

調 查 報 告

壹、案由：據訴，渠於 78 年 2 月至 94 年 1 月曾任職中國造船股份有限公司，調任他機關後，相關主管機關逕予否准採計該 16 年公務年資，損及權益等情乙案。

貳、調查意見：

一、本案陳訴人經國家考試及格，而由原行政院人事行政局分發至中船公司，又後續商調至北水局服務，係因中船公司之管理辦法而被認定任職該公司時不具公務員身分；惟經濟部及中船公司對本案之人事法令處理程序有所瑕疵，中船公司就該公司之內部規範訂定未臻周延，對陳訴人等是類人員身分認定前後不一，相關處置均有失當，自難令人信服。

(一)陳訴人前參加 77 年全國性公務人員高等考試機械工程職系輪機工程科考試錄取，並由原行政院人事行政局(101 年 2 月 6 日改制為行政院人事行政總處，下稱人事行政局)依需求於 78 年 1 月 27 日分發至中船公司任職，於 78 年 8 月 10 日實習期滿合格以至 93 年 12 月間，陳訴人均於中船公司任職，嗣獲北水局遴選為副工程司。經濟部水利署以 93 年 12 月 21 日經水人字第 09350537470 號函向中船公司商調陳訴人，中船公司 94 年 1 月 7 日船人字第 09304613 號函、94 年 1 月 12 日船人字第 0940000133 號函，均同意陳訴人商調至北水局服務。惟陳訴人於調任至北水局服務後，欲申請補繳任職中船公司年資之退撫基金費用及申請提敘採計任職中船公司年資，均遭主管機關基管會及銓敘部駁回，經向行政法院提起行政訴訟，終經最高行政法院 97 年 11 月 20 日 97 年度判字第 1042 號判決、98 年 7 月

2 日 98 年度判字第 724 號判決敗訴確定。嗣陳訴人又再向台灣國際造船股份有限公司及人事行政局提起民事訴訟，以請求國家賠償及退休金給付，經臺灣高等法院 100 年度重勞上字第 2 號判決以，有關陳訴人所提國家賠償之訴部分上訴駁回，另台灣國際造船股份有限公司應給付陳訴人資遣費新台幣(下同)134 萬 6400 元及自 99 年 2 月 7 日起至清償日止按年息百分之 5 計算之利息，該公司已依上述判決於 100 年 11 月 23 日支付陳訴人 146 萬 6838 元在案，合先敘明。

(二)有關陳訴人提出各項陳訴與主張，業經經濟部、銓敘部等主管機關就其認定依據，函復陳訴人、歷審法院及本院，並由歷審法院於判決理由中敘明陳訴人之主張所不可採之處。對於司法之終局確定判決，且屬法院對個案事實適用法律見解之部分，基於權力分立原則，本院當予以尊重。惟經濟部與中船公司之相關處置顯有失當之處，仍應特別予以提出。就前開陳訴人任職中船公司不具公務員身分一節，相關主管機關之說明及最高行政法院認定依據主要為：

- 1、按中國造船股份有限公司管理辦法(下稱中船公司管理辦法)係經行政院 66 年 6 月 25 日台六十六經字第 5210 號函核定，並於 75 年台七十五經字第 13688 號函准繼續施行，直至中船公司於 97 年 12 月 18 日完成民營化，經濟部報奉行政院 99 年 4 月 13 日院臺經字第 0990015447 號函同意，以 99 年 4 月 26 日經營字第 09904602540 號令廢止始失效力，故中船公司管理辦法於本案陳訴人任職中船公司期間以至其申請提敘俸級及補繳年資時，均屬有效之規定。該辦法第 9 條規定：

「中船公司之副總經理及其以下之從業人員採用聘雇制度，不具公務員身分」。復依銓敘部 92 年 5 月 9 日部銓二字第 0922242192 號書函，以中船公司管理辦法第 9 條為依據，認中船公司副總經理以下從業人員不具公務員身分，92 年 5 月 19 日部銓四字第 0922242171 號書函所檢送之「公營事業機構從業人員不具公務員身分相關規定彙整表」，其中亦認依中船公司管理辦法第 9 條規定，任職中船公司副總經理及其以下之從業人員不具公務員身分。

- 2、有關行政院 74 年 11 月 15 日台 74 人政壹字第 36664 號函(有 2 院函同文號)：院函之 1(下稱行政院 74 年院函 1)為釋示內政部等機關，對公務員兼具勞工身分之認定標準，其適用者以列舉方式明列，包含適用經濟部所屬事業機構人事管理準則暨及實施要點(派用人員、約聘人員)，並未列舉適用中船公司管理辦法者(聘用人員、約聘人員)。院函之 2(下稱行政院 74 年院函 2)為核復經濟部於勞基法實施後，該部所屬事業機構人員之身分區分、勞動條件、退撫要件、平均工資、公自提儲金之處理、退遣給與差額之補發及中鋼、中船公司適用勞基法方面等事項共 7 項。其中經濟部報請行政院 74 年院函 2 核復第 7 項事項，係因中鋼、中船公司另訂有管理辦法，其職員當時適用勞基法後，其退遣給與將遠高於經濟部其他所屬事業情形(以服務 30 年之副總經理為例，中鋼、中船按勞動基準法可得 330 萬元退休金，其他部屬事業可得 107 萬元)，故關於其退遣補差額情事報請行政院核定，行政院對此於核復以：「應再研究，暫緩核復」。經濟部依前開院

函於 74 年 12 月 11 日以經(74)國營 54205 號函訂定「經濟部所屬事業機構實施勞動基準法人事管理方面因應措施」(下稱因應措施)計 6 項。而中船公司則於 74 年 12 月 30 日(74)船人 5824 號函頒前開因應措施，並說明該公司現行各項有關人事管理法令，在該函公佈後，如有與部訂「因應措施」牴觸者，停止適用。依經濟部之書面說明表示，前開中船公司(74)船人 5824 號函之說明，並非謂停止適用中船公司管理辦法，且該因應措施(6 項)適用該部所屬各事業，惟不含中船公司。行政院人事行政總處答復本院之書面說明亦稱：「原人事局 97 年 12 月 18 日局企字第 09700312451 號函、98 年 8 月 25 日局企字第 0980064055 號函略以，行政院 74 年院函列舉闡明勞基法施行細則 第 50 條所稱任用、派用、聘用、遴用人員之認定標準，至該函第 2 點有關『依其他人事法令進用管理相當委任職以上人員』之規定，屬『概括條款』性質，自不包括與列舉事項中明示事物性質相異之事項，其適用須以嚴格標準認定…」等語。

- 3、依最高行政法院 97 年度判字第 1042 號、98 年度判字第 724 號判決理由：「經濟部 95 年 7 月 31 日經人字第 09500577370 號函略以，行政院 74 年 11 月 15 日台 74 人政壹字第 36664 號函有關『公務員兼具勞工身分者』認定標準之規定，係將勞動基準法第 84 條及其施行細則第 50 條有關『公務員兼具勞工身分』人員所適用之人事法令予以列舉闡明，其中，中船公司管理辦法非屬上開院函規定所列之公務員人事法令；故中船公司副總經理以下分類職位 6 等以上職員之身分屬

性，依中船公司管理辦法有關中船公司副總經理以下人員，不具公務員身分之規定，非屬勞動基準法第 84 條及其施行細則第 50 條所稱之『公務員兼具勞工身分』人員，而係屬純勞工身分…」等語。

- 4、揆諸上開主管機關說明、銓敘部書函及最高行政法院判決理由，即以中船公司管理辦法第 9 條規定於本案陳訴人任職該公司時尚屬有效，而行政院 74 年 11 月 15 日台 74 人政壹字第 36664 號函所列舉之人事法令不包括中船公司管理辦法，自無從排除中船公司管理辦法之適用，而認陳訴人任職中船公司不具公務員身分。

(三)惟就經濟部、中船公司對該公司之內部員工規範、相關人事法令頒訂措施、處理及前案案例觀之，經濟部與中船公司之相關處置顯有瑕疵：

- 1、中船公司 77 年 6 月 28 日(77)船人字第 10745 號函公告之「中國造船股份有限公司工作人員工作規則」第 2 條規定略以：「本規則所稱聘用、約聘人員(管理、工程類六等以上)為勞動基準法第 84 條所指公務員兼具勞工身分人員。」惟中船公司遲至 95 年 1 月 4 日方修訂該工作規則第 2 條規定為「本公司副總經理及以下從業人員採用聘僱制度，不具公務員身分。本規則所稱，聘用、約聘人員及雇用、約雇人員係指依勞動契約受雇於本公司從事工作報酬之人員。」雖中船公司管理辦法係報請行政院核定發布，相關工作規則如有所牴觸，當以中船公司管理辦法為上位規範，然經濟部遲未督飭中船公司修正相關工作規則，此已足使陳訴人等是類人員產生錯誤之認知。

- 2、中船公司於 74 年 12 月 30 日(74)船人 5824 號函頒前開經濟部之因應措施，並依該函之說明二：「有關退休、撫卹及資遣給與方面，本公司管理、工程兩類員五等(含)以上及約聘人員比照『派用』人員(按：依因應措施，派用人員屬公務員兼具勞工身分)，均依經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法辦理」及該函之說明三：「本公司現行各項有關人事管理法令，在本文公佈後，如有與部訂『因應措施』抵觸者，停止適用。」依經濟部對本院之說明，則稱該因應措施之適用不含中船公司，惟中船公司亦屬經濟部所屬事業機構，而該因應措施全名為「經濟部所屬事業機構實施勞動基準法人事管理方面因應措施」，行政院既僅核復因應措施 6 項，經濟部卻未於因應措施作排除中船公司之規定即行函頒該部所屬各事業機構；又既如該部答復本院說明稱該因應措施適用者不含中船公司，惟經濟部 74 年 12 月 11 日經(74)國營 54205 號函所函訂並發布之因應措施，卻將中船公司明列於受文者，始繼有前開中船公司於 74 年 12 月 30 日函頒該因應措施並說明內部管理規定與該因應措施抵觸者停止適用等處理。以上開處理情形觀之，對照經濟部對本院之說明實非一致，且經濟部與中船公司之相關處置實足以肇生陳訴人對中船公司管理辦法第 9 條規定已然無效之質疑，相關處理程序顯有瑕疵。
- 3、又依中船公司 74 年 12 月 31 日(74)船人字第 5852 號函該公司基隆總廠，對於該總廠副工程師陳○興君陳請以勞動基準法計算離職給與事，該函稱：「查陳員職務為副工程師係屬公務員兼具勞

工身分，不適用勞動基準法，其退休給與應依照經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法…」是則於中船公司函頒因應措施後，中船公司亦有案例認陳訴人等是類人員身分屬「公務員兼具勞工身分」，足徵經濟部與中船公司對陳訴人等是類人員身分認定前後不一。又就此部分雖據經濟部101年11月6日函復行政院人事行政總處稱，前開中船公司對陳○興君之案例，應係不當適用中船公司工作規則第2條認定之結果。惟查中船公司工作規則係於77年6月28日公告，當無於74年12月31日中船公司函該公司基隆總廠時即有參考適用之可能，故是否當時中船公司認定有關陳訴人等是類人員，即為「公務員兼具勞工身分」，並致有前開工作規則之訂定，陳訴人就此部分有所質疑，亦非無理。

(四)對陳訴人任職中船公司之身分是否屬公務員兼具勞工身分乙事，雖涉及中船公司管理辦法之規定是否有效，然已實質上屬「事實認定」部分，此與銓敘部係因公務人員俸給法施行細則之修正及「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」之增訂，而認需有「公務員身分」要件方得採計年資(詳如後述)尚屬二事。如因法令之變動或修正而造成人民權益受損，係屬規範效力得否溯及既往及是否應給予信賴保護之問題，然如相同期間所生事實適用相同期間之法令，其身分認定結果應僅只一種，惟因當時經濟部與中船公司之相關處置與認定有所瑕疵，竟肇生同類人員有二種不同身分認定之結果，顯非合理，核有失當。

(五)綜上論述，陳訴人係經國家考試及格，而由原行政院人事行政局分發至中船公司，又後續商調至經濟

部水利署北區水資源局服務，卻僅因中船公司管理辦法第9條規定而被認定任職中船公司時不具公務員身分，不得採計年資，雖經司法判決確定，對法院就個案判決適用法律見解之部分，基於權力分立原則，本院當予尊重。然而經濟部及中船公司對本案之人事法令處理程序有所瑕疵，中船公司就該公司之內部規範訂定未臻周延，對陳訴人等是類人員身分認定前後不一，相關處置均有失當，自難令人信服。

二、行政院、行政院人事行政總處(原行政院人事行政局)及經濟部，對中鋼、中船公司相關管理辦法如何因應適用勞基法及陳訴人等是類人員身分疑義，自74年迄今已歷20餘年，均未積極研議處理，核有怠失。

(一)依行政院74年院函1釋示一：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項疑義之解釋，由本院人事行政局主辦。…」復依行政院74年院函2核復經濟部所報之因應措施，對其中第7項：「有關中鋼、中船公司適用勞基法方面：依該二公司奉鈞院核定之管理辦法規定，副總經理以下之從業人員採聘雇制度，不具公務員身分。如照此規定，則該二公司從業人員除主持人外均屬勞基法所稱之勞工，其人員退遣給與等將遠高於本部所屬其他事業人員(目前相差不大)，能否與其他事業人員保持適度平衡，正由本部詳予規劃中，在過渡期間內，擬依下列原則辦理…」，行政院核復：「應再研究，暫緩核復」。是中鋼、中船公司相關人員於適用勞基法上應如何辦理，尚待研究，有關疑義之解釋依前開行政院函釋並應由人事行政局主辦。

(二)對上開爭議之後續研處，經濟部表示，該部嗣於74

年 10 月 30 日經密國營字第 1707 號函及 75 年 7 月 9 日經密國營字第 0960 號函請行政院及人事行政局，就有關中船、中鋼二公司管理辦法規定副總經理及其以下從業人員不具公務員身分之涵義進一步核釋，惟並無進一步處理之結果。經本院請行政院人事行政總處說明原因為：有關經濟部於 74 年 10 月 30 日以經(74)密國營字第 1707 號函請行政院釋示一案，人事行政局原訂於 74 年 12 月 23 日邀集相關部會開會研商，惟經濟部考量中船公司裁員問題尚未平息，為免旁生枝節，電請人事行政局暫緩召開，人事行政局並於 74 年 12 月 20 日函知各相關機關。復經人事行政局於 74 年至 75 年間多次協洽經濟部人事處均表示本案目前尚不宜開會研商，且遲未告知辦理結果，爰於 75 年 6 月 19 日再次函詢經濟部以，本案前擬邀請有關機關開會研商，但該部人事處洽告，請暫緩核復，以本案延擱多時，是否仍須由院協商核釋，仍請惠告等。經濟部則於同年 7 月 9 日函復原人事行政局仍請核釋。原人事行政局後依經濟部建議雖未開會研商，惟參酌有關機關意見，擬議中船公司副總經理及以下從業人員身分屬性之利弊分析，並簽擬請行政院核示，但考量本案涉及相關法令之適用、行政院政策立場之維持及如作成解釋可能引致相關人員權益變更等複雜因素，並未奉核送陳行政院等語。復經本院 102 年 1 月 18 日約詢行政院人事行政總處相關人員，該總處綜合規劃處張○元處長稱：「當初 74 年時，經濟部有函請原人事行政局，中船公司的員工是否能解釋為公務員兼具勞工身分，當時經濟部考量中船公司裁員紛爭還沒有平息，所以這中間經濟部有電話請人事行政局暫緩研議。在 74 到 75

年間，也多次商洽經濟部，經濟部也說暫不宜開會研商。後來人事行政局也簽擬了研析報告，原擬簽報到行政院，但是也考量到如果當時適用勞基法，對當時中船員工是比較好，如果解釋為公務員兼具勞工身分，對人員進用彈性及管理是有不利，最後未作成函釋。」是以於 74 年以至 75 年間，對於陳訴人等是類人員身分疑義，經濟部與人事行政局，並未能予以處理。

(三)嗣本院於 101 年 9 月 8 日約詢經濟部相關人員，知悉本案經濟部與行政院人事行政總處尚在研商，乃請其依法妥處，惟迄至 102 年 1 月 18 日本院約詢經濟部及行政院人事行政總處相關人員，期間歷有經濟部 101 年 9 月 17 日經人字第 10100100210 號書函、101 年 11 月 6 日經人字第 10100679240 號函、101 年 12 月 5 日經人字第 10100141330 號書函；及行政院人事行政總處 101 年 10 月 15 日總處培字第 1010050819 號書函、101 年 11 月 19 日總處培字第 1010057910 號書函等公文往復，仍未能就陳訴人等是類人員有一明確之身分認定，足徵當時雖未能處理，惟後續就相關疑議仍未能充分研究，致現今欲明確認定已有困難。

(四)綜上所述，對陳訴人等是類人員任職中船公司之身分屬性及疑義，行政院雖於 74 年院函 2 核示經濟部應再研究暫緩核復，卻未能督飭所屬儘速研議，核有怠失。行政院人事行政總處(原人事行政局)與經濟部既對當時經濟部所屬國營事業之中鋼、中船公司管理辦法及相關人員身分有所疑義，雖當時有政策上考量而未立即決定，惟自 74 年迄於本案爭議發生後，已歷經 20 餘年，卻需一再公文往復，仍未能加以明確釐清，顯見當時徒留爭議未予充分

研究處理，均核有怠失。

三、銓敘部基於法令規定及相關前案函釋，否准陳訴人提敘俸級之申請，此與陳訴人所舉他案，其案情及適用法令尚非一致，不宜一概而論；惟法規命令之修正，允宜注意法律授權目的及正當法律程序，有關函釋之作成亦同，如有法令修正而造成人民權益損害情形，更應注意憲法上之比例原則、信賴保護原則或平等原則之要求，併請注意。

(一)按 91 年 6 月 26 日修正之公務人員俸給法第 17 條第 1 項第 2 款規定：「公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級…二、公營事業人員年資。」同條第 5 項規定：「公務人員曾任職等相當、性質相近、服務成績優良年資提敘俸級之認定，其辦法，由考試院定之。」而 91 年 4 月 15 日修正之公務人員俸給法施行細則第 15 條規定亦同於前開公務人員俸給法第 17 條第 1 項第 2 款規定，復依銓敘部 89 年 1 月 5 日所訂之「公務人員曾任年資採計提敘俸級認定要點」（自 91 年 8 月 30 日停止適用）第 2 點規定：「依公務人員任用法任用之人員，其曾任得採計提敘俸級之年資與現所銓敘審定之職務職等相當、性質相近、服務成績優良之認定，依本要點行之。」故原公營事業人員服務年資欲申請請提敘俸級，並未以具有公務員身分為要件。

(二)惟 91 年 8 月 28 日考試院就公務人員俸給法施行細則第 15 條第 1 項予以修正為：「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級時，…」，考試院亦於同日訂定「公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法」，以取代前開銓敘部所訂「公務人員曾任年資採

計提敘俸級認定要點」。該辦法第 2 條規定：「依公務人員任用法任用之人員，其曾任得採計提敘俸級之公務年資（以下簡稱曾任公務年資）與現所任職務銓敘審定之職等相當、性質相近、服務成績優良之認定，除法規另有規定外，依本辦法行之。」另該辦法第 6 條規定：「公務人員曾任公務年資，其服務成績優良，依下列規定認定之：……二、曾任公營事業機構具公務員身分之年資」至此，則對於公營事業機構人員得否於採計年資，新增「公務員身分」之要件規定，嗣於 94 年 5 月 18 日，公務人員俸給法第 17 條第 1 項第 2 款乃配合修正為：「公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級…二、公營事業機構具公務員身分之年資。」

(三)陳訴人舉陳○境君案例，以陳君與陳訴人均於 78 年間實施訓練期滿後，由中船公司進用，嗣於 90 年 12 月 5 日陳君轉任行政院勞工委員會北區勞動檢查所，其原任中船公司之 85 年至 89 年年資均獲銓敘部依法提敘有案等節，此經考試院 101 年 4 月 6 日考臺組貳字第 1010002354 號函復本院略以：陳君係適用 88 年 11 月 25 日修正發布之公務人員俸給法施行細則第 15 條第 1 項，而陳訴人係於 94 年 1 月 27 日轉任，應適用 91 年 6 月 26 日公務人員俸給法第 17 條第 5 項授權訂定之「公務人員曾任公務年資採計俸級認定辦法」(91 年 8 月 28 日訂定發布)之規定，二者案情、轉任時間及適用法令不同，不宜一概而論。

(四)按司法院釋字第 620 號解釋理由書：「任何法規皆非永久不能改變，立法者為因應時代變遷與當前社

會環境之需求，而為法律之制定、修正或廢止，難免影響人民既存之有利法律地位。對於人民既存之有利法律地位，立法者審酌法律制定、修正或廢止之目的，原則上固有決定是否予以維持以及如何維持之形成空間。惟如根據信賴保護原則有特別保護之必要者，立法者即有義務另定特別規定，以限制新法於生效後之適用範圍，例如明定過渡條款，於新法生效施行後，適度排除或延緩新法對之適用（司法院釋字第五七七號解釋理由書參照），或採取其他合理之補救措施，如以法律明定新、舊法律應分段適用於同一構成要件事實等（八十五年十二月二十七日修正公布之勞動基準法增訂第八十四條之二規定參照），惟其內容仍應符合比例原則與平等原則。新法規範之法律關係如跨越新、舊法施行時期，當特定法條之所有構成要件事實於新法生效施行後始完全實現時，則無待法律另為明文規定，本即應適用法條構成要件與生活事實合致時有效之新法，根據新法定其法律效果。是除非立法者另設『法律有溯及適用之特別規定』，使新法自公布生效日起向公布生效前擴張其效力；或設『限制新法於生效後適用範圍之特別規定』，使新法自公布生效日起向公布生效後限制其效力，否則適用法律之司法機關，有遵守立法者所定法律之時間效力範圍之義務，尚不得逕行將法律溯及適用或以分段適用或自訂過渡條款等方式，限制現行有效法律之適用範圍。」本案陳訴人雖係因法規命令之變動而產生適用上之不利益，惟參照上開解釋理由書意旨，如因新法令增加「公務員身分」要件始得採計年資，而陳訴人有關申請採計年資之構成要件事實係於新法令生效施行後始行完全實現，即類同學理上所

稱法律「不真正溯及既往」情形(或稱「法律事實之回溯連結」，參照司法院釋字第 605 號解釋大法官曾有田協同意見書)，原則應適用新法令之規定。

- (五)綜上論述，就公營事業人員之年資採計，新增以公務員身分為要件，乃源於 91 年 8 月 28 日公務人員俸給法施行細則修正及同日修訂之公務人員曾任公務年資採計提敘俸級認定辦法，銓敘部嗣於 92 年 5 月 9 日部銓二字第 0922242192 號書函認中船公司副總經理以下從業人員不具公務員身分及 92 年 5 月 19 日部銓四字第 0922242171 號書函所檢送之「公營事業機構從業人員不具公務員身分相關規定彙整表」，明列依中船公司管理辦法第 9 條規定，任職中船公司副總經理及其以下之從業人員不具公務員身分，則該部就本案於 94 年 5 月 17 日以部銓一字第 0942486377 號函審定，核敘陳訴人薦任第六職等本俸一級 385 俸點，並未採計陳訴人中船公司任職年資提敘俸級等，尚非無據，而陳訴人之情形與其所舉陳○境君案例，二者案情、時間及適用法令並非相同，自不宜一概而論。惟公務人員俸給法第 17 條第 1 項第 2 款係於 94 年 5 月 18 日修正，始明文規定公營事業機構人員具公務員身分者方得採計公務年資，於時點上尚難作為前開銓敘部相關書函及見解作成時之法律明文依據，故僅得由 91 年 6 月 26 日修正之公務人員俸給法第 17 條第 5 項授權訂定之「公務人員曾任公務年資採計俸級認定辦法」為依據；又本案涉及法令變遷而影響人民權益情形，造成新法令施行前，已進行之生活秩序受有影響，參照司法院釋字第 620 號解釋理由書：「至立法者如應設而未設『限制新法於生效後適用

範圍之特別規定』，即過渡條款，以適度排除新法於生效後之適用，或採取其他合理之補救措施，而顯然構成法律之漏洞者，基於憲法上信賴保護、比例原則或平等原則之要求，司法機關於法律容許漏洞補充之範圍內，即應考量如何補充合理之過渡條款，惟亦須符合以漏洞補充合理過渡條款之法理。」此在行政立法(即訂定相關法規命令)之情形應屬相同。是銓敘部不予採計陳訴人任職中船公司之年資等處分，雖有所據，惟其所依據之法規命令修正是否曾考量憲法上信賴保護原則、比例原則等，容非無疑。另參照司法院釋字第 629 號解釋理由書稱：「…上開命令雖無溯及效力，而係適用於該命令生效後所進行之程序，然對人民依舊法所建立之生活秩序，仍難免發生若干影響。此時於不違反法律平等適用之原則下，如適度排除該命令於生效後之適用，即無違法治國之法安定性原則及信賴保護原則。」對相關法規命令之修正，允宜注意法律授權目的及正當法律程序，有關函釋之作成亦同。如有法令修正而造成人民權益或依舊法所建立之生活秩序受影響之情形，更應注意憲法上之比例原則、信賴保護原則或平等原則之要求，併請注意。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、二，函請行政院及轉飭所屬確實檢討改進見復。
- 二、調查意見函請考試院參研見復。
- 三、調查意見函復本案陳訴人。

調查委員；吳豐山