

壹、前言

隨著高齡化社會的來臨，倒金字塔的人口結構下，落在青壯年肩上的擔子，日形沉重。面對這種質變、向上陡升的扶養比數值，公部門亦採取相應的對策。他山之石，可以為錯，透過標竿借鏡的方式，行政機關成功地萃取環保領域「資源回收再利用」的案例與經驗，在人力資源運用方面，亦有相仿的制度設計，〈各機關辦理公務人員延長服務案件注意事項〉、〈公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點〉即是。然在《學校教職員退休條例》（以下簡稱退休條例）第五條第四項但書所現的文義解釋底下，獨予經准延長服務的大學教師享有月退之選擇權，卻將恪盡相同義務之其它身分別教育人員，全然排除在外。此等未盡周延設想的教育法制、禮遇一方，相對點退貶抑另一方的設限，交錯糾葛隱藏其中，恐引發憲法層次平等原則之爭議；再者，公教匯流的歷史慣例，讓教育人事法令逕行類比援用公務體系，一旦公務部門情勢變更，相應法令馴致廢止，教育人員將頓失所依，除無法源可資參用外，必也連帶影響教育人員的權益矣。教育部2012年1月30日所為延長服務之函釋，其所引用的法條竟是早在前業已廢止的〈各機關辦理公務人員延長服務案件注意事項〉、喪失母法授權依據的〈公務人員退休法施行細則〉第五條乙事，正是鮮明的實例。凡此等等，深值有識之士關注。

一、研究目的

基於上述研究背景與動機，本文擬以平等原則，檢驗退休條例不同身分別的教育人員、相同的延長服務事實，卻有著殊異的退休給與規定之合憲性，並剖析教育部便宜沿用公務人事法制之妥適性，進而達到下列目的：

（一）釐清退休條例「教授」與「非教授」兩類教育人員，同一申辦延長服務，其退休保障、可否請領月退之限制，卻涇渭兩分之設計，違反憲法平等原則否之疑慮。

（二）解決退休條例第五條第四項但書之文義解釋的「教授」與〈公立專科以上學校辦理教授副教授延長服務案件處理要點〉（以下簡稱延長服務處理要點）之體系解釋的「教授、副教授」未臻合協所衍生之問題。

（三）辨正教育部下達全國，比照業已停止適用之行政規則（各機關辦理公務人員延長服務案件注意事項）、情勢修正之法規命令（公務人員退休法施行細則第五條）辦理之行政函釋的效力。