

# 勞工退休金條例之研究

## ◆ 勞工退休金條例之研究 ◆

- |                                          |             |
|------------------------------------------|-------------|
| 論我國勞工退休金條例忠實義務規範之缺失<br>—以美國受雇者退休收入保障法為中心 | 陳俊仁         |
| 勞工退休金條例爭議問題初探<br>—以年金保險為核心               | 郭玲惠         |
| 勞工退休金條例基本問題之探討                           | 楊通軒         |
| 勞工退休金條例釋義<br>—以個人帳戶制為中心                  | 邱駿彥         |
| 勞退新制下個人帳戶制與年金保險制之<br>所得替代率分析             | 王麗玲、楊曉文、黃泓智 |
| 美國確定給付退休金計劃之強制保險<br>與年金保險                | 謝棋楠         |
| 勞退新制之政策形成與立法過程之分析                        | 郭明政         |

國家圖書館出版品預行編目資料

勞工退休金條例之研究／陳俊仁等作。--〔臺北縣新店市〕：臺灣勞動法學會出版；臺北市：新學林總經銷，民95  
面；公分。--（臺灣勞動法學會學報；第5期）（社會科學叢書）

ISBN 957-30638-4-0（平裝）

1. 退休金-論文, 講詞等 2. 勞工-法規論述

556.8407

95011928

社會科學叢書

勞工退休金條例之研究

ISBN 957-30638-4-0

作者／陳俊仁、郭玲惠、楊通軒、邱駿彥、王麗玲  
楊曉文、黃泓智、謝棋楠、郭明政

出版者／臺灣勞動法學會

出版時間／中華民國九十五年六月

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

郵撥帳號：19889774 戶名：新學林出版股份有限公司

定價／新臺幣350元

《臺灣勞動法學會學報》第五期 編輯委員會名單

主任委員：郭玲惠 Ling-Hwei Kuo

總編輯：焦興鎧 Cing-Kae Chiao

編輯委員：（以姓名筆畫為序）

王能君 Neng-Chun Wang  
林更盛 Geng-Schenq Lin  
邱駿彥 Jiunn-Yann Chiou  
郝鳳鳴 Feng-Ming Hao  
黃程貫 Cheng-Guan Hwang  
黃瑞明 Juei-Min Huang  
楊通軒 Tong-Shuan Yang  
鄭津津 Chin-Chin Cheng  
衛民 Michael M. Wei  
劉志鵬 Chih-Poung Liou  
魏千峰 Chien-Feng Wei

《臺灣勞動法學會學報》第五期 作者名單（以姓名筆畫為序）

王儷玲 Jennifer L. Wang  
邱駿彥 Jiunn-Yann Chiou  
陳俊仁 Chun-Jen Chen  
郭明政 Ming-Cheng Kuo  
郭玲惠 Ling-Hwei Kuo  
黃泓智 Jerry H.C. Huang  
楊通軒 Tong-Shuan Yang  
楊曉文 Sharon S. Yang  
謝棋楠 Chey-Nan Hsieh

## 《臺灣勞動法學會學報》徵稿簡則

- 一、本學報為定期刊物，自第三期起，一年出版兩期，分別於每年  
度六月及十二月出版。
- 二、凡有關勞動法學論著及判例研究等文字均歡迎投稿，但請勿一  
稿數投。
- 三、本學報稿件以中文為原則，每期第一號為學術論著，以刊載本  
學會所舉辦之學術研討會論文為主。第二號為判例研究，以刊  
載本學會所舉辦之讀書會論文為主。
- 四、來稿均應附五個關鍵字及三百字之摘要。
- 五、來稿請用打字稿，一式三份並附上磁片；使用軟體以 Microsoft  
Office (Words 5.0 以上版本) 為原則。
- 六、本學報來稿均需編輯委員會初審，並經兩位審查人匿名審查之  
程序，審查結果將適時通知作者。
- 七、稿件一經刊登，文責自負；本學報不付稿費，但致贈書籍五  
本。
- 八、來稿請寄中華民國臺北市民生東路三段 67 號國立臺北大學司  
法學系郭玲惠教師研究室

## 《臺灣勞動法學會學報》訂閱辦法

- 一、發行者：臺灣勞動法學會  
臺北市民生東路三段 67 號  
電話：02-2501-2979  
傳真：02-2516-0914  
e-mail:pocalin@mail.ntpu.edu.tw  
總經銷：新學林出版股份有限公司  
台北市信義路 3 段 106 號 6F 之 4  
電話：02-2700-1808  
傳真：02-2705-9080  
郵撥帳號：19889774  
戶名：新學林出版股份有限公司
- 二、訂閱辦法：本期學報售價新臺幣三百五十元。

## 臺北大學法學論叢第 58 期（半年刊）出刊訊息

本期內容：

- (1) 公司經理人報酬決定與監督之研究/張心悌
- (2) 論我國證券交易法第二十條之信賴要件與因果關係/郭大維
- (3) 智慧財產權證券化——從「Bowie 證券」之發行談起/謝祖松
- (4) 平行行為乎？一致性行為乎？——評析中油、台塑油品調價案/何之邁
- (5) 論銀行擔保狀（含擔保信用狀）之獨立性原則及其權利濫用例外/許忠信
- (6) 從事物之本質析論勞工法制之憲法解釋/郝鳳鳴

---

◆除第 1 期至第 11 期及第 21 期售罄外，其餘售價平裝本每冊新台幣 250 元、精裝本每冊新台幣 300 元（訂購第 40 期以前期刊，請先電話洽詢，確認存書）。

◆訂閱時請利用郵政劃撥：1945648-1 號

戶名：國立臺北大學

發行者：國立臺北大學法律學院

地址：台北市 104 民生東路 3 段 67 號

電話：(02) 2502-4654 轉 8172；傳真：(02) 2515-0574

### ◆徵稿啟事

國立臺北大學法律學院發行之「臺北大學法學論叢」，為增益本刊內容，特此敬邀惠賜鴻文。本刊為定期刊物，自第 58 期起，一年四期，分別於每年 3 月、6 月、9 月及 12 月出版，凡有關法學之學術論著、實務研究、書評、譯稿等著作，均歡迎投稿。

## 勞工退休金條例之研究

### ◆勞工退休金條例之研究◆

- |                                           |             |     |
|-------------------------------------------|-------------|-----|
| 論我國勞工退休金條例忠實義務規範之缺失<br>—以美國受雇者退休收入保障法為中心— | 陳俊仁         | 001 |
| 勞工退休金條例爭議問題初探<br>—以年金保險為核心—               | 郭玲惠         | 035 |
| 勞工退休金條例基本問題之探討                            | 楊通軒         | 085 |
| 勞工退休金條例釋義<br>—以個人帳戶制為中心—                  | 邱駿彥         | 137 |
| 勞退新制下個人帳戶制與年金保險制之<br>所得替代率分析              | 王儷玲、楊曉文、黃泓智 | 175 |
| 美國確定給付退休金計劃之強制保險<br>與年金保險                 | 謝棋楠         | 221 |
| 勞退新制之政策形成與立法過程之分析                         | 郭明政         | 269 |

# 論我國勞工退休金條例 忠實義務規範之缺失

## —以美國受雇者退休收入保障法為中心\*

陳俊仁

國立成功大學法律學系助理教授

美國喬治城大學法學博士

### 網 要

---

壹、前言

貳、勞工權益的保障與勞退特殊忠實義務的建立

參、美國與我國之勞退特殊忠實義務規範

肆、結論與建議

---

\* 本文初稿，「從美國 ERISA 論我國勞工退休金條例忠實義務規範的缺失」，曾於國立台北大學司法學系與台灣勞動法學會主辦之「勞工退休金條例學術研討會」（6/25/2005）中宣讀，並刊登於台灣本土法學雜誌，第 75 期，頁 83-101，2005 年 10 月。作者感謝「勞工退休金條例學術研討會」主辦與協辦單位、郭玲惠教授、焦興鑑教授、黃程貫教授、劉志鵬律師，以及所有研討會參與者所提供之寶貴意見與協助；作者同時感謝兩位匿名審查學者所提供之精闢審查意見與建議。研究助理王怡玲、吳美諭與王信憲協助作者蒐集資料、打字、與校對。文中任何錯誤，悉數歸於作者。

## 壹、前言

關乎全國數百萬勞工權益之勞工退休金制度，隨著「勞工退休金條例」（以下簡稱「勞退條例」）的施行<sup>1</sup>，即將帶來重大的變革。我國舊有之勞工退休金制度，自 1984 年「勞動基準法」（以下簡稱「勞基法」）施行以來，即廣為各界所詬病<sup>2</sup>；由於我國企業多數為中、小企業，企業平均壽命低於十三年<sup>3</sup>，且勞工流動率高<sup>4</sup>，故符合「勞基法」第五十三條，工作滿十五年以上且年滿五十五歲<sup>5</sup>，或工作滿二十五年以上<sup>6</sup>自請退休條件之勞工，不到全體勞工百分之二十五<sup>7</sup>。換言之，全國百分之七十五以上之勞工，並無法依據「勞基法」領取勞工退休金。即便是少數符合「勞基法」自請退休資格之勞工，亦往往面臨僱主種種不正當手段<sup>8</sup>，而導致無法領取原本可期待之退休金<sup>9</sup>。其所以

---

<sup>1</sup> 「勞工退休金條例」於 2004 年 6 月 30 日公布，依同法第五十八條規定，於公布後一年施行。

<sup>2</sup> 參閱黃越欽，勞動法新論，頁 213-16，台北，瀚蘆，2002 年 9 月修訂二版；王靜怡，我國勞工退休金制度之提撥暨其投資運用分析，頁 130-31，台灣銀行季刊，第 53 卷，第 2 期，2002 年 6 月；辛炳隆，勞退新制對企業界的影響與因應，頁 24-25，電工資訊，2004 年 8 月。

<sup>3</sup> 參閱廖婉汝等三十五人版「勞工退休金條例草案」說明，立法院公報，第 93 卷，第 34 期，頁 489，2004 年 6 月。

<sup>4</sup> 我國勞工於同一企業工作十五年以上者，約僅百分之十五。同前註。

<sup>5</sup> 參閱「勞基法」第五十三條第一款。

<sup>6</sup> 參閱同前註，第二款。

<sup>7</sup> 參閱沈富雄等三十三人版「勞工退休金條例草案」說明，立法院公報，第 93 卷，第 34 期，頁 491，2004 年 6 月。

<sup>8</sup> 僱主運用不正當手段，以規避勞工退休金之給付，其方法不一而足；對將屆領取退休金資格之勞工，藉故予以資遣者有之；任意調職、減薪、增加工作量、營造



如此，乃在於當初立法者於制定「勞基法」時，為求降低勞工離職率，增進勞資關係，乃藉由法律高門檻自請退休條件的設計，以達到日本勞工終身僱傭制之目的<sup>10</sup>。此立意雖不可謂不良善，然卻未衡諸我國國情，以致於使原本之美意，演變成對勞工權益的傷害，以及對勞工更換僱主的懲罰<sup>11</sup>。準此以觀，「勞基法」勞工退休金制度，就大多數勞工而言，可謂徒有其名，而無其實。

為修正「勞基法」勞工退休金制度的缺失，自 1990 年以來，行政院勞工委員會多次提出修正草案，借未能獲致多方共識。經過勞動法學術界與實務界十餘年的努力，終於 2001 年 8 月 25 日，於「經濟發展諮詢委員會」中，獲致勞工退休金制度改採可攜帶式退休制度為改制方向的共識<sup>12</sup>，並於 2004 年 6 月 11 日開花結果，由立法院三讀通過「勞工退休金條例」，採取以「個人帳戶制」為主，「年金保險制」為輔之勞工退休金制度<sup>13</sup>，並將

---

敵意職場環境等，藉以逼迫勞工辭職者亦有之。請參閱前揭註 3。

<sup>9</sup> 參閱行政院版「勞工退休金條例草案」說明，立法院公報，第 93 卷，第 34 期，頁 484，2004 年 6 月。

<sup>10</sup> 參閱行政院「勞動基準法草案」立法說明，立法院公報，第 73 卷，第 51 期，頁 13-14，1984 年 6 月。

<sup>11</sup> 因員工若變更僱主，自然無法達到「勞基法」第五十三條所規定之自請退休條件，而無法請領退休金，故該條之規定，實可謂為對更換僱主勞工之懲罰。

<sup>12</sup> 為落實「經濟發展諮詢委員會」之勞工退休金制度修改的共識，行政院院會於 2001 年 12 月通過「勞工退休金條例」草案，採「三軌並行制」，包括「個人帳戶制」、「附加年金制」與「其他年金制」。相關內容的討論，請參閱梁美玉，從勞工退休金將採個人帳戶制淺談退休金管理信託，律師雜誌，頁 71-76，第 268 期，2002 年 1 月。

<sup>13</sup> 「勞退條例」第六條第一項：「僱主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」同法第三十五條第一項前段：「僱

於 2005 年 7 月 1 日正式施行。至此，我國勞工退休金制度即將邁入新的紀元，而呈現勞工退休金制度新、舊並行的情況，而由勞工自行就新、舊制中，擇一採行<sup>14</sup>。

由於勞退新制實施在即，兼且授權勞工就新、舊制中自行選擇，值此新、舊制銜接之際，如何就不同勞工，依其服務年資、產業別、與公司型態的不同，於新、舊制之間，選擇對其最有利之退休金制度，以維護勞工權益，遂吸引了大多數勞動法學者與社會的目光。然而關於勞退新制的基石—「勞退特殊忠實義務規範」<sup>15</sup>的內容與適用，則並未引起廣泛的關注，殊為可惜。蓋勞退新、舊制的銜接與選擇問題，固然於勞工權益有重大的影響；然而，整個勞工退休制度的基石堅實與否，對勞工權益的影響，將更為深遠。職是之故，實有必要對我國「勞退條例」的忠實義務規範，加以詳細的檢視，以保障勞工權益。此亦為本文之主要目的。

美國勞工退休金制度的基礎規範，為美國「受雇者退休收

---

用勞工人數二百人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經二分之一以上勞工同意後，投保符合保險法規定之年金保險，得不依第六條第一項規定提繳勞工退休金。」

<sup>14</sup> 參閱「勞退條例」第九條第一項：「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」

<sup>15</sup> 參閱 Russell A. Gaudreau, Jr. & Robert C. Macaulay, Jr., *Fiduciary Responsibility under ERISA: Where Does It Begin, Where Does it End?*, SF04 ALI-ABA 201, 203 (2000). (“Fiduciary responsibility is the lifeblood of ERISA’s comprehensive regulation of employee benefit plans.”)

入保障法」<sup>16</sup>（Employee Retirement Income Security of 1974<sup>17</sup>，ERISA）。美國 ERISA 的立法目的，即在於保障勞工權益，使勞工能免於對其未來退休生活財務負擔的憂慮與恐懼，並能過得有尊嚴<sup>18</sup>。而 ERISA 達成此一目的的設計，即為特殊忠實義務的規範<sup>19</sup>。ERISA 課予經營、管理勞工退休金資產，或提供投資建議獲取報酬之人特殊忠實義務；並賦予勞工部長、勞工、勞工之遺屬或指定請領人損害賠償請求權基礎，使其能監督忠實義務人，並能以訴訟請求因前開負有 ERISA 特殊忠實義務之人違反其義務所受之損害<sup>20</sup>。透過 ERISA 特殊忠實義務的規範與適

<sup>16</sup> 關於此法案，並無一統一之中文譯名，有稱之為「受僱人退休保障法」者，參閱余雪明，釋字第五九六號協同意見書；有稱之為「勞工退休所得保障法者」，參閱林炫秋，台灣、德國與美國企業退休給付法制之比較研究，國立政治大學法律學系，博士論文，2001年；有稱之為「受僱者退休收入保障法」者，參閱 William B. Gould, IV 著，焦興鎧譯，美國勞工法入門，頁 353，台北，國立編譯館，1996年5月初版。本文採「受僱者退休收入保障法」之譯名。

<sup>17</sup> 29 U.S.C. §§1001-1461, as amended (1994 & Supplements).

<sup>18</sup> 參閱 H. Rep. No. 93-533 (1973), reprinted in 1994 U.S.C.C.A.N. 4639, 4646. (“[T]he purpose of ERISA was to assure American workers that they may look forward, with anticipation, to a retirement with financial security and dignity.”)

<sup>19</sup> 參閱 Susan J. Stabile, *Breach of ERISA Fiduciary Responsibilities: Who's Liable Anyway?*, 5 Employee Rts. & Emp. Pol'y 135, 136 (2001). (“To aid in the accomplishment of this goal, ERISA contains broad enforcement provisions designed to provide the Secretary of Labor and individual participants and beneficiaries with broad remedies for redressing violations of the statute.”)

<sup>20</sup> 同前註。 (“A central part of the protection provided by ERISA involving placing discretion over plan assets and plan management and administration in the hand of fiduciaries and imposing on those fiduciaries stringent standards of behavior with respect to the performance of their duties.”) 關於美國 ERISA 特殊忠實義務規範的詳細論述，請參閱本文第三部分第一章的內容。

用，勞工的權益因此而受到完善的保障。因此，ERISA 特殊忠實義務規範實為美國勞工退休金制度的基石<sup>21</sup>。

美國勞工退休金制度與 ERISA 的制定，其發展過程，與我國勞工退休金制度與「勞退條例」的制定，非常相似。此可分為四點加以說明。其一，美國 ERISA 與我國「勞退條例」的制定過程，皆經過勞動法學術界與實務界十餘年的漫長努力<sup>22</sup>；其二，美國與我國於制定 ERISA 與「勞退條例」之前，勞工皆面臨只有少數勞工符合請領標準的困境，而且即便是對那少數符合請領標準的勞工，多數雇主並未提撥勞工退休金，或未足額提

<sup>21</sup> 參閱前揭註 15。

<sup>22</sup> 我國「勞退條例」的制定過程，已於前述；而美國 ERISA 的制定，亦為美國國會歷經十餘年的過程，以及無數的公聽會與辯論的結果。美國 ERISA 源起於美國總統甘迺迪於 1962 年 3 月指派「公司退休金委員會」(Committee on Corporate Pension Funds)著手研議改進美國勞工退休金制度；該委員會於 1964 年初完成調查報告，指出為確保公共與勞工權益，勞工退休金制度有必要做大幅度的改進，包括最低給付標準的確立、退休金保險制度的建立，以及個人可攜帶式帳戶的採納等等。美國國會於 1968 年開始舉辦公聽會，為 ERISA 的制訂聽取各方意見；於 1974 年，美國國會終於通過 ERISA。參閱 Michael J. Collins, *It's Common, but Is It Right? The Common Law of Trusts in ERISA Fiduciary Litigation*, 16 Lab. Law 391, 391, n 3(2001) (“After more than ten years of hearings and debate, Congress enacted ERISA in 1974....”) (“In March 1962, President Kennedy appointed a Committee on Corporate Pension Funds. The Committee submitted its Reports to President Johnson in early 1964. The Report concluded that there is a strong public interest in private pension plans and made a number of recommendations, including minimum vesting and funding standards, a benefit insurance program, and improved pension portability. Legislation was introduced in both houses of Congress in 1968 but did not move beyond committee hearings. The Labor and Tax Committees of the House and Senate finally reported out bills in 1972. A turf war between the various committees delayed the bills until ERISA's eventual passage in 1974.”)

撥，導致勞工於退休時無法領得其應得之退休金<sup>23</sup>；其三，美國 ERISA 與我國「勞退條例」的制定，皆著眼於勞工權益的保障<sup>24</sup>；最後，美國與我國勞工退休金制度的發展，皆是由「確定給付制」而轉變為「確定提撥制」<sup>25</sup>。由於美國勞工退休金制度與 ERISA 的制定，與我國勞工退休金制度與「勞退條例」的發展過程非常相似，復因我國於制定「勞退條例」時，參酌美國 ERISA 特殊忠實義務的規範，將此一美國勞工退休金制度與

---

<sup>23</sup> 我國勞退舊制之缺失，已如前述。關於美國於 ERISA 制訂前之諸多與我國相似之弊端，請參閱 John H. Langbein & Bruce A. Wolk, PENSION & EMPLOYEE BENEFIT LAW 54 (2d ed. 1990)；同前註(“Prior to ERISA, pension plans were often designed with such stringent vesting standards that few employees ever qualified for benefits, and many plans were inadequately funded.” )

<sup>24</sup> 「勞退條例」第一條第一項：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。」關於美國 ERISA 的立法意旨，參閱 Congressional Committees, *Explaining Law Enacted by ERISA of 1974*, in HANDBOOK ON PENSION REFORM LAW 602, 805, Section 2 Findings and Declaration of Policy (1979) ( “The ...Act is designed ...to improve the equitable character and soundness of private pension plans by requiring them to : (a) vest the accrued benefits of employees with significant periods of service with an employer, (b)meet minimum standards of funding and (c) guarantee the adequacy of the plan's assets against the risk of plan termination prior to completion of the normal funding cycle by insuring the unfunded portion of the benefits promised.” )

<sup>25</sup> 參閱 Katherine V.W. Stone, *Procedural Justice in the Boundaryless Workplace: The Tension between Due Process and Public Policy*, 80 Notre Dame L. Rev. 501, 507 (2005). (“Since the 1980s, many employers have shifted from defined benefit plans to defined contribution plans, so that today, defined contribution plans have overtaken defined benefit plans as the dominant form of employer-provided pension in the United States.”) 關於「確定給付制」與「確定提撥制」的介紹與論述，請參閱本文第二部分第一章相關內容。

ERISA 勞工權益保障的基石，引進於我國「勞退條例」之中<sup>26</sup>，當初立法者對於保障我國勞工權益的用心，誠值得吾人肯定。

然而，我國「勞退條例」雖然引進美國忠實義務概念，以保障勞工權益，但關於忠實義務之內涵、責任範圍、與適用情形等等，皆未加以規定，於七月一日「勞退條例」施行時，可以預見的是，必將產生許多適用上的疑義。同時，此規範不明的缺失，勢將損及勞工權益。而欲彌補此缺失，實有必要自瞭解美國 ERISA 之特殊忠實義務規範開始，再以其檢視我國「勞退條例」規範不明之處。職是，本文爰從美國 ERISA 之特殊忠實義務規範，檢視我國「勞退條例」忠實義務規範，評析其缺失，並提供建議，以為我國日後修法時之參考。

本文共分為四個部分。第一部分為前言。第二部分第一章探討美國與我國勞工退休金制度由「確定給付制」到「確定提撥制」的發展過程，並分析我國與美國勞工退休金制度發展的異同，與所引發的相關議題；第二部分第二章探討「確定提撥制」與一般有價證券投資之「全權委託」之異同，並由此說明勞退特殊忠實義務，對於勞工權益保障的重要與必要性。第三部分第一章介紹並探討美國 ERISA 特殊忠實義務規範，並就忠實義務規範的主體、忠實義務規範的內容、忠實義務規範的適用等三個面向來加以論述；第三部分第二章以美國 ERISA 特殊忠實義務規範為基礎，就規範的主體、規範的內容、規範的適用等三個面向探討我國「勞退條例」忠實義務規範的缺失。第四部分為結論，

<sup>26</sup> 參閱「勞退條例」第四十二條：「主管機關、監理會、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，除不得對外公佈業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應盡善良管理人忠誠義務，為勞工及雇主謀取最大之經濟利益。」

並嘗試就規範的主體、規範的內容、規範的適用等三個層面，提出三點建議，為我國「勞退條例」日後修法時之參考。

## 貳、勞工權益的保障與勞退特殊忠實義務的建立

### 一、由確定給付制到確定提撥制的發展過程

勞工退休金制度，依其給付性質之不同，可分為「確定給付制」<sup>27</sup>（defined benefit plan）與「確定提撥制」<sup>28</sup>（defined contribution plan）。前者為雇主於員工退休時，給付一確定金額之退休金，由雇主負擔退休金提撥成本，並加以經營管理，同時須負擔經營管理風險之制度<sup>29</sup>；後者為雇主於員工退休前，定期提撥固定金額或薪資之一定比例，至員工個人退休帳戶，由員工

<sup>27</sup> 參閱 David W. Riddell, *Defined Benefit Plan Issues for Large and Small Employers*, SI063 ALI-ABA 695 (2004); Michael J. Collins, *Reviving Defined Benefit Plans: Analysis and Suggestions for Reform*, 20 Va. Tax Rev. 599 (2001); Regina T. Jefferson, *Defined Benefit Plan Funding: How Much Is too Much?*, 44 Case W. Res. L. Rev. 1 (1993).

<sup>28</sup> 參閱 Francis E. McGovern, *Asbestos Legislation I: A Defined Contribution Plan*, 71 Tenn. L. Rev. 155 (2003); Lorraine Schmall, *Defined Contribution Plans after Enron*, 41 Brandeis L. J. 891 (2003); Susan J. Stabile, *The Behavior of Defined Contribution Plan Participants*, 77 N. Y. U. L. Rev. 71 (2002).

<sup>29</sup> 參閱 David A. Partt, *Nor Rhyme Nor Reason: Simplifying Defined Contribution Plans*, 49 Buff. L. Rev. 741 (2001); Regina T. Jefferson, *Rethinking the Risk of Defined Contribution Plans*, 4 Fla. Tax Rev. 607, 610 (2000). (“A defined benefit plan pools the assets in an aggregate trust fund and premises a fixed amount to plan participants at retirement regardless of investment performance. In a defined benefit plan the sponsoring employer is liable for the payment of plan benefits and therefore bears the risk of accumulating insufficient assets.”)

就各該退休帳戶之金額，自行或委由專業機構代為經營管理，並自負經營風險之制度<sup>30</sup>。我國「勞基法」退休金制度，即屬於前者；而即將於七月一日施行之勞退新制則可歸類為後者。但是勞退新制和傳統「確定提撥制」並不相同，其差異，即在於政府的介入。

依據「勞退條例」的設計，雇主負有每月提繳勞工每月工資至少百分之六的義務<sup>31</sup>，其所提繳之金額，將儲存於勞保局所設立之勞工退休金個人專戶<sup>32</sup>，但是勞工卻無經營管理個人退休帳戶之權責，而係由行政院勞委會所成立之「勞工退休金監理委員會」（以下簡稱「監理會」）來代為經營管理，或委由金融機構經營<sup>33</sup>。為確保「監理會」或受託之金融機構經營勞工退休基金的績效，「勞退條例」規定勞工退休金的運用收益不得低於當地銀行二年定期存款利率，政府並為其經營管理擔保，由國庫負擔勞工退休基金經營的虧損，並補足不足當地銀行二年定期存款利率的差額<sup>34</sup>。準此以觀，我國勞退新制已非為傳統之「確定提

<sup>30</sup> 參閱 Jefferson, id., at 611-12. (“[A] defined contribution plan assigns each participants an individual account. At retirement the participant receives the entire account balance. The relative success or failure of the plan depends on how well the assets have been invested....[T]he participant ... bears the risk of accumulating insufficient assets for retirement.”)

<sup>31</sup> 參閱「勞退條例」第十四條第一項：「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。」

<sup>32</sup> 參閱「勞退條例」第六條第一項：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」

<sup>33</sup> 參閱「勞退條例」第三十三條第二項前段：「勞工退休金之經營及運用，「監理會」得委託金融機構辦理。」

<sup>34</sup> 參閱「勞退條例」第二十三條第二項：「依本條例提繳之勞工退休金運用收益，



撥制」，而係加入了「社會安全」（或稱為「社會照顧」）中之「老年給付」的色彩<sup>35</sup>，成為混合社會照顧與勞工退休金制度之混合制。

社會照顧與勞工保險制度是否應合而為一，本值得商榷。蓋勞工退休金之給付，乃係基於雇主與勞工於訂定勞動契約時之約定，為勞動條件之一部<sup>36</sup>，此觀乎司法院大法官會議釋字第五九六號解釋，將勞工請領退休金之權利，歸類為私法上之債權自明。準此以解，勞工退休金之性質為工資之後付<sup>37</sup>。於「確定給付制」之中，由於勞工退休金為勞工工資之一部，於雇主與勞工所約定之請領條件未成就之前<sup>38</sup>，該退休金屬於公司資產<sup>39</sup>。雇

---

不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。」

<sup>35</sup> 勞工退休制度於歐陸各國，往往被認為非僅止於勞動法的範疇，而係為社會法之一環，須藉由社會制度來解決勞工退休問題。參閱黃越欽，前揭註 2，頁 210-11。（「二十世紀的歷史發展過程中，尤其是二十世紀中葉以後許多原本被認為屬於勞動問題者紛紛移向社會法範疇，由社會制度解決，其中退休制度為最典型者之一。...二十世紀開始後，勞工問題成為國家應負責之社會問題，各國紛紛採取緊急措施圖謀解決。」）

<sup>36</sup> 學者對此有不同見解，主張勞工退休制度乃屬於社會安全之「分配正義」問題，而非為勞動條件之一。參閱黃越欽，同前註，頁 211-12。

<sup>37</sup> 關於勞工退休金之性質，有不同的學說，大致可分為四說，一為「功勞報償說」，或稱之為「雇主恩給說」；一為「生活保障說」；一為「人力折舊說」；一為「後付工資說」，或稱之為「延期工資說」。關於學說之討論，請參閱劉志鵬，勞動法理論與判決研究，頁 305-49，台北，元照，2002 年 8 月初版二刷；參閱黃越欽，同前註，頁 212，註 36；柯本興，社會保險，頁 151，北京，中國社會保險學會，2003 年 6 月；郝鳳鳴，勞工退休金條例規範基礎分析，頁 171-73，月旦法學雜誌，第 112 期，2004 年 9 月。

<sup>38</sup> 此或可謂為勞工未達法定自請退休條件。

<sup>39</sup> 參閱王儷玲，從美國企業退休金制度發展趨勢看台灣勞工退休金之改制，頁 32，保險實務與制度，第 1 期，2002 年。