退休金至退撫

新制月退休金之扣減順序規定，受規範對象在職期間繳納之提撥費用本息不在被調降扣減範圍。調降之部分，僅觸及前述所稱恩給制範疇。

立法者採取之調整手段，是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則，如前所述，本院應採寬鬆標準，予以審查。

8. [第 92-94 段]

2、調降系爭條例施行前原退休所得係為追求重要公共利益之正當目的

任何法規皆非永久不能改變，受規範對象對於法規未來可能變動，亦非無預見可能。立法者為因應時代變遷與當前社會環境之需求，在無涉法律不溯及既往原則之情形下，對於人民既存之權益，原則上有決定是否予以維持以及如何維持之形成空間。然就授予人民權益而未定有施行期間之舊法規，如客觀上可使受規範對象預期將繼續施行，並通常可據為生活或經營之安排，且其信賴值得保護時，須基於公益之必要始得變動。且於變動時，為目的之達成，仍應考量受規範對象承受能力之差異，採取減緩其生活與財務規劃所受衝擊之手段，始無違信賴保護原則與比例原則。

查 85 年學校教職員退休條例有關退撫給與規定，未訂有施行期限，施行迄系爭條例公布時已逾 20 年，受規範對象據此舊法規將領取之退撫給與，為生活與財務規劃，在客觀上已具體表現其信賴，則其預期舊法規將繼續施行，已非僅屬單純之願望，其信賴利益在憲法上值得保護。

9. [第 95-102 段]

惟查：

(1) 不同年代之退撫制度設計，導致服務年資相同、等級亦相同之退休公立學校教職員，因服務期間之不同，月退休所得有顯著之差異。

(2) 教師於 69 年之起薪已提高至 7,480 元，比其他行業就業者起薪平均數 6,175 元高。公立學校教職員薪給既未持續偏低，如概以退休所得過低為由，繼續給予以遠高於市場利率計算之全部優存利息，其合理性基礎已有動搖。

(3)優惠存款制度:優惠存款年利率至 72 年固定為 18%後, 1 年期定存利率已經從 72 年 7.55%, 降到 105 年 1.07%。優惠存款年利率仍維持 18%不變, 導致政府補貼優存利息之負擔越來越沉重。

(4)年資補償金為退撫新制之實施而給予具退撫新、舊制年資者之年資補償, 施行已逾 20 年。年資補償金之給付, 使此群體間退休所得之不均衡, 將因退休公立學校教職員以退撫新制年資計算之服務年資所占比例越來越高, 以退撫舊制年資計算之服務年資所占比例越來越低, 而更加彰顯。

(5)因人口結構老化, 領取退撫給與人數與年數增加, 復因少子化結果, 繳納費用者人數愈少, 確有因應必要。

(6)退撫基金因自始提撥費率與收益率不足, 其財務收支自 103 年起入不敷出, 且將於 118 年用盡, 政府適時、適當提高撥繳費用之基準、調降受規範對象之退撫新制退撫給與, 目的係為維護退撫基金之存續。

(7)系爭條例施行前之退休所得與現職人員待遇相差不大, 造成公立學校教職員於符合退休要件時即自願退休, 致退休年齡偏低、退休給付年限增長, 除政府以預算支應之退撫給與負擔持續加重外, 亦導致政府長期培育之人才太早流失, 影響教育效能。

綜合上開理由, 對原退撫給與作適度之調降, 係為追求重要公共利益, 其目的正當。

10. [第 103-110 段]

3. 上開規定採取之調降手段, 有助於目的之達成, 且未逾必要程度

(1)以服務年資與本薪二要素, 為退休所得替代率計算基準, 尚屬合理; 替代率之設定, 有助於系爭條例目的之達成。

就本薪之要素而言, 系爭條例係以本薪乘以 2 計算, 對學術研究加給低於本薪之屬於絕大多數之受規範對象而言, 較為有利, 得認系爭條例續採退撫新制實施以來之以本薪加 1 倍作為基數內涵規定, 原則上尚屬合理。

就年資之要素而言, 系爭條例有關核給月退休金之替代

率基準部分係以服務年資為區分，使退休所得因服務年資與職級，有合理差距。

上開替代率規定，形成如下效果：

(1) 使退休所得與現職待遇維持合理差距。以服務年資 35 年者為例，退休所得替代率由 107 年 7 月 1 日之 75%，降至自 118 年 1 月 1 日起之 60%，換算後之實質薪資所得由約為 107 年 7 月同等級現職待遇之九成降至七成，且不再有退職人員之退休所得超過同等級在職人員待遇之不合理現象；

(2) 相同退休年資及等級者，不分退休年度及所具退撫新舊制年資之多寡，因一體適用相同退休所得計算式，使其等退休所得趨同；

(3) 服務年資 15 年至 35 年者之服務年資替代率年增率與過渡期間之年減率同採 1.5%，使兩者間之替代率差距恆定。例如服務年資 35 年與 15 年者，其於 107 年 7 月 1 日之替代率分別為 75%與 45%，差距 30%，於 118 年 1 月 1 日分別為 60%與 30%，差距仍為 30%，故可維持退休所得以年資為要素之原則；

(4) 替代率低限部分，以支領月退休金之基本服務年資 15 年者為基準，以系爭條例施行前原規定之 30%為其最末年（即 118 年 1 月 1 日起）退休所得替代率，俾維持原支領月退休金者之最基本給與，不因系爭條例之施行受不利影響；

(5) 僅具退撫新制年資者，因退休所得財源部分屬個人先前給付，而受有延後起扣及較低扣減額之相應處理，使扣減範圍不及於個人先前提撥費用本息。例如僅具 20 年退撫新制年資者，原退休所得替代率為 40%，依系爭條例附表三規定，自系爭條例施行日起至 116 年 12 月 31 日止之年度退休所得替代率均超過 40%，是其原退休所得自 117 年起才開始扣減，足見其扣減範圍並不及於退休人員先前提撥之費用本息。

綜上，系爭條例年度退休所得替代率規定，有助於系爭條例目的之達成。

11. [第 111-112 段]

(2) 扣減順序規定，有助於系爭條例目的之達成。

依系爭條例第 36 條、第 39 條第 1 項之規定，先以優存利息、再以舊制退休金、最後以新制退休金之順序扣除。此扣減順序規定，使部分受規範對象於系爭條例施行日，除原退休所得中之優存利息全數被扣減外，部分舊制退休金亦被扣減，為適用扣減順序規定產生之結果。對受規範對象而言，原退休所得應被扣減額，究由優存利息、舊制退休金、新制退休金中扣減，其法效益並無差異，但扣減順序規定有助於處理繼續領取全部優存利息之不合理性，及消除因新舊制年資比例不同，所致退休所得之不均衡等重要公共利益目的之達成。

12. [第 113-116 段]

(3) 上開過渡期間、底限與不予調降等規定，核屬適度減緩受規範對象之生活與財務規劃所受衝擊之手段

上開規定除設最低保障金額及最末年保障金額之高者為扣減月退休所得之底限，及以 10 年過渡期間調降退休所得替代率外，優存利息超過最低保障金額者，就該超過部分相應本金之優惠存款利率，自 107 年 7 月 1 日至 109 年 12 月 31 日調降為 12%；自 110 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日調降為 10%；自 112 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日調降為 8%；自 114 年 1 月 1 日起調降為 6%，未全數扣除，過渡期間 6 年；對於因公傷病命令退休者之原退休所得，不予調降等規定，核屬適度減緩受規範對象之生活與財務規劃所受衝擊之手段。

13. [第 117-118 段]

(三) 特殊情況退休公立學校教職員退休所得替代率之調整

系爭條例一律以 107 年 7 月同薪級現職人員本薪 2 倍為計算式分母，據以計算退休公立學校教職員之所得替代率，固有其整體考量。然如有退休公立學校教職員之本薪低於其最後在職時實際領取之學術研究加給，則此等退休公立學校教職員之退休所得，與本薪高於學術研究加給者相比，前者人員換算為實質薪資所得之比例，勢必低於後者人員，致以

同一所得替代率換算之此等人員實質薪資所得，前者人員顯然較低。如前者人員進入職場之平均年齡相對較高，致其等可累積之退休年資相對較短，又無其他補償或優惠時，上開不利差別影響將更為明顯。是就本薪低於學術研究加給之此等退休公立學校教職員而言，主管機關於依第 97 條規定為第 1 次定期檢討時，宜採適當調整（例如適當調整此等特殊情況人員之退休所得替代率）或其他補償措施。併此指明。

14. [第 119-124 段]

七、倘現階段改革目的確可提前達成，則相關機關至遲應於按第 92 條為第 1 次定期檢討時，依本解釋意旨，就系爭條例附表三中提前達成現階段改革效益之範圍內，在不改變該附表所設各年度退休所得替代率架構之前提下，採行適當調整措施，俾使調降手段與現階段改革效益目的達成間之關聯性更為緊密

是本案所應審酌者，係政府為解決教育人員退撫基金瀕臨於 118 年破產之財務危機，及為達成該退撫基金得以延續至少一個世代（25 年至 30 年）之現階段改革效益目的，所採取系爭條例附表三規定之各年度退休所得替代率之調降期程及幅度等節流手段，其對受規範對象之財產權所造成不利影響，是否違反比例原則。

本院係採寬鬆標準審查上開調降原退休所得規定之合憲性，其判斷應取決於其所追求之立法目的是否正當，及其手段與目的之達成間是否具合理關聯而定。

查依行政院所提系爭條例草案，其中關於優存利息扣減部分之調降期程為 6 年，即第 1、2 年降為 9%；第 3、4 年降為 6%；第 5、6 年降為 3%；第 7 年起降為 0%；另自 109 年 1 月 1 日起每年調降年度退休所得替代率 1%，調降期程 15 年，並將因此節省之退撫費用支出，以編列預算方式逐年全額挹注退撫基金。且在草案其他規定不變之情形下，如實際提撥率調至 18%，教育人員退撫基金用盡年限預估可由原 118 年延後至 138 年；如實際提撥率調至 15%，則可由原 118 年延後至 134 年。

系爭條例附表三於審議期間，立法者採取上開行政院草案所定之最末年退休所得替代率上限之架構，然將優存利息

歸零之調降期程縮短為 2 年 6 個月，使受規範對象原於第 3 年至第 6 年得領取之以相對優惠利率計付之優存利息提前扣除；就年度調降退休所得替代率期程及幅度部分，就調降期程定為 10 年、每年調降 1.5%，共調降 15%。由於上述二調降期程及每年降幅之設定，將可使節省之退撫經費支出提前全額挹注退撫基金，在上開起支年齡、替代率、平均本薪計算期間等因素不變情形下，系爭條例「現階段改革效益」之目的或將可能提前達成。

倘現階段改革目的確可提前達成，則相關機關至遲應於依第 97 條為第 1 次定期檢討時，依本解釋意旨，就系爭條例附表三中提前達成現階段改革效益之範圍內，在不改變該附表所設各年度退休所得替代率架構之前提下，採行適當調整措施（例如計算後減少退休公立學校教職員特定月份退休所得之調降金額），俾使調降手段與現階段改革效益目的達成間之關聯性更為緊密。

15. [第 125-126 段]

八、第 67 條第 1 項前段規定與系爭條例改革初衷不盡一致，相關機關應依本解釋意旨儘速修正，於消費者物價指數變動累積達一定百分比時，適時調整月退休金、月撫卹金或遺屬年金，俾符憲法上體系正義之要求

為貫徹依系爭條例第 36 條至第 39 條所設定之現階段合理退休所得替代率之改革目的，國家自有維持依系爭條例重新審定之退撫給與之財產上價值，不隨時間經過而產生實質減少之義務。

系爭條例第 67 條第 1 項前段規定：「教職員退休後所領月退休金，或遺族所領之月撫卹金或遺屬年金，得由行政院會同考試院，衡酌國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數調整之」。並未對相關機關課以依消費者物價指數調整月退休金、月撫卹金或遺屬年金之義務，與系爭條例改革初衷不盡一致。相關機關應依本解釋意旨儘速修正上開規定，於

消費者物價指數變動累積達一定百分比時，適時調整月退休金、月撫卹金或遺屬年金，俾符憲法上體系正義之要求。

16. [第 127-130 段]

九、第 77 條第 1 項第 3 款規定與憲法保障平等權之意旨有違，應自本解釋公布之日起，失其效力

系爭條例第 77 條第 1 項第 3 款規定：「退休教職員經審定支領或兼領月退休金再任有給職務且有下列情形時，停止領受月退休金權利，至原因消滅時恢復之：……三、再任私立學校職務且每月支領薪酬總額超過法定基本工資。」顯係以受規範對象是否再任私立學校職務及支領超過法定基本工資之薪酬為分類標準，而直接限制受規範對象之財產權；因退休公立學校教職員多為中高年齡族群，上開規定適用結果實際係對此等受規範對象之工作權，構成主觀資格條件之限制，使其受有相對不利之差別待遇。

綜合考量上開規定之分類標準及其差別待遇所涉之權利類型，本院就此應適用較為嚴格之審查標準，以判斷其合憲性，查上開規定之立法目的，在於防止出現支（兼）領月退休金之公立學校教職員再任受有政府獎補助私立學校職務領取薪酬，而發生從政府實際領受雙薪之現象，以及提供年輕人較多工作機會。此二目的均係為追求重要公共利益。

17. [第 131-136 段]

惟就其手段而言：

1. 上開規定未區分該私立學校是否受有政府獎補助，或獎補助金額是否足以支付再任職者之薪資，即以防止受規範對象從政府實際領受雙薪為由，一律停止再任私立學校職務領有超過法定基本工資之受規範對象，領受月退休金權利，其所採分類標準顯然涵蓋過廣，尚難謂與防止從政府實際領受雙

薪目的之達成間具有實質關聯。

2. 政府給予獎補助之對象，並未限於私立學校。政府對於其他私人機構亦得依法提供獎勵、補助或稅捐之減免，然上開規定對於同樣受有政府獎補助之其他私人機構擔任全職之受規範對象，並未停止其繼續領受月退休金之權利。故任職於同受政府獎補助之私人機構之受規範對象，將因其係任職於私立學校或其他私人機構，而受有是否停發月退休金權利之差別待遇。就避免政府實際支付雙薪、提供年輕人較多工作機會等目的之達成而言，上開規定所採之分類標準，顯然涵蓋過窄，尚難謂具有實質關聯。

3. 上開規定僅限制支（兼）領月退休金之公立學校教職員領受月退休金權利，而不及於領取一次退休金者，其分類標準，顯然涵蓋過窄，亦尚難謂具有實質關聯。

至未來立法者如為提供年輕人較多工作機會而擴大限制範圍，而將全部私立學校或私人機構之職務均予納入，或為促進中高齡者再就業，改採比例停發而非全部停發以緩和不利差別待遇之程度，或採取其他適當手段，立法者固有一定形成空間，然仍應符合平等原則，自屬當然。

18. [第 137-138 段]

暫時處分之聲請應予駁回

本案業已作成解釋，核無暫時處分之必要，聲請人暫時處分之聲請，應予駁回。

羅大法官昌發、詹大法官森林、黃大法官昭元（許大法官志雄加入）分別提出協同意見書

黃大法官虹霞提出部分協同部分不同意見書

黃大法官璽君、吳大法官陳鏗、林大法官俊益分別提出部分

不同意見書