

退休金法制之研究

附錄：勞工之概念

◆退休金法制之研究◆

退休金等法制檢討—以日本制度為例

邱駿彥

美國企業退休給付制度之歷史發展

林炫秋

「美國企業退休給付制度之歷史發展」評論稿

鄭津津

我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究

郭玲惠

—兼論勞工退休金條例草案

「我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究

黃程貫

—兼論勞工退休金條例草案」評論稿

附錄◆勞工之概念◆

英國法律上受僱人之判斷與勞動法之適用範圍

王松柏

勞動法上勞動契約的特徵

林更盛

勞工之涵義與範圍

林大鈞

論勞動法上之勞動者概念

楊通軒

—最高法院89年度台上字第1301號民事判決評釋

退休金法制之研究

附錄：勞工之概念

◆退休金法制之研究◆

退休金等法制檢討－以日本制度為例	邱駿彥	1- 42
美國企業退休給付制度之歷史發展	林炫秋	43- 80
「美國企業退休給付制度之歷史發展」評論稿	鄭津津	81- 86
我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究 －兼論勞工退休金條例草案	郭玲惠	87-126
「我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究 －兼論勞工退休金條例草案」評論稿	黃程貫	127-128

附錄◆勞工之概念◆

英國法律上受僱人之判斷與勞動法之適用範圍	王松柏	129-176
勞動法上勞動契約的特徵	林更盛	177-202
勞工之涵義與範圍	林大鈞	203-216
論勞動法上之勞動者概念 －最高法院89年度台上字第1301號民事判決評釋	楊通軒	217-248

國家圖書館出版品預行編目資料

退休金法制之研究/邱駿彥等著.--臺北縣

新店市：臺灣勞動法學會，民91

面： 公分.--（社會科學叢書）

ISBN 957-30638-1-6（平裝）

1. 勞工—法規論述 2. 退休金

556.84

91009519

社會科學叢書

退休金法制之研究

ISBN 957-30638-1-6

著 者 / 邱駿彥、林炫秋、鄭津津、郭玲惠
黃程貫、王松柏、林更盛、林大鈞
楊通軒

出 版 者 / 台灣勞動法學會

出版時間 / 民國91年6月

地 址 / 台北縣新店市中央五路24號

電 話 / 02-2219-0559

總 經 銷：新學林出版股份有限公司

地 址：台北市大安區信義路3段106號6樓之4

電 話：2700-1808 傳真：2705-9080

郵政劃撥：19889774 戶名：新學林出版股份有限公司

定 價 / 新台幣 250 元

退休金法制之研究

附錄：勞工之概念

◆退休金法制之研究◆

退休金等法制檢討－以日本制度為例	邱駿彥	1- 42
美國企業退休給付制度之歷史發展	林炫秋	43- 80
「美國企業退休給付制度之歷史發展」評論稿	鄭津津	81- 86
我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究 －兼論勞工退休金條例草案	郭玲惠	87-126
「我國勞工企業退休金實務爭議問題之研究 －兼論勞工退休金條例草案」評論稿	黃程貫	127-128

附錄◆勞工之概念◆

英國法律上受僱人之判斷與勞動法之適用範圍	王松柏	129-176
勞動法上勞動契約的特徵	林更盛	177-202
勞工之涵義與範圍	林大鈞	203-216
論勞動法上之勞動者概念 －最高法院89年度台上字第1301號民事判決評釋	楊通軒	217-248

退休金等法制之檢討

——以日本制度為例

邱駿彥*

文化大學法律學系副教授

目 次

壹、前 言

貳、現行退休金給付制度之法規範與實務

參、日本退職金給付制度

肆、我國資遣費與退休金法規範之檢討

伍、結 語

* 日本國立神戶大學法學博士，現任文化大學法律學系專任副教授。

壹、前言

我國勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）中置有勞工資遣費與退休金給付之制度。即雇主若依法定事由預告勞工終止勞動契約時，必須發給勞工資遣費；另外勞工自請退休或強制退休時，雇主必須發給退休金。資遣費與退休金給付制度，可以說是為落實勞基法第 1 條所揭櫫「保障勞工權益、加強勞雇關係」之基本精神所設計，而在法律規定中明文成為雇主之義務，也是其他國家法制中少見之制度，謂係我國勞基法之特色之一亦不為過。

雖然勞基法中針對資遣費給付制度，並未如保障勞工工資得受清償而設有勞工積欠工資墊償基金一般，設有任何保障勞工一定可領得到資遣費之機制；但針對退休金給付制度，卻明文規定有雇主必須按月提撥勞工退休準備金之義務，且在勞工退休準備金提撥及管理辦法第 8 條規定，事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為勞工資遣費。因此大體上而言，勞基法對於保障勞工取得資遣費與退休金，也有一定程度之規範。不過如眾所周知，最近因大環境經濟不景氣影響，事業單位關廠歇業甚至破產倒閉之例不在少數，導致大量勞工遭受資遣，其中也不乏幾近退休年限之勞工。此等勞工因受資遣而喪失幾乎垂手可得之退休金外，也有不少勞工甚至因為雇主潛逃，而連資遣費亦無著落，導致勞工們因資遣失業而生活頓失所措，不得已走上街頭企求政府有關單位之奧援。

在前述勞基法之機制規範下，仍會出現目前多起勞工無法

取得資遣費或退休金之糾紛，則吾人即有必要重新檢討現行制度，究竟問題點是出於法制度之不備，抑或制度執行時之困難或其他原因所導致。而在檢討本國制度時，參考外國之類似制度應可收他山之石功效。我國勞基法之規範內容與日本極為類似，且在社會制度面與企業文化、勞資關係等問題上，兩國間也有不少雷同。於此客觀條件下，日本企業界退職金制度之運作，及其相關爭議之法律實務見解，應有值得我國參考之處。

貳、現行資遣費與退休金給付制度之法規範與實務

一、資遣費給付機制

1. 資遣要件

我國勞基法將雇主得終止勞動契約之情形分為兩種，一是除非雇主遇有同法第 11 條所定情事之一者（①歇業或轉讓②虧損或業務緊縮③不可抗力暫停工作在一個月以上④業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置⑤勞工對於所擔任之工作確不能勝任），否則不得預告勞工終止勞動契約。而由於雇主為此種終止勞動契約時尚須依法發給資遣費，故一般通稱之為「資遣」。另外，與此種資遣相關者，尚有第 13 條所規定禁止資遣期間之例外情形，即原本勞工若因產假停止工作期間或因職業災害之醫療期間，雇主絕不得預告勞工終止契約，但如因天災、事變或有其他不可抗力之情事導致事業不能繼續時，例外地允許雇主得依法資遣勞工。

第二種得終止勞動契約之情形規定於勞基法第 12 條，即勞工若對於雇主有欺騙、暴行、侮辱，或勞工受有刑期宣告、違

反勞動契約、工作規則情節重大等可歸責於勞工之事由時，雇主得不經預告終止勞動契約。因雇主為此種解雇時不需發給資遣費，故一般逕稱之為「解雇」或懲戒解雇（參見下表一）。

（表一）勞動契約之終止

終止權人	終止事由	法條依據	是否發給資遣費
雇主	資遣	勞基法第 11 條	○
		勞基法第 13 條但書	
	懲戒解雇	勞基法第 12 條	×
勞工	可歸責於雇主事由	勞基法第 14 條	○

2. 資遣費給付

勞基法中規定雇主應發給勞工資遣費者，有二種情形。一是同法第 17 條規定，雇主依法定事由（同法第 11 條及第 13 條但書）預告勞工終止勞動契約時，應發給勞工資遣費。另一種是勞工依第 14 條所定可歸責於雇主之法定事由而終止勞動契約時，雇主亦必須依第 17 條規定發給資遣費（參見上表一）。資遣費發放之標準，原則上以在同一雇主之事業單位繼續工作為限計其年資，每滿一年者發給相當於一個月平均工資之資遣費。年資計算若有剩餘月數或工作未滿一年者，必須以比例計給之，未滿一個月者以一個月計。而由於勞基法係民國 73 年 8 月 1 日起開始施行（從事第 3 條所定行業以外之各業勞工延至 86 年 4 月起始陸續指定納入適用），因此適用勞基法前之工作年資部分，其資遣費之給與標準，依同法第 84 條之 2 規定，以適用勞基法前所應適用之其他法令規定計算，例如廠礦工人則依廠礦工人受雇解雇辦法第 4 條規定發給之¹。若勞基法適用前

¹ 「廠礦工人受雇解雇辦法」雖經行政院以台(81)勞字第 26901 號令發布

並無其他法令可資適用者，則依各該事業單位自訂之規定或由勞資雙方協商計給之。雇主若違反給付資遣費之規定者，科以三萬元以下罰金（第 78 條罰則）。

至於雇主應於何時發給勞工資遣費，依勞基法施行細則第 8 條規定，雇主應於終止勞動契約三十日內發給之。不過由於母法中針對發給時間並未明訂雇主之義務，因此若雇主一時間給付困難而經勞資協議別有約定時，是否可依約定日期給付？有關此問題，行政院勞委會曾有類似之解釋令認為「未依勞基法施行細則第 8 條規定發給資遣費，得以違反勞基法第 17 條規定」論處之見解²，但筆者認為，雖勞資雙方就發給資遣費日期別有約定，若該約定旨在解決困難且未逸脫保障勞工權益之精神範圍內，只要雇主確有給付資遣費之誠意與事實，自亦得從其約定，尚無必要謂雇主超出三十日後之給付，即視為違反勞基法

廢止，但依勞基法第 84 條之 2 規定，依法取得同法適用前計算資遣費年資之廠礦工人，仍得適用該辦法第 4 條規定。廠礦工人受雇解雇辦法第 4 條第 1 項規定如下：廠礦解雇工人，除應依法發給預告期間工資外，並依左列規定加發資遣費；但廠礦發生破產情形時應依破產法辦理：一、在同一事業主體繼續工作滿一年者，發給相當於一個月工資之資遣費。二、在同一事業主體繼續工作滿二年者，發給相當於二個月工資之資遣費。三、在同一事業主體繼續工作滿三年者，發給相當於三個月工資之資遣費。四、在同一事業主體繼續工作滿三年以上者，每滿一年加發相當於十天工資之資遣費。第 2 項則規定：前項所稱之工資，指被解雇工人前三十工作天之平均日給工資（以下略）。

² 見行政院勞工委員會 77 年 11 月 25 日台(77)勞動三字第 27188 號函，惟本件係針對事業單位拒發被資遣勞工勞基法實施前工作年資之資遣費所為之函釋。不過主管機關於函釋中認為，施行細則係依據勞基法第 85 條授權訂定，具有補充法律之效力，且函釋文中宣達有「未依施行細則第 8 條規定發給資遣費，得以違反勞基法第 17 條規定依同法第 78 條予以處罰」之文句。

第 17 條之規定論處³。

我國勞基法中，為保障勞工確實可以領得到雇主必須給付之工資及退休金，分別對雇主課有繳納積欠工資墊償基金與提撥勞工退休準備金之義務。唯獨針對資遣費之給付，並未特別立法採取任何法律上之保障措施。考其原因，或許是立法者於立法當初認為①勞基法對於雇主資遣員工已設有嚴格之限制⁴，因此勞工被資遣之可能性大為降低；加上②資遣費給付標準遠比退休金額度為低，雇主未必無法給付⁵；更何況③「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第 8 條已有事業單位歇業時得將退休準備金充作資遣費之規定，因此即使雇主因歇業關廠必須大量資遣員工時，亦有退休準備金作為後盾等等考量。

不過筆者以為，也許正因為這些原因才是目前資遣費糾紛之最大元兇也說不定。例如就①而言，現行勞基法第 11 條所規定限制雇主資遣之要件，是否真已足夠防止雇主濫用解雇權，從最近層出不窮之資遣糾紛案件以觀，似乎尚有檢討之空間；

³ 參見黃程貫『勞動法』（空中大學，1996）第 489 頁，同旨。

⁴ 筆者翻閱立法院審查勞基法時之院會記錄，發現當時立法委員對於資遣費給付機制（第 11 條、第 17 條）討論之重點，除就資遣費給付之標準多所爭執外，主要關心之焦點多集中在雇主得預告勞工終止勞動契約（資遣）之要件上。因此將原送審草案中第 11 條規定之「有左列情事之一者，雇主得預告勞工…」，修正為現行之「非有左列情事之一者，雇主不得…」，多少的確有助於勞工工作權之保障。參見立法院公報第 73 卷第 11 期至第 14 期各委員發言記錄。

⁵ 有關此點，立法院當年審查勞基法時，因原送審草案所規定之資遣費標準過低，多數立法委員認為雇主可能會因此為了規避退休給付而採取提前資遣勞工之手段，故審查焦點也多集中在提高資遣費給付額度上。詳細請參閱前揭註立法院公報。

就②而言，除了資遣費與退休金在給付標準上是否應有差別之法律性質問題外，資遣費給付標準僅為退休金之半數，是否會成為雇主決心資遣勞工之誘因，亦值得吾人關心；就③而言，雇主提撥勞工退休準備金之機制是否落實，對於勞工資遣費之保障息息相關，否則勞工退休準備金提撥及管理辦法第 8 條規定，亦只是畫餅充飢而已。以上各問題點，恐怕都是在勞基法如何確保勞工資遣費之問題點上必須考慮之要素。

二、退休金給付機制

爲了延續「台灣省工廠工人退休規則」對於退休勞工予以某種程度照顧之精神，我國勞基法於第六章中共置有六條條文（第 53 條至 58 條）規範勞工退休事項。

1. 退休要件

勞基法中將勞工退休分成自請退休及強制退休二種類。依同法第 53 條規定，勞工若①工作十五年以上且年滿五十五歲者，或②工作二十五年以上者，即符合自請退休之要件，原則上勞工自請退休時雇主不得拒絕。至於強制退休方面，依第 54 條第 1 項規定，除非勞工③已年滿六十歲，或④心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，否則雇主不得強制勞工退休。不過勞工所擔任之工作，如屬於具危險性、或需堅強體力等特殊性質者，雇主得報請中央主管機關予以調整強制退休之年齡，但仍不得低於五十五歲（第 54 條第 2 項）。

惟應注意者，強制退休之發動權在於雇主，因此雖勞工已年滿六十歲，若雇主尚有借重勞工之需要時，勞工尚不得要求雇主予以強制退休。至於勞工若已符合自請退休之要件，由於

自請退休之發動權在於勞工一方，雇主不得強迫勞工退休固不用論；若勞工繼續工作未自請退休，一旦發生有勞基法第 11 條情事終止契約者，並不影響該勞工自請退休之權利。換言之，此時雇主應依法給予勞工退休金，而非發給資遣費。不過實務上倒是曾有勞工符合強制退休要件，但雇主未為強制退休之意思表示，勞工不得已繼續從事工作，嗣因普通傷病而竟死亡之例。行政解釋認為於此種狀況下，勞工（或其家屬）無從主張雇主應給與退休金之餘地⁶。筆者對此有不同看法。按勞基法第 54 條強制退休規定，其發動權固在雇主，但法趣旨也在於讓雇主事業單位有機會人事新陳代謝，也算是保障企業得有使用較優質年輕勞動力之權利。如雇主於法律所賦予得強制勞工退休之際，而竟不為權利之行使，仍繼續使用高齡勞工工作，則危險負擔應由雇主承受始為合理。換言之，若勞工繼續工作而雖普通傷病死亡，雇主應不因此即可免除退休金之給付。否則雇主不為強制退休，不但當時不必負擔法定退休金之給付，繼續使年邁勞工工作至大限到來，竟然可以有完全避開退休金給付之期待利益，豈非事理之不平？亦非法之本旨才是⁷。

至於在退休要件之工作年資計算上，則自受雇之日起算（第 84 條之 2），原則上以服務同一事業者為限，但如受同一雇主

⁶ 內政部 76 年 1 月 15 日台(76)內勞字第 469719 號函釋。

⁷ 由於我國已逐漸邁入高齡化社會，勞工五十幾歲退休後再找尋工作第二春，繼續貢獻心力於他企業者所在多有。因此筆者也在思考，為此主張會不會遭來論者質疑而後雇主會減低雇用高齡勞工之意願。不過筆者還是認為，真有體恤勞工而願依誠信原則雇用高齡勞工之雇主，斷不致於想像此狀況下仍須給付退休金而降低雇用高齡勞工之意願；只有初始即打算酷使勞工心懷毋須給付退休金之期待利益者，方有可能因筆者之見解而斷念使用高齡勞工。

在不同企業間之調動，其工作年資應合併計算。若因企業改組或轉讓而由新舊雇主商定留用之勞工，其退休要件之工作年資亦應合併計算（第 57 條）。

2. 退休金給付

不論勞工是自請退休或強制退休，雇主皆須依勞基法第 55 條第 1 項所定退休金給與標準給與退休金，違反者得科以三萬元以下罰金（第 78 條罰則）。退休金之給與標準如下：

①原則上按勞工工作年資，每滿一年給與兩個基數。所謂基數，乃指勞工核准退休時之一個月平均工資。勞工工作年資超過十五年以上者，每超過一年則給與一個基數，合計雇主給與退休金之法定義務，最高以四十五個基數為限。其年資未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。惟雇主若願給勞工優於勞基法以上之退休金者，最高總數自然就不限於四十五個基數。

②如勞工係因執行職務導致心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，而遭雇主依法強制退休者，雇主除法定退休金額度外，尚須加計百分之二十給與之。

雇主給與勞工退休金，原則上應一次全額給付，且依勞基法施行細則第 29 條第 1 項規定，應自勞工退休之日起三十日內給付。惟雇主若因①依法提撥之退休準備金不敷支付，或②事業之經營或財務狀況確有困難時，亦得於報經主管機關核定後，改採分期給付之方式（勞基法第 55 條第 3 項、同法施行細則第 29 條第 2 項）。惟應注意者，勞工向雇主請領退休金之權利，法律上亦設有消滅時效之規定，即勞工自退休之次月起，五年

內若未行使退休金請求權，則該權利將罹於時效而告消滅（勞基法第 58 條）。

雇主計算勞工退休金之工作年資時，與前述發給資遣費一樣都會碰到勞基法適用前、適用後之問題。依勞基法第 84 條之 2 規定，適用勞基法前之工作年資部分，其退休金之給與標準，依適用勞基法前所應適用之其他法令規定計算，例如服務於工廠之工人可依台灣省工廠工人退休規則第 9 條規定計算；若其他行業之勞工在適用勞基法前，並無相關法令可資適用者，則依勞工所屬事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之⁸。

前文已提過我國勞基法第 56 條為確保勞工退休金給付，特別設置有退休準備金提撥制度，規定勞基法施行後，雇主應按月提撥勞工退休準備金，違反此義務者得處以兩萬元以下罰鍰。雇主所提撥之勞工退休準備金，必須以各該事業單位所組成之勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存⁹，由中央信託局

⁸ 惟勞基法第 84 條之 2 規定亦有不甚明確之處。蓋若某勞工於勞基法實施前之工作年資有十五年，依其所屬事業單位自訂之規定，該部分為一年給與一個基數，則該勞工於適用勞基法後若尚有十年之工作年資時，則後者十年之部分，究竟係以一年兩個基數計算，或總計超過十五年以外之工作年資仍以一個基數計算，對此類問題法並無明文規定，易生事端。筆者認為，考慮勞工之退休金權益，如適用勞基法前之工作年資部分，事業單位所自訂之給與標準遠低於勞基法者，例如本案例中只給與一個基數時，則適用勞基法後之工作年資，即使自受雇之日起算已超過十五年，退休金給與標準仍宜以一年採計兩個基數給與。但若事業單位所自訂之給與標準高於或等同於勞基法者，其工作年資得以合併適用前後計其十五年，換言之，適用勞基法後之工作年資，如自受雇日起算已經超出十五年以上者，自以一年採計一個基數即可。

⁹ 依據「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」第 3 條規定，監

統一保管運用，雇主不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。同時為避免雇主擅自動支該準備金，更於勞工退休準備金提撥及管理辦法第 6 條明訂，必須由雇主會同退休準備金監督委員會主任委員與副主任委員簽署後，始能支用。

至於雇主每月提撥率，勞工退休準備金提撥及管理辦法第 2 條規定，由事業單位每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內按月提撥，必須確保至少足夠五年內退休勞工人數所需之額度。

三、資遣費與退休金給付機制之實務現況

如前所述，我國勞基法中並無資遣費之保付措施，因此雇主有必要發給勞工資遣費時，幾乎都是由雇主臨時籌措財源負擔。資遣人數少時，雇主較無資遣費之財源壓力，但大量解雇資遣時，若逢企業虧損或業務緊縮，雇主一時無力負擔大筆資遣費，就很容易發生資遣費給付糾紛。在全國爭議類別件數統計上，中央主管機關行政院勞工委員會所發行之「勞動統計月報」，並無特別針對資遣費給付案件之爭議為統計公布。不過依據下表二台北市政府勞工局公布之勞資爭議案由分析表，亦可窺見資遣費給付糾紛不在少數，僅次於積欠工資與解雇，佔所有爭議案件之 19.29%，其他縣市乃至全國企業中之資遣費糾紛比例應亦同然。

督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成，置委員三人至十五人（雇用勞工人數在一百人以上者，其委員人數不得少於九人），其中勞工代表人數不得少於三分之二。同準則第 6 條尚規定，監督委員會置主任委員一人，由雇主就雇主代表中指派；另置副主任委員一人，由勞工代表中互選之。

(表二) 台北市 87 年勞基法適用行業勞資爭議案件案由分析表

項目	月份	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	總計	百分比 %
積欠工資		8	5	11	15	26	20	20	28	30	31	36	27	257	32.41
資遣費		4	13	11	8	10	15	14	13	20	17	11	17	153	19.29
退休金		2	3	2	5	1	4	4	4	3	6	1	7	42	5.29
違反勞動條									1			1		2	0.25
勞保爭議			1	1							1	2	3	8	1.01
職災補償		7	3	7	7	2	3	3	2	3	6	7	9	59	7.44
特別休假											1		1	2	0.25
職務調動			2	2	1	2	1	1	2			3		14	1.76
解雇		6	2	3		18	20	17	22	22	13	20	11	154	19.42
預告工資															0
加班費				1		1	3	1			1		1	8	1.01
年終獎金				1	2	1								4	0.50
產假															0
其他		3	2	3	9	4	3	13	8	13	9	7	16	90	11.35
總計		30	31	42	47	65	69	73	80	91	85	88	92	793	

資料來源：台北市政府勞工局

至於退休金給付制度，雖然勞基法中置有雇主必須提撥勞工退休準備金之法定義務，但由最新統計資料顯示¹⁰，全國十九萬餘家企業，於 87 年 12 月時僅有 36,655 家企業提撥，佔全體企業數之 18.97%。雖然已提撥企業之受益員工佔全體勞工數之 61.81%，但不可諱言仍有約八成之企業根本不理會勞基法上之法定提撥義務，也約有四成左右之勞工無法享有退休準備金制度之保障。固然從統計資料上顯示，目前有關退休金爭議之件數似乎並不特別多¹¹，但筆者擔心自勞基法開始實施後已快屆滿

¹⁰ 參照行政院勞工委員會編印『勞工統計月報』（88 年 3 月）第 84 頁。

¹¹ 參照前揭『勞工統計月報』第 59 頁資料，公布有退休爭議（Dispute over retirement）之件數，不過該統計資料並未區分退休爭議內涵，究竟係退休金給付之爭議或是有關自請退休、強制退休等事項之爭議，故無

十五年，企業恐怕此後必須陸續面臨勞工自請退休之問題，如何解決違法未提撥勞工退休準備金之狀態，應是我國現階段必須努力之目標，否則退休金給付糾紛或許又是未來另一社會爭議問題之重心。

參、日本退職金給付制度

一、日本退職金制度之起源

1. 日本民間企業之退職金制度起源甚早，早在西元 1722 年三井企業中之「三井家憲」，即有「退職手當（津貼）」之用語。至 1897（明治 30）年，三井企業訂定了「三井商店使用人恩給內規」，開始有了民間第一個退職金制度。至大正末期與昭和初年時，原係封建主從關係之情誼措施的退職金制度，逐漸普及而自然形成商場上之慣例。

2. 1936（昭和 11）年日本政府為推廣退職金制度，遂制定了「退職津貼法」，一改過去退職金制度之法性格，從過去企業中之任意制度，變成國家法律之強制措施，課以雇主公法上之責任。該退職津貼法中，規定雇用員工五十人以上之企業，由勞資雙方每月各提撥工資之百分之二十，於勞工離職或死亡時給付，已隱含有社會保險之性質存在。

3. 1937 年中日戰爭勃發後，日本政府為確保健全之勞動力，乃陸續制定「國民健康保險法」、「勞工年金保險法」等法律。

法確實分析。不過從前揭表二台北市勞資爭議統計資料中顯示，有關退休金給付之爭議，亦僅次於積欠工資、解雇、職災等案件，約佔全體爭議件數之 5.29%。