

總統府公報

中華民國九十三年六月三十日

(星期三)

目錄

壹、總統令

一、公布法律

(一)增訂並修正自來水法條文.....二

(二)修正金融控股公司法條文.....六

(三)制定勞工退休金條例.....七

(四)制定證券投資信託及顧問法.....一八

二、任免官員.....五五

三、授予勳章.....五八

貳、專載

總統頒授美國在台協會前理事主席夏馨女士勳章典禮.....五八

第陸伍捌參號

編輯發行：總統府第一二局
地址：台北市重慶南路一段一二二號
電話：二二三五〇八
FAX：二二一三七一〇七
印刷：鼎教印刷股份有限公司
本報每週三發行
(另於非公報出刊日公布法律時增刊)
定價：每份新臺幣三十五元
半年新臺幣九百三十五元
全年新臺幣一千八百七十二元
國內平寄郵費在內(零售除外)掛號及國外另加
本報郵政劃撥儲金帳戶第一八七九六八三五號
戶名：總統府第二局

參、總統及副總統活動紀要

一、總統活動紀要……………五九

二、副總統活動紀要……………六〇

肆、總統府新聞稿……………六一

伍、司法院令

公布大法官議決釋字第五七八號解釋……………六六

總統令

總統令

中華民國九十三年六月三十日
華總一義字第〇九三〇〇一一九八一號

茲增訂自來水法第十二條之二、第十二條之三及第六十條之一條文；並修正第十二條之一、第四十一條、第五十條、第五十六條、第五十九條、第六十條及第九十三條條文，公布之。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

經濟部部長 何美玥

自來水法增訂第十二條之二、第十二條之三及第六十條之一條文；並修正第十二條之一、第四十一條、第五十條、第五十六條、第五十九條、第六十條及第九十三條條文

中華民國九十三年六月三十日公布

第十二條之一

水質水量保護區依都市計畫程序劃定為水源特定區者，其土地應視限制程度減免土地增值稅、贈與稅及遺產稅。

前項土地減免賦稅區域及標準，由中央主管機關會同財政部、內政部及行政院原住民族委員會擬訂，報請行政院核定。

第十二條之二

於水質水量保護區內取用地面水或地下水者，除該區內非營利之家用及公共給水外，應向中央主管機關繳交水源保育與回饋費。其為工業用水或公共給水之公用事業，得報經中央主管機關同意後，於其公用事業費用外附徵百分之五以上百分之十五以下之費額。供農業使用者，中央主管機關及中央農業主管機關應編列預算補助。補助對象及方式之辦法，由中央主管機關會同中央農業主管機關定之。

前項水源保育與回饋費之徵收項目、對象、計算方式、費率、徵收方式、繳費流程、繳納期限、繳費金額不足之追補繳、取用水資源量之計算方法及其他應遵行事項之收費辦法，由中央主管機關會商有關機關依水源或用水標的分別定之。

第一項水源保育與回饋費得納入中央主管機關水資源相關基金管理運用，專供水質水量保護區內辦理水資源保育與環境生態保育基礎設施、居民公共福利回饋及受限土地補償之用，其支出項目如下：

- 一、辦理水資源保育、排水、生態遊憩觀光設施及其他水利設施維護管理事項。
- 二、辦理居民就業輔導、具公益性之水資源涵養與保育之地方產業輔導、教育獎助學金、醫

療健保及水電費等公共福利回饋事項。

三、發放因水質水量保護區之劃設，土地受限制使用之土地所有權人或相關權利人補償金事項。

四、原住民族地區租稅補助事項。

五、供緊急使用之準備金。

六、徵收水源保育與回饋費之相關費用事項。

七、使用水源保育與回饋費之必要執行事項。

八、其他有關居民公益及水資源教育、研究與保育事項。

前項第三款之補償應視土地使用現況、使用面積及受限制程度，發給補償金，並由主管機關與土地所有權人或相關權利人締結行政契約。補償對象以私有土地所有權人或相關權利人為優先，其發放標準及契約範本，由中央主管機關會同行政院原住民族委員會及相關部會定之。其行政契約應明訂所有權人或相關權利人土地容許使用項目、違約處罰方式等。

第十二條之三

水質水量保護區內非營利之家用自來水水費減半收取，其減收費額由水源保育與回饋費支應。水資源相關基金應依各水質水量保護區分別設置專戶，各專戶並設置運用小組管理運用。專戶運用小組成員由相關中央主管機關、水質水量保護區與其用水地區地方主管機關、民意機關代表、居民代表及社會公正人士組成，其設置要點由水資源相關基金管理委員會定之。

涉及原住民族地區之水質水量保護區，其專戶運用小組居民代表成員，應依比例由原住居民居民代表擔任；其水源保育與回饋費，應依比例運用於原住民族地區。

原依本法附徵之水源特定區協助地方建設費用，納入水源特定區專戶管理運用。

第四十一條
自來水事業管有之不動產及自來水設備，非報經中央或直轄市主管機關核准，不得處分或設定負擔。

第五十條

違反前項規定者，其處分或設定負擔無效。

自來水用戶用水設備，應依用水設備標準裝設，並優先採用具省水標章之省水器材，經自來水事業或由自來水事業委託相關專業團體代為施檢合格後，始得供水。

前項用水設備標準及優先採用省水器材辦法，由中央主管機關定之。

第五十六條

自來水事業工程之規劃、設計、監造及鑑定，在中央主管機關指定規模以上者，應經依法登記執業之水利技師或相關專業技師簽證。但政府機關或公營自來水事業機構起造之自來水事業工程，得由該機關或機構內依法取得水利技師或相關專業技師證書者辦理。

前項相關專業技師之科別，由中央主管機關會同中央技師主管機關公告之。

第五十九條

自來水價之訂定，應考量自來水供應品質，以水費收入抵償其所需成本，並獲得合理之利潤。其計算公式及詳細項目，由主管機關訂定；其由直轄市或縣（市）主管機關訂定者，應報請中央主管機關核定之。

自來水事業依前項規定擬定水價詳細項目或調整水費，應申請主管核定之；其由直轄市或縣（市）主管機關核定者，應報中央主管機關備查。

第一項合理利潤，應以投資之公平價值，並參酌當地通行利率、利潤訂定。

第六十條

中央主管機關應成立水價評議委員會，委員會由政府機關、學者專家、消費者團體等各界公正人士組成，負責水費之調整，其組織規程由中央主管機關定之。

第六十條之一

為維持國民生活計基本需求，中央主管機關應訂定國民基本生活用水量，並鼓勵民間參與省水技術研發，其獎勵辦法由中央主管機關定之。

第九十三條

自來水管承裝商應向所在地直轄市或縣（市）政府申請許可並加入水管工程相關同業公會始得營業。自來水管承裝商之技工，應經考驗及格給予證書始得工作。

自來水管承裝商技工考驗辦法，由中央主管機關訂定之。

總統令

中華民國九十三年六月三十日
華總一義字第〇九三〇〇一一九八二一號

茲修正金融控股公司法第三十一條條文，公布之。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

財政部部長 林全

修正金融控股公司法第三十一條條文

中華民國九十三年六月三十日公布

第三十一條

金融機構辦理轉換為金融控股公司時，原投資事業成為金融控股公司之投資事業者，其組織或股權之調整，得準用第二十四條至第二十八條規定。

依前項規定轉換而持有金融控股公司之股份者，得於三年內轉讓所持有股份予金融控股公司或其子公司之員工，或準用證券交易法第二十八條之第一款第二款作為股權轉換之用，或於證券集中市場或證券商營業處所賣出，不受第三十八條規定之限制。屆期未轉讓或未賣出者，視為金融控股公司未發行股份，並應辦理變更登記。

金融機構辦理股份轉換時，預定之金融控股公司為既存公司者，該既存公司之投資事業準用前二項規定。

金融機構依前三項規定持有金融控股公司之股份，除分派盈餘、法定盈餘公積或資本公積撥充資本外，不得享有其他股東權利。

總統令

中華民國九十三年六月三十日
華總一義字第〇九三〇〇一二一八二一號

茲制定勞工退休金條例，公布之。

勞工退休金條例

第一章 總 則

第一條 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。

勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。

第二條 本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第三條 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

第四條 中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會（以下稱監理會）。

監理會應獨立行使職權，其組織、會議及其他相關事項，另以法律定之。
監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌

總 統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

中華民國九十三年六月三十日公布

辦理。

第五條 勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。

第六條 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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。

第二章 制度之適用與銜接

第七條 本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。

實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金。

第八條 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。

公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。

第九條 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。

勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

第十條 第十一條

雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：

一、依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。

二、依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。

三、本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內申報。

勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

第十二條

勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給。

第十三條

為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、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五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第十一條第四項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第九條規定辦理。

第三章 退休金專戶之提繳與請領

第十四條

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。

前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。勞工自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

依第七條第二項規定自願提繳退休金者，依前三項之規定辦理。

第十五條

於同一雇主或依第七條第二項、第十四條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效。

勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主或所屬單位應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

第一項之提繳率，計算至百分率小數點第一位為限。

第十六條

勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本條例之

退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。

第十七條 依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或所屬單位於其自願提繳或停止提繳之日，向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。

第十八條 前項自願提繳退休金者，其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至申報停止提繳之當日止。雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。

第十九條 雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。

勞工自願提繳退休金者，應由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。其退休金之提繳，自自願提繳之日起至離職當日止。

雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。

第二十條 勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

第二十一條 雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。

雇主應置備僱用勞工名冊，其內容應包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料。

第二十二條 事業單位不得以其他自訂之勞工退休金制度，取代本條例規定之勞工退休金制度。

第二十三條 退休金之領取及計算方式如下：

一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

依本條例提繳之勞工退休金運用收益，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。

第一項第一款所稱年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。

第二十四條 勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。

前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

第二十五條 勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過第二十三條第三項所定平均餘命後之年金給付之用。

前項規定提繳金額、提繳程序及承保之保險人資格，由中央主管機關定之。

第二十六條 勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

已領取月退休金勞工於未屆第二十三條第三項所定平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

第二十七條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。

四、孫子女。

五、兄弟、姊妹。

前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

勞工死亡後無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

第二十八條 勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。

請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。

勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。

第一項退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

第二十九條 勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

第三十條 雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定

離職時應賠償或繳回者，其約定無效。

第三十一條 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

第三十二條 勞工退休基金之來源如下：

一、勞工個人專戶之退休金。

二、基金運用之收益。

三、收繳之滯納金。

四、其他收入。

第三十三條

勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

勞工退休金之經營及運用，監理會得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由監理會擬訂，報請中央主管機關核定之。

第三十四條

勞保局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，並提監理會審核。

勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審議並報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。

第四章 年金保險

第三十五條

僱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。但選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數二分之一以上者，仍不得實施。

前項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

第三十六條

雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。
雇主應於每月月底前提繳保險費，保險費之收繳情形，保險人應於次月七日前通知勞保局。

第三十七條 年金保險之契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向一保險人投保為限。保險人之資格，由中央主管機關會同該保險業務之主管機關定之。

第三十八條 勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額應由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。

前項勞工之新雇主未辦理年金保險者，應依第六條第一項規定提繳退休金。除勞雇雙方另有約定外，所屬年金保險契約之保險費由勞工全額自行負擔；勞工無法提繳時，年金保險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。

第一項勞工離職再就業時，得選擇由雇主依第六條第一項規定提繳退休金。

第三十九條 本條例第七條至第十三條、第十五條、第十六條、第二十條、第二十九條至第三十一條規定，於本條所定年金保險準用之。

第五章 監督及經費

第四十條 為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得查對事業單位勞工名冊及相關資料。

勞工發現雇主違反本條例規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。

第四十一條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事者，應通知監理會。監理會認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。

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，除不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為勞工及雇主謀取最大之經

濟利益。

第四十三條

監理會及勞保局籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中央主管機關編列預算支應。

第四十四條

勞保局辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第六章 罰 則

第四十五條

受委託運用勞工退休基金之機構違反第三十三條第二項規定，將勞工退休基金用於非指定之投資運用項目者，處新臺幣二百萬元以上一千萬元以下罰鍰，中央主管機關並應限期令其附加利息歸還。

第四十六條

保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。

第四十七條

雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。

第四十八條

事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第四十九條

雇主違反第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續或置備名冊，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。

第五十條

雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並應按月連續處罰。勞動基準法第七十九條第一款之罰鍰規定，不再適用。

主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。

第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第二項勞工退休基金。

第五十一條 雇主違反第三十條或第三十九條規定，扣留勞工工資者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第五十二條 雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰。

第五十三條 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止，仍不繳足者，自次日起按月加徵應提繳金額二倍之滯納金至繳足為止；其按月加徵之滯納金，未滿一個月部分，按比例計算。

雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按日連續處罰至改正為止。

第五十四條 依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送強制執行。

第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及強制執行業務，委任勞保局辦理之。

第五十五條 法人之代表人或其他從業人員、自然人之代理人或受僱人，因執行業務違反本條例規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第七章 附 則

第五十六條 事業單位因分割、合併或轉讓而消滅者，其積欠勞工之退休金，應由受讓之事業單位當然承受。

第五十七條
第五十八條

本條例施行細則，由中央主管機關定之。
本條例自公布後一年施行。

總統令

中華民國九十三年六月三十日
華總一義字第〇九三〇〇一二二七一號

茲制定證券投資信託及顧問法，公布之。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

財政部部長 林全

證券投資信託及顧問法

中華民國九十三年六月三十日公布

第一章 總 則

第一條 為健全證券投資信託及顧問業務之經營與發展，增進資產管理服務市場之整合管理，並保障投資，特制定本法；本法未規定者，適用證券交易法之規定。

第二條 本法所稱主管機關，為財政部證券暨期貨管理委員會。

第三條 本法所稱證券投資信託，指向不特定人募集證券投資信託基金發行受益憑證，或向特定人募集證券投資信託基金交付受益憑證，從事於有價證券、證券相關商品或其他經主管機關核准項目之投資或交易。

第四條

本法所稱證券投資信託事業，指經主管機關許可，以經營證券投資信託為業之機構。

證券投資信託事業經營之業務種類如下：

一、證券投資信託業務。

二、全權委託投資業務。

三、其他經主管機關核准之有關業務。

證券投資信託事業經營之業務種類，應報請主管機關核准。

本法所稱證券投資顧問，指直接或間接自委任人或第三人取得報酬，對有價證券、證券相關商品或其他經主管機關核准項目之投資或交易有關事項，提供分析意見或推介建議。

本法所稱證券投資顧問事業，指經主管機關許可，以經營證券投資顧問為業之機構。

證券投資顧問事業經營之業務種類如下：

一、證券投資顧問業務。

二、全權委託投資業務。

三、其他經主管機關核准之有關業務。

證券投資顧問事業經營之業務種類，應報請主管機關核准。

本法其他用詞定義如下：

第五條

一、證券投資信託契約：指由證券投資信託事業為委託人，基金保管機構為受託人所簽訂，用以規範證券投資信託事業、基金保管機構及受益人間權利義務之信託契約。

二、基金保管機構：指本於信託關係，擔任證券投資信託契約受託人，依證券投資信託事業之運用指示從事保管、處分、收付證券投資信託基金，並依本法及證券投資信託契約辦理相關基金保管業務之信託公司或兼營信託業務之銀行。

三、受益人：指依證券投資信託契約規定，享有證券投資信託基金受益權之人。

四、證券投資信託基金：指證券投資信託契約之信託財產，包括因受益憑證募集或私募所取得之申購價款、所生孳息及以之購入之各項資產。

五、受益憑證：指為募集或私募證券投資信託基金而發行或交付，用以表彰受益人對該基金所享權利之有價證券。

六、境外基金：指於中華民國境外設立，具證券投資信託基金性質者。

七、證券投資顧問契約：指證券投資顧問事業接受客戶委任，對有價證券、證券相關商品或其他經主管機關核准項目之投資或交易有關事項提供分析意見或推介建議所簽訂投資顧問之委任契約。

八、有價證券：指依證券交易法第六條規定之有價證券。

九、證券相關商品：指經主管機關核准准予交易之證券相關之期貨、選擇權或其他金融商品。

十、全權委託投資業務：指對客戶委任交付或信託移轉之委託投資資產，就有價證券、證券相關商品或其他經主管機關核准項目之投資或交易為價值分析、投資判斷，並基於該投資判斷，為客戶執行投資或交易之業務。

十一、全權委託保管機構：指依本法及全權委託相關契約，保管委託投資資產及辦理相關全權委託保管業務之信託公司或兼營信託業務之銀行。

十二、委託投資資產：指客戶因全權委託投資，委任交付或信託移轉之資產、所生孳息及以之購入之各項資產。

第六條

非依本法不得經營證券投資信託、證券投資顧問及全權委託投資業務。

信託業募集發行共同信託基金投資於有價證券為目的，並符合一定條件者，應依本法規定申

請兼營證券投資信託業務。

第七條

前項一定條件，由主管機關會商信託業法主管機關定之。

證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構、全權委託保管機構及其董事、監察人、經理人或受僱人，應依本法、本法授權訂定之命令及契約之規定，以善良管理人之注意義務及忠實義務，本誠實信用原則執行業務。

前項事業、機構或人員對於受益人或客戶個人資料、往來交易資料及其他相關資料，除其他法律或主管機關另有規定外，應保守秘密。

違反前二項規定者，就證券投資信託基金受益人或契約之相對人因而所受之損害，應負賠償之責。

第八條

經營證券投資信託業務、證券投資顧問業務、全權委託投資業務、基金保管業務、全權委託保管業務或其他本法所定業務者，不得有下列情事：

一、虛偽行為。

二、詐欺行為。

三、其他足致他人誤信之行為。

證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構及全權委託保管機構申報或公告之財務報告及其他相關業務文件，其內容不得有虛偽或隱匿之情事。

違反前二項規定者，就證券投資信託基金受益人或契約之相對人因而所受之損害，應負賠償之責。

第九條

違反本法規定應負損害賠償責任之人，對於故意所致之損害，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額三倍以下之懲罰性賠償；因重大過失所致之損害，得酌定損害額二倍以下之

懲罰性賠償。

本法規定之損害賠償請求權，自有請求權人知有得受賠償之原因時起二年間不行使而消滅；自賠償原因發生之日起逾五年者，亦同。

第二章 證券投資信託基金

第一節 基金募集、私募、發行及行銷

第十條 證券投資信託事業募集證券投資信託基金，非經主管機關核准或向主管機關申報生效後，不得為之；其申請核准或申報生效應檢附之書件、審核程序、核准或申報生效之條件及其他應遵行事項之準則，由主管機關定之。

基金之募集、發行、銷售及其申購或買回之作業程序，由同業公會擬訂，報經主管機關核定。前二項基金，如為國外募集基金投資國內或於國內募集基金投資國外者，應經中央銀行同意。證券投資信託事業得對下列對象進行受益憑證之私募：

一、銀行業、票券業、信託業、保險業、證券業或其他經主管機關核准之法人或機構。

二、符合主管機關所定條件之自然人、法人或基金。

前項第二款之應募人總數，不得超過三十五人。證券投資信託事業應第一項第二款對象之合理請求，於私募完成前負有提供與本次證券投資信託受益憑證私募有關之財務、業務或資訊之義務。

證券投資信託事業應於私募受益憑證繳納完成日起五日內，向主管機關申報之；其應申報事項，由主管機關定之。擬於國外私募資金投資國內或於國內私募資金投資國外者，申報時應併同檢具中央銀行同意函影本。

有關私募受益憑證轉讓之限制，應於受益憑證以明顯文字註記，並於交付應募人或購買人之相關書面文件中載明。

第十二條

證券交易法第四十三條之七及第四十三條之八第一項規定，於私募之受益憑證，準用之。

證券投資信託契約除主管機關另有規定外，應記載下列各款事項：

- 一、證券投資信託事業及基金保管機構之名稱及地址。
- 二、證券投資信託基金之名稱及其存續期間。
- 三、證券投資信託事業之權利、義務及法律責任。
- 四、基金保管機構之權利、義務及法律責任。
- 五、受益人之權利、義務及法律責任。
- 六、運用證券投資信託基金投資有價證券及從事證券相關商品交易之基本方針及範圍。
- 七、證券投資信託之收益分配事項。
- 八、受益憑證之買回事項。

九、證券投資信託基金應負擔之費用。

十、證券投資信託事業及基金保管機構之經理或保管費用。

十一、證券投資信託基金及受益權單位淨資產價值之計算。

十二、證券投資信託契約之終止事項。

十三、受益人會議之召開事由、出席權數、表決權數及決議方式。

證券投資信託契約範本，應由同業公會洽商信託業商業同業公會擬訂，報經主管機關核定。

第十三條

受益人購買或請求買回受益憑證之費用與證券投資信託事業、基金保管機構所收取經理或保管費用之上限及證券投資信託基金應負擔費用之項目，主管機關得視市場狀況限制之。

第十四條

證券投資信託事業得募集或私募證券投資信託基金之種類、投資或交易範圍及其限制，由主管機關定之。

前項基金之投資或交易涉及證券相關商品以外之項目者，主管機關應先會商相關目的事業主管機關之同意；其涉及貨幣市場者，應另會商中央銀行同意。

第十五條

證券投資信託事業募集證券投資信託基金，應依主管機關規定之方式，向申購人交付公開說明書。

證券投資信託事業向特定人私募證券投資信託基金，應應募人之請求，負有交付投資說明書之義務。

證券投資信託事業未依前二項規定交付公開說明書或投資說明書者，對於善意相對人因而所受之損害，應負賠償責任。

公開說明書或投資說明書應記載之主要內容有虛偽或隱匿之情事，對於善意相對人因而所受損害之賠償責任，準用證券交易法第三十二條規定。

第一項公開說明書及第二項投資說明書，其應記載之事項，由主管機關定之。

第十六條

任何人非經主管機關核准或向主管機關申報生效後，不得在中華民國境內從事或代理募集、銷售、投資顧問境外基金。

境外基金之私募，應符合第十一條第一項至第三項規定，並不得為一般性廣告或公開勸誘之行為。不符合規定者，視為募集境外基金；境外基金之投資顧問為一般性廣告或公開勸誘之行為者，亦同。

證券投資信託事業、證券投資顧問事業、證券商、境外基金發行者與其指定之機構及其他經主管機關指定之機構，得在中華民國境內從事第一項所定業務；其資格條件、申請或申報程序、

從事業務之項目及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

在中華民國境內得從事或代理募集、銷售、投資顧問境外基金之種類、投資或交易範圍與其限制、申請或申報程序及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

在中華民國境內從事或代理募集、銷售第一項境外基金，涉及資金之匯出、匯入者，應經中央銀行同意。

第二節 基金之操作

第十七條 證券投資信託事業運用證券投資信託基金投資或交易，應依據其分析報告作成決定，交付執行時應作成紀錄，並按月提出檢討報告，其分析報告與決定應有合理基礎及根據。

前項分析報告、決定、執行紀錄及檢討報告，均應以書面為之，並保存一定期限。

前項書面之格式、應記載事項及保存期限，由主管機關定之。

第十八條 證券投資信託事業運用證券投資信託基金從事投資或交易之方式與為指示保管、處分、收付

及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

證券投資信託事業運用證券投資信託基金所持有之資產，應以基金保管機構之基金專戶名義登記。但持有外國之有價證券及證券相關商品，得依基金保管機構與國外受託保管機構所訂契約辦理之。

第十九條 證券投資信託事業應依本法、本法授權訂定之命令及證券投資信託契約之規定，運用證券投

資信託基金，除主管機關另有規定外，不得為下列行為：

- 一、指示基金保管機構為放款或提供擔保。
- 二、從事證券信用交易。
- 三、與本證券投資信託事業經理之其他證券投資信託基金間為證券交易行為。

四、投資於本證券投資信託事業或與本證券投資信託事業有利害關係之公司所發行之證券。

五、運用證券投資信託基金買入該基金之受益憑證。

六、指示基金保管機構將基金持有之有價證券借與他人。

前項第四款所稱利害關係之公司，其範圍由主管機關定之。

第二十條

證券投資信託事業及基金保管機構應將證券投資信託基金之公開說明書、有關銷售之文件、證券投資信託契約及最近財務報表，置於其營業處所及其代理人之營業處所，或以主管機關指定之其他方式，以供查閱。

第三節 基金之保管

第二十一條

證券投資信託事業募集或私募之證券投資信託基金，與證券投資信託事業及基金保管機構之自有財產，應分別獨立。證券投資信託事業及基金保管機構就其自有財產所負之債務，其債權人不得對於基金資產為任何請求或行使其他權利。

基金保管機構應依本法、本法授權訂定之命令及證券投資信託契約之規定，按基金帳戶別，獨立設帳保管證券投資信託基金。

第二十二條

有下列情形之一者，不得擔任基金保管機構：

一、經主管機關依第一百五十五條規定處分，處分期限尚未屆滿。

二、未達經主管機關核准或認可之信用評等機構一定等級以上評等。

有下列情形之一，除經主管機關核准外，不得擔任各該證券投資信託事業之基金保管機構：

一、投資於證券投資信託事業已發行股份總數達一定比率股份。

二、擔任證券投資信託事業董事或監察人；或其董事、監察人擔任證券投資信託事業董事、監察人或經理人。

三、證券投資信託事業持有其已發行股份總數達一定比率股份。

四、由證券投資信託事業或其代表人擔任董事或監察人。

五、擔任證券投資信託基金之簽證機構。

六、與證券投資信託事業屬於同一金融控股公司之子公司，或互為關係企業。

七、其他經主管機關規定不適合擔任基金保管機構。

董事、監察人為法人者，其代表或指定代表行使職務者，準用前項第二款規定。

第二項第一款及第三款之一定比率，由主管機關定之。

第二項第六款所稱子公司，指金融控股公司法第四條所稱之子公司。

第二十三條

基金保管機構知悉證券投資信託事業有違反證券投資信託契約或相關法令，應即請求證券投資信託事業依契約或相關法令履行義務；其有損害受益人權益之虞時，應即向主管機關申報，並抄送同業公會。

證券投資信託事業因故意或過失致損害基金之資產時，基金保管機構應為基金受益人之權益向其追償。

第二十四條

基金保管機構因故意或過失違反本法、本法授權訂定之命令及證券投資信託契約之規定，致生損害於基金之資產者，應負損害賠償責任。證券投資信託事業並應為基金受益人之權益向其追償。

基金保管機構之代理人、代表人或受僱人，履行證券投資信託契約規定之義務有故意或過失時，基金保管機構應與自己之故意或過失負同一責任。

第四節 基金之買回

第二十五條

證券投資信託契約載有受益人得請求買回受益憑證之約定者，除主管機關另有規定外，受益

人得以書面或其他約定方式請求證券投資信託事業買回受益憑證，證券投資信託事業不得拒絕；對買回價金之給付不得遲延。

證券投資信託基金買回價格之核算、給付買回價金之期限、請求買回一部分時受益憑證之換發、買回價格之暫停計算、買回價金之延緩給付及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

第五節 基金之會計

第二十六條

證券投資信託事業募集或私募之各證券投資信託基金，應分別設帳，並應依主管機關之規定，作成各種帳簿、表冊；其保存方式及期限，依商業會計法及相關規定辦理。

第二十七條

證券投資信託基金之會計年度，除證券投資信託契約另有約定或經主管機關核准者外，為每年一月一日起至十二月三十一日止。

第二十八條

證券投資信託事業應於每一營業日計算證券投資信託基金之淨資產價值。

同業公會應對證券投資信託基金淨資產價值之計算，擬訂計算標準，報經主管機關核定。

第二十九條

證券投資信託事業應於每一營業日公告前一營業日證券投資信託基金每受益權單位之淨資產價值。但對在國外發行受益憑證募集之證券投資信託基金，依募集所在地之法令規定辦理。

證券投資信託事業向特定人私募之證券投資信託基金，不適用前項規定。但應依證券投資信託契約之規定，向受益人報告證券投資信託基金每一受益權單位之淨資產價值。

第三十條

證券投資信託事業就每一證券投資信託基金之資產，應依主管機關所定之比率，以下列方式保持之：

- 一、現金。
- 二、存放於銀行。
- 三、向票券商買入短期票券。

四、其他經主管機關規定之方式。

前項第二款或第三款之銀行或短期票券，應符合主管機關核准或認可之信用評等機構評等達一定等級以上者。

國內募集或私募之證券投資信託基金，持有第一項第二款至第四款之總額，不得超過規定之一定比率；其一定比率，由主管機關報請財政部會商中央銀行定之。

第三十一條 證券投資信託基金投資所得依證券投資信託契約之約定應分配收益，除經主管機關核准者外，應於會計年度終了後六個月內分配之，並應於證券投資信託契約內明定分配日期。

第六節 受益憑證

第三十二條 受益憑證應為記名式。

發行受益憑證得不印製實體，而以帳簿劃撥方式交付之。

受益憑證事務之處理規則，由同業公會擬訂，報請主管機關核定。

第三十三條 受益憑證為數人共有者，其共有人應推派一人行使受益權。

政府或法人為受益人時，應指定自然人一人代表行使受益權。

第三十四條 受益憑證，除法律另有規定者外，得自由轉讓之。

受益憑證之轉讓，由受益人以背書交付，並將受讓人姓名或名稱記載於受益憑證。

前項轉讓，非將受讓人姓名或名稱、住所或居所記載於證券投資信託事業之受益人名簿，不得對抗該事業。

受益憑證之轉讓以帳簿劃撥或登錄方式為之者，不適用前項規定；其帳簿劃撥或登錄之作業辦法，由主管機關定之。

第三十五條 證券投資信託基金之受益權，按受益權單位總數，平均分割，每一受益憑證之受益權單位數

，依受益憑證之記載。

受益人對於受益憑證之權利，依其受益憑證所載內容，按受益權之單位數行使之。基金追加募集或私募發行之受益權，亦享有相同權利。

第三十六條

受益憑證，除不印製實體者外，由證券投資信託事業依主管機關所定格式，載明其應記載事項，經基金保管機構簽署後發行之。

前項受益憑證，應記載下列事項：

- 一、證券投資信託基金名稱、受益權單位總數、發行日期、存續期間及得否追加發行之意旨。
- 二、證券投資信託事業及基金保管機構之名稱及地址。
- 三、受益人之姓名或名稱。
- 四、本受益憑證之受益權單位數。
- 五、購買每一受益權單位之價金計算方式及費用。
- 六、證券投資信託事業及基金保管機構所收取經理或保管費用之計算方法、給付方式及時間。

七、受益人請求買回受益憑證之程序、時間、地點、買回價金及買回費用之計算方法、證券投資信託事業給付買回價金之時間、方式。

八、受益權單位淨資產價值之計算及公告方法。

九、受益憑證轉讓對象設有限制者，其限制內容及其效力。

十、其他經主管機關規定應記載事項。

發行受益憑證，除不印製實體者外，應經簽證；其簽證事項，準用公開發行公司發行股票及公司債券簽證規則之規定。

第三十七條

受益人之收益分配請求權，自收益發放日起五年間不行使而消滅，因時效消滅之收益併入該

證券投資信託基金。

受益人買回受益憑證之價金給付請求權，自價金給付期限屆滿日起，十五年間不行使而消滅。基金清算時，受益人之賸餘財產分配請求權，自分配日起，十五年間不行使而消滅。受益人於本條所定消滅時效完成前行使前三項之權利時，不得請求加計遲延利息。

第七節 受益人會議

第三十八條

受益人權利之行使，應經受益人會議決議為之。但僅為受益人自身利益之行為，不在此限。下列情事，應經受益人會議決議為之。但主管機關另有規定者，不在此限：

- 一、更換基金保管機構。
- 二、更換證券投資信託事業。
- 三、終止證券投資信託契約。
- 四、調增證券投資信託事業或基金保管機構之經理或保管費用。
- 五、重大變更基金投資有價證券或從事證券相關商品交易之基本方針及範圍。
- 六、其他修正證券投資信託契約對受益人權益有重大影響。

第四十條

託事業召開受益人會議。證券投資信託契約規定，應由受益人會議決議之事項發生時，由證券投資信託機構不能或不為召開時，依證券投資信託契約之規定或由受益人自行召開；均不能或不為召開時，由主管機關指定之人召開之。

受益人自行召開受益人會議時，應由繼續持有受益憑證一年以上，且其所表彰受益權單位數占提出當時該基金已發行在外受益權單位總數百分之三以上之受益人，以書面敘明提議事項及理由，申請主管機關核准後，自行召開之。

受益人會議非由證券投資信託事業召開時，證券投資信託事業應依基金保管機構、受益人或

經主管機關指定之人之請求，提供召開受益人會議之必要文件及資料。

第四十一條

基金保管機構執行基金保管業務，遇有依第二十三條第一項規定請求證券投資信託事業履行義務而不履行，致損害受益人權益之情事，經書面通知證券投資信託事業限期改善而屆期不改善時，得經報請主管機關核准後，召開受益人會議更換證券投資信託事業。

第四十二條

受益人會議召開之期限、程序、決議方法、會議規範及其他應遵行事項之準則，由主管機關定之。

證券投資信託契約有關受益人會議出席權數、表決權數及決議方式之規定，主管機關基於保護公益或受益人權益，認有必要時，得以命令變更之。

第四十三條

證券投資信託契約之變更程序如下：

一、募集證券投資信託基金者，應報經主管機關核准；經核准後，證券投資信託事業應於二日內公告其內容。

第四十四條

二、私募證券投資信託基金者，應於變更後五日內向主管機關申報。

信託法第六條第三項、第十六條、第三十二條、第三十六條第一項至第三項、第三十九條至第四十二條第一項、第四十三條、第五十二條至第五十九條規定，於證券投資信託，不適用之。

第八節 基金之終止、清算及合併

第四十五條

證券投資信託契約有下列情事之一者，應經主管機關核准後予以終止：

一、證券投資信託事業或基金保管機構有解散、破產、撤銷或廢止核准之情事，或因對證券投資信託基金之經理或保管顯然不善，經主管機關命令更換，致不能繼續執行職務，而無其他適當之證券投資信託事業或基金保管機構承受原事業或機構之權利及義務。

二、受益人會議決議更換證券投資信託事業或基金保管機構，而無其他適當之證券投資信託

事業或基金保管機構承受原事業或機構之權利及義務。

三、基金淨資產價值低於主管機關所定之標準。

四、因市場狀況、基金特性、規模，或其他法律上或事實上原因致證券投資信託基金無法繼續經營。

五、受益人會議決議終止契約。

六、受益人會議之決議，證券投資信託事業或基金保管機構無法接受，且無其他適當之證券投資信託事業或基金保管機構承受原事業或機構之權利及義務。

七、其他依證券投資信託契約所定終止事由。

基於保護公益或受益人權益，以終止證券投資信託契約為宜者，主管機關得命令終止之。

證券投資信託契約因存續期間屆滿而終止者，應於屆滿二日內申報主管機關備查。

證券投資信託契約之終止，證券投資信託事業應於申報備查或核准之日起二日內公告之。

第四十六條 證券投資信託事業得為證券投資信託基金之合併；其合併之條件、程序及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。

第四十七條 證券投資信託契約終止時，清算人應於主管機關核准清算後三個月內，完成證券投資信託基金之清算，並將清算後之餘額，依受益權單位數之比率分派予各受益人。但有正當理由無法於三個月內完成清算者，於期限屆滿前，得向主管機關申請展延一次，並以三個月為限。

清算人應將前項清算及分配之方式，向主管機關申報及公告，並通知受益人。清算程序終結後應於二個月內，將處理結果向主管機關報備，並通知受益人。

第四十八條

基金之清算人由證券投資信託事業擔任之，證券投資信託事業有第四十五條第一項第一款或第二款之情事時，應由基金保管機構擔任。基金保管機構亦有第四十五條第一項第一款或第二款之情事時，由受益人會議以決議選任符合主管機關規定之證券投資信託事業或基金保管機構為清

算人。

基金因基金保管機構有第四十五條第一項第一款或第二款之情事致終止契約者，得由清算人選任適當之基金保管機構報經主管機關核准後，擔任清算時期基金保管職務。

除法律或契約另有規定外，清算人及基金保管機構之權利義務在基金存續範圍內，與原證券投資信託事業、基金保管機構相同。

第四十九條

清算人應自清算終結申報主管機關之日起，就各項帳簿、表冊保存十年以上。

第三章 全權委託投資業務

第五十條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務，應符合主管機關所定之條件，並經主管機關核准，始得為之。

前項條件、資格、申請程序、人員管理、契約簽訂、帳務處理及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

第五十一條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業接受客戶之委託投資資產，與證券投資信託事業或證券投資顧問事業及全權委託保管機構之自有財產，應分別獨立。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業及全權委託保管機構對其自有財產所負債務，其債權人不得對委託投資資產，為任何之請求或行使其他權利。

第五十二條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務者，應向金融機構提存營業保證金。

信託業兼營全權委託投資業務已提存賠償準備金者，免提存營業保證金。

營業保證金之提存方式、金額及得為提存金融機構之資格條件，由主管機關定之。

因全權委託投資業務所生債務之委任人、委託人或受益人，對於第一項營業保證金及第二項

賠償準備金，有優先受清償之權。

第五十三條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業以委任方式經營全權委託投資業務，應由客戶將資產全權委託保管機構保管或信託轉移予保管機構。

信託業兼營全權委託投資業務者，得自行保管信託財產；其自行保管者，應指定專責人員辦理。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業，除前項情形外，不得保管受託投資資產。

全權委託投資業務之客戶為信託業或其他經主管機關核准之事業，得由客戶自行保管委託投資資產。

第五十四條

全權委託保管機構與證券投資信託事業或證券投資顧問事業間具有控制關係者，證券投資信託事業或證券投資顧問事業對客戶應負告知義務。

前項控制關係，由主管機關定之。

第五十五條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務，其接受單一客戶委託投資資產之金額不得低於一定數額。

證券投資顧問事業經營全權委託投資業務，接受委託投資之總金額，不得超過其淨值之一定倍數。但其實收資本額達一定數額者，不在此限。

前二項一定倍數及數額，由主管機關定之。

第五十六條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務之投資或交易之範圍及其限制，由主管機關定之。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資外國有價證券業務，涉及資金之匯出、匯入者，應經中央銀行同意。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務而為有價證券之投資者，除法令另有規定外，應委託證券經紀商，於集中交易市場或證券商營業處所為之。

第五十七條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業辦理全權委託投資業務，應依業務操作之規定為之。前項有關簽約、開戶、買賣、交割、結算及其他處理事項之業務操作規定，由同業公會擬訂，報經主管機關核定；修正時，亦同。

第五十八條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業運用全權委託投資資產之投資決定，準用第十七條規定。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業運用委託投資資產應分散投資；其投資標的分散比率，由主管機關定之。

第五十九條

經營全權委託投資業務不得有下列行為：

- 一、利用職務上所獲知之資訊，為自己或客戶以外之人從事有價證券買賣之交易。
- 二、運用委託投資資產買賣有價證券時，從事足以損害客戶權益之交易。
- 三、與客戶為投資有價證券收益共享或損失分擔之約定。但主管機關對績效報酬另有規定者，不在此限。
- 四、運用客戶之委託投資資產，與自己資金或其他客戶之委託投資資產，為相對委託之交易。但經由證券集中交易市場或證券商營業處所委託買賣成交，且非故意發生相對委託之結果者，不在此限。
- 五、利用客戶之帳戶，為自己或他人買賣有價證券。
- 六、將全權委託投資契約之全部或部分複委任他人履行或轉讓他人。但主管機關另有規定者，不在此限。
- 七、運用客戶委託投資資產買賣有價證券時，無正當理由，將已成交之買賣委託，自全權委

託帳戶改為自己、他人或其他全權委託帳戶，或自其他帳戶改為全權委託帳戶。

八、未依投資分析報告作成投資決策，或投資分析報告顯然缺乏合理分析基礎與根據者。但能提供合理解釋者，不在此限。

九、其他影響事業經營或客戶權益者。

第六十條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業與客戶簽訂全權委託投資契約前，應辦理下列事項：一、應將全權委託投資之相關事項指派專人向客戶做詳細說明，並交付全權委託投資說明書。二、應有七日以上之期間，供客戶審閱全部條款內容，並先對客戶之資力、投資經驗及其目的需求充分瞭解，製作客戶資料表連同相關證明文件留存備查。

全權委託投資說明書應作為全權委託投資契約之附件；其應記載事項，由主管機關定之。

第六十一條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經營全權委託投資業務，應與客戶簽訂全權委託投資契約，明定其與客戶間因委任或信託關係所生之各項權利義務內容；並應由客戶與保管機構另行簽訂委任或信託契約。但依本法得自行保管委託投資資產者，不在此限。

委託投資資產涉及閒置資金者，其運用及範圍，由主管機關定之。

第一項全權委託投資契約應記載事項，由主管機關定之。

第一項全權委託投資契約之範本，由同業公會擬訂，報經主管機關核定。

第六十二條

數量及金額。

客戶得要求查詢前項資料，受委託之證券投資信託事業或證券投資顧問事業不得拒絕。

運用全權委託投資資金買賣有價證券所收取證券商之手續費折讓，應作為客戶買賣成本之減少。

經營全權委託投資業務，應每月定期編製客戶資產交易紀錄及現況報告書送達客戶。

客戶委託投資資產之淨資產價值減損達原委託投資資產一定比率時，證券投資信託事業或證券投資顧問事業應自事實發生之日起二個營業日內，編製前項書件送達客戶。日後每達較前次報告淨資產價值減損達一定比率時，亦同。

前項一定比率，由主管機關定之。

第四章 證券投資信託及顧問事業

第一節 通則

第六十三條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業，應經主管機關許可，並核發營業執照後，始得營業。證券投資信託事業及證券投資顧問事業設立分支機構，應經主管機關許可。

非證券投資信託事業或證券投資顧問事業，不得使用類似證券投資信託事業或證券投資顧問事業之名稱。

第六十四條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業得以信託方式經營全權委託投資業務；其符合一定條件者，應依信託業法申請兼營信託業務。

前項一定條件，由信託業法主管機關會商主管機關定之。

以信託方式經營全權委託投資業務者，以證券投資信託事業及證券投資顧問事業或依信託業法規定得從事信託業務者為限。

第六十五條

信託業經營信託業法主管機關核定之業務，涉及信託業得全權決定運用標的，且將信託財產運用於證券交易法第六條規定之有價證券，並符合一定條件者，應向主管機關申請兼營全權委託投資業務。

第六十六條

前項一定條件，由主管機關會商信託業法主管機關定之。證券投資信託事業及證券投資顧問事業符合主管機關所定之條件並取得許可者，得互相兼營。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業經主管機關核准者，得兼營其他事業。

證券商、期貨信託事業、期貨顧問事業、期貨經理事業或其他相關事業取得主管機關許可者，得兼營證券投資信託事業或證券投資顧問事業。

證券投資信託事業募集或私募證券投資信託基金從事期貨交易占證券投資信託基金募集發行額度之一定比率或金額者，應申請兼營期貨信託事業。

前項期貨交易之比率或金額，由主管機關定之。

第六十七條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業之組織，以股份有限公司為限。

發起人應於發起時一次認足證券投資信託事業或證券投資顧問事業之最低實收資本額；其金額，由主管機關定之。

第六十八條

有下列情事之一者，不得充任證券投資信託事業與證券投資顧問事業之發起人、負責人及業務人員；其已充任負責人或業務人員者，解任之，不得充任董事、監察人或經理人者，並由主管機關函請公司登記主管機關撤銷或廢止其登記：

一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾五年。

二、曾犯詐欺、背信或侵占罪，經宣告有期徒刑一年以上之刑確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾二年。

三、曾犯公務或業務侵占罪，經宣告有期徒刑以上之刑確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾二年。

四、違反證券交易法或本法規定，經有罪判決確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。

五、違反銀行法第二十九條第一項規定經營收受存款、受託經理信託資金、公眾財產或辦理國內外匯兌業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。

六、違反信託業法第三十三條規定辦理信託業務，經宣告有期徒刑以上之刑確定，尚未執行完畢，或執行完畢、緩刑期滿或赦免後尚未逾三年。

七、受破產之宣告，尚未復權，或曾任法人宣告破產時之董事、監察人、經理人或與其地位相等之人，其破產終結尚未逾三年或調協未履行。

八、使用票據經拒絕往來尚未恢復往來。

九、無行為能力或限制行為能力。

十、受證券交易法第五十六條或第六十六條第二款之處分，或受本法第一百零三條第二款或第一百零四條解除職務之處分，尚未逾三年。

十一、曾擔任證券商、證券投資信託事業或證券投資顧問事業之董事、監察人，而於任職期間，該事業受證券交易法第六十六條第三款或第四款之處分，或受本法第一百零三條第四款或第五款停業或廢止營業許可之處分，尚未逾一年。

十二、受期貨交易法第一百條第二項或第一百零一條第一項撤換或解除職務之處分，尚未逾五年。

十三、經查明接受他人利用其名義充任證券投資信託事業及證券投資顧問事業發起人、董事、監察人、經理人或業務人員。

十四、有事實證明從事或涉及其他不誠信或不正當之活動，顯示其不適合從事證券投資信託及證券投資顧問業務。

第六十九條

發起人及董事、監察人為法人者，其代表人或指定代表行使職務時，準用前項規定。

證券投資信託事業及證券投資顧問事業，其應備置人員、負責人與業務人員之資格條件、行為規範、訓練、登記期限、程序及其他應遵行事項之規則，由主管機關定之。

第七十條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業從事廣告、公開說明會及其他營業活動，其限制、取締、禁止或其他應遵行事項之規則，由主管機關定之。

第七十一條

證券投資信託事業、證券投資顧問事業之負責人、業務人員及其他受僱人執行業務，對於第十九條第一項、第五十九條或本於法令或契約規定事業不得為之行為，亦不得為之。

證券投資信託事業、證券投資顧問事業之負責人、業務人員及其他受僱人，於從事第三條第三項及第四條第三項各款業務之行為涉及民事責任者，推定為該事業授權範圍內之行為。

第七十二條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業，其公司及分支機構之設立條件、應設置部門、申請程序、應檢附書件之設置標準及其財務、業務、遷移、裁撤與其他應遵行事項之管理規則，由主管機關定之。

其他事業兼營證券投資信託事業及證券投資顧問事業，前項有關設置及財務、業務管理之事項，主管機關應會商目的事業主管機關。

第二節 證券投資信託事業

第七十三條

證券投資信託事業之董事、監察人或持有已發行股份總數百分之五以上之股東，不得兼為其證券投資信託事業之發起人或持有已發行股份總數百分之五以上之股東。

與證券投資信託事業之董事、監察人或持有已發行股份總數百分之五以上之股東，具有公司法第六章之一所定關係企業之關係者，不得擔任其他證券投資信託事業之發起人、董事、監察人

或持有已發行股份總數百分之五以上之股東。

因合併致違反前二項規定者，應自合併之日起一年內，調整至符合規定。

第一項、第二項持有已發行股份總數百分之五以上之股東，其股份之計算，包括其配偶、未成年子女及利用他人名義持有者。

第七十四條

經營證券投資信託事業之發起人應具備一定資格條件；發起人中應有基金管理機構、銀行、保險公司、金融控股公司、證券商或其他經主管機關認可之機構，且其所認股份，合計不得少於第一次發行股份之百分之二十；其轉讓持股時，證券投資信託事業應於發起人轉讓持股前申報主管機關備查。

前項發起人之資格條件，由主管機關定之。

證券投資信託事業應有一名以上符合前二項所定資格條件之股東，除以發行新股分配員工紅利、發行新股保留由員工承購或符合一定條件者外，其合計持有股份不得少於已發行股份總數百分之二十；轉讓持股時，證券投資信託事業應於轉讓前申報主管機關備查。

前項一定條件，由主管機關定之。

第七十五條

證券投資信託事業之股東，除符合前條資格條件者外，每一股東與其關係人及股東利用他人名義持有股份合計，不得超過該公司已發行股份總數百分之二十五。

前項關係人之範圍，由主管機關定之。

第七十六條

證券投資信託事業之發起人自公司設立之日起一年內，不得兼為其他證券投資信託事業之發起人。

曾依第七十四條所定資格擔任證券投資信託事業之發起人者，自主管機關核發該證券投資信託事業營業執照之日起三年內，不得再擔任其他證券投資信託事業之發起人。

第七十七條

證券投資信託事業之負責人、部門主管、分支機構經理人與基金經理人，其本人、配偶、未成年子女及被本人利用名義交易者，於證券投資信託事業決定運用證券投資信託基金從事某種公司股票及具股權性質之衍生性商品交易時起，至證券投資信託基金不再持有該公司股票及具股權性質之衍生性商品時止，不得從事該公司股票及具股權性質之衍生性商品交易。但主管機關另有規定者，不在此限。

證券投資信託事業之負責人、部門主管、分支機構經理人、基金經理人及其關係人從事公司股票及具股權性質之衍生性商品交易，應依主管機關之規定，向所屬證券投資信託事業申報交易情形。

前項關係人之範圍，由主管機關定之。

第七十八條

證券投資信託事業之負責人、部門主管、分支機構經理人或基金經理人本人或其配偶，有擔任證券發行公司之董事、監察人、經理人或持有已發行股份總數百分之五以上股東者，於證券投資信託事業運用證券投資信託基金買賣該發行公司所發行之證券時，不得參與買賣之決定。

證券投資信託事業及其負責人、部門主管、分支機構經理人、基金經理人或證券投資信託事業於其購入股票發行公司之股東代表人，均不得擔任證券投資信託基金所購入股票發行公司之董事、監察人或經理人。但主管機關另有規定者，不在此限。

證券投資信託事業之負責人、部門主管或分支機構經理人不得投資於其他證券投資信託事業，或兼為其他證券投資信託事業、證券投資顧問事業或證券商之董事、監察人或經理人。但主管機關另有規定者，不在此限。

第一項持有已發行股份總數百分之五以上股東，其股份之計算，準用第七十三條第四項規定。證券投資信託事業之董事或監察人為法人股東者，其代表人或指定代表行使職務時，準用本

法關於董事、監察人之規定。

證券投資信託事業之董事或監察人以法人股東之代表人身分擔任者，本法關於董事、監察人之規定，於法人股東，準用之。

第八十條

主管機關基於保護公益或受益人權益之必要，得命令證券投資信託事業或其經理之證券投資信託基金，應委託主管機關核准或認可之信用評等機構進行評等。

主管機關基於保護公益或受益人權益之必要，得命令符合一定條件之證券投資信託事業應提存營業保證金；其一定條件、營業保證金之提存方法、提存比率、停止提存之條件及其保管、運用之方法，由主管機關定之。

第八十一條

證券投資信託事業應將重大影響受益人權益之事項，於事實發生之日起二日內，公告並申報主管機關。

前項重大影響受益人權益之事項，由主管機關定之。

第八十二條

其他事業兼營證券投資信託事業，除主管機關為保障公共利益或維護市場秩序另有規定外，不適用第七十三條至第七十六條規定。

第三節 證券投資顧問事業

第八十三條

證券投資顧問事業接受客戶委任，對證券投資或交易有關事項提供分析意見或推介建議時，應訂定書面證券投資顧問契約，載明雙方權利義務。

於前項情形，客戶得自收受書面契約之日起七日內，以書面終止契約。

前項契約終止之意思表示，於到達證券投資顧問事業時生效。

證券投資顧問事業因第二項規定而為契約之終止時，得對客戶請求終止契約前所提供服務之相當報酬。但不得請求契約終止之損害賠償或違約金。

第一項證券投資顧問契約應行記載事項，由主管機關定之；其契約範本，由同業公會擬訂，報經主管機關核定，修正時，亦同。

第五章 自律機構

第八十四條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業非加入同業公會，不得開業；同業公會非有正當理由，不得拒絕其加入，或就其加入附加不當之條件。

前項同業公會之設立、組織及監督，除本法另有規定外，適用商業團體法之規定。

第八十五條

同業公會至少置理事三人，監事一人，均依章程之規定，由會員大會就會員代表中選任。但理事、監事中，至少各應有四分之一由有關專家擔任，其中半數以上由主管機關指派，餘由理、監事會遴選，經主管機關核定後擔任；其遴選辦法，由主管機關定之。

理事、監事之任期均為三年。連選連任者，不得超過二分之一；如連任者超過二分之一，以得票數多寡取捨，缺額依其他非連任之會員代表得票數多寡為序，順次遞補。理事長之連任，以一次為限。

第八十六條

主管機關對同業公會業務之規範與監督事項、同業公會章程應記載事項、同業公會負責人與業務人員之資格條件、財務、業務及其他應遵行事項之規則，由主管機關定之。

第八十七條

同業公會為發揮自律功能及配合證券投資信託及顧問業務之發展，得向其會員收取商業團體法所規定經費以外之必要費用；其種類及費率，由同業公會擬訂，報經主管機關核定。

第八十八條

同業公會之任務，除依商業團體法第五條規定辦理外，包括下列事項：

- 一、訂定自律規範，並督促會員自律。
- 二、辦理主管機關授權處理之事項。

三、對違反法令或自律規範之會員予以停權、課予違約金、警告、命其限期改善等處置；或要求會員對其從業人員予以暫停執行業務一個月至六個月之處置。

四、檢查會員是否遵守法令及自律規範。

五、對於業務經營顯然不善，重大損害投資人權益之會員，協調其他會員協助處理該會員之業務，或報請主管機關為適當之處分。

六、對於破產會員之財產進行管理。

七、對於違反本法規定之會員為撤銷或暫停會員資格之處置。

同業公會為前項第三款要求會員對其從業人員暫停執行業務或第七款之處置，應報請主管機關備查。

同業公會為第一項任務之需要，得向會員查詢及調閱有關資料或通知提出說明，會員不得拒絕。

第八十九條 同業公會應訂立會員自律公約及違規處置申復辦法，提經會員大會通過後，報請主管機關核定後實施；修正時，亦同。

第九十條 主管機關基於保護公益或受益人權益，認有必要時，得命令同業公會變更其章程、規則、決議，或提供參考、報告之資料，或為其他一定之行為。

第九十一條 同業公會之理事、監事有違反法令，怠於遵守該會章程、規則，濫用職權或違背誠實信用原則之行為者，主管機關得予糾正，或命令同業公會予以解任。

第九十二條 同業公會得依章程之規定，對會員及其會員代表違反章程、規章、自律公約或相關業務自律規範、會員大會或理事會決議等事項時，為必要之處置。

第六章 行政監督

第九十三條 證券投資信託事業及經營接受客戶全權委託投資業務之證券投資顧問事業，應建立內部控制制度；其準則，由主管機關定之。

第九十四條 依本法或其他法律規定，經主管機關核准，證券投資信託事業或證券投資顧問事業互相兼營、兼營他事業或由他事業兼營者，其負責人與業務人員之兼任及行為規範、資訊交互運用、營業設備或營業場所之共用，或為廣告、公開說明會及其他營業促銷活動，不得與受益人或客戶利益衝突或有損害其權益之行為；其辦法，由主管機關定之。

第九十五條 證券投資信託事業、證券投資顧問事業之合併或與其他金融機構或事業合併，除金融機構合併法、企業併購法或其他法律另有規定外，其資格條件、合併程序及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

第九十六條 證券投資信託事業因解散、停業、歇業、撤銷或廢止許可事由，致不能繼續從事證券投資信託基金有關業務者，應洽由其他證券投資信託事業承受其證券投資信託基金有關業務，並經主管機關核准。

證券投資信託事業不能依前項規定辦理者，由主管機關指定其他證券投資信託事業承受；受指定之證券投資信託事業，除有正當理由，報經主管機關核准者外，不得拒絕。

證券投資信託事業經理證券投資信託基金顯然不善者，主管機關得命其將該證券投資信託基金移轉於經主管機關指定之其他證券投資信託事業經理。

前三項之承受或移轉事項，應由承受之證券投資信託事業公告之。

基金保管機構因解散、停業、歇業、撤銷或廢止許可事由，致不能繼續從事基金保管業務者，準用第一項至第三項規定；其承受或移轉事項，應由證券投資信託事業公告之。

第九十七條 證券投資信託事業或證券投資顧問事業因解散、撤銷或廢止許可事由，致不能繼續經營全權

委託投資業務者，其全權委託投資契約應予終止。

證券投資信託事業或證券投資顧問事業，因停業、歇業或顯然經營不善，主管機關得命其將全權委託投資契約移轉於經主管機關指定之其他證券投資信託事業或證券投資顧問事業經理。

於前項情形，證券投資信託事業或證券投資顧問事業應徵詢客戶之意見，客戶不同意或不為意思表示者，其全權委託投資契約視為終止。

第九十八條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業因撤銷、廢止許可、命令停業或自行歇業者，該事業應了結其被撤銷、廢止、停業或歇業前所為之證券投資信託或證券投資顧問業務。

經撤銷或廢止證券投資信託或證券投資顧問業務許可之證券投資信託事業或證券投資顧問事業，就其了結前項之證券投資信託或證券投資顧問業務範圍內，仍視為證券投資信託事業或證券投資顧問事業；因命令停業或自行歇業之證券投資信託事業或證券投資顧問事業，於其了結停業或歇業前所為之證券投資信託或證券投資顧問業務之範圍內，視為尚未停業或歇業。

第九十九條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業，應於每會計年度終了後三個月內，公告並向主管機關申報經會計師查核簽證、董事會通過及監察人承認之年度財務報告。

前項年度財務報告之申報，應送由同業公會彙送主管機關。

第一百條

證券投資信託事業運用每一證券投資信託基金，應依主管機關規定之格式及內容於每會計年度終了後二個月內，編具年度財務報告；於每月終了後十日內編具月報，向主管機關申報。

前項年度財務報告，應經主管機關核准之會計師查核簽證，並經基金保管機構簽署，證券投資信託事業並應予以公告之。

第一項年度財務報告及月報之申報，應送由同業公會彙送主管機關。

第一百零一條

主管機關為保障公共利益或維護市場秩序，得隨時要求證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構及全權委託保管機構或其關係人，於期限內提出財務、業務報告或其他相關資料，並得直接或委託適當機構，檢查其財務、業務狀況及其他相關事項，該事業、機構或其關係人不得規避、妨礙或拒絕。

主管機關認為必要時，得隨時指定律師、會計師或其他專門職業或技術人員為前項之檢查，並向主管機關據實提出報告或表示意見，其費用由被檢查人負擔。

主管機關為保障公眾利益或維護市場秩序，對於有違反本法行為之虞者，得要求相關目的事業主管機關或金融機構提供必要資訊或紀錄。

前三項所得之資訊，除為健全監理及保護投資人之必要外，不得公布或提供他人。

第一百零二條

主管機關於審查證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構及全權委託保管機構所申報之財務、業務報告及其他相關資料，或於檢查其財務、業務狀況時，發現有不合法令規定之事項，除得予以糾正外，並得依法處罰之。

第一百零三條

主管機關對證券投資信託事業或證券投資顧問事業違反本法或依本法所發布之命令者，除依本法處罰外，並得視情節之輕重，為下列處分：

- 一、警告。
- 二、命令該事業解除其董事、監察人或經理人職務。
- 三、對該事業二年以下停止其全部或一部之募集或私募證券投資信託基金或新增受託業務。
- 四、對公司或分支機構就其所營業務之全部或一部為六個月以下之停業。
- 五、對公司或分支機構營業許可之廢止。

六、其他必要之處置。

第一百零四條

證券投資信託事業及證券投資顧問事業之董事、監察人、經理人或受僱人執行職務，有違反本法或其他有關法令之行為，足以影響業務之正常執行者，主管機關除得隨時命令該事業停止其一年以下執行業務或解除其職務外，並得視情節輕重，對該事業為前條所定之處分。

第七章 罰 則

第一百零五條

經營證券投資信託業務或基金保管業務，對公眾或受益人違反第八條第一項規定者，處三年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣一千萬元以上二億元以下罰金。

經營證券投資顧問業務、全權委託投資業務、全權委託保管業務或其他本法所定業務，對公眾或客戶違反第八條第一項規定者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五千萬元以下罰金。

違反前二項規定，因犯罪所得財物或財產上利益，除應發還被害人或第三人外，不問屬於犯罪行為人與否，沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額或以其財產抵償之。

第一百零六條

證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構或全權委託保管機構有下列情事之一者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五十萬元以下罰金：

- 一、對主管機關提出之公開說明書或投資說明書之內容為虛偽或隱匿之記載。
- 二、對於主管機關命令提出之帳簿、表冊、文件或其他參考或報告資料之內容為虛偽或隱匿之記載。
- 三、於依法或主管機關基於法律所發布之命令規定之帳簿、表冊、傳票、財務報告或其他有關業務文件之內容為虛偽或隱匿之記載。

第一百零七條

有下列情事之一者，處五年以下有期徒刑，併科新臺幣一百萬元以上五千萬元以下罰金：

一、未經主管機關許可，經營證券投資信託業務、證券投資顧問業務、全權委託投資業務或其他應經主管機關核准之業務。

二、違反第十六條第一項規定，在中華民國境內從事或代理募集、銷售境外基金。

第一百零八條

證券投資信託事業、證券投資顧問事業之董事、監察人、經理人或受僱人，對於職務上之行為，要求、期約、收受財物或其他不正利益者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣二百四十萬元以下罰金。

前項人員對於違背職務之行為，要求、期約、收受財物或其他不正利益者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。

犯前二項之罪者，所收受之財物沒收之；如全部或一部不能沒收時，追徵其價額或以其財產抵償之。

第一百零九條

對於前條人員關於違背職務之行為，行求、期約、交付財物或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百八十萬元以下罰金。

犯前項之罪而自白或自首者，得減輕其刑；在偵查或審判中自白者，得減輕其刑。

第一百十條

違反第十六條第一項規定，在中華民國境內從事或代理投資顧問境外基金者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百八十萬元以下罰金。

第一百十一條

證券投資信託事業或證券投資顧問事業有下列情事之一者，處新臺幣六十萬元以上三百萬元以下罰鍰，並責令限期改善；屆期不改善者，得按次連續處二倍至五倍罰鍰至改善為止：

一、違反第三條第四項或第四條第四項規定，經營未經主管機關核准之業務。
二、違反第十四條第一項、第十八條第一項或第五十六條第一項有關投資、交易範圍、方式或限制之規定。

三、違反主管機關依第十六條第四項所定辦法有關投資、交易範圍或限制之規定。
四、違反第十九條第一項、第五十一條第一項或第五十九條規定。

五、違反主管機關依第五十八條第二項所定有關投資標的分散比率之規定。

六、違反第六十三條第一項規定，未經主管機關核發營業執照而營業。

七、違反主管機關依第六十九條所定規則有關行為規範或限制、禁止之規定。

八、違反主管機關依第七十條所定規則有關限制、禁止之規定。

九、違反主管機關依第七十二條第一項所定標準或規則之規定，未經主管機關核准而設立分支機構、遷移或裁撤公司或分支機構。

第一百十二條

有下列情事之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並責令限期改善；屆期不改善者，得按次連續處二倍至五倍罰鍰至改善為止：

一、未依第十五條第一項規定交付公開說明書。

二、違反第六十三條第三項規定，使用類似證券投資信託事業或證券投資顧問事業之名稱。

第一百十三條

證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構或全權委託保管機構有下列情事之一者，處新臺幣十二萬元以上六十萬元以下罰鍰，並責令限期改善；屆期不改善者，得按次連續處二倍至五倍罰鍰至改善為止：

一、違反第十一條第四項或第四十三條第二款有關向主管機關申報規定。

二、違反第十七條第一項或第二項規定。

三、未依第二十條規定提供查閱。

四、未依第二十六條、第四十九條、第七十四條第一項、第三項、第八十一條第一項、第九十九條第一項或第一百條第二項規定，製作、申報、公告、備置或保存帳簿、表冊、傳票、財務報告或其他有關業務之文件或事項。

五、違反第二十九條第一項、第四十三條第一款、第四十五條第四項、第九十六條第四項或第五項有關應公告規定。

六、未依第四十七條第二項規定，申報、公告、通知或報備。

七、未依第六十條第一項第二款規定，製作客戶資料表或留存相關證明文件。

八、未依第六十二條第一項、第四項或第五項規定設帳、登載、編製、送達紀錄或報告書。

九、違反主管機關依第六十九條所定規則有關應備置人員或依第七十二條第一項所定規則有關應設置部門規定。

十、違反第九十四條規定，與受益人或客戶發生利益衝突或有損害其權益之行為。

十一、違反第九十六條第二項規定，無正當理由拒絕主管機關之指定承受。

十二、違反第一百零一條第一項規定，未依限提出財務、業務報告或其他相關資料，或規避、妨礙、拒絕檢查。

同業公會違反主管機關依第八十六條所定規則有關對於同業公會之業務規範或監督規定者

，處新臺幣十二萬元以上一百二十萬元以下罰鍰，並責令限期改善；屆期不改善者，得按次連續處二倍至五倍罰鍰至改善為止。

第一百十五條

基金保管機構或其董事、監察人、經理人、受僱人違反第七條第一項、第二項、第八條第一項、第二項、第二十一條、第二十三條第一項、第二十四條第一項或第四十條第一項規定者，主管機關得視情節輕重停止其執行基金保管業務一個月以上二年以下。

第一百十六條

依本法所處之罰鍰，經限期繳納而屆期不繳納者，依法移送強制執行。

第一百十七條

法人違反本法有關行政法上義務應受處罰者，其負責人、業務人員或其他受僱人之故意、過失，視為該法人之故意、過失。

第一百十八條

法人違反第一百零五條至第一百十條規定者，處罰其負責人。

第一百十九條

犯本法之罪，所科罰金達新臺幣五千元以上而無力完納者，易服勞役期間為二年以下，其折算標準以罰金總額與二年之日數比例折算；所科罰金達新臺幣一億元以上而無力完納者，易服勞役期間為三年以下，其折算標準以罰金總額與三年之日數比例折算。

第一百二十條

法院為審理違反本法之犯罪案件，得設立專業法庭或指定專人辦理。

第八章 附 則

第一百二十一條

自本法施行之日起，證券交易法第十八條及第十八條之一所定證券投資信託事業及證券投資顧問事業之規定，及第十八條之二與第十八條之三規定，不再適用。

第一百二十二條

本法施行前，已經營證券投資信託事業或證券投資顧問事業，與本法規定不符者，應自本法施行之日起一年內，依本法之規定辦理。

第一百二十三條

本法施行細則，由主管機關定之。

第一百二十四條

本法施行日期，由行政院以命令定之。

總統令

中華民國九十三年六月十八日

任命李振芳、夏家承、蘇瑞美為行政院經濟建設委員會簡任第十職等專門委員，廖弘凱為簡任第十職等技正。

任命楊德庸為行政院農業委員會農業金融局簡任第十職等專門委員。

任命陳焜元為行政院人事行政局簡任第十職等視察，陳邦正為簡任第十職等專門委員。

任命徐國振為薦任公務人員。

任命陳秀玉為薦任公務人員。

任命李承祚、余一郎、葉永彰、楊宜廷、周玉禎為薦任公務人員。

任命莊雅惠、黃加朋為薦任公務人員。

任命劉居松、林佑宗為薦任公務人員。

任命黃青琪為薦任公務人員。

任命劉重明、何國正為薦任公務人員。

任命鄒金生為薦任公務人員。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

總統令

中華民國九十三年六月十八日

任命管建興為警監三階警察官。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

總統令

中華民國九十三年六月二十四日

特任龔照勝為行政院金融監督管理委員會委員並為主任委員。

任期自中華民國九十三年七月一日起至九十七年六月三十日止。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

總統令

中華民國九十三年六月二十四日

任命李克明為財政部關稅總局簡任第十二職等關務監副總局長，丘欣為簡任第十一職等關務監主任秘書，翁鈴江為簡任第十一職等關務監處長，王惠宗為簡任第十一職等關務監室主任，李榮達為財政部高雄關稅局簡任第十二職等關務監局長，呂淑玲為財政部證券暨期貨管理委員會簡任第十職等稽核。

任命鄭進明為國立國光劇團簡任第十職等組長，柯正峯為國立臺灣科學教育館簡任第十二職等館長。

任命劉佐國、薛東慶為法務部簡任第十一職等專門委員，詹哲峯為簡任第十一職等視察，林蓉蓉為臺灣苗栗地方法院檢察署簡任第十職等主任檢察官。

任命程桂興為經濟部水利署中區水資源局簡任第十職等正工程司兼課長。

任命林佳漣、葛珍珍、詹程雄、林嘉燕、羅憲哲為薦任公務人員。

任命王欣榮為薦任公務人員。

任命王家福、陳建安為薦任公務人員。

任命黃國品、邱沛俊為薦任公務人員。

任命高明德、王欽輝、江瑞婷、謝滄浪、王謹韻、李維倉、許玲慧、林其模為薦任公務人員。

任命劉瑞宗為薦任關務人員。

任命劉家新、趙創慶為薦任公務人員。

派李家順、李玉田、簡敦頤為薦派公務人員。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

總統令

中華民國九十三年六月二十四日

任命陳崇賢、謝定興、蕭錦祥、丁金生、何國賢、林緯勳、朱啟東、王進山、葉怡莉、陳

萬益、李新棟、白明智、陳步青、陳繼昌、鄭炯淇、陳光華、劉當僑為警正四階警察官。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

總統令

中華民國九十三年六月二十一日
華總二榮字第〇九三〇〇一〇九九七一號

茲授予美國在台協會前理事主席特麗絲·夏馨大綬景星勳章。

總統 陳水扁

行政院院長 游錫堃

外交部部長 陳唐山

專 載

總統頒授美國在台協會前理事主席夏馨女士勳章典禮

總統於本（九十三）年六月二十一日上午十一時在總統府三樓總統會客室頒授美國在台協會前理事主席夏馨女士「大綬景星勳章」，以表彰渠就任美國在台協會理事主席期間，對我國極為支持友好，不僅對台美

間各重要議題多所助益，對促進台、美兩國實質合作關係亦有卓越之貢獻。授勳時，總統府秘書長蘇貞昌、副秘書長黃志芳、第三局局長劉溪泉、國家安全會議秘書長邱義仁、北美事務協調委員會主任委員林芳玫、外交部政務次長高英茂及北美司副司長令狐榮達等在場觀禮。

總統活動紀要

記事期間：

九十三年六月十八日至九十三年六月二十四日

六月十八日（星期五）

- 接見彰化基督教醫院前院長蘭大弼醫師

六月十九日（星期六）

- 蒞臨日本三菱商社採購台灣芒果說明會暨外銷水果蒸熱場啟用典禮致詞（台南縣左鎮農產品第二產銷中心）

- 蒞臨二〇〇四白河蓮花季開幕典禮致詞（台南縣白河鎮）

六月二十日（星期日）

- 無公開行程

六月二十一日（星期一）

- 主持總統府六月份國父紀念月會（中央研究院中國文哲研究所所長王靖獻專題報告）
- 頒授美國在台協會前理事主席夏馨（Therese M. Shaheen）「大綬景星勳章」
- 主持中華文化復興運動總會第三屆第八次委員暨諮議委員會議

六月二十二日（星期二）

- 無公開行程

六月二十三日（星期三）

- 無公開行程

六月二十四日（星期四）

- 蒞臨「第十二屆國家產品形象獎頒獎典禮」致詞（台北國際會議中心）

副總統活動紀要

記事期間：

九十三年六月十八日至九十三年六月二十四日

六月十八日（星期五）

- 無公開行程

六月十九日（星期六）

• 出席高雄觀光業界午餐會（高雄市漢王飯店）

• 蒞臨台灣心會南部分會會員大會致詞（高雄市麗景飯店）

• 蒞臨國立交通大學畢業典禮致詞（新竹市）

六月二十日（星期日）

• 無公開行程

六月二十一日（星期一）

• 參加總統府六月份國父紀念月會

• 接見美國在台協會前理事主席夏馨（Therese M. Shaheen）

六月二十二日（星期二）

• 無公開行程

六月二十三日（星期三）

• 無公開行程

六月二十四日（星期四）

• 出席馬祖東引鄉建燈塔一百週年紀念酒發表會（台北市圓山飯店）

總統府新聞稿

總統主持中華文化復興運動總會第三屆第八次委員暨諮議委員會議

中華民國九十三年六月二十一日

陳總統水扁先生今天下午以會長暨主席身分主持中華文化復興運動總會第三屆第八次委員暨諮議委員會，總統致詞時除再度強調文化是立國的根本外，並期勉文化界先進們能參與並協助文化創意產業的全面性發展，讓台灣能夠出現更多像中部九二一重建區一樣、具有社區文化特色與獨特產業風貌的地方，同時也透過相互支援、相互激勵成長的溝通聯繫平台，建構社區營造與地方文化產業成為「文化台灣」願景的主體，讓台灣社會正向的力量、優質的文化向上提昇，永續發展。

本次會議除通過恢復辦理「活水月刊」、成立「總統青年人文講座」、重視「宗教法」立法宗旨並成立「宗教法諮詢小組」等案外，並決議下半年工作重點內容包括：籌備「第三屆總統文化獎」、舉辦「二〇〇四原野奧林匹亞·為台灣健兒加油」、規劃「陪孩子讀好書」系列活動、持續「玉山學」活動、出版「台灣文化地圖」叢書、辦理「台灣文化美食節」活動、舉辦台灣禮讚巡迴演唱、「C04台灣前衛文件展」及開放該會一、二樓藝文展演空間等九大項重點工作內容。

總統致詞內容全文如下：

今天是本會第三屆第八次委員暨諮議委員會議，同時也是我們新成立的宗教委員會主任委員星雲大師、關懷社會推行委員會主任委員黃茂雄先生、青年委員會主任委員侯文詠先生、生命教育推行委員會主任委員楊增紅先生，以及在座各位主任委員和副主任委員們第一次參加這個會議，本人在此謹代表總會表示誠摯歡

迎之意，希望大家以後能夠群策群力，為台灣文化與建立公民社會共同努力。

明天就是一年一度的端午節，在佳節前夕能夠跟大家見面，內心非常愉悅，尤其端午節也是詩人節，所以今天上午在總統府的國父紀念月會中，也特別邀請楊牧詩人以「唐詩的啟示」為題作專題演講，相信這是總統府在過去那麼長的歲月中所罕見的，在座有許多文壇、詩壇的先進，更讓今天的會議充滿文藝氣息。在此謹祝福各位及全國的詩人朋友們佳節快樂！萬事如意！

本會從去年召開第三屆第七次委員暨諮議委員會之後，至今已過了半年，這半年的時間裡，我們在「二二八全民手護台灣」活動中，展現了台灣人民守護台灣的熱情與公民社會的生命力，創下國內有史以來最多人參與的活動紀錄；也在三二〇之後，展現了高度民主素養與相互尊重、包容的氣度，這是我們的民主之幸！也是台灣的國家之福！

相對於政治上的紛紛擾擾，文化這塊園地則是個人心中永遠的淨土與樂土，看到過去這半年當中，我們一起完成了許多重要工作，例如「台灣之歌」創作活動的推廣及各地舉辦的新春文薈，還有總統府寫生活動、台灣鄉土藝術季、雲林馬鳴山鎮安宮「吃飯擔、保平安」民俗活動，以及本會一樓文化空間所規劃的常態展覽和文化出版品等等，在在都展現了文化總會充沛的活力，與關懷土地、提昇人文的用心和堅持，值得肯定、讚許。

政治是一時的，文化才是長久的，許多政治人物的言行可能鼓動一時的風潮，但是真正能夠禁得起時間

考驗的，能夠流傳久遠的，能夠從本土邁向國際的，必然是可長可久的文學作品與文化藝術。最近，個人看到天下雜誌刊登一系列以「閱讀，改變的力量」為主題的文章，強調閱讀對我們下一代及國家整體競爭力的影響，心中深有同感。我們每一個人不僅要讀好書，當父母的更要陪伴孩子一起閱讀，一起成長，把閱讀當成打開人文視野與心靈成長的第一把鑰匙，為我們下一代的孩子們建立一個充滿溫馨、親情、活力、創意人文的知識心靈花園與成長環境。

文化是立國的根本，也是國力強弱的指標，目前世界各國都在大力推行「文化創意產業」，讓文化變成國家整體經濟的一部分，這也是政府未來要努力的方向。未來，透過文化創意產業與社區總體營造的結合，阿扁也盼望各位先進能多多參與，協助文化創意產業的全面性發展，讓台灣能夠出現更多像中部九二一重建區一樣，具有社區文化特色與獨特產業風貌的地方，同時也透過相互支援、相互激勵成長的溝通聯繫平台，建構社區營造與地方文化產業成為「文化台灣」願景的主體，讓台灣社會正向的力量、優質的文化向上提昇，永續發展。

本會這次新成立的四個委員會，所有成員都是極具社會聲望與深受敬重的各界菁英與意見領袖。阿扁衷心期盼，各位先進的參與能為本會注入新的活水，並進一步以具體的行動為台灣社會帶來正面的影響力。最後，謹對各位先進半年來的付出與辛勞再次表示肯定及感謝，也期盼文化總會會務發展更為蓬勃茁壯，我們的社會更溫馨、更和諧。敬祝大家佳節愉快，身心健康，萬事如意！謝謝大家！

副總統接見美國在台協會前理事主席夏馨

中華民國九十三年六月二十一日

呂副總統秀蓮女士今天下午接見美國在台協會前理事主席夏馨（Therese M. Shaheen），除對她在促進台美實質關係上的貢獻獲得陳總統頒授象徵中華民國最高榮譽的景星勳章，表達誠摯的賀意，也對她特地來台會晤老友，申致歡迎之意。

夏馨女士則再度向副總統祝賀勝選連任，對於未能參加我國第十一任總統副總統就職典禮，她並特別表達歉意，並希望副總統在競選期間所受到的身體傷害都能儘快痊癒。

會晤時，副總統並向夏馨女士出示在參加薩爾瓦多共和國新任總統薩卡國宴時與美國佛羅里達州州長傑布·布希合影的相片，並向訪賓說明國宴中兩人的談話內容，夏馨女士對此表示，她與傑布·布希州長至為熟識，並建議副總統如有機會可至佛州訪問，相信會獲得熱誠接待，副總統則答覆說，只要布希州長提出邀訪，她將樂於前往。

副總統也表示，今年八月十四日她將召開第二屆民主太平洋大會，並邀請夏馨來台參與婦女等相關議題的討論，夏馨女士則略帶歉意地說，屆時她因另有行程無法前來，不過她承諾會將此一重要訊息帶回美國，並介紹重要人士來台共襄盛舉，她也會為台美間的實質交流，繼續貢獻心力。

夏馨女士下午由外交部次長高英茂陪同，前來總統府晉見副總統。

司法院令

司法院令

發文日期：中華民國玖拾參年伍月貳拾壹日

發文字號：院台大二字第〇九三〇〇一三五四〇號

公布本院大法官議決釋字第五七八號解釋

附釋字第五七八號解釋

院長 翁 岳 生

司法院釋字第五七八號解釋

解釋文

國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第一百五十三條第一項定有明文，勞動基準法即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。至於保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制時，則仍應符合憲法上比例原則之要求。

勞動基準法第五十五條及第五十六條分別規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，並未逾越立法機關自由形成之範圍。其因此限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，應屬適當；該法又規定雇主違反前開強制規定者，分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要，符合憲法第二十三條規定之比例原則，與憲法保障契約自由之意旨及第十五條關於人民財產權保障之規定並無牴觸。

勞動基準法課雇主負擔勞工退休金之給付義務，除性質上確有窒礙難行者外，係一體適用於所有勞雇關係，與憲法第七條平等權之保障，亦無牴觸；又立法者對勞工設有退休金制度，係衡酌客觀之社會經濟情勢、國家資源之有效分配，而為不同優先順序之選擇與設計，亦無違憲法第七條關於平等權之保障。復次，憲法並未限制國家僅能以社會保險之方式，達成保護勞工之目的，故立法者就此整體勞工保護之制度設計，本享有一定之形成自由。勞工保險條例中之老年給付與勞動基準法中之勞工退休金，均有助於達成憲法保障勞工生活之意旨，二者性質不同，尚難謂兼採兩種制度即屬違憲。惟立法者就保障勞工生活之立法選擇，本應隨社會整體發展而隨時檢討，勞動基準法自中華民國七十三年立法施行至今，為保護勞工目的而設之勞工退休金制度，其實施

成效如何，所採行之手段應否及如何隨社會整體之變遷而適時檢討改進，俾能與時俱進，符合憲法所欲實現之勞工保護政策目標，以及國內人口年齡組成之轉變，已呈現人口持續老化現象，未來將對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此對既有勞工退休制度及社會保險制度，應否予以整合，由於攸關社會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，仍屬立法形成之事項，允宜在兼顧現制下勞工既有權益之保障與雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，由相關機關根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對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，參酌有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展，通盤檢討，併此指明。

解釋理由書

國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第一百五十三條第一項定有明文，勞動基準法即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。至於保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制時，則仍應符合憲法上比例原則之要求。

按勞動基準法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。至於保護勞工最低勞動條件之內容及其保障方式等如何設計，則立法者有一定之形成空間，勞

動基準法第六章有關勞工退休制度，即係國家透過立法方式所積極建構之最低勞動條件之一，旨在減少勞工流動率，獎勵久任企業之勞工，俾使其安心工作，提高生產效率，藉以降低經營成本，增加企業利潤，具有穩定勞雇關係，並使勞工能獲得相當之退休金，以維持其退休後之生活，與憲法第一百五十三條第一項規定國家應實施保護勞工政策之意旨，尚無不符。該法規定雇主應按月提撥一定之勞工退休準備金，並於勞工符合法定要件時按照法定給與標準，一次發給勞工退休金。雇主按月提撥之勞工退休準備金須專戶存儲，不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的，其按月提撥之準備金則匯集為勞工退休基金，由中央主管機關會同財政部指定金融機構保管運用，並由勞雇雙方共同組織委員會監督之（勞動基準法第五十三條、第五十五條及九十一年六月十二日修正前同法第五十六條規定參照）。就雇主言，以強制其按月提撥勞工退休準備金並為專戶存儲之規定，作為促使其履行給付勞工退休金義務之手段，雖因此使雇主自主決定契約內容之契約自由以及自由使用、處分其財產之財產權受到限制，惟其目的乃在貫徹保護勞工之憲法意旨，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，應屬適當。而透過專戶存儲之方式，即在使勞工退休金之財源與企業財務分離，避免相互影響或有挪用情事發生，以穩定勞工退休時之資金來源，使勞工領取退休金之權益能獲得充分保障，同時減少雇主須於短期內籌措退休金而衍生之財務問題，明顯有助於保護勞工權益目的之達成，且雇主負擔勞工退休準備金之提撥比率（依勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條規定，勞工退休準備金由各事業單位依每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內按月提撥之）、程序等事項則授權由中央主管機關衡

酌實際情形訂定，均具有相當之彈性（同辦法第三條及第五條規定參照），其負擔提撥責任之同時，又享有一定之稅賦優惠（所得稅法第三十三條規定參照），故其手段仍在合理範圍內；又為促使雇主確實遵行給付勞工退休金之義務，勞動基準法第七十八條、九十一年十二月二十五日修正前同法第七十九條第一款規定，違反給付退休金或按月提撥退休準備金規定者，分別科三萬元以下罰金或處二千元以上二萬元以下罰鍰，衡諸立法之時空條件及其所干涉之法益性質暨影響程度，並考量經濟條件居於相對弱勢之勞工，仍難以透過勞動契約或團體協約方式，與雇主協商合理之退休制度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，尚有其必要，符合憲法第二十三條規定之比例原則，與憲法保障契約自由之意旨及第十五條關於人民財產權保障之規定並無抵觸。

勞動基準法課雇主負擔勞工退休金之給付義務，除性質上確有窒礙難行者外，係一體適用於所有勞雇關係（八十五年十二月二十七日修正之勞動基準法第三條第一項、第三項規定參照），其雖未考慮事業單位規模之大小、存續期間之長短或勞工受僱期間之久暫而為差異性之適用規定，惟此乃立法者制定法律推動勞工政策時，照顧久任勞工退休生活所為之考量，與憲法第七條平等權之保障，尚無抵觸；又立法者對勞工設有退休金制度，係基於國民工作之性質、薪給結構、收入來源等各有不同，就退休金制度，衡酌客觀之社會經濟情勢、國家資源之有效分配，為不同優先順序之選擇及設計，故亦未抵觸憲法第七條平等權之保障。

復次，憲法並未限制國家僅能以社會保險之方式，達成保護勞工之目的，故立法者就此整體勞

工保護之制度設計本享有一定之形成自由，勞工保險條例中之老年給付與勞動基準法中之勞工退休金，均有助於達成憲法保障勞工生活之意旨，二者性質不同，尚難謂兼採兩種制度即屬違憲。惟立法者就保障勞工生活之立法選擇，本應隨社會整體發展而隨時檢討，勞動基準法自七十三年立法施行至今，為保護勞工目的而設之勞工退休金制度，其實施成效如何，所採行之手段應否及如何隨社會整體情勢之變遷而適時檢討改進，俾能與時俱進，符合憲法所欲實現之勞工保護政策目標，以及國內人口年齡組成之轉變，已呈現人口持續老化現象，未來將對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此對既有勞工退休制度及社會保險制度，應予以整合，由於攸關社會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，仍屬立法形成之事項，允宜在兼顧現制下勞工既有權益之保障與雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，由相關機關根據我國憲法保障勞工之基本精神，及國家對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，參酌有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展，通盤檢討，併此指明。

大法官會議主席 大法官 翁岳生

大法官 城仲模

王和雄

謝在全

賴英照

余雪明

曾有田

廖義男

楊仁壽

徐璧湖

彭鳳至

林子儀

許宗力

許玉秀

協同意見書

大法官 余雪明

聲請人主張其於七十三年八月一日勞動基準法施行時，一直處於虧損狀態，經徵得全體員工同意聲請人無須提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條。嗣後聲請人並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為退休金之預付。聲請人公司員工何某於七十四年四月間受雇於聲請人公司時，已明知聲請人公司並無退休金制度，而係以逐年撥付紅利方式作為預付退休金，何某雖每年均領取聲請人預付之退休金，卻否認當初勞雇雙方協議，並起訴請求聲請人公司給付退休金，聲請人於地院、高院均遭敗訴判決而告確定

。茲以勞動基準法第五十五條第一項所明定最低之退休金給與標準，將退休金之給付完全責由雇主負擔，顯與憲法第七條、第十五條及基本國策中社會安全憲章之意旨牴觸，爰聲請憲法解釋。本院多數意見認為勞動基準法第五十五條等相關規定合憲，勞工保險條例之老年給付與勞動基準法之勞工退休金共同構成勞工保護制度，屬立法形成空間之結論，本席敬表同意。但聲請人指摘之平等原則問題，涉及退休金制度設計之本質，而基於社會連帶思想以社會保險解決退休問題之作法在老年化現象下已遭遇困境，採雇主自願提供職業退休金之國家亦因成本考量而有縮水現象或由政府考量改為強制之趨勢，至於財政問題更是各國將退休金改革列為要務之主因，我國亦不例外。以上各點即本解釋認為應檢討改進之理由，尚有補充說明之必要。

一、退休金制度設計與平等原則

聲請人在補充理由書所指摘之平等權問題涉及勞動基準法所採「確定給付制」(Defined Benefit Plan)的本質。其退休金給付公式通常考慮雇員服務之年資、其平均薪資(通常是服務期最後若干年之平均、或最後退休時之薪資)，乘以一定之百分比(如一—二%)，正常退休年齡(如六十五歲)，並須達到一定服務年資(vesting period)(勞基法為十五年)方能申請退休。在此制度下有兩種情形(從雇員立場)可能涉及平等原則，一是因更換雇主而喪失或減少退休金(如最低服務年資為五年，可能換了幾個雇主均符合最低年資，但整體給付拉低了)(註一)相較於未變換雇主之員工其待遇較低，此為「可攜性」(portability)之問題(註二)。另一種可能涉及不平等的則是後面的年資比前面的年資更值錢(backloading)，如

依勞基法前面十四年十一個月的年資不值錢，要做滿最後一個月達十五年時方值錢。再者薪資逐年增加，年輕之員工相對於久任之老員工不平等。學者稱確定給付制為「世代內移轉」(intra-generation transfer)，即換工作之年輕員工及因須離職照顧家庭之女性員工補貼久任之員工。從法律或形式上我們可以說情形不相同而為不同對待，各人均有選擇久任之機會而無平等原則問題(註三)，或是旨在減少勞工流動率，減少訓練費用，獎勵久任有其必要。姑不論減少勞工流動率是否合乎勞力資源有效運用之經濟原則，此種在雇主自願提供退休金下可以理解之情形，已造成相當部分勞工無法累積退休金年資或喪失退休金之情形。若作為強制手段，自有改進之必要，如可以考慮美國降低最低年資(vesting period)或荷蘭產業內年資可移轉之辦法(註四)。

相較於勞動基準法之確定給付制，已送立法院審議之「勞工退休金條例草案」經初步審議之結果，係以屬於「確定提撥」(defined contribution)制之個人帳戶年金化為主，因所有雇員，均按薪資一定比例提撥，確能解決平等原則問題，而雇主亦有成本確定之好處。其缺點如員工須承擔投資風險，或保障不足則為投資教育與提撥比率的問題(如年金化可以向保險公司購買年金辦理，而資產分配之當否更是影響收益之最大因素，英美退休基金收益占給付來源四分之三，本金僅占四分之一)。

二、隨收隨付制在老年化下的困境

強調社會連帶思想之社會保險制度，在面對老年化下的困境，是主張以社會保險處理退休金

制度者所不願面對之問題，簡單的說是錢從那裏來的問題。老年化是指由生育率的降低與壽命的增加，老年人口在人口結構比重之增加，經濟上之退休人口相對於工作人口（dependency ratio）增加，而退休人口增加遠大於工作人口的增加（註五），因而衍生的問題。政府面臨退休金及醫藥衛生支出增加，而稅收有其極限，遂不得不積極從事退休金之改革。除延長退休年齡，減少給付外，並以私人化（privatization）取代或補充政府管理以改進資金運用效率；鼓勵退休儲蓄以強調個人責任，革除依賴政府之文化（dependency culture）；以充分或部分積儲（pre-funding）取代或補充隨收隨付制（pay as you go）（註六）；並更改退休金計算之方式以鼓勵延長工作年限，以個人帳戶制度提供直接誘因（註七）。

以社會保險的老年年金為主幹之德國來說（二〇〇二年約占總給付之八二%，職業退休金占五%，個人退休金占一三%），在一九九七年資金約八成來自薪資扣繳，勞資各半，其餘二成由聯邦稅收補貼（註八），至二〇〇二年，聯邦稅收補貼已增至三一．五%（註九）。勞資之提撥率約各為薪資之二〇%，在二〇〇二年含聯邦補貼之保險收入為二二四〇億歐元，當期完全用光，而累積之權利金額為四至五兆歐元（註十）。目前第一層次（社會保險）之所得代替率約為七成，改革後將扣繳率上限定為二二%，其所得代替率將逐步下降至二〇四年之五五%左右，不足之處以稅制鼓勵職業年金與個人年金取代，為使制度不致破產，在費率及給付之設定並考慮其可維持之因素（Sustainable factor）（註十一）。

反觀同屬社會保險性質之我國勞工保險基金在八十九年精算時尚有三千餘億元（目前約四千

餘億），但其過去服務給付總額之現值（accumulated benefit obligations, ABO，即假設即時清算時之應負責任之折算現值）為一・三兆餘元，扣除基金後之差額（不足數）為九二・三億餘元，如再考慮永續經營，未來薪資成長等因素之未來給付總額之現值為二・七兆億元（此現值與 ABO 相加為 Projected Benefit Obligation, PBO），與上述不足數相加其差額為三・六六兆餘元，此虧損依法政府負最後責任，估計積儲率在一〇％以下，其原因即為多年無法依精算費率（八十九年精算扣除失業給付之保費應為一〇・一六八％，而實際勞工保險之費率只有五・五％）收費之故，而勞工退休基金目前之提撥率為二・一五％（實際八成事業之提撥率為二％），亦落後需求甚多，實有待各方以負責任之態度解決，否則此種債留子孫之問題只有日益嚴重。在這方面立法院九十二年一月十日審查通過中央政府九十二年度總預算，主決議指出公務人員退撫基金之提撥率未依收支平衡原則訂定，造成基金收支嚴重失衡，形成基金潛在債務危機與國家未來財政重大負擔，影響未來公務人員退撫權益甚鉅，故要求各機關提出法律修正案規定各身分別之退撫基金提撥率，應依法精算結果，以收支平衡原則強制訂定，並降低各該退休金等之所得替代率，以挽救日漸嚴重財務危機，並正逐步執行中，提供了一個良好示範。

三、確定給付走向確定提撥之趨勢

第一層次社會保險老年給付與第二層次之職業退休金究為相互取代或互補，而職業退休金應由企業自願提供或政府強制，為有趣之問題。從國際經驗來說，第一層次與第二層次之保障

可以兼具排斥與互補兩種關係。如德國其公共退休金所得替代率達七成，職業退休金自然不發達，英美第一層次退休金所得替代率低（在四成以下），企業自願提供職業退休金，作為爭取、留住與鼓勵員工之工具。現在德國公共退休金之所得替代率有下降之勢，政府則鼓勵企業及私人退休金以補其不足。可見二者可以並存，其相對之重要性則視國情而異。而有強制性之拉丁美洲確定給付制退休基金與星加坡之中央公積金（Central Provident Fund）或香港之強制公積金（Mandatory Provident Fund）則是二者合一，爭辯其第一層次或第二層次之屬性並無意義。澳洲亦將原為自願之企業退休金改為強制雇主負擔九%，雇員三%之確定提撥制退休金。

值得注意的是英美等國並不強制企業提供退休金，員工是否參加亦屬自由，但一方面提撥可以費用出帳（在政府有稅收損失為 tax expenditures）鼓勵之，但附有諸多條件，且另立企業之退休金專法（如美國之受雇人退休所得保障法 ERISA、英國之 Pensions Act），在公平性、安全性與足夠性方面規定甚多，對工人之保障高，相對限制企業對此工具之運用而漸失誘因。近年由於股市下跌、債券利率下降，對採確定給付制之企業退休基金造成資產減少，給付債務因折扣率降低而提升之雙重損失其平均積儲率（funding ratio 即資產相對於給付債務之比率）由一二〇%降至八〇%（最近略有回升），使企業由對勞工保障較佳之確定給付制加速改變為確定提撥制或現金帳制（cash balance plan 名目之確定給付但性質接近確定提撥制），以降低成本，如英國去年一年有二六%的確定給付計畫不許新進員工參加，改提供低成本

之確定提撥制（註十二），而美國雖較不明顯，但在一九八五年至一九九七年間，確定給付計畫之數目，由十七萬減至五萬三千，至一九九五年退休給付保證公司（PRGC）保證對象只剩四萬五千個。而以確定給付計畫為主要保障之勞工亦由一九七九年之八三％降至一九九六年之五〇％（註十三）。

除拉丁美洲國家由破產之確定給付制改採個人帳戶之確定提撥制外（註十四），最近東歐退休金之改革亦有兼採個人帳戶制取代或補充隨收隨付制之公共年金，因確定提撥制較具透明性，而其由雇員作投資決定之型式則須投資教育之配合。英國強制雇主須提供雇員退休儲蓄之安排（Stakeholder Pension）亦採確定提撥制，由於低收入雇員參加率低，最近有改為強制之議。

註一：甲乙丙丁四人，整體服務年資均為三十年，每年年資均予一．五基數，起薪均為二萬元，每年加薪六％，退休金為最後一年年薪×年資×一．五％。但因其分別在一、二、三、五家公司工作，其退休金加總每年分別為四萬九千元、三萬五千元、三萬元與二萬七千元。John H. Langbein and Bruce A. Wolk, *Pension and Employee Benefit Law*, 3rd ed. 2000 (Langbein and Wolk) at 172.

註二：Langbein and Wolk 169-174。

註三：不同影響（disparate impact）並不等於不同對待（disparate treatment），只有後者方有法律責任，而年齡亦不同於年資，見 *Hazen Paper Co v. Biggins*, 507 US 604 (1993)

註四：Ibid 126-138 美國制度達到最低年資，未達正常退休年齡，其年資雖不能剝奪，仍未能領退休金，可延到退休時領取（deferred pension），或於符合一定條件時取回現金或轉至個人退休帳戶。此外多雇主計畫（multi-employer plan）在同一產業雇主其年資可併計。

註五：OECD 在一九九八年估計，OECD 國家在過去二十五年，退休人口增加四千五百萬人，工作人口增

加一億二千萬人，但未來二十五年，退休人口增加七千萬人，工作人口只增加五百萬人，見 OECD maintaining prosperity in an ageing society, 1998 at 10。而退休者（六十五歲）之生命預期值，以英國男人為例，在一九二八年為十一·五年，二〇〇二年為十六年，至二〇五〇年為十九年，見 UK Pension Green Paper 2002, figure 2.1。

註六：隨收隨付制指將現在工作者所支付之保費或提撥，支應現已退休之退休給付。此制度在人口結構年輕（即依賴比率低）時，無問題，在後繼者少於先行者或相對不足時（以德國為例一九六〇年五個工作人口支持一個退休人口，至二〇三〇年則是兩個工作人口支持一個退休人口），則無法運作。此一情形對年輕人或未來世代極不公平，到自己該領退休金時卻無錢可領了。此種世代間轉移現象，主要是社會保險過度政治考慮，保費長期未依精算收足之故，亦可說是另一種不平等之問題。德國國會甚至提議一出生之未成年人即有投票權（由受託人行使）以扭轉此種世代間歧視之現象。我國之全民健保與勞工保險即有此現象。

註七：關於各國退休金改革之介紹，見余雪明「健全退休金法制與受益人保護」，在作者「比較退休基金法」2001 附錄 309-321。

註八：Axel Börsch-Supan and Reinhold Schnabel, Social Security and Retirement in Germany, in Gruber and Wise, Social Security and Retirement around the World, 1999, 148-149:

註九：Brigitte Miksa, Experience in Germany, the German Pension System in A State of Flex. Allianz Dresdener Assetment Management, 2003 at 16 (Miksa)

註十：退休基金協會 92/10/8 補充資料 P.4。

註十一：Miksa 17-22。德國雇主社會安全及福利之總負擔達雇員薪資之四成。

註十二：‘There’s no such thing as a sure thing,’ Pension Management, January 2004 at 6。

註十三：Langbein and Volk 56-57。據最新之調查，如重頭來過，八成以上目前提供確定給付之雇主將改提供確定提撥計畫。而目前過半數正決定或積極改變提供之計畫。Pensions and Investment, May 3, 2004 at 2。

註十四：參考 Monika Queasier, The Second Generation Pension Reform in Latin America, 1998。

協同意見書

大法官 許宗力

如何保護勞工之生活，誠如多數意見所指出，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制時，仍應符合憲法比例原則之要求。如何判斷是否符合比例原則，本院釋字第五四號解釋理由書已明白指出，首先立法目的必須具有正當性，其次，手段須有助於立法目的之達成（適合原則），亦無其他侵害較小亦能達成相同目的之手段可資運用（必要原則），最後，手段對基本權利之限制與立法者所欲維護法益之重要性必須處於合乎比例之關係（狹義比例原則）。之後的釋字第五七五號、第五七七號解釋大體上也都循此足跡作比例原則之操作。是事件系爭勞動基準法第五十五條、第五十六條既然課予雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，以限制雇主財產權與契約自由之手段，追求改善、保護勞工退休生活之目的，自不應脫免於前掲目的正當性、手段適合性、必要性與比例性之審查。惟多數意見之解釋理由書審查系爭規定，除目的正當性審查外，看不出有輪廓清晰之比例原則之操作，且或使用「應屬適當」或「手段仍在合理範圍內」等之概念，其與比例原則之關連為何，亦語焉不詳，爰提協同意見書如下，以對比例原則之含意與適用進一步闡明。

一、比例原則、立法事實之審查、寬嚴不同之審查基準

比例原則之操作，一般總以為僅僅是依循三個次原則之要求，單純作目的與手段間之利益衡量而已。其實，操作比例原則，不僅與利益衡量有關，也涉及對立法事實認定之審查。例如適合原則審查手段是否有助於目的之達成，或必要原則審查可能之較小侵害之替代手段，就

目的之達成，是否與系爭手段同等有效，或狹義比例原則審查公益之迫切性是否足以正當化對基本權之限制，往往須先行判斷立法者倘不採干預行動，公益所可能面臨危險的嚴重程度與危險發生的可能性等等，都涉及對立法者就事實之判斷是否正確之審查。為避免司法者就相關立法事實存在與否形成心證時，會流於恣意，也同時為提升司法審查的可預測性與可接受度，逐步發展出寬嚴不同的審查基準，自亦有其必要。

參酌外國釋憲經驗，關於對立法事實判斷之審查，約可粗分三種寬嚴不同審查基準：如採最寬鬆審查標準，只要立法者對事實的判斷與預測，不具公然、明顯的錯誤，或不構成明顯恣意，即予尊重；如採中度審查標準，則進一步審查立法者的事實判斷是否合乎事理、說得過去，因而可以支持；如採最嚴格審查標準，司法者對立法者判斷就須作具體詳盡的深入分析，倘無法確信立法者的判斷是正確的，就只能宣告系爭手段不符比例原則之要求。何時從嚴，何時從寬審查，應考量許多因素，例如系爭法律所涉事務領域，根據功能最適觀點，由司法者或政治部門作決定，較能達到儘可能「正確」之境地，系爭法律所涉基本權之種類、對基本權干預之強度，還有憲法本身揭示的價值秩序等等，都會影響寬嚴不同審查基準之選擇。

至於本件，本件立法因涉及國家整體資源的配置與運用、社會環境、經濟結構及勞雇關係等複雜政策性問題，基於功能最適之考量，不可能採嚴格審查標準，而應留給政治部門較廣泛之政策形成空間。惟承認政治部門享有廣泛之政策形成空間，是否就表示司法者只能採最寬

鬆審查標準？多數意見之解釋理由書提到系爭「手段仍在合理範圍內」，似隱含採美國寬鬆之合理審查標準之意。對於涉及經濟與社會政策立法，縱使本席同意從寬審查，也不必然意謂著一律採最寬鬆的審查標準，至少就本件而言，由於系爭規定也涉及限制廣大中小企業主之財產權與契約自由，而民國八十六年七月二十一日修正憲法增修條文第十條第三項恰凸顯國家對中小企業的照顧發展義務，要求「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」，基於對此由修憲者特別揭示之憲法價值之尊重，本席因而認為本件應提升至中度審查基準，就立法事實的認定與預測，審查是否合乎事理、說得過去，而非僅止於審查是否明顯錯誤、明顯恣意。

二、適合原則、立法事實預測之審查、檢討改進義務

本案系爭規定之目的在保護勞工退休後生活，惟當前的實情是，主管機關勞委會的統計資料顯示，有依法提撥勞工退休準備金之事業單位比率僅佔所有依法應提撥家數約百分之十，且多是大型企業或國營企業，而受益勞工人數僅佔所有受雇勞工百分之四十五左右，換言之，全國有一半以上之勞工領不到退休金。因此系爭規定是否通得過適合原則之審查，亦即是否有助於目的之達成，成為本案審查的關注焦點。

關於適合原則之審查，須要釐清的一個前提問題是，限制基本權之手段究竟應達到何種適合程度，才能算是符合適合原則之要求？依本席所見，適合原則不能要求手段對目的之達成必須非常有效或完全有效，毋寧，只要對目的之達成有部分助益或效果，而不是完全無效，甚

至有害，就已滿足適合原則之要求。之所以應對適合原則從寬審查，僅以禁止完全無效或完全不合之手段為已足，主要理由是，爭執限制基本權之手段適合與否，初衷原本在於要求國家應根本放棄對基本權之限制，而倘若適合原則採高標準，要求系爭手段必須高度或完全有助於目的之達成，有時反會造成要求國家必須採取一個對人民基本權限制更嚴格、更激烈之手段的反效果。

適合原則之操作涉及的另一特殊問題是，必須審查立法者對事實的預測。立法者之所以選擇採取系爭手段，當是評估事實未來之發展，判定系爭手段係有助於目的之達成，所以審查手段是否有助於目的之達成，就是審查立法者對事實之預測。既然是預測，就應容認立法者有預測錯誤的「權利」，除非極盡調查之能事，能夠證實系爭立法措施在立法當時就已經明顯是一個完全無效之手段。司法者倘以事後諸葛亮自居，以立法者預測錯誤為由逕指違憲，反自陷違反權力分立之境地。惟事後既證實預測錯誤，為了保障人權，避免人民基本權利被基於錯誤預測所採取限制基本權之手段繼續「侵害」下去，司法者自有權，甚至有義務課予立法者配合事實變遷檢討改進之義務。當然，無論是根據立法當時之事實關係判斷系爭手段是否已是一個完全無效之手段，或根據司法審查當時之事實關係，判斷立法預測是否錯誤，司法者均須作事實的調查與判斷，涉及事實判斷之審查，就有寬嚴不同審查標準之選擇。本件宜採中度審查基準，已如前述。

就本案而言，系爭規定目的如果是在保護勞工退休生活，則要能達到目的，應是相關制度設

計可以讓全國大多數勞工有領得到退休金之可能。惟如前述，當前的實情卻是，法律實施已長達二十年，受益勞工人數僅從立法當時佔所有受雇勞工的百分之二十（註一），提升到今天的百分之四十五左右（大部分是大企業與國營事業勞工），還有高達一半以上之勞工（大部分是中小企業勞工）領不到退休金。其部分原因固在於相關主管機關執法不力，惟，作為我國企業主幹的中小企業，存活年限普遍不長（平均約十二年），且勞工流動率偏高，法律又嚴格規定以在同一事業任職十五年為領取勞工退休金之要件，使勞工難以成就退休條件，則是更重要原因，若謂立法當時所作的事實預測，尤其預測系爭立法可以減少勞工流動率，穩定勞雇關係，並使勞工可以獲得相當之退休金等等，並不正確，應是言之成理，可以支持的。當然，吾人不能因事實未如預期發展就指摘系爭規定違憲，何況亦有約佔百分之四十五的勞工可以領到退休金，顯示系爭手段並非完全不適合，所以仍通得過適合原則之審查。固然事實預測錯誤不當然構成違憲，但既然已明知系爭限制雇主基本權之手段，係站在錯誤預測之基礎上制定而成，且其造成勞工因雇主企業規模不同而影響到領取退休金之與否，就結果言也有違反平等原則之虞，甚且以在同一事業任職滿十五年作為退休要件，固有加強勞雇關係之用意，但因此而衍生出限制勞工職業選擇自由（轉業自由）之事實上效果，其合憲性亦非無疑問，是本件仍有必要課予立法者配合事實之變遷，就勞工受雇期間之久暫、工作年資是否以服務同一事業者為限等項，即時檢討改進之義務，以實現平等保障勞工退休生活之目的，並避免限制勞工職業自由之可能情事發生。

三、必要原則與狹義比例原則之審查、持續注意觀察義務

至於必要原則之審查，由勞工透過勞動契約或團體協約方式與雇主協商合理之退休制度，相較於強制雇主提撥勞工退休準備金，當然是屬對雇主侵害較小之手段。惟衡諸立法當時之勞資環境，勞工尚難有足夠實力與雇主協商出合理之退休制度，換言之，可能之較小侵害之替代手段並非與系爭手段同等有效之手段，是系爭規定犧牲雇主財產權與契約自由，以強制方式課予雇主履行負擔給付勞工退休金之義務，尚難謂與必要原則有違。而狹義比例原則，則在審查改善勞工退休生活之立法目的，是否足以正當化對雇主所造成之不利益。由於憲法增修條文第十條第三項要求「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」，所以應對中小企業主之利益或不利予以特別斟酌。如果台灣二十年來發生之工廠外移、倒閉現象，都是雇主負擔不起勞工退休準備金之緣故，則系爭規定確有「殺雞取卵」，違反狹義比例原則之嫌。惟企業平均存活率不高之原因有多端，且依勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條規定，勞工退休準備金由各事業單位依每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內提撥，已具有相當之彈性，且負擔提撥責任之同時，又享有一定之賦稅優惠（所得稅法第三十三條參照），是立法者依此判斷系爭規定尚不至於對中小企業造成不可期待之不合理負擔，應尚屬言之成理，可以支持。惟即令不違反狹義比例原則，社會經濟情勢如何繼續發展，立法者亦有持續密切觀察之注意義務，如事實繼續發展，已明顯可以看出系爭規定對中小企業的生存發展，可能造成扼殺、窒息性效果，立法者即應檢討改進，作相應處理，以

兼顧憲法增修條文第十條第三項規定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。

四、結語

本席對眾多中小企業勞工無法因系爭規定之實施而受惠，深感遺憾，然立法有缺失，並不就當然表示違憲。只要社會保險不是憲法要求之唯一選項，只要本案不可能採嚴格審查標準，系爭規定仍屬合憲，只是立法者負有密切注意事實之發展，並配合事實變遷檢討改進缺失之義務，以避免未來可能之違憲情事發生。至於如何進一步改善勞工退休生活，例如採附加年金制，或採個人帳戶制，或其他制度等，即使本席傾向支持以社會保險為核心，企業退休金採自願實施的制度，這也不是因為憲法的要求，基本上還是立法選擇的問題。總之，改善勞工退休生活，主戰場是立法院，不在大法官會議桌上。

註一：勞動基準法立法當時，根據主管機關在立法院的說明，可以達到退休權利之勞工約佔所有受雇勞工的百分之二十（參照立法院公報第七十一卷第六十七期，頁三七）。雖然比例很低，但也還不是完全無效的手段。

協同意見書

大法官 廖義男

本件聲請人聲請解釋憲法之主要論點有二，一為老年給付應為國家責任，由國家實施社會保險制度保障之。屬於社會保險一環之勞工保險，雇主已分擔大部分應繳之保險費，其中保險之老年給付實已涵蓋現行勞動基準法所定退休金制度，故勞動基準法規定雇主應給付勞工退休金，不僅是不必要地重覆保障勞工老年後之生活，而且係將國家實施社會保險提供老年給付之責任，轉嫁

予雇主承擔，顯增加雇主不必要之負擔，而有違憲之嫌。二為勞動基準法規定之勞工退休金制度實施以來成效不彰，實際依法按月提撥勞工退休準備金義務之事業單位，僅占所有應依法提撥家數約百分之十，且一般中小企業存續年限不長及勞工流動率高，符合退休金請領資格之勞工有限，從而就保障勞工退休後之生活目的而言，勞動基準法以強制雇主應按月提撥勞工退休準備金為手段，限制雇主對其財產權之自由使用，對於達成該項立法目的是否有效及必要，即有疑問。

對於上述第一個論點，多數意見所通過之解釋文及解釋理由書，係以「憲法並未限制國家僅能以社會保險之方式，達成保護勞工之目的，故立法者就此整體勞工保護之制度設計，本享有一定之形成自由。勞工保險條例中之老年給付與勞動基準法中之勞工退休金，均有助於達成憲法保障勞工生活之意旨，二者性質不同，尚難謂兼採兩種制度即屬違憲。」加以回應。惟本席認為勞工退休金之性質及其與勞工保險中之老年給付之關係，仍有再加補充闡明之必要。

一、勞工退休金之性質

勞雇關係中，雇主對於勞工負有二個主要義務，即給付工資及照顧義務。給付工資是對勞工提供勞務之對價，而照顧義務，則是因勞工提供勞務須出自勞工之身體，故雇主為確保勞工能適時提供良好之勞務，對勞工身體之健康及安全，即有照顧之義務。雇主對勞工之照顧義務，包括工作場所須設置安全衛生設備，防止對勞工身體健康之危害、以及勞工傷病、殘廢及老年之照顧。雇主對勞工老年之照顧，乃是對勞工長期奉獻其心力忠實服勤後無力再服勞

務之報償。故雇主對久任而退休之勞工給予一定金額之退休金，並不是以提供勞務為對價之工資可以涵蓋，亦即並非一種工資之遞延，而是基於雇主對勞工之照顧義務。雇主對勞工之義務，包括工資及照顧義務，本應由勞資雙方透過勞動契約或團體協約予以約定，但鑑於經濟條件居於相對弱勢之勞工及工會力量之不足，難與雇主訂定合理之勞動條件，國家乃利用公權力制定勞動基準法強制規範最低標準之勞動條件，以保護勞工權益。故勞動基準法第六章有關勞工退休制度之規定，乃是本於雇主基於勞動關係有照顧勞工義務之法理而來，並非本於社會安全之考量，故聲請人認為勞動基準法規定雇主應給付勞工退休金，係將國家實施社會保險提供老年給付之責任，轉嫁予雇主承擔，顯有誤會。

二、勞工退休金與勞工保險中之老年給付之關係

勞工保險除國家基於社會安全，照顧人民之老弱殘廢之任務而分擔保險費外，雇主為勞工辦理加入保險，乃藉以保障其對勞工照顧義務之履行，因而須分擔大部分之保險費（勞工保險條例第十五條第一款規定參照）。換言之，由雇主分擔大部分保險費而使勞工獲得勞工保險中之老年給付，實質上，亦係在履行雇主對勞工之老年照顧義務，而與勞動基準法由雇主完全負擔之勞工退休金之給付，同具相同保障勞工老年生活之目的。此種雙重保障及使雇主雙重負擔，有無違反比例原則，仍應進一步檢驗，而不能僅以憲法第一百五十三條定有國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策之明文，即認定立法者為實現此一基本國策享有一定之自由形成空間，其手段與目的有合理關聯即屬

合憲。依勞工保險條例之老年給付，最高者為四十五個月（勞工保險條例第五十九條規定參照），勞動基準法規定之退休金最高者亦為四十五個基數（勞動基準法第五十五條第一項第一款規定參照），兩者均係一次給付，其合計相當於七年又六個月之工資，參酌我國國民平均壽命約七十五歲，勞工六十歲退休後之生活歲月尚有約十五年，從而以合計七年六個月之工資應付退休後十五年之生活所需，並不寬裕。故如以已有勞工保險之老年給付為由，而認為勞動基準法之退休金係屬不必要之重覆，顯然對勞工老年後之生活照顧不足。另一方面，勞工保險中雇主每月應負擔保險費之提撥率為勞工投保薪資之四·八八%（勞工保險條例第六條、第十五條第一款規定參照；除用於老年給付外，尚含生育、傷病、殘廢、死亡給付），而雇主依勞動基準法按月提撥之勞工退休準備金，平均約為工資之二·五%即可（若以勞工工作三十年，可領退休金四十五個基數為例，雇主每一年之僱用成本，除了工資外，需額外為勞工提存準備之退休金為一·五個月，一個月之平均成本為○·一二五個月之工資，亦即除工資外，雇主每月最多需再提存十二·五%之工資作為退休金之用，若僱用之勞工有二〇%可以符合請領要件，則雇主每月所需提撥之勞工退休準備金約略二·五%；如僱用之勞工有四〇%可以符合請領要件，則雇主每月所需提撥之勞工退休準備金即須五%。目前已提撥之事業單位中有八〇%，其提撥率係二%）（註一），兩者合計為七·三八%（如估算符合請領要件之勞工為四〇%，則合計為九·八八%），與外國有關勞工退休金給付，雇主每月應負擔之提撥率，法國九·八%、德國九·七五%、日本八·六七五%、澳大利亞九%、

英國依薪資之不同為三至一〇・二％（註二）比較，並不過高或相當，對於雇主之負擔應認為尚屬合理。

對於第二個論點，多數意見所通過之解釋文及解釋理由書，係以「既有勞工退休制度及社會保險制度應否予以整合，由於攸關社會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，仍屬立法形成之事項，允宜在兼顧現制下勞工既有權益之保障與雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，由相關機關根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存發展之意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展，通盤檢討」予以回應。

本席認為法規實施之成效如何，雖非司法機關審查法規是否違憲應考量之因素，但法規規定本身如係以限制人民之自由權利為手段，而法規執行之結果，卻不能有效達成原來該法規立法之目的者，因手段不能有助於目的之達成，則該法規限制人民之自由權利是否必要，有無違反比例原則，即應加以審查。根據行政院勞工委員會之統計資料，依勞工保險條例領取老年給付之退休勞工人數中，有四〇％以上比例之人數亦自事業單位勞工退休準備金專戶領取退休金（註三），顯示符合退休金請領資格之勞工人數仍有相當數目。惟該符合退休金請領資格之勞工絕大部分均係服務於大型事業單位及公營事業，而服務於中小型企業之勞工，如大部分係因中小企業在國內之社會經濟發展中，平均之存續期間未超過十五年，致使勞工不符合退休金請領之法定要件十五年而不能領取，則勞動基準法不區分事業單位規模之大小、

存續期間之長短或勞工受僱期間之久暫，而一律要求雇主應按月提撥勞工退休準備金以及一律規定勞工工作年資須在同一事業服務十五年以上，始具有請領資格，對於保障服務於中小企業之勞工領取退休金之目的而言，即非屬必要有效之手段而有違憲之嫌。

註一：取自行政院勞工委員會九十三年四月六日提供之補充意見之四（一）

註二：參考行政院勞工委員會九十三年二月二十七日提供之會議資料之三（三）

註三：參考行政院勞工委員會九十三年四月六日提供之補充意見之四（二）

抄高○工業股份有限公司代表人蔡○○聲請書

受文者：司法院

主旨：聲請人高○工業股份有限公司因給付退休金事件，經臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號之民事確定終局判決（附件一），適用勞動基準法第五十五條第一項規定，發生牴觸憲法之疑義，謹依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款及第八條第一項之規定聲請解釋憲法，以保障人民基本權利。

說明：

一、聲請解釋憲法之目的

查臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號判決聲請人與何○○間給付退休金事件，所適用之勞動基準法第五十五條第一項所定勞工退休金給與義務規定，違反憲法第七條

平等原則、第十五條保障人民財產權原則及第一百五十五條社會安全憲章意旨，侵害聲請人之財產權，故提起解釋憲法，請求解釋勞動基準法第五十五條規定無效。

二、疑義或爭議之性質與經過，及涉及之憲法條文

(一)緣聲請人公司於民國七十三年八月一日勞動基準法施行時，一直處於虧損狀態，於支付員工薪資後，已無力再按月提撥勞工退休準備金。經徵得全體員工同意聲請人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條。嗣後聲請人並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為退休金之預付。聲請人公司員工何○○於七十四年四月間受僱於聲請人公司時，已明知聲請人公司並無退休金制度，而係以逐年撥付紅利方式作為預付退休金，何君每年均領取聲請人預付之退休金，卻否認當初勞雇雙方協議，主張在勞工尚未符合退休條件之前，焉能預付退休金，向臺灣桃園地方法院起訴請求聲請人公司給付退休金。嗣臺灣桃園地方法院判決聲請人敗訴，聲請人不服遂向臺灣高等法院提起上訴。詎料臺灣高等法院竟認：勞動基準法第一條第二項規定：雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準，此項規定為強制規定，而法律行為違反強制規定者，無效，民法第七十一條定有明文，故縱使聲請人確與何君協議，由聲請人每年提撥紅利以代退休金之給與，該約定亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定之最低之退休金給與標準而無效，而駁回聲請人之上訴。本案因不得上訴第

三審，而告確定。

(二) 惟查退休金並非勞工提供勞務之對價，然我國於七十三年實施勞動基準法時，卻將退休制度作為勞動條件，並具體規定在勞動基準法之中，甚至於第五十五條第一項明定最低之退休金給與標準，無視退休金制度在歷史發展過程中已移屬社會法範疇（詳后述），並將生活於社會中人與人實質平等之「分配正義」範疇之問題，強置入經濟交換關係中實質平等達成之「交換正義」，造成原應由國家提供老年給付，完全責由雇主負擔退休金給付之不利益，顯與憲法第七條平等權保障及基本國策中社會安全憲章之意旨牴觸，應為無效。是臺灣高等法院援引牴觸憲法之勞動基準法第五十五條第一項規定所為確定終局裁判，致聲請人須另給付何君退休金，顯已不法侵害聲請人憲法第十五條所保障「人民之財產權應予保障」之權利。

三、聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

(一) 查勞動法發軔甚早，於十八世紀即有部分勞動法存在，然而至十九世紀工業革命致科技大幅提昇，因急速之經濟發展、企業自由之潮流、農奴之解放以及人口遽增促成以都市為中心之工業社會成形，從農村湧往都市之農民及傳統手工匠成為工廠中之勞動者，因與其傳統之社會關係隔離，成為社會中之孤立者，面對生、老、病、死、失業、災害等危險徬徨無助。又由於不熟練工人過多致供過於求，降低工資，為維持生活，迫使勞動者將女子及兒童送往工廠工作，如此更使工資降低，無法改

善生活。且在重商主義自由競爭之放任主義盛行，致所謂透過勞雇雙方自由訂立之僱傭契約，只造成雇主濫用優勢地位迫使受僱勞工同意更差勞動條件，致使勞動問題變成社會問題。故至十九世紀末即有部分社會法由勞動法衍生出來（詳附件三文獻第五一五頁、第五〇〇頁至五〇一頁），如一八八三年到一八八九年期間，德國國會公布了三項重要基本之社會保險法令，對於疾病、意外、老年之保險加以規定；一八八七年奧國國會公布勞動意外保險法。至廿世紀初社會法不斷增長與勞工法有共生之現象。然自一九五二年國際勞工組織訂立「社會安全最低基準公約」，將大部分勞資衝突之內容界定為社會安全之最低基準，此公約成為社會法與勞動法之分水嶺。該公約詳細提供了社會安全九大領域中之最低基準規範，分別包括醫療照護、傷病給付、失業給付、老年給付、職業災害給付、家庭給付、生育給付、殘障給付、遺屬給付等。其中老年給付之內容為：實施該公約第五章之各會員國應對已完成繳費、就業一定期限以上或居住相當期限之一定年齡以上之生存提供老年給付（見該公約第二十五條以下，附件四）。

（二）按國際公約亦屬我國憲法之法源，故上開一九五二年「社會安全最低基準公約」亦屬我國憲法之法源之一，即老年給付應為我國憲法基本國策第四節社會安全之內容，並由國家實施社會保險制度保障之。我國於民國三十六年憲法公布實施後，將社會安全列為基本國策之一，憲法第一百五十五條更明定：「國家為謀社會福利，應

實施社會保險制度。人民之『老』弱殘廢，無力生活，及受非常災害者，國家應予以適當之扶助與救濟。」我國亦於三十九年三月間開辦勞工保險，並於四十七年七月二十一日制定公布勞工保險條例。按勞工保險是政府為推行社會政策，以保險方式，採用強制方法，對於多數勞工遭遇生、老、病、死、傷、殘等事故時，提供保險給付，以保障最低安全為目的之一種社會保險制度，其中之老年給付即已涵蓋現行勞動基準法所定退休金制度。依甫於九十年十二月十九日修正之勞工保險條例第五十八條第一項規定：「被保險人合於左列規定之一者，得請領老年給付：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。五、擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。」同條例第五十九條復規定：「被保險人依前條第一項規定請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年按其平均月投保薪資，發給一個月老年給付；其保險年資合計超過十五年者，其超過部分，每滿一年發給二個月老年給付。但最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計。」與勞動基準法第六章以下退休制度相較，兩者顯多有重疊處，實無再於勞動基準法設計退休金制度，重覆保障勞工老年後之生活之必要。準此，勞動基準法第六章所定退休制度，甚於

第五十五條第一項所定勞工退休金之給與標準，顯與我國憲法社會安全憲章之意旨相違。

(三) 我國憲法第七條明定：「中華民國人民無分人民男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」在社會安全概念下之老年生活保障，係所有國民均會發生之共同問題，而非勞動者所特有。然退休金之目的係為使退休後之勞動者，能有基本之生活保障，其性質或被認為係工資之續付或工資之延遲給付，但從社會安全之角度觀察，退休並非勞動者和雇主間對價關係之標的。故勞動基準法第五十五條第一項規定最低勞工退休金之給與標準，特別保障勞工老年後之生活，顯已違反憲法第七條平等權保障原則。且該法將原應由政府實施社會保險提供老年給付之責任，完成轉嫁予雇主擔負全額退休金給付之責任，顯增加雇主不必要之負擔，亦違憲法第七條所定中華民國人民無分階級在法律上一律平等之意旨。

(四) 按「社會法」係以「人」之生存保障為宗旨之法律，不論在法律結構上稱為社會保障、社會安全、社會福祉等，社會法之目的端在對足以構成一個人生活威脅之危險之負擔予以減輕，利用社會保險與社會補助、救助等手段發揮公力補充性之扶助功能，對於身心條件不利益者之生活破綻予以防止，其最終目的亦在於達成生活於社會中人與人間之實質平等（見附件三文獻第五一二頁），亦即社會法所保障者係所謂之「分配的正義」。反觀勞動法是以「勞動者」為中心所展開之法律。勞動者處

於從屬關係中，不但經濟上也在法律上從屬於雇主，而勞動法之目的正是要將這種由於「社會力」懸殊所形成之「不利益」予以排除。積極地說是要確保一定之合理之勞動條件，以實現勞資間自主解決爭議，於勞雇雙方無法自主解決或有困難時由國家法律與機制予以調停（同附件三文獻第五一二頁），此體現於憲法第一百五十四條；「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業，勞資糾紛之調解與仲裁以法律定之。」足見勞動法係以經濟交換關係中實質平等之達成為其目標，故勞動法所保障者係所謂之「交換的正義」。按僱傭關係下，勞工提供勞務給付，雇主給付工資，兩者具對價關係，但為確保「交換的正義」之實現，始有勞動基準法之制定以保障最低勞動條件，此即勞動基準法第一條第二項所定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」之立法旨趣。惟退休金，並非勞工提供勞務之對價，然勞動基準法第五十五條第一項卻規定勞工退休金之給與標準，且為強制規定，此無疑將結果應屬「分配正義」範疇之問題，強置入「交換正義」之領域，其不合理與不合憲法意旨，也極其明顯。

（五）又勞動法強調當事人間法律關係之自主性之形成，故不論係個別勞動契約或團體協約，當事人間之約定即係當事人間法律關係之基礎，其基本原則為契約自由。然社會法係以個人意思表示為基礎，透過契約以調和私人利益之所謂私法自治原則，大致上予以否認。在社會法範疇之內，基於社會政策之需要，國家直接指導、統治、

干預、監督，以維護公平之社會生活，保護經濟上弱者。設如勞動基準法所定將退休金納為勞動條件之一，本於契約自由原則，則退休金給付與否或給付金額之多寡，自應委由勞資雙方自由決定，而非現行勞動基準法直接強制規定最低退休金給與標準，故勞動基準法第五十五條第一項規定，亦與勞動法下之契約自主原則相悖。

(六) 綜上所述，臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號之確定終局判決，所適用勞動基準法第五十五條第一項之規定，違反憲法第七條平等原則、第十五條保障人民財產權原則及第一百五十五條社會安全憲章之意旨，依憲法第一百七十二條第一項之意旨，應為無效。是臺灣高等法院竟以之為其判決之依據，其確定終局判決亦當然無效。

(七) 解決疑義必須解釋憲法之理由：

查憲法之解釋，由司法院為之，憲法第一百七十三條定有明文；人民、法人或政黨於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有牴觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法，亦為司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款所明定；鈞院依人民聲請所為之解釋，對於人民據以聲請之案件，亦有效力；確定終局裁判所適用之法律或命令，或其適用法律、命令所表示之見解，經本院依人民聲請解釋為與憲法意旨不符，其受不利確定終局裁判者，得以該解釋為再審或非常上訴之理由，前經鈞院釋字第一七七號

、第一八五號解釋在案。本案臺灣高等法院適用勞動基準法第五十五條第一項規定，而為不利聲請人之判決，不法侵害聲請人憲法上所保障之權利。聲請人為排除憲法上所保障之權利遭受不法侵害，唯賴鈞院大法官解釋其適用之勞動基準法第五十五條第一項規定違反憲法，爰此聲請解釋憲法。

四、關係文件之名稱與件數

附件一：委任書原本乙份。

附件二：臺灣高等法院九十年一月三十一日八十九年度勞上易字第四三號判決影本乙份。

附件三：黃越欽著「勞動法新論」，二〇〇〇年七月初版，第五〇〇—五〇一頁、第五一二頁—第五一五頁影本乙份。

附件四：社會安全最低基準公約節本，引自內政部編印「國際勞工公約及建議書（中）」，民國七十六年六月出版，第七〇七頁、第七一四頁—第七一七頁影本乙份。

此致

司
法
院

聲請人 高○工業股份有限公司

法定代理人 蔡○○

代理人 陳金泉 律師

中 華 民 國 九 十 一 年 一 月 卅 一 日

總統府公報

第六五八三號

九九

(附件二)

臺灣高等法院民事判決

八十九年度勞上易字第四三號

上訴人 高○工業股份有限公司

法定代理人 蔡○○

訴訟代理人 魏千峰 律師

劉默容 律師

被上訴人 何○○○住(略)

訴訟代理人 陳祖德 律師

複代理人 許啟龍 律師

右當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國臺灣桃園地方法院八十九年度勞訴字第一八號第一審判決提起上訴，本院判決如左：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事 實

甲、上訴人方面：

一、聲明：(一)原判決廢棄。

(二) 被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者外，補稱略以：

(一) 兩造確實有給付紅利作為退休金前付之約定，且該約定並未違反勞動基準法退休金制度設置之目的，蓋以：

1、我國勞動基準法退休金制度設置目的，雖在保障勞工之老年生活，但仍須考慮雇主之給付能力，否則將造成企業因負擔過重而陷入困境，引發財務危機，影響所及不僅係臨退休之員工無法領到退休金，甚至在職員工均可能因此失業，故勞動基準法所定之退休金制度應不排除企業因長期虧損，勞雇雙方為延續企業生命，而合意由雇主以給付紅利之方式作為退休金前付之約定。被上訴人所稱上訴人逐年給付紅利以代退休金之方式，違反勞動基準法第五十六條第一項雇主應按月提撥勞工退休準備金義務等語，誠然忽視勞動基準法為加強勞雇依存關係之立法目的。

2、民國七十三年八月一日勞動基準法施行時，因上訴人一直處於虧損狀態，於支付員工薪資後，已無力再按月提撥勞工退休準備金。經當時廠長陳○○向全體員工說明公司困境後，全體員工同意上訴人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條。嗣後上訴人並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為退休金之預付。從而

，上訴人自勞動基準法施行後，即因勞雇雙方之協議，而免除提撥勞工退休準備金之義務，此由上訴人之員工並未依勞動基準法第五十六條第三項規定與上訴人共同組成勞工退休準備金監督委員會即可證明，且員工擔心公司因長期虧損而破產，寧可逐年先領得紅利充作日後之退休金。本件被上訴人於七十四年四月間受僱於上訴人時已明知上訴人並無退休金制度，而係以逐年撥付紅利方式作為預付退休金，被上訴人每年均領取上訴人預付之退休金，卻否認當初勞雇雙方協議，並稱在勞工尚未符合退休條件之前，焉能預付退休金等語，實有違誠信原則，其提起本件訴訟，請求給付退休金，即無理由。

(二) 被上訴人已領得新台幣(下同)十八萬二千八百十八元，應不得再行請求上訴人給付退休金：

1、上訴人自七十四年起即逐年以年終獎金名義分配紅利予全體員工，此紅利即為勞工退休金之預付，並可因應上訴人長年虧損而無力提撥退休準備金之經濟現狀，此舉除令勞工預先享有退休金之受領外，勞工亦可利用此筆退休金提前規劃退休後之生活，該勞動條件已足以保障勞工生存權。

2、被上訴人自受僱於上訴人以來，每年均領取紅利，十五年來合計領得十八萬二千八百十八元。依勞動基準法施行細則第十條第一款、第二款規定，紅利、年終獎金均不能列入工資，上訴人長期處於虧損，無從分紅予員工，此為被上訴

人所明知且不否認，從而，被上訴人每年所受領之金額，無論名義上為紅利或年終獎金，實則為退休金之預付，即便被上訴人主張上訴人應支付退休金，亦應扣除上開金額，始為合理。

三、證據：除援用原審所提出之證據外，另提出林振賢著，修正勞動基準法釋論，第三三〇頁至第三三一頁；自由時報，八十九年十二月一日第五版；上訴人八十一年至八十八年銀行薪資轉存明細（以上均為影本）為證。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：駁回上訴。

二、陳述：除與原判決記載相同者外，補稱略以：

（一）本件兩造之爭點在於上訴人究有無預付被上訴人退休金。上訴人雖稱其提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為勞工退休金之預付，然上訴人所提出之證據中，並無兩造就紅利轉做退休金預付之協議紀錄，僅載為員工之年終獎金以慰員工辛勞，與退休金全然無關，是上訴人所稱已預付退休金乙節，殊不足採。又依勞動基準法第五十六條第一項規定，雇主應每月提撥勞工退休準備金，專戶專儲，此乃雇主之法定責任，上訴人在員工尚未符合退休條件之前，焉能預付退休金，上訴人所言，顯不合邏輯。

（二）上訴人稱其因長處虧損狀態，無力提撥勞工退休準備金，故以每年給付員工紅利之

方式，代替退休準備金之提撥，員工不得再請領退休金，被上訴人任職期間已領得十八萬二千八百十八元，應予扣除等語。被上訴人否認曾領取上述紅利，且雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法第一條第二項定有明文，此項規定為強制規定，因此，縱兩造間有以給付紅利作為退休金前付之約定，亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定勞工請領退休金之最低保障而無效，上訴人所提出之文章，均屬勞動基準法修正之個人建議，非可解免上訴人法定應給付退休金之義務。

三、證據：援用原審所提出之證據。

理由

一、兩造爭執要旨

被上訴人於原審起訴主張：伊係十八年十一月二十六日出生，自七十四年四月二十二日起受僱於上訴人擔任警衛，至八十九年四月十三日因已工作十五年以上且年滿五十五歲而自請退休，嗣於同月廿七日填妥退休申請書，獲公司批准後，於八十九年五月二日離職。惟離職迄今均未獲上訴人給付退休金，迭經縣府協調亦無結果。又勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，勞動基準法第五十五條第一項第一款前段定有明文，伊工作十五年，依法應有三十個基數，而伊平均月薪為二萬三千六百七十元，故伊所得請求之退休金數額應為七十一萬零一百元（計算公式： $23,670 \times 30 = 710,100$ ）。至上訴人所稱其每年給付紅

利，以代退休金之給與等語，並非實在，蓋上訴人並沒有按年給付紅利，僅係每年發放半個月工資之年終獎金。上訴人則以伊公司係於七十一年十月間設立，從事齒輪、閥及零件製造、加工、買賣業務。七十三年八月一日，勞動基準法施行時，董事長蔡○○雖擬依法令規定提撥勞工退休準備金，惟因公司長期處於虧損狀態，於支付員工薪資外，已無力再行提撥勞工退休準備金。當時廠長陳○○建議，既然公司規模僅十餘人，且已為員工投保勞、健保，不如向所有員工說明經營困境，由員工同意上訴人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條，嗣後上訴人並與員工協議，將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為勞工退休金之撥付。從而，上訴人自勞動基準法施行後，即因勞雇雙方協議，而使上訴人免除提撥勞工退休準備金之義務，此由上訴人之員工並未依勞動基準法第五十六條第三項規定與上訴人共同組成勞工退休準備金監督委員會即可證明。被上訴人於七十四年四月間受僱於上訴人時，即已知曉上訴人並無退休金制度，則其提本件訴訟請求給付退休金，實無理由。再者，上訴人自七十四年起逐年自公司盈餘提撥百分之三（七十八年提高至百分之十）之紅利分配予全體員工，此紅利即為員工退休金之預付。被上訴人自受僱於上訴人以來，每年均受領紅利，十五年來合計領得十八萬二千八百十八元，即便被上訴人主張上訴人應給付退休金，亦應扣除上開金額，始為合理。又因紅利不是會計科目，故帳冊均以年終獎金名之等語，資為抗辯。

二、得心證之理由

(一) 兩造不爭執部分

被上訴人主張伊原受僱於上訴人公司擔任警衛，因工作十五年以上且已年滿五十五歲而自請退休獲准，於八十九年五月二日離職。依照勞動基準法規定，被上訴人之平均工資為二萬三千六百七十元，工作十五年之基數為三十個，得請領退休金之數額為七十一萬零一百元，惟上訴人分文未付之事實，業據被上訴人提出勞工保險退保申請表、協調會紀錄、薪資表、被上訴人八十三年至八十八年工資表等為證，並為上訴人所不爭執，自堪信為真正。

(二) 本件兩造有爭議者，上訴人抗辯稱被上訴人已同意由上訴人每年提撥紅利予被上訴人，

以代替退休金之給與，應自所得請領之退休金數額中扣除已領取之紅利。但查：

1、上訴人雖以伊因長期虧損，無力提撥勞工退休準備金，遂與全體員工協議，以每年給付紅利之方式，代替退休金之發給，員工領取紅利後，不得再請領退休金等語置辯。惟查：上訴人主張其與被上訴人協議以紅利代替退休金等情，為被上訴人所否認，上訴人就此有利於己之積極事實，自負有舉證責任，然上訴人所提出之帳冊、銀行轉存明細上均僅載明每年度給付全體員工年終獎金若干，並無被上訴人同意上訴人以紅利代替退休金給與之記載。且無論上訴人前所給付者為紅利或年終獎金，均屬與退休金不同之項目，不能認為是退休金之預付，是上訴人右開主張，已難採信。況勞動基準法第一條第二項規定：雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所

定之最低標準，此項規定為強制規定，而法律行為違反強制規定者，無效，民法第七十一條定有明文，故縱使上訴人確與被上訴人協議，由上訴人每年提撥紅利以代退休金之給與，該約定亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定之最低退休金給與標準而無效，是上訴人此部分之主張，並無理由。

2、至被上訴人所得請求之退休金數額，是否須扣除上訴人前所給付之紅利乙節，因被上訴人前所領取者，無論為紅利或年終獎金，均不能認為係退休金之預付，已如前述，且勞工須有自請或強制退休之事實，方有申領退休金之權利（參照內政部七十五年四月十四日（七五）台內勞字第三九八六〇九號函令），上訴人所稱其在被上訴人尚未符合退休條件之前，即已發給部分退休金等語，除與常情有違外，於法亦屬不合，從而，上訴人主張被上訴人所得請求之退休金數額，應扣除被上訴人前所領取之十八萬二千八百十八元，亦無理由。

三、綜上所述，本件應以被上訴人之主張為可採，上訴人所辯，尚非可取。從而，被上訴人本於兩造間之勞雇關係及勞動基準法第五十三條第一款、第五十五條第一項第一款規定，請求上訴人給付退休金七十一萬零一百元為有理由，應予准許。原審經詳察，判命上訴人如數給付，並依兩造之聲請分別為假執行及免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨仍執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

四、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如

總統府公報

第六五八三號

一〇八

主文。

中華民國十九年一月三十一日
(本聲請書其餘附件略)

ISSN 1560-3792



9 771560 379004

00035



GPN :

2000100002

定價：

每份新臺幣三十五元