

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4月20日

發文字號：秘台大二字第1100011882號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文

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、聲請人認勞動基準法第56條第2項規定有違憲疑義，聲請解釋。爰此，檢附其聲請書影本，請提供卓見及相關資料。
- 三、另請就下列事項提出說明，並提供相關資料：
 - (一)勞工退休金條例第13條第1項規定所稱之「勞工退休準備金之提撥率」為若干？同條項所稱之「勞工退休準備金之提撥率」有無因勞動基準法第56條第1項：「雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金」之規定，而有所變動？
 - (二)勞工退休金條例第13條第1項規定，雇主應繼續依勞動基準法第56條第1項規定，按月於5年內足額提撥勞工退休準備金。依該項規定，雇主應如何按月於5年內足額提撥勞工退休準備金？又該項規定與勞動基準法第56條第2項，關於勞工退休準備金專戶餘額不足次一年度內預估成就第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工退休金數額者，

雇主應於次年度3月底前，一次提撥其差額之規定，二者間之適用關係為何？

- (三)依勞動基準法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付；而勞動基準法第56條第2項則規定差額須一次提撥，並未如同法第55條第3項規定，採得報經主管機關核定分期給付之方式，其理由為何？
- (四)勞動基準法第56條第2項於中華民國104年2月4日修正公布後，是否仍有雇主依勞動基準法第55條第3項規定，報經主管機關核定，分期給付退休金之情形？如有，請具體說明之。
- (五)請檢送勞動基準法第56條第2項修正公布後迄今，因違反該條項規定而遭裁罰之處分書，過院參辦。

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5月20日

發文字號：勞動福3字第1100135369號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

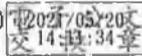
附件：如文 請至附件下載區(<https://meodex.mol.gov.tw/>)以文號：1100135369及認
證碼：467823818F下載附件檔案

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一案，檢送本部意見說明一份，請查
照。

說明：復大院秘書長110年4月20日秘台大二第1100011882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

壹、前言

一、勞工退休準備金制度及立法目的

- (一)為保障勞工老年生活，民國 71 年研擬勞動基準法草案，制定退休專章，勞工於同一事業單位達一定年齡及年資退休時，雇主應按其工作年資一次給與退休金。惟為避免雇主於勞工退休時發生一次給付退休金之困難，立法院請行政院（內政部）再提修正或補充條文。行政院經衡酌勞資雙方利益後，於民國 72 年 5 月 14 日以臺 72 內字第 8694 號函送「勞動基準法草案增加及修正部分條文草案」，增列該法第 56 條勞工退休準備金提撥制度，課予雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並由勞工與雇主共同組織委員會監督之（附件 1）。
- (二)為落實勞工退休準備金制度，勞動基準法第 56 條第 1 項規定，雇主應依勞工每月薪資總額 2%至 15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之，俾利雇主遵循提撥。內政部據以於民國 74 年訂定「勞工退休準備金提撥及管理辦法」，明定雇主應依勞工工作年資、薪資結構、最近 5 年勞工流動率及今後 5 年退休勞工人數等因素，擬定提撥率（辦法第 2 條參照）。上開勞工退休準備金提撥機制明定之後，自民國 75 年起施行，迄今已實施 30 餘年。

二、勞動基準法第 56 條第 2 項（下稱系爭規定）之立法歷程

- (一)鑑於勞工退休準備金制度自 75 年施行以來，事業單位多以提撥率 2%提撥，提撥仍有不足，以致在關廠、歇業時因退休準備金

不敷支付退休金及資遣費，加以雇主通常將土地、廠房抵押給銀行，資產變賣，優先償還銀行債務後，所剩無幾，勞工債權求償無門，而走上街頭抗爭，引起社會極大不安，如期間發生之聯福製衣、東菱電子、福昌紡織、耀元電子、華隆紡織等企業惡性關廠等例。另 102 年春節期間全國關廠工人連線（由東菱電子、聯福紡織等關廠勞工所組成的自救會），因當年被雇主積欠資遣費、退休金，政府以貸款方式給予協助，自救會認為政府不應追償貸款，而發生臥軌抗爭事件，引起社會震驚，各界強烈要求加強保障工資、退休金及資遣費債權（下稱勞動債權），確保勞動債權獲償，提升勞動債權之受償順位，爰立法委員陸續提出修正草案，包含勞動基準法第 28 條及系爭規定計 28 個修正版本（附件 2），希提升勞動債權之受償順位優先於抵押權，並強化勞工退休準備金等規定。

- (二) 蓋因外界憂慮將雇主所積欠之勞動債權，受償順位提升至與第一次序擔保物權相同，與物權法上「抵押權因登記而享有對世效力」之法律秩序未合，且影響抵押權因登記而享有之優先效力；而在實務上，雇主是否積欠勞工薪資、退休金等難以評估，致無法準確估計勞動債權之金額、範圍及其對擔保品價值之影響，銀行為兼顧授信風險，被迫降低事業單位的授信額度，使企業可貸金額大幅降低，反致企業籌資難度增加，將衝擊「企業擔保融資制度」，影響我國產業及經濟發展，爰於 103 年 2 月 18 日由行政院召集財政部、法務部、經濟部、衛生福利部、中央銀行、國家發展委員會、金融監督管理委員會等各相關部會，研商「勞動基準法」部分條文修正草案會議，要求本部改制前之行政院勞工委員會就勞動債權提升至與第一次序擔保物權相同順位受償之規定，研議相關措施，以確保勞動債權能獲實現（附件 3）。因此，在折衝權衡勞方、資方及金融機構等各方利益之下，於該次會議後提出增訂雇主應於年度終了時檢視其準備金專戶提撥狀況，如有不足

額者，應於規定期限內足額提撥。讓雇主易於推估所需勞工退休金成本，並能在營運期間積極提撥準備金，除能補強雇主信用能力，提升銀行核貸的意願，更能提前確保日後事業單位歇業時，勞工之勞動債權能獲得清償，同時衡平修法對擔保物權受償之影響（附件4）。

(三)104年2月4日修正公布勞動基準法第28條及第56條規定，除將勞工在遭遇雇主歇業、清算或宣告破產之情事時，勞動債權之受清償順位提升與第一順位之擔保物權同，並擴大墊償範圍，納入退休金及資遣費合計6個月平均工資外，另增訂勞動基準法第56條第2項（系爭規定）規定，雇主應於每年年度終了前，估算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。

(四)綜上，勞動基準法第28條提升勞動債權之受償順序與第一順位之擔保物權相同，與系爭規定補足勞工退休準備金差額之規定，乃是為實現憲法第153條第1項保障勞工之基本精神及憲法增修條文第10條第3項國家對於人民興辦之中小型經濟事業，應扶助並保護其生存與發展之意旨下，並衡量國家整體發展後，在兼顧勞工權益之下，減緩銀行界及財經部門疑慮，所制定完善的保障勞工債權制度。

貳、本件聲請人之釋憲理由書中，認為(一)系爭規定違反狹義比例原則。(二)系爭規定違反憲法平等原則。從而認系爭規定有牴觸憲法第7條、第23條及第15條之疑義。茲說明如下：

一、系爭規定係確保勞工退休金債權之實現，所實施之手段符合狹義比例原則

(一)勞工退休準備金制度係由雇主依勞動基準法第56條第1項及勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條規定，按所僱勞工每月薪資

總額 2%-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 年退休勞工人數等因素，擬訂提撥率，並按時提撥準備金，專戶存儲，該制度係採責任準備制。惟鑑於近年來迭生事業單位無預警關廠、歇業，無力支付勞工退休金之情事，僅賴按月提撥勞工退休準備金，仍無法確實保障勞工退休金之取得。為加強落實勞工退休準備金制度，104 年新增勞動基準法第 56 條第 2 項規定，雇主應於年終預估次一年度符合退休要件勞工退休金，並於次年 3 月底前補足勞工退休準備金差額。在維持原制度責任準備之精神下，除繼續課予雇主按月提撥準備金之義務外，另增加雇主應補足提撥「次一個年度」符合「法定退休條件」勞工所需退休準備金，將責任準備之範圍更加明確，作為保障勞工退休金債權之必要手段，雇主亦得明確推估勞工退休金成本，銀行因企業之勞動債權範圍明確，不致影響對企業放款意願，兼顧經濟及企業發展。

(二) 系爭規定於 104 年施行起，本部多次邀集地方主管機關研議查核工作重點及訂定查處處理原則，同時請地方主管機關發文通知轄內事業單位轉知新修正之補足差額規定並請其預為準備，另為利事業單位估算次一年度符合退休條件勞工之退休準備金差額，於 104 年 7 月建置勞工退休金(舊制)及預估次一年度所需勞工退休準備金試算軟體，提供雇主試算退休準備金差額。且為提升效率，降低雇主遵循成本，本部偕同臺灣銀行建置線上查詢系統，讓事業單位能以線上系統即時查詢專戶餘額、列印繳款單；並與 10 家金融機構合作代收勞工退休準備金，簡化繳納程序，使雇主易於遵循。

(三) 而自修法通過後，本部積極會同地方主管機關加強辦理宣導，104 年辦理 94 場，約 10,276 家事業單位的代表參加，105 年辦理 167 場，約 18,797 家事業單位的代表參加，105 年 1 至 3 月主動發文通知事業單位提撥差額 3 萬 5 千餘件，4 月起針對未補足差額

之事業單位發函催繳 2 萬 9 千餘件，至同年 12 月底業查核催繳共計 10 萬 3 千餘件。依統計，系爭規定 105 年第 1 年執行，當年度足額提撥家數達 11 萬 5,565 家，足額提撥率達 93.22%，提撥金額新臺幣(以下同)2,265 億元；106 年第 2 年執行，當年度足額提撥家數達 10 萬 9,511 家，足額提撥率達 97.32%，提撥金額 1,127 億元；並至 109 年底，系爭規定已執行第 5 年，當年度足額提撥家數達 9 萬 3,485 家，足額提撥率達 99.44%，提撥金額達 1,026 億元。由於修法後本部及地方主管機關即提前宣導相關修法規定，並提供漸進輔導措施，施行迄今，多數雇主均知悉勞工退休準備金應按月及足額提撥之規定，並業依法繳納，每年足額提撥率均逾 9 成。期間遇大型企業解散，亦因平日確實督促雇主補足準備金差額，使勞工退休金債權能迅速獲得清償，顯見勞工退休準備金越充足，可使勞工退休金無法獲償的風險降低。

(四)又勞工退休準備金制度雖為強制規範雇主義務，惟並非剝奪雇主財產權，僅係處分權受到限制；另為衡平雇主權益，在所得稅法第 33 條規定，適用勞動基準法之營利事業單位，依勞動基準法提撥之勞工退休準備金，每年度得在不超過當年度已付薪資總額 15% 限度內，以費用列支，享有稅賦優惠；復依財政部 104 年 11 月 10 日台財稅字第 10400608350 號令釋，營利事業依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，提撥至設於臺灣銀行之事業單位勞退準備金監督委員會名義專戶之金額，得全數於提撥年度以費用列支(附件 5)。另勞動基準法第 56 條第 4 項並對雇主提撥之勞工退休準備金所匯集之勞工退休基金投資運用，定有最低收益不得低於當地銀行 2 年定期存款利率之收益規定。

(五)綜上，「狹義比例原則」係謂，政府採取的方法所造成的損害，不得與欲達成目的之利益顯失均衡。而勞工退休金具有社會保障制度的性質，系爭規定係採取對事業單位衝擊較小又能適足保障勞工退休金的手段，以「次一年度」「符合退休條件」為應補足

差額規定，乃因「次一年度」「符合退休條件」勞工，其係可預期將來退休之事實，並可為明確之成本預估，並不影響雇主整體營運；再者，考量事業單位規模大小、勞工人數及每年之營運狀況等不相同，勞工退休準備金制度讓事業單位得視其實際營運狀況、財務負擔，覈實、彈性擬訂提撥率，並按月提撥準備金，業已具有分期提撥退休準備金之意涵，加以透過稅賦優惠及國家提供保證收益之措施，兼顧雇主合理負擔，系爭規定係將雇主給付能力、企業經營成本、營運狀況等納入考量後，其對雇主財產權所造成之侵害，與勞工之退休金債權獲得實現之目的，未有顯失均衡，保障勞工退休後的基本生存，兼顧企業資金融通，促進整體社會安全與經濟發展，符合狹義之比例原則。

二、勞工退休金為私法上債權與依法提撥勞工退休準備金差額之公法義務，本質並不相同，無憲法平等原則判斷之空間

- (一)勞雇關係之成立，係人民相互間本諸契約自由而成立，勞工為雇主提供勞務，雇主則給付勞工相當之報酬，其性質為私法上之權利義務關係，惟國家基於憲法保護勞工之基本國策，仍得以立法方式介入勞雇關係，要求雇主協力保護勞工之退休生活（大院釋字第596號解釋理由書參照）。而雇主對勞工之退休金給付義務，並不因公權力之介入，改變其原有私法上之法律關係。
- (二)勞工退休準備金制度，係貫徹憲法第153條第1項保護勞工之意旨（大院釋字第578號解釋理由書意旨參照），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之財務問題，有助於保護勞工權益，故勞工退休準備金性質上，係國家課予雇主公法上之提撥義務。
- (三)從而當勞工成就法定退休條件實際辦理退休時，雇主應一次給付

「已退休勞工」退休金，倘雇主未依法給付，勞工得循民事訴訟之救濟途徑，實現債權。故在特殊情形之下，勞動基準法第 55 條第 3 項例外賦予雇主得依勞資雙方協議，分期給付勞工退休金；再從勞工退休金立法保障體系及層次而言，必先有雇主應依法遵守提撥勞工退休準備金之義務，嗣於勞工退休時始得充足獲得退休金。換言之，如勞工退休準備金無法真正落實或以任何營運困難為由即得分期或暫時免除提撥義務，將可能使勞工未來退休金債權陷於不穩定保障狀態或發生短少給付情事。

(四)另就憲法第 7 條保障之平等權，並不當然禁止任何差別待遇，立法與相關機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事務性質之差異而為合理差別待遇。法規範是否符合平等原則之要求，應視該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，及其所採取之分類與規範目的之達成間，是否存有一定程度之關聯性而定(司法院釋字第 682 號、第 694 號、第 701 號、第 719 號、第 722 號、第 727 號、第 745 號及第 750 號解釋參照)。爰平等原則乃係要求相同事務為相同之對待，不同之事務，依其特性為不同之對待。

(五)綜上，勞工退休金為私法上債權，與依法提撥勞工退休準備金之公法義務，法律定性截然不同，本質上無法相提並論，自無法適用相同之構成要件或產生相同之法律效果。又系爭補足勞工退休準備金差額之規定係為防範事業單位突發性關廠歇業，對於已成就退休條件卻無從抵禦之勞工所為之公法上確保措施，而退休金分期給付規定，乃係已實現之退休金債權由勞資協議所為之權宜措施，兩者為不同層次責任，立法目的上顯有不同，對於立法目的不同之相異事務，自無平等原則判斷之空間。

三、系爭規定施行迄今，於個案適用上亦屬合理

(一)本件聲請之原因案件，上訴人於 88 年 9 月 28 日成立勞工退休準備

金專戶至今，每月提撥率為2%，多年來未覈實依其勞工工作年資、薪資結構、近5年勞工流動率等因素擬訂適切之提撥率，按月提撥準備金，倘上訴人於成立準備金專戶起時，即每年依法適時調整提撥率，確實提撥累積準備金專戶餘額，嗣104年修正通過系爭規定，所須補足次一年度成就退休條件勞工所需之退休準備金差額應不致過大。

(二)又上訴人經被上訴人通知輔導調高提撥率後亦無調整，然遇分期給付勞工退休金時，均先將資金提撥至勞工退休準備金專戶享有稅賦優惠後，再行支付，其中105年度上訴人給付退休金金額達2,751萬餘元，顯見上訴人仍有一定給付能力。上訴人未落實公法義務在先，而後以財務狀況不佳作為無期待可能性，拒絕履行公法上應負擔之義務，實無理由以可歸責於己之事由，主張系爭規定過當或過苛（附件6）。

(三)勞工退休準備金越充足，可使勞工退休金無法獲償的風險降低，如同意雇主將責任準備之金額再予分期撥補，反使勞工退休金不能獲償之風險提高，無從保障公益，國家須負擔更多行政人力及成本處理社會問題，反而有失當初立法保障勞工權益及預為退休準備金準備責任之意旨，將使勞動基準法走回頭路，迭生勞資爭議，影響社會、經濟安定。

參、就大院 110 年 4 月 20 日秘台大字第 1100011882 號函文說明三，函復意見如後，敬請大院卓參。

一、勞工退休金條例第 13 條第 1 項規定所稱之「勞工退休準備金之提撥率」為若干？同條項所稱之「勞工退休準備金之提撥率」有無因勞動基準法第 56 條第 1 項：「雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金」之規定，而有所變動？

(一)勞動基準法退休金制度(勞退舊制)，係為鼓勵勞工久任，採確定

給付制，勞工在同一事業單位符合一定年齡及年資，始由雇主給付退休金。又為減輕雇主一次給付退休金之壓力，為勞工的退休金預作準備，爰於該法第 56 條第 1 項規定，雇主依其所僱勞工每月工資 2% 至 15% 範圍內按月提撥勞工退休準備金，預作未來支付退休金之用。又為增進勞工退休生活保障，94 年 7 月 1 日施行勞工退休金條例(勞退新制)，改採確定提撥制，勞工在不同事業單位工作，不同的雇主均須為其按月提繳不低於每月工資 6% 之退休金，儲存至勞保局之個人退休金專戶。惟在勞退新制實施後，仍有事業單位勞工係繼續適用勞退舊制，或具有保留舊制工作年資而改選擇勞退新制者，於勞工申請退休時，屬於適用勞退舊制之工作年資，雇主仍應發給舊制退休金。

(二)因此，為繼續保障具有勞退舊制工作年資者之退休金權益，確保雇主繼續依法提撥退休準備金，於該條例第 13 條規定，雇主應依選擇舊制與保留舊制年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，覈實按具有舊制工作年資之受僱勞工「每月薪資 2% 至 15%」範圍內，擬訂適切提撥率，並按月提撥準備金，穩定適用勞退舊制勞工之退休金資金來源，作為未來支付退休金之用。

二、勞工退休金條例第 13 條第 1 項規定，雇主應繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金。依該項規定，雇主應如何按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金？又該項規定與勞動基準法第 56 條第 2 項，關於勞工退休準備金專戶餘額不足次一年度內預估成就第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工退休金數額者，雇主應於次年度 3 月底前，一次提撥其差額規定，二者間之適用關係為何？

(一)按勞工退休金條例第 13 條規定，雇主應依選擇舊制與保留舊制

年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金，以作為未來支付退休金之用。為執行前開條文，本部改制前行政院勞工委員會分別於 94 年 3 月 21 日勞動 4 字第 13666 號函及 94 年 3 月 29 日勞動 4 字第 0940015556 號函函釋（附件 7）略以，勞工退休準備金乃係課予個別雇主必須為勞工之退休金預作準備的制度，該項制度係屬責任準備制，而非完全提存準備之設計。勞退新制施行後，雇主雖需為事業單位仍具有舊制工作年資之勞工，繼續按月提撥勞工退休準備金，但並非要求雇主應於五年內與所有勞工皆依勞動基準法之退休金標準計算退休金且完全提存，爰該條「五年足額提撥」之意義在於，雇主確實依勞工人數、年資、工資及流動率等因素計算提撥率後，「按月提撥」退休準備金，以作為未來可能支付勞工退休金之用。

- (二)鑑於近年來事業單位突生關廠歇業，無力支付退休金或資遣費，而影響「符合法定退休要件」勞工之權益，致生勞資爭議，爰為加強勞工退休準備金提撥，落實雇主預為勞工退休金作準備之立法目的，除勞工退休金條例第 13 條第 1 項、勞動基準法第 56 條第 1 項雇主應按月提撥準備金外，另新增系爭規定，雇主應於年終預估次一年度符合退休要件勞工退休金，並於次年 3 月底前補足勞工退休準備金之差額，以避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金之權益。
- (三)勞工退休金條例第 13 條第 1 項之規定，乃為勞退新制施行後為保障仍繼續適用舊制年資之勞工權益，強調雇主仍需繼續為具舊制年資勞工「按月」提撥準備金，而系爭規定增加一年內符合退休條件勞工所需準備金差額之責任準備，以強化勞工退休金債權之保障。

三、依勞動基準法第 55 條第 3 項規定，雇主應於勞工退休之日起 30 日內給付勞工退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付；而勞動基準法第 56 條第 2 項則規定差額須一次提撥，並未如同法第 55 條第 3 項規定，採得報經主管機關核定分期給付之方式，其理由為何？

勞工退休準備金制度之基礎，是雇主應按勞動基準法第 56 條第 1 項規定覈實調整提撥率，並按月提撥勞工退休準備金，制度設計上，已考量企業單位規模、營收狀況及所僱勞工人數等，按月提撥已具有分期提撥準備金之功能；而系爭規定新增雇主為「一年內退休勞工」之退休金責任準備，乃係為預防雇主突發性關廠、歇業，對於該等面臨有立即退休金需求的勞工，有獲得法定足額退休金之可能，已是對勞工最低限度之保障；倘若再允許勞工退休準備金得以分期補足差額，將使「一年內退休勞工」無法期待其退休時，能一次獲得法定保障之退休金給付，而增加勞工須與雇主依勞動基準法第 55 條第 3 項規定協議分期給付退休金之可能，侵害勞工退休權益。如此，將使勞工退休準備金之責任準備制度設計之立法目的喪失，有失勞動基準法保護勞工之立法精神。系爭規定業已衡平考量勞工權益及雇主合理負擔，對於「一年內」「符合法定退休要件之勞工」所需退休金差額為「一次」補足，乃透過對雇主財產權最小侵害之手段，以確保雇主履行公法上退休準備金提撥義務，並可有效達成保障勞工一次取得退休金之目的。

四、勞動基準法第 56 條第 2 項於中華民國 104 年 2 月 4 日修正公布後，是否仍有雇主依勞動基準法第 55 條第 3 項規定，報經主管機關核定，分期給付退休金之情形？如有，請具體說明之。

- 一、勞工符合勞動基準法第 53 條、第 54 條之退休條件退休時，雇主應依同法第 55 條第 1 項及第 2 項規定計給退休金，並於勞工退休之日起 30 日內給付。同條文第 3 項規定，雇主如無法一次發給勞工退休金時，得報經主管機關核定後，分期給付。復查同法施行細則第 29 條雇主依前開規定報請主管機關核定分期給付之相關原則，依本部改制前行政院勞工委員會 77 年 4 月 22 日(77)台勞動三字第 11535 號函釋略以，事業單位需經營或財務確有困難，並事先徵詢本案退休勞工之意見，且敘明分期付款之理由，並提出擔保，以確保分期給付勞工之退休金到期履行(附件 8)。
- 二、系爭規定自 104 年 2 月 4 日修正公布以來，105 年 4 家、106 年 1 家、108 年 3 家事業單位經主管機關核准分期給付共 86 名勞工之退休金，多數於 1 年內分期給付完畢，且截至 110 年 4 月底，除 1 家事業單位勞工退休準備金專戶已註銷外，其餘均已足額提撥準備金。

五、請檢送勞動基準法第 56 條第 2 項修正公布後迄今，因違反該條項規定而遭裁罰之處分書，過院參辦。

- 一、系爭規定施行迄今，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，105 年第一年執行迄 109 年底止，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：105 年共裁罰 46 件、106 年共裁罰 100 件、107 年共裁罰 80 件、108 年共裁罰 97 件、109 年共裁罰 83 件。
- 二、茲就上開違反勞動基準法第 56 條第 2 項規定經地方主管機關裁處之案件，提供裁處書影本 6 件(附件 9)，供大院參考。

附件

- 附件 1、行政院函請立法院審議勞動基準法草案議案關係文書。
- 附件 2、立法委員吳宜臻等 24 人勞動基準法第 56 條修正草案議案關係文書(委員提案第 13894 號)、立法委員王育敏等 20 人勞動基準法部分條文修正草案議案關係文書(委員提案第 15963 號)。
- 附件 3、103 年 2 月 18 日行政院召開「審查本院勞工委員會所報『勞動基準法』部分條文修正草案會議議程及會議紀錄」。
- 附件 4、103 年 2 月 18 日行政院召開「審查本院勞工委員會所報『勞動基準法』部分條文修正草案會議會後補充說明」。
- 附件 5、財政部 104 年 11 月 10 日台財稅字第 10400608350 號令釋。
- 附件 6、原因案件上訴人動支勞工退休準備金明細資料。
- 附件 7、本部改制前行政院勞工委員會分別於 94 年 3 月 21 日勞動 4 字第 13666 號函及 94 年 3 月 29 日勞動 4 字第 0940015556 號函。
- 附件 8、本部改制前行政院勞工委員會 77 年 4 月 22 日(77)台勞動三字第 11535 號函。
- 附件 9、地方勞工行政主管機關裁處書影本共 6 件。