

司法院釈字第 578 号（2004 年 5 月 21 日）*

争 点

労基法が雇主に労働者の定年退職金の負担義務を課すのは違憲か。
(労基法課雇主負擔労工退休金違憲?)

キーワード

労働基準法（労動基準法）、定年退職金（退休金）、労働者保護（保護労工）

解釈文：国が労働者の生活を改善しその生産技能を向上させるため、労働者を保護する法律を制定して労働者保護政策を実行すべきことは、憲法第一五三条第一項が明文をもって定めており、そして労働基準法はまさに国がかかる国家基本政策を実現させるために制定した法律である。そこにおいて、労働者保護の内容と方法をどのように設定すべきかについては、立法者に一定の自由な形成余地が与えられているが、それが国民の基本的権利への制約にあたるときは、憲法における比例原則の

要請に合致するものでなければ認められない。

労働基準法第五五条及び第五六条において、雇主は定年退職金の支払義務と定年退職準備金の毎月の積立義務を負うものとそれ定められているが、これは、労働者の生活を保障する手段の一つとして、労働者の権益の保障、労使関係の緊密化及び社会全体の安全と経済発展の促進に資するものであって、立法機関による自由な形成の範囲を越えるものではない。そこにおいては、契約内容の

*翻訳者：陳 一

自主的決定及び財産の自由な使用・処分にかかる雇主の権利が制限されることになるものの、国が労働者保護の目標を貫くために政府の財政能力を考慮しながら、労務給付を受ける雇主の労働者への保護義務を強化するものとして、相当と言うべきである。また、同法は上記強行規定に違反した雇主に対しそれぞれ罰金または過料を科しているが、これは労働者の退職後の生活と保養を保障するという目的の達成のために、雇主による定年退職金の支払義務の履行を監督しようとするものであって、当該立法の時空間的条件、労使関係の状況及び介入されるところの法益の性質と影響の生じる程度等諸要素を考慮すると、国が財産刑を強制手段として選択したことには必要性があると認められ、憲法第二三条の定める比例原則に適合するものとして、憲法が契約の自由を保障する趣旨や同第一五条における国民の財産権保障に関する規定に抵触するものではないと言うべきである。

労働基準法が雇主に定年退職

金の支払義務を課す点は、性質上その実行が明らかに困難で支障がある場合を除き、あらゆる労使関係に一律に適用されるものであって、憲法第七条における平等権の保障と抵触するものではない。また、立法者は労働者の定年退職金制度を設けるにあたり、社会経済の客観的情勢や国家資源の有効配分を勘案して、その優先順位の選択・設定を行ったものであるから、憲法第七条における平等権の保障に抵触するものでもない。更に憲法は、国は社会保険という方法のみによって労働者保護の目的を達成せねばならぬという制限を課してはいないのであるから、労働者保護に関する全般的な制度設計につき、立法者はもとより一定の形成自由を有すると言うべきである。労働者保険条例における老年給付と労働基準法における定年退職金は、ともに憲法が労働者の生活を保障しようとする目的の達成に資するものであり、両者の性質が異なるからと言って両制度の並存が直ちに違憲であるとは言い難い。もっとも、立法者が労働者の生活を保障しようとするときの

立法上の選択は、もとより社会全体の発展に応じて隨時検討すべきものである。労働基準法が七三（1984）年に制定施行をみてから今日に至るまで、労働者保護を目的として設けられた定年退職金制度の実施成果・効果如何、そして、時代の発展とともに進歩を図りつつ憲法が実現しようとする労働者保護の政策目標に合致させるために、そこで採用する手段を社会全体の変化に応じて適時に検討し改善すべきか否か、及び、それをどう行うべきか、並びに、国内の人口・年令構成が既に高齢化傾向を呈し続けており、将来において社会・経済及び福祉制度等に衝撃を与えることから、既存の定年退職制度と社会保障制度を統合すべきか否かは、社会資源の配分、国家の財政負担能力等国民の利益全般に深く係わる事柄であって、立法による形成事項に属するものである。そこで、現行制度下の労働者の既得権益の保障と雇主の支払能力や企業の経営コスト等社会全体における諸条件を均衡に考慮しながら、関係機関より、我が国憲法における労働者保護の

基本精神及び国民による中小企業経営を支援しその存続と発展を図るという趣旨に基づき、関係する国際労働条約の規定を参照し、かつ国の総体的発展を考慮して、全般的な検討を行うのが望ましいことを、ここに併せて説示しておく。

解釈理由書：国が労働者の生活を改善しその生産技能を向上させるため、労働者を保護する法律を制定して労働者保護政策を実行すべきことは、憲法第一五三条第一項が明文をもって定めており、そして労働基準法はまさに国がかかる国家基本政策を実現させるために制定した法律である。そこでにおいて、労働者保護の内容と方法をどのように設定すべきかについては、立法者に一定の自由な形成余地が与えられているが、それが国民の基本的権利への制約にあたるときは、憲法における比例原則の要請に合致するものでなければ認められない。

労働基準法は国が労働者権益の保護を旨として各労働条件の最

低基準を定める法律であって、事業体は事業の性質と労働の態様により労働者と別途労働条件を定めることができるが、労働基準法の定める最低基準を下回ってはならない。一方、労働者の最低労働条件の内容とその保障方法等をどのように設定するかについては、立法者に一定の形成余地が与えられ、労働基準法第六章における定年退職制度は、まさに国が立法手段を通じて積極的に構築した最低労働条件の一つであり、労働者の離職率を減少させ、企業における長期勤続者を奨励し、これにより労働者が安心して勤務できるようにし、生産の効率を向上させ、ひいては経営コストを下げ、企業利益の増大に寄与し、労使関係の安定化を図り、かつ労働者は相当の定年退職金を得ることによって退職後の生活を維持できるのであるから、憲法第一五三条第一項が定めるところの、国は労働者保護政策を実行すべきとの趣旨に合致するものである。同法は、雇主は毎月一定の定年退職準備金を積み立てるべきとし、かつ労働者が法定要件を満たすときは、法定の給付

基準により一括に定年退職金を支払うべき旨定めている。雇主が毎月積み立てる定年退職準備金は、特別口座を設けて保管・貯蓄しなければならず、譲渡、差押、相殺または担保の対象としてはならない。また、毎月積み立てた準備金は集積して退職金基金とし、中央主管庁が財政部（財務省）とともに指定する金融機関において保管・運用し、かつ労使双方の組織する委員会がこれを監督することとなっている（労働基準法第五十三条、五五条及び九一（2002）年六月一二日改正前の第五六条参照）。雇主について言えば、毎月の定年退職準備金の積立と特別口座による保管・貯蓄を強制する規定は、定年退職金支払義務の履行を促す手段であり、契約内容の自主的決定にかかる契約の自由及び財産の自由な使用・処分にかかる財産権がこれにより制限を受けることになるが、その目的は労働者を保護しようとする憲法の趣旨を貫くことにとって、政府の財政能力を考慮しながら、労務給付を受ける雇主の労働者への保護義務を強化するものとして、相当と言う

べきである。特別口座による保管・貯蓄という方法は、定年退職金の財源と企業の財務とを分離させ、相互の影響ないし流用を防ぎ、もって労働者定年退職時の資金源の安定確保を図り、労働者の退職金受給権益を十分に保障できるのと同時に、雇主が短期間に内に定年退職金を調達せねばならぬといった状況によって派生する財務上の問題を減少させることができるのであるから、労働者権益の保護として有益なのは明らかである。また、雇主の負担する定年退職準備金の積立割合（労働者退職準備金の積立及び管理に関する規則第二条は、定年退職準備金は各事業体より毎月給与総額の百分の二ないし一五の範囲内において毎月積み立てるものとしている）及び手続等事項は、中央主管庁が法の授権により実際の状況を勘案しながら定めることができ、相当の柔軟性を備えている（同規則第三条及び第五条参照）。そして、雇主は積立の責任を負うが、他方で同時に一定の税制上の優遇を享受できるのである（所得税法第三十三条参照）。従って、上記手段は合

理的範囲内にあるものと言うべきである。一方、雇主による退職金支払義務の確実な履行を促すため、労働基準法第七八条及び九一（2002）年一二月二五日改正前の同法第七九条第一号は、定年退職金の支払または毎月の退職準備金の積立に関する規定に違反した者はそれぞれ三万元以下の罰金または二千元以上二万元以下の過料に処すると定めているが、立法の時空間的条件及び介入されるところの法益の性質と影響の生じる程度を勘案し、また、経済条件において相対的に弱い立場にある労働者にとって、雇主と合理的な定年退職制度につき、労働契約または労働協約といった手段を通じて協議するのは困難であるなどの諸事情を考慮すると、労働者の退職後の生活と保養を保障するという目的を達成するために、国が財産刑を強制手段として選択したことには必要性があると認められ、憲法第二三条の定める比例原則に合致するものとして、憲法が契約の自由を保障する趣旨やその第一五条における国民の財産権保障に関する規定に抵触するものではないと言

うべきである。

労働基準法が雇主に定年退職金の支払義務を課す点は、性質上その実行が明らかに困難で支障がある場合を除き、あらゆる労使関係に一律に適用されるもの（八五（1996）年一二月二七日改正後の労働基準法第三条第一項及び第三項参照）である。そこでは事業規模の大小、存続期間の長短または労働者雇用期間の長短によって異なる規定を置いてはいないが、これは立法者が法律を制定して労働政策を推進するにあたり、長年勤続した労働者の退職後の生活を保障するという配慮に基づくものであって、憲法第七条における平等権の保障と抵触するものではない。また、立法者は労働者の定年退職金制度を設けるにあたり、国民の勤労の性質、給与構成、収入源等が各々異なるのに鑑み、定年退職金制度に関し、社会経済の客観的情勢や国家資源の有効配分を勘案して、その優先順位の選択・設定を行ったものであって、憲法第七条における平等権の保障に抵触するものではない。

更に憲法は、国は社会保険という方法のみによって労働者保護の目的を達成せねばならぬという制限を課してはいないのであるから、立法者は労働者保護にかかる全般的な制度設計につき、もとより一定の形成自由を有すると言うべきである。労働者保険条例における老年給付と労働基準法における定年退職金は、ともに憲法が労働者の生活を保障しようとする目的の達成に資するものであり、両者の性質が異なるからと言って両制度の並存が直ちに違憲であるとは言い難い。もっとも、立法者が労働者の生活を保障しようとするときの立法上の選択は、もとより社会全体の発展に応じて隨時検討すべきものである。労働基準法が七三（1984）年に制定施行をみてから今日に至るまで、労働者保護を目的として設けられた定年退職金制度の実施成果・効果如何、そして、時代の発展とともに進歩を図りつつ憲法が実現しようとする労働者保護の政策目標に合致させるために、そこで採用する手段を社会全体の変化に応じて適時に検討し改善すべきか否か、及び、そ

れをどう行うべきか、並びに、国内の人口・年令構成が既に高齢化傾向を呈し続けており、将来において社会・経済及び福祉制度等に衝撃を与えかねないことから、既存の定年退職制度と社会保険制度を統合すべきか否かは、社会資源の配分、国家の財政負担能力等国民の利益全般に深く係わる事柄であって、立法による形成事項に属するものである。そこで、現行制度下の労働者の既得権益の保障と雇主の支払能力や企業の経営コスト等社会全体における諸条件を均衡に考慮しながら、関係機関より、我が国憲法における労働者保護の基本精神及び国民による中小企業経営を支援しその存続と発展を図るという趣旨に基づき、関係する国際労働条約の規定を参考し、かつ国の総体的発展を考慮して、全般的な検討を行うのが望ましいことを、ここに併せて説示しておく。

本解釈は、余雪明大法官、許宗力大法官、廖義男大法官によるそれぞれの補充意見書がある。