

抄 本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔 號：

保存年限：

司法院秘書長 函

地址：10048臺北市中正區重慶南路1段
124號

承辦人：高碧莉

電話：(02)2361-8577轉197

受文者：勞動部

發文日期：中華民國110年6月9日

發文字號：秘台大二字第1100017191號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：本院大法官為審理108年度憲三字第6號最高行政法院第二庭聲請解釋憲法案，請貴部就說明二及三所示事項，於函到20日內惠復，俾供參考，請查照。

說明：

- 一、依司法院大法官審理案件法第13條第1項規定辦理。
- 二、貴部110年5月20日勞動福3字第1100135369號復函之意見說明參之五表示：「系爭規定（按，指勞動基準法第56條第2項）施行迄今，多數事業單位經地方勞工行政主管機關輔導、催繳及查核後，均依法足額提撥勞工退休準備金，且足額率達99%，如經輔導仍拒不改善者，由當地勞工行政主管機關裁處。據統計……事業單位因違反勞動基準法第56條第2項未足額提撥準備金遭裁罰者：……109年共裁罰83件。」請就下列事項提出說明，並提供相關資料供參：
 - （一）所稱足額率達99%，是如何計算而得？
 - （二）既有高達99%之足額率，何以仍有相當數字之事業單位遭裁罰？
 - （三）所稱「經地方勞工行政主管機關『輔導』」之輔導措施為何？又進行此等輔導之法令依據為何？
- 三、又請就下列事項提出說明，並提供相關資料供參：

- (一)勞動基準法第56條第6項規定：「雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。」則各地主管機關依此規定進行准否之核定时，應審查之事項為何？其應審查之事項有無法令依據？又有無不予核定之案例？如有，亦請提供相關案例供參。
- (二)雇主依上述規定所擬定之提撥率與勞動基準法第56條第2項所規範之應補足金額，是呈現如何之關係，即是否達一定標準之提撥率係可減少依同法第56條第2項規定之補足數，抑或二者係無必然之關聯性？
- (三)說明二函所提供之意見參之二謂：「……勞工退休準備金……，該項制度係屬責任準備制，而非完全提存準備之設計。……」則勞動基準法第56條第2項規定與責任準備制之制度設計，有無扞格之處？

正本：勞動部

副本：

電子交換：勞動部

勞動部 函

地址：10047 臺北市中正區館前路77號9樓

承辦人：柯惠淳

電話：(02)8590-2766

電子信箱：chun99@mol.gov.tw

受文者：司法院秘書長

發文日期：中華民國110年7月7日

發文字號：勞動福3字第1100135637號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

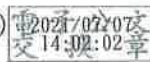
附件：如文(A17000000J_1100135637_doc1_Attach1.pdf)

主旨：有關大院大法官為審理108年度憲三字第6號最高行政法院
第二庭聲請解釋憲法案，檢送本部意見說明（二）一份，
請查照。

說明：復大院秘書長110年6月9日秘台大二字第1100017191號函

正本：司法院秘書長

副本：勞動部勞動福祉退休司(含附件)



勞動部就 108 年度憲三字第 6 號最高行政法院第二庭
就勞動基準法第 56 條第 2 項規定聲請司法院大法官
解釋憲法乙案之意見說明（二）

壹、有關意見說明（一）參之五，回應如下

一、所稱足額率達 99%，是如何計算而得？

（一）查勞動基準法第 56 條第 2 項（下稱系爭規定）規定：「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度 3 月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」同法施行細則第 29 條之 1 第 1 項規定：「本法第 56 條第 2 項規定之退休金數額，按本法第 55 條第 1 項規定之給與標準，依下列規定估算：一、勞工人數：依其適用勞動基準法或勞工退休金條例第 11 條第 1 項保留本法工作年資之在職勞工，且預估次一年度內成就本法第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件者。二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。」

（二）又依勞動基準法第 53 條規定，同一事業單位勞工工作 15 年以上年滿 55 歲、工作 25 年以上或工作 10 年以上年滿 60 歲者，得自請退休；同法第 54 條第 1 項第 1 款規定，勞工非有年滿 65 歲之情形者，雇主不得強制其退休。前者，勞工自請退休權利是屬於形成權，當勞工「一符合自請退休條件」，其「隨時」可向雇主請求退休，雇主不得拒絕；後者是當勞工符合強制退休要件，亦可由雇主決定任一退休時點，強制勞工退休。

(三)因符合上開退休要件之勞工，將隨時行使退休金請求權，為確保渠等有獲得法定足額退休金之可能，爰系爭規定由雇主在每年底估算其單位內具有勞動基準法退休金制度（下稱勞退舊制）工作年資之勞工，於次年度符合上開任一退休要件所需之退休金，並就所需之勞工退休金與準備金專戶內餘額間之差額，在次年3月底前補足。例如：在108年12月底雇主應估算其單位內具有勞退舊制工作年資勞工所需之退休金，並檢視專戶餘額後，在109年3月底補足差額。

(四)本部於每年年底計算足額提撥率時，是以次年已足額提撥準備金戶數除以當年12月底準備金專戶已開戶戶數。公式為：109年度足額提撥戶數÷108年12月底已開戶戶數×100%=足額提撥率。

二、既有高達99%之足額率，何以仍有相當數字之事業單位遭裁罰？

(一)承如前述，系爭規定是由雇主在「每年底」估算其單位內具有勞退舊制工作年資之勞工，於次年符合「上開任一退休要件」所需退休金，並補足準備金專戶內之差額。爰雇主每年應補足準備金之差額並非一成不變，而是會隨著事業單位內符合退休條件之舊制勞工人數、工作年資、工資之成長，及退休金給付支出致專戶餘額減少等各項因素有所不同。

(二)倘雇主未依上開規定「每年」落實估算勞工所需退休金，並補足準備金專戶差額，經地方主管機關公文催繳、電話通知、陳述意見等各項措施後，倘事業單位無具體回應或遲未改正者，始依法裁罰。

三、所稱「經地方勞工行政主管機關『輔導』」之輔導措施為何？又進行此等輔導之法令依據為何？

(一)按法務部公布「行政機關處理行政處罰標準化作業流程及應注意

相關事宜說明」第 5 點，行政機關於裁處時，應指導違反行政法義務之人改善方法，或先命其改善(正)，如法律僅規定有「處罰」之種類及罰則，應善用行政指導方式，告知當事人可改善(正)之內容，以引導當事人為改善(正)之行為，促其遵守法律規定。

- (二)自系爭規定通過後，本部建置勞工退休金(舊制)及預估次一年度所需勞工退休準備金試算軟體供事業單位估算，並自 104 年起每年會同地方主管機關加強辦理宣導，自每年 1 月起，地方勞工主管機關即發文通知提醒事業單位應檢視其準備金專戶，並提供前開試算軟體連結及操作說明供單位使用。另辦理勞工退休金法令宣導會，廣邀事業單位負責人、人事人員、會計人員、勞工退休準備金監督委員會委員等參加，自 4 月起，則針對未補足差額之事業單位發函催繳，通知改善；如經公文催繳後，仍未改善者，輔以電話提醒；經催繳、電話通知後仍未獲回應者，由地方主管機關發函請其陳述意見。倘事業單位遲無具體回應或改善，方由地方主管機關依勞動基準法第 78 條第 2 項裁罰，以督促事業單位遵循法令。

貳、茲就勞工退準備金制度及其提撥率擬訂機制，提出說明如下：

- 一、勞動基準法第 56 條第 6 項規定：「雇主按月提撥之勞工退休準備金之比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。」則各地主管機關依此規定進行准否之核定时，應審查事項為何？其應審查之事項有無法令依據？又有無不予核定之案例？如有，亦請提供相關案例供參。

- (一)為落實勞工退休準備金制度，雇主應覈實依所僱勞工之工作年資、薪資結構、勞工流動率等因素擬訂提撥率，按月提撥勞工退休準備金，內政部於民國 74 年訂定「勞工退休準備金提撥及管理辦

法」及「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」，分別於該辦法第3條規定：「各事業單位之提撥率，由雇主在前條規定範圍內依據左列因素擬定之。一、勞工工作年資。二、薪資結構。三、最近5年勞工流動率。四、今後5年退休勞工人數。…」第4條規定：「各事業單位提撥率之擬定或調整，應報經當地主管機關核備。」及準則第3條規定，勞工退休準備金監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成，委員中勞工代表人數不得少於三分之二。

- (二)依上開規定，勞工退休準備金專戶是由勞資雙方組成監督委員會共同管理，惟提撥率之調整無須報經委員會同意，致長期以來多數事業單位未覈實擬訂，以最低提撥率2%提撥準備金，準備金專戶長期不足額，影響日後勞工請領退休金權益甚鉅。將74年7月1日訂定發布施行『勞工退休準備金提撥及管理辦法』第4條規定提升至法律位階，爰於104年增訂勞動基準法第56條第6項規定「雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。」，藉由勞工退休準備金監督委員會參與提撥率之擬訂或調整，由勞資雙方共同決定提撥率，再交由地方主管機關核定，作為加強落實提撥率覈實擬訂之機制。

- (三)是以，事業單位勞工退休準備金專戶之提撥率擬訂、調整，經由該單位勞工退休準備金監督委員會審議通過後，逕報送直轄市及各縣市政府等地方主管機關，並由地方主管機關本權責核定，爰本部無相關案例提供。

二、雇主依上述規定所擬定之提撥率與勞動基準法第56條第2項所規範之應補足金額，是呈現如何之關係，即是否達一定標準之提撥率係可減少依同法第56條第2項規定之補足，抑或二者係無必然之關聯性？

(一)勞工退休準備金之提撥率是由雇主按其所僱勞工每月薪資總額2%至15%範圍內，依渠等工作年資、薪資結構、最近5年勞工流動率及今後5年退休勞工人數等覈實擬訂提撥率，並按月提撥準備金(勞動基準法第56第1項及勞工退休準備金提撥管理辦法第2條參照)。而系爭規定課予雇主每年應提撥準備金之差額，會隨著單位內符合退休條件之舊制勞工人數、工作年資、工資之成長，及退休給付支出致專戶餘額減少等各項因素變動，有所不同。

(二)倘雇主依法覈實調整提撥率，按月提撥準備金，長期累積，充裕準備金專戶，並達足以支應勞工退休金(所有勞退舊制工作年資勞工之退休金)時，得提報事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥(勞工退休準備金提撥及管理辦法第3條參照)。惟如雇主長期未落實法令規定覈實調整提撥率，準備金專戶長期不足，系爭規定施行後，其每年所需補足之準備金差額自然較大。

(三)綜上，勞動基準法第56條第1項及勞工退休準備金提撥管理辦法第2條讓雇主得覈實、彈性調整提撥率，並按月提撥準備金之規定，業具有讓雇主分期提撥之意涵，雇主每月積累金額越多，準備金專戶則越充裕。

三、說明二函所提供之意見參之二謂：「…勞工退休準備金…，該項制度係屬責任準備制，而非完全提存準備之設計。…」則勞動基準法第56條第2項規定與責任準備制之制度設計，有無扞格之處？

(一)勞動基準法退休金制度，係為貫徹保護勞工之憲法意旨，透過強制雇主提撥勞工退休準備金，專戶儲存，使勞工退休金之財源與企業財務分離，避免挪用情事發生，以穩定勞工退休時之資金來

源，同時減少雇主須於短期內籌措退休金而衍生財務問題。本項制度是屬於「責任準備制」，並非強制雇主預先將「所有勞工的退休金」專戶存儲之完全提存準備。

- (二)惟勞退舊制自 73 年施行以來，多數事業單位未依規定調整提撥率，長期以最低提撥率 2%提撥準備金，以致於勞工退休準備金長期不足，當其無預警關廠、歇業時，常無力支付勞工退休金，衍生諸多爭議，損及勞工權益。為具體強化雇主提撥責任，明確規範雇主應為「一年內退休勞工」之退休金為責任準備，降低雇主因突發性企業財務問題影響勞工退休金之籌措，進而衍生社會問題。讓雇主更容易在當年底明確預估次年將退休勞工之退休金成本，並及早準備，以確保次年退休勞工，有獲得法定足額退休金之可能。爰系爭規定乃係「強化」勞工退休準備金制度之「責任準備」，二者無扞格之處。