

# 制度性契約運用於年金改革 之可行性研究

賴恆盈\*

## 《摘要》

年金保險制度為我國社會保險制度之最重要一環。有鑑於長年來年金保險財務的嚴重扭曲，以及戰後嬰兒潮世代即將退休等因素，迫使我國必須在短期間內，處理年金改革議題，以避免即將來臨之年金基金破產風暴。

對於此一問題，無論政府機關抑或學術界，紛紛自法律面與政策面，嘗試提出各種可行的改革方案，惟無論何種改革方案，均削減全部年金關係人之權利之方式，以達成「多繳、延退、少領」此一年金改革之基本方向。

就法律面向之改革建議而言，關於「多繳與延退」此部分改革基本方向對於未來勞動世代與現職勞動世代所造成衝擊部分，國內學術界從社會法治國家觀點出發，參酌德、日、美、英等國家之立法與實務經驗，提出各種可能的合憲年金改革措施。然而，對於因「少領」而造成已退休世代之年金改革措施，則少有論述其合憲性基礎。對於此一問題，日本學者針對其近來陸續發生的（私的）企

---

投稿日期：2014年4月19日。

\* 高雄大學政治法律學系副教授，e-mail: louis@nuk.edu.tw。

業年金減額訴訟，提出「制度性契約理論」作為其年金減額措施合法性之理論基礎，或可供作我國年金制度改革之參考，此亦為本文之目的。

[關鍵詞]：年金、年金改革、私的年金、公的年金、制度性契約

## 壹、前言

二〇一二年十月立法院中央政府總預算時，一份行政院勞工委員會委託研究之勞保精算報告指出，因勞保財務持續惡化，「以 100/12/31 為衡量日，……就勞保現金流量而言，民國 107 年預期將首次出現當期保費不足以支付各項給付之現象，……基金資產累積餘額預期至民國 116 年出現虧損。」（邵靄如，2012：1），隨後即有媒體報導指出：「勞保加速滅亡！……根據勞保基金最新精算報告，財務持續惡化的勞保基金收支逆差時間往前提早到民國 107（2018）年，破產時間也加快四年腳步變成 116（2027）年，也就是今年五十歲（含）以下勞工，屆時退休恐領不到老年給付，七百五十萬名勞工老本沒了。」（黃世鑫，2012：112）。一時之間，造成社會大眾之恐慌，引發勞保提領老年給付者暴增現象，並擴及軍公教及國民年金等所有社會保險層次，<sup>1</sup>造成重大社會動盪與不安。此一局勢，遂迫使政府不得不一方面宣示政府對於勞保財務負最終保證責任，他方面成立院級「年金制度改革小組」作為政治上回應政府改革決心之態度，我國長期以來，原本被有意無意掩蓋而不願誠實面對之社會保險財務與永續發展問題，終至因年金

---

<sup>1</sup> 公務人員退休撫卹基金管理委員會委託辦理基金第四次精算勞務採購案《精算評估報告書》指出：公、教、軍、政四類人員首次出現收支不足年度（基金規模開始連續遞減年度）分別為民國一〇九年、一〇七年、九八年及九八年，基金累積餘額出現虧損年度分別為民國一一八年、一一六年、一〇七年及九九年（公務人員退休撫卹基金管理委員會，2010：149）。此一問題，即使經由提高提撥率之方式改善收支，例如將公務人員與教育人員部分提高至 18%，亦僅使虧損年度分別遞延至民國一二四年、一二二年（公務人員退休撫卹基金管理委員會，2010：160-163），無法解決基金破產之問題。

財政懸崖，<sup>2</sup>成為全民關心之議題。

依據行政院經濟建設委員會年金制度改革小組（2012、2013）提出之〈年金制度改革規劃〉報告及〈勞保年金制度及軍公教人員退休制度改革規劃〉報告，提出我國年金制度主要為題為「財源不足、行業不平及世代不均」，據此提出年金制度改革四原則與五面向，改革四原則包括「財務健全、社會公平、世代包容與務實穩健」，改革五面向包括「所得替代率『合理調整所得替代率，減輕年金之財務負擔』、保險費率『適度提高費率，反映保險成本』、給付條件『檢討退休年齡與給付計算基準』、基金運用效率以及政府責任」。據此，「多繳、延退、少領」，應可認為已成為政府年金政策改革之基本方向。<sup>3</sup>簡言之，改革方案要求對於「全部年金關係人（包括未來勞動世代、現職勞動世代、以及已退休世代）」增加其負擔並削減其權利。此點，如考量我國為因應財政懸崖問題以及戰後嬰兒潮陸續退休之結果，我國極可能被迫不得不於短期內（約十五至二十年內）進行較激烈之年金改革，上開年金關係人將可能因未有足夠期間適應改革過渡措施，其結果，勢必對於各年金關係人權益造成之重大影響，此與世界各國之年金改革期程，<sup>4</sup>動輒長達二五～五十年，以避免激烈改革造成之政治、社會衝擊者，明顯不同。

既然我國年金改革已為必然之趨勢，為使年金改革確實可行，則上述「多繳、延退、少領」改革措施，自應合理分配於全部世代與所有行業，而非單由某一世代或行業承擔主要改革之負擔，以免造成降低年輕世代或特定行業加入制度之誘因甚

---

<sup>2</sup> 單以我國軍、公、教、勞社會保險對國家所造成之潛藏負債而言，依一〇〇年度中央政府總決算報告，其負債已達近 15 兆元，約為我國年度中央政府總預算（以每年 2 兆元計）之 7.5 倍。此一部分，尚不包括國民年金等其他社會保險以及非社會保險之潛藏負債。

<sup>3</sup> 例如，二〇一三年五月考試院公布之《公務人員年金制度改革》報告，即明示改革主軸為「延退」與「調降所得替代率」，並於其所列改革藍圖中，明白增加個人繳費負擔至 40%（考試院，2013）。

<sup>4</sup> 例如，以 OECD 國家為例，為因應年金之財務問題，自一九八〇年代中期至一九九〇年代末期，所有國家均至少經歷一次重大年金制度之變革。其年金改革之重點，是在原體系內透過開源節流的措施加以調整，再透過積極的勞動市場政策提高就業率，降低實質的依賴比，期能有效解決人口老化所造成的年金財務危機。其改革的重要特色，是在原方案內做給付資格和給付水準的調整，而少有激進的改革（指年金體系之全部或部分民營化）（傅從喜，2007：35-36、2012：23）。

或退出制度之嚴重後果。此點，尤其在「少領」乙項，由於直接衝擊現職勞動世代或已退休世代之年金期待權或既得權，以及世代平等負擔<sup>5</sup>要求，如果現職勞動世代與已退休勞動世代不適度減少其年金權益，將難以保證未來勞動世代與新加入勞動世代將來退休時所領取退休金與其勞動期間所繳保費達到「精算公平（actuarial fairness）」。<sup>6</sup>

上述有關「多繳、延退、少領」改革措施，國內法學界參酌德、日、美、英等國家之立法與司法實務之實踐經驗，自社會法治國家觀點出發，提出各種可能之合憲改革建議，其中主要論述多以區分「未來勞動世代」、「現職勞動世代」以及「已領年金世代」，分別作不同處理。亦即，關於未來勞動世代，其社會年金關係尚未發生，上述年金改革措施原則並不對其造成違憲侵害；至於現職勞動世代，則多認為以建立年金可攜帶性以及年金期待權等過渡性措施保障即可；至於針對已退休世代之年金改革措施之合憲性，則少有具體論述。有鑑於此，本文擬以日本近來陸續發生之（私的）企業年金減額訴訟為引，介紹日本學者內田貴教授所提出之「制度性契約理論」，期能作為我國年金改革之參酌。

## 貳、日本企業年金制度概說

日本現行年金制度，主要採三層式架構，<sup>7</sup>其中第一層與第二層由政府營運且強制加入，屬公的年金，其給付項目主要包括老年、殘障及死亡給付。亦即，第一層年金為國民年金（基礎年金），定有國民年金保險法（一九五九年制定、一九六一

<sup>5</sup> 按在少子化、老齡化社會，不同世代間，因其加入年金制度之時間差異，造成不同勞動世代所負擔之扶養比，出現明顯差異之現象。以我國為例，我國自一九九三年即已邁入高齡化社會（依 WHO 定義，指六五歲以上老年人口占全國總人口比率超過 7%），自二〇一八年將進入高齡社會（超過 14%），自二〇二五年將邁入超高齡社會（超過 20%），導致我國世代間之扶老比（指每 100 位勞動人口所負擔之老年人口。此尚不包括扶幼比），自一九九一年之 9.7%（10.3 個勞動人口扶養 1 個老人），逐步攀升，至二〇一二年為 15%（6.7 個勞動人口扶養 1 個老人），預估二〇二五年達到 29.6%（3.4 個勞動人口扶養 1 個老人），二〇四〇年達到 50%（2 個勞動人口扶養 1 個老人），二〇六〇年達到 77.7%（1.3 個勞動人口扶養 1 個老人）。

<sup>6</sup> 指所繳保費總額（含本金及利息）之折現值高於年金給付總額之折現值而言。

<sup>7</sup> 此一分類與世界銀行所提出之「五層式老年經濟安全保障模式」不同，還請留意。又關於「五層式老年經濟安全保障模式」，請參照柯木興（2005：61-63）。

年實施），其提供全體國民<sup>8</sup>基本生活保障；第二層年金為與所得相關年金，<sup>9</sup>定有厚生年金保險法（一九四四年），<sup>10</sup>包括由僱傭五人以上企業之受僱者參加之厚生保險年金<sup>11</sup>，以及國家與地方公務員、私校教職員、農林漁業團體職員等四大業種加入之各種共濟（互助）年金，其保險費用原則由勞僱（或其所屬國家、地方自治團體或機構）平均分擔；第三層年金為企業年金，定有中小企業退職金共濟（互助）法與其相關制度以及最近（二〇〇一年）制定施行之確定給付企業年金法與確定提撥年金法二法，此一部分，主要包括各企業為其受僱員工所提供之企業年金與由各保險公司提供之私人年金，至於其費用分擔，則視不同制度而有差異。

## 一、日本企業年金制度之發展背景

日本企業年金制度，主要萌芽自其江戶時期其大商家作為學徒基本晉升制度之「暖簾分享」<sup>12</sup>習慣，其後歷經明治時期之工業革命、經濟大恐慌下，當時企業為留住技術純熟之勞工與解決勞資紛爭，乃逐漸於上開勞僱習慣基礎上，建立「私的

<sup>8</sup> 即凡年滿二十歲之全體國民一律加入，其被保險人依其行業差異，分為三類，異其保險費率。包括：第一款被保險人：指自營作業者（包括律師、開業醫師）、農民、學生、自由業；第二款被保險人：指所有民間受僱者、公務員；第三類被保險人：指第二類被保險人所扶養之眷屬。其中，第一類被保險人採定額保費（但有減免設計），第三類被保險人原則免繳保費，第二類被保險人之保費費率，則合併第二類與第三類被保險人之基礎年金給付總費用除以總投保人數計算，由其僱主（所屬國家或機構）併入厚生年金或共濟（互助）年金保險費由其薪資中扣除。

<sup>9</sup> 日本第二層年金設計，原與第一層年金有相當重疊之處，迨至一九八五年日本政府開始整併其原有各種複雜之年金制度，即將厚生年金保險法（由原來一九四一年制定之勞動者年金保險法修正改名而來）之厚生保險年金與共濟（互助）年金中，關於基礎部分，併入國民年金法之基礎年金中，使其第二層年金純化為與薪資所得相關之年金。

<sup>10</sup> 本法於一九五四年修正時，將原屬單一設計之「養老給付」，改稱「老年給付」，並將其給付內容區分為老年給付「基本年金額」（包括「定額部分」與「報酬比例部分」）以及「加給年金額」（即扶養加算部分）二種。

<sup>11</sup> 僱傭四人以下之企業受僱者，則加入國民年金。

<sup>12</sup> 此一類似於退職金之制度，主要以存在於江戶時期之大商家間（例如當時之三井越後屋），其係一種商家所僱傭學徒之基本晉升制度，受雇商家之學徒自初階學徒開始，逐級晉升（例如，丁稚→手代→役付手代→役頭→組頭等），於歷經一定資歷（約三十級）後，即可獲得所謂「暖簾分享（暖簾分け，指學徒結束後所支給之種子銀）」之豐厚現金給付。

退職金制度（自社年金）」，最後並進而法制化訂定強制提存性質之「退職提存（積立）金及退職津貼法」（一九三七年），以保護未受上開退職金制度所保障之臨時雇工。其後，在戰時體制下，日本政府為確保其勞動生產力，進一步於一九四一年針對粗重體力勞工制定「勞動者年金保險法」，以為因應。唯上開二法，於自社年金之外，另外強制當時雇主須同時負擔退職津貼與勞工保險費，形成一種雙重負擔，因此，日本政府遂於一九四四年將上開二法整併，即將勞動者年金保險法更名為厚生年金保險法，另將「退職提存（積立）金及退職津貼法」之內容納入，並擴張其適用範圍及於白領階層與婦女，作為其第二層年金制度（相當於我國勞工保險條例所定之勞工保險制度），而原由企業習慣所建立之退職金制度，則回歸為任意性制度之性質（山口修，2010：9）。

## 二、日本企業年金制度之種類與契約結構

### （一）日本企業年金制度之種類

於上開日本退職金制度採任意性設計之背景下，日本政府有鑑其傳統企業結構以大型企業為主，中小企業為輔，導致實際採行企業年金制度者，多為大型企業（此即「自社年金制度」）。因此，為鼓勵企業建立勞工之退休年金制度，於一九五九年以降，乃相繼動出各種企業年金制度，包括：1.「中小企業退職金共濟（互助）法」（一九五九年）所規定針對中小企業、特定業種提供政府補助之「勞工退職金共濟（互助）制度」；<sup>13</sup>2.欠缺法律根據而由政府提供租稅優惠措施之「適格退職年金制度」（一九六二年）；3.性質上兼具公的年金性質之「厚生年金基金制度」<sup>14</sup>（一九六五年）；以及 4.由二〇〇一年制定之「確定給付企業年金法」（二

---

<sup>13</sup> 此一勞工退職金或共濟（互助）金，多屬一次給與性質，與自社年金同屬退職一次金，嚴格而論，並非屬此所稱「年金」之性質，惟本文以下仍將之納入一併說明，還請留意。

<sup>14</sup> 此一制度，係為解決日本企業除須負擔自行辦理之自社年金外，又須繳納厚生年金保險法規定之保費，造成企業之雙重負擔，加以自一九六五年以後政府提高厚生年金之給付水準之結果，致使企業負擔更形加重，因此日本政府遂因應企業界之請求，於同年創設性質上屬於確定給付型之厚生年金基金制度（又稱「調整年金制度」），將厚生年金老年給付之報酬比例部分（前揭註 10 說明參照），交由企業以企業年金方式代行，企業除

〇〇二年施行)與「確定提撥企業年金法」<sup>15</sup>(二〇〇一年施行)所新建立之「確定給付企業年金制度」與「確定提撥企業年金制度」(此即一般所稱「企業年金二法」)。

綜上所述,由於日本企業年金之任意制度性質,日本於一九四七年制定公布勞動基準法後,即未於該法中設有相關勞工退休制度及其相關給付事項之專章或規定,僅於該法之工作規則(就業規則,以下同)章中,明定經常雇用十人以上勞工之雇主,應規定工作規則,載明包括解雇事由等退職津貼相關事項(該法第八九條第一項第三款)。<sup>16</sup>因此,日本企業年金制度,並非如我國勞基法採強制加入設計,而係採任意制,實際上通常於勞動契約中約定作為勞動關係之一環,即其傳統企業年金制度,主要依個別勞動契約、團體協約或工作規則之內容而定,屬私的企業年金制度設計,且遲至二〇〇一年日本制定企業年金二法實施後,其企業年金制度始真正法制化。

## (二) 日本企業年金制度之契約結構

如前所述,日本企業年金制度並非強制加入,係採由企業任意設置,企業在法

---

可獲得更彈性之資產運用外,並可免除原應提撥之關於厚生年金老年給付報酬比例部分之保費予政府。此一厚生年金基金之構成,除上開「代行厚生年金報酬比例部分」外,尚包括「厚生年金基本年金提高部分」與另外納入「自社年金之加算部分」,此外,關於厚生年金基金之老年給付,與適格退職年金原則採十年左右之有期年金者不同,其年金給付原則採終生給付,因此,厚生年金基金制度,除有補充公的年金(基礎年金與厚生年金)之作用外,並有提高勞工年金水準之功能。

<sup>15</sup> 此二法律主要係為因應下列情事而制定,亦即:上開傳統企業年金制度於日本企業歷經泡沫經濟後,其年金資產面臨嚴重之財務危機,逐漸瀕臨破產,遂制定「確定給付企業年金法」;又為因應勞動市場多樣化導致終身僱傭制解體與勞工移動現象,所引發之年金可攜性(企業年金制度間轉換)之迫切需求等因素,乃制定「確定提撥企業年金法」以為因應。其中,確定給付企業年金制度,分為「企業型」與「規約型」確定給付企業年金二種,前者在逐步取代日益經營困難之厚生年金基金,後者則用以承接適格退職年金制度。然而,因本法欠缺強制徵收企業提撥金、給付保證制度以及允許經由變更內部工作規約方式減少年金給付等問題,因此本法實際上能否解決上開傳統企業年金制度營運困難之危機,恐仍有待觀察。又有關日本二〇〇一年制定之新企業年金制度,請參照(邱祈豪,2008a:177-206、2008b:207-234)。

<sup>16</sup> 其後,該法同條項增列第三-二款,規定於訂有退職津貼情形,並應載明其所適用之勞工範圍、退職津貼之決定、計算及支付方法,以及退職津貼之支付時期等有關事項。

律上並無實施企業年金制度或支給年金之義務。實際上，其所實施之企業年金制度，亦呈現相當複雜多樣之面貌。其個別企業年金之具體內容，不僅應依個別勞動契約、團體協約或工作規則中所定「年金規約」之內容決定，就其企業年金關係人而言，除企業與其所屬勞工（包含新加入者、既存現職加入者與退職者）間成立年金契約關係外，尚有工會、金融機構等各種關係人。另就其年金資產之提撥運用而言，又有保留企業內部運用之「內部保留型（如退職一次金、自社年金）」以及另於企業外部提存運用之「外部提存型（如適格退職年金、厚生年金基金、確定給付企業年金、確定提撥企業年金）」。<sup>17</sup>其中，如就各種契約關係人之關係而論，日本企業年金契約約有如下之結構特色（森戶英幸，2009：56-59）：

### 1. 退職一次金

此一類型，主要係小規模企業基於與其勞工間於約定勞動契約時，同時約定個別退職支付合意所訂定，然而實際多數情形，雇主多以在工作規則中規定「退職金規程」作為勞動條件之一，或於「勞動協約」中約定支給條件或計算方法等方式，作為支給依據。如該工作規則規定之退職金規程其「內容合理且曾於締結個別勞動契約前事前周（告）知」，即可發生與勞動協約相同之效力（勞動組合法第一六條），視為個別勞動契約之內容（勞動契約法第七條）。簡言之，上開工作規則與勞動協約關於退職金支給之規定，構成勞工請求退職一次金權利與雇主支付義務之法律根據。

關於上開年金契約之內容與規制，除應受勞動基準法相關規定之限制（如同法第八九條第三款之二關於工作規則之記載義務）外，其具體內容原則由企業與勞工雙方依契約自由原則自行約定（森戶英幸，2009：59）。

### 2. 自社年金

由於自社年金型態相當多元，因此其契約結構與性質亦因案而異，約可區分如下。惟無論何者，關於其契約之內容與規制，均與前述退職一次金情形同，原則由企業與勞工雙方依契約自由原則自行約定（森戶英幸，2009：59）。

---

<sup>17</sup> 有關日本企業年金制度與實態之介紹，可參照邱祈豪（2011：77-115）。

### (1) 勞動契約

此與前述退職一次金情形同，指於「工作規則」或其「退職金支給規程」中，規定年金支給條件等事項，使符合一定條件之勞工，均可一律受支給年金之制度。其與退職一次金不同者，為在該工作規則或支給規程中，可規定在勞工因有違法或不當行為致喪失其身分後，企業仍負有支給義務，但亦可規定停止支給。

### (2) 年金支給契約

指企業與勞工雙方約定於退職時，勞工可於退職一次金或自社年金中，選擇一種請求給付之制度，至於其年金支給條件等具體內容，則多另外規定於「退職年金規程」。年金支給契約雖以勞動契約之存在為前提，但與前述退職一次金係於締結個別勞動契約時約定個別退職支付之合意不同。簡言之，年金支給契約不同於個別勞動契約，此一「退職年金支給規程」亦與前述工作規則（退職金規程）或勞動協約有別，實務上關於此一年金支給規程之效力，援引「（定型化）契約約款理論」，認為如該規程內容合理，且經事前周（告）知，即可構成年金支給契約之內容，亦即，「事實上」與前述工作規則適用相同規定（勞動契約法第七條）。

## 3. 規約型確定給付企業年金

規約型確定給付企業年金，係一種由企業與勞工個別約定給付內容之制度，構成「勞動契約」之一環，雙方均依該勞動契約各自負有權利義務。惟因年金資產係由企業提存於外部，交由外部資產管理運用機關管理運用。因此，實際上年金給付之支給流程，係由「受給權人對企業所為之請求」、「企業對該請求所為之裁定與通知」以及「外部資產管理運用機關支付」三層結構所構成。此時，企業與外部管理運用機關間通常另外成立「給付支給委託契約關係」。至於此一年金給付之算定方法與支給額度等具體內容，則多由企業於取得勞工代表之同意後，訂定「制度規約」加以規定，於有變更時，亦同。因此，此一制度規約同時構成工作規則之一部。

關於此一規約型確定給付企業年金契約，其制度規約之內容，應符合確定給付年金法所規定之基準（同法第四～第六條參照），並取得厚生勞動大臣之承認。至於厚生勞動大臣之承認，是否構成制度規約之有效要件抑或僅為稅制優惠適格之認

定性質，<sup>18</sup>學說與實務均未有一致見解。

#### 4. 基金型確定給付企業年金

與規約型同，均屬由企業與勞工個別於「勞動契約」中約定給付內容之制度，僅其年金給付並非交由年金資產管理運用機構，而是交由另外成立之「企業年金基金（法人）」辦理。亦即，企業年金基金負責「受給權存否之裁決與給付之支給事務」，因此，年金契約係成立於「基金與加入者或年金受給權人間」，企業並非此一契約之當事人，故其契約性質並非勞動契約。另年金給付之計算方法與支給數額，則以「基金規約」規定，構成年金契約之內容。此一基金規約雖亦須取得勞工代表之同意，但並非工作規則或勞動協約。因此，關於基金規約之效力，原則僅能如前述規約型之制度規約方式處理，即應符合確定給付年金法所規定之基準，並取得厚生勞動大臣之認可（同法第一一條、第一二條、第一六條參照）。如基金規約未經認可者，即無法成立企業年金基金，且其後規約之變更亦不生效力（森戶英幸，2009：59）。此外，厚生勞動大臣對於基金規約所為認可，是否構成基金規約之生效要件，理論上仍有疑義，此亦與前述制度規約之承認情形同。

#### 5. 厚生年金基金

此一制度，與前述基金型確定給付年金同，均於企業之外，另由具法人資格之「厚生年金基金」辦理給付之支給請求與支給，解釋上可認為在「企業與加入者、受給權人間」，成立以厚生年金基金規約為其內容之「年金給付契約」。關於厚生年金基金有無成立年金給付契約之可能，日本司法實務鑑於厚生年金基金之任務，主要在於代行厚生年金（按屬公的年金性質）中，屬於基本年金之報酬部分，具有濃厚公的給付性格，故縱使其同時辦理非屬前述代行部分之加算部分，但仍不宜分別處理，而認為於此無成立年金給付契約之可能性。<sup>19</sup>又雖然實務否認成立上開年金給付契約之可能性，然關於其基金規約之內容，仍應符合厚生年金保險法及其相關法令之規定（同法第一一三條、第一一五條 I、II 參照），其規定則與前述確定給付企業年金法之規定約略相同。

---

<sup>18</sup> 如認為單純屬於稅制優惠適格之認定性質，則未獲承認之規約規程，仍可作為企業與勞工間所成立年金契約之內容。

<sup>19</sup> 此即 RESONA 事件（東京地判平二〇.三.二六勞判九六五号五一頁）之實務見解。

## 6. 企業型確定提撥年金

此一制度與其他企業年金制度同，均屬企業為其勞工所實施之制度，即事業於與勞工個別約定「勞動契約」時，約定企業之年金提撥義務，至於提撥金額、給付之計算方法或支給數額等事項則於經勞工代表同意後，另於「制度規約」中明訂，變更時亦同。因此，此一制度規約性質上屬於工作規則之一部。惟因注意者，因年金給付請求之裁定與支給，均由企業外另設之「企業型紀錄關聯營運管理機關」或由企業本身依據規定程序辦理，其「年金給付契約」亦在「受給權人與上開機關間」成立，故不具有個別勞動契約之性質。

又此一企業型確定提撥年金之制度規約，其內容應符合確定提撥企業年金法所規定之基準，並取得厚生勞動大臣之承認。至於此一承認之效力，同前述情形，亦有相同爭議，此不再論。

## 參、日本企業年金減額訴訟之發生背景與主要爭點

### 一、發生背景

#### （一）日本企業年金減額訴訟發生背景之一般性說明

日本於傳統企業年金制度，除自社年金外，主要係由勞工退職金共濟（互助）制度、適格退職年金制度、以及厚生年金基金制度所構成，其形態雖相當複雜而多元，但均屬「確定給付」性質，其年金財務運作方式均採「提存準備（funded）」方式運作，而非「隨收隨付制（pay as you go, PAYG）」，企業必須事先提存準備金，投入管理營運成本以確保預定基金收益率，以因應將來之給付債務。

日本此一制度特色，於其經濟高度成長，高利率之時期，尚無太大問題，然自一九九〇年代泡沫經濟瓦解後，導致股市與土地市場萎靡、經濟長期不振、利率低迷，其年金資產營運亦嚴重惡化，企業除面臨經營困境外，尚需增加提撥金額以因應提存準備不足之現象，其嚴重程度甚至已達動搖母體企業營運之程度，其結果，嚴重者甚至導致適格退職金制度發生解約或企業年金基金制度解散之程度，至於因提存準備不足而經營困難搖搖欲墜者，亦非少見。

在上述長期持續低迷甚至逐漸惡化之嚴峻經濟情勢下，經營困難之企業為減少

虧損，最終不得不採取各種年金減額措施，遂因此所引發大量之訴訟，此即為「企業年金減額訴訟（以下簡稱年金減額訴訟）」<sup>20</sup>。例如，名古屋學院事件（自社年金之廢止）、<sup>20</sup>幸福銀行事件（自社年金減額）、<sup>21</sup>幸福銀行事件（自社年金中止解約）、<sup>22</sup>松下電器產業事件（自社年金減額）、<sup>23</sup>松下電器產業事業群事件（自社年金減額）、<sup>24</sup>臺灣勞動安定協會事件（自社年金減額）、<sup>25</sup>早稻田大學事件（自社年金減額）、<sup>26</sup>BAYER 藥品、LANXESS 公司事件（適格退職者年金廢止）、<sup>27</sup>TESAC 公司事件（厚生年金基金解散）、<sup>28</sup>RESONA 銀行事件（厚生年金基金裁定）、<sup>29</sup>日本紡織業基金事件（厚生年金基金解散）、<sup>30</sup>日本電信電話（NTT）事件（適格退職年金轉入確定給付企業年金之年金分配、<sup>31</sup>年金規約變更承認撤銷<sup>32</sup>）、三洋貿易事件（適格退職年金轉入確定給付企業年金之年金分配）、<sup>33</sup>TBS（東京放送）事件（適格退職年金轉入確定給付企業年金之年金分配）、<sup>34</sup>日本航空破產聲請（二〇一〇.一.一九）暨年金減額認可（二〇一〇.三.一七）爭議等，均屬之。

<sup>20</sup> 名古屋高判平七.七.一九勞判七〇〇号九五頁。

<sup>21</sup> 大阪地判平一〇.四.一三勞判七四四号五四頁。

<sup>22</sup> 大阪地判平一二.一二.二〇勞判八〇一号二一頁。

<sup>23</sup> 大津地判平一六.一二.六勞判八八九号七三頁、大阪高判平一八.一一.二八勞判九三〇号一三頁、最一小決平一九.五.二三勞判九三七号一九四頁。

<sup>24</sup> 大阪地判平一七.九.二六勞判九〇四号六〇頁、大阪高判平一八.一一.二八勞判九三〇号二六頁、最一小決平一九.五.二三勞判九三七号一九四頁。

<sup>25</sup> 神戶地判平一七.五.二〇勞判八九七号五頁、大阪高判平一八.七.一三勞判三号四〇頁。

<sup>26</sup> 東京地判平一九.一.二六勞判九三九号三六頁、東京高判二一.一〇.二九勞判九九五号五頁。

<sup>27</sup> 東京地裁平二〇.五.二〇勞判九六六号三七頁、東京高判平二一.一〇.二八勞判九九九号四三頁。

<sup>28</sup> 大阪地判平一六.七.二八勞判八八〇号八九頁、大阪高判平一七.五.二〇勞判八九六号十二頁。

<sup>29</sup> 東京地判平二〇.三.二六勞判九六五号五一頁。

<sup>30</sup> 大阪地堺支判平一〇.六.一七勞判七五一号五五頁。

<sup>31</sup> 東京地判平一七.九.八勞判九〇二号三二頁、東京高判平二〇.七.九勞判九六四號五頁。

<sup>32</sup> 東京地判平一九.一〇.一九勞判九四八号五頁、東京高判平二〇.七.九勞判九六四号五頁。

<sup>33</sup> 名古屋簡判平一八.一二.一三勞判九三六号六一頁。

<sup>34</sup> 二〇〇七年三月六日東京地裁訴訟中和解。

上開各種年金減額訴訟，雖然勞資雙方各有勝負，然就整體訴訟之結果而言，法院多肯定企業側於一定條件下得採取年金減額措施，而將審理重點集中於減額措施之必要性、減額措施內容之相當性以及減額措施變更程序之合理性等問題上。簡言之，上開訴訟中，法院之所以判決資方敗訴者，多數情形，並非認為其不能以採取減額措施方式，多係因其所採減額措施欠缺必要性、內容不具相當性或其變更程序不合法所致。

## （二）松下電器年金減額訴訟爭議發生背景與事實

以前開松下電器年金減額訴訟為例，<sup>35</sup>此一爭議事件，依受訴法院認定之事實，松下電器企業年金制度係戰後高度經濟成長期，係由創辦人松下幸之助於於一九六六年一月所引進，為私的企業年金制度之一種。松下電器引進此一私的企業年金制度，係用以彌補當時日本遲遲未能完備之社會保障制度，其目的在保障其退休之常業勤務社員退休後的安定生活。依該制度設計，如其退休社員願意提存退職金，則以固定年利率 10% 之給付利率計算支給年金，並在本金全部支付完畢後，保證終身支給與其最後支給額相同金額之年金給付。因此，本件年金給付可區分為二項，即「退休金之分期給付部分」以及「附加於退休金之附加給付部分」；前者具有薪資後付性質，但後者是否具有薪資後付性質抑或僅為退休金之一般運用收益，則存有爭議。由此可知，此一松下電器企業年金制度，主要有二大特色（內田貴，2006g：4-6）：1.此一制度純粹係以私的契約方式實施，其是一種在欠缺法律依據下由私人企業自行創設之制度。因此，該制度相關爭議，純粹僅具有契約法理論解釋適用上之意義，而本件爭議事件，對於契約法之一般理論將具有重要意義。2.上述約定給付利率之性質，其並非與市場利率連動，而係完全固定，且其作為本金之退休金，亦未與企業資產分別管理。換言之，於將來因經濟情勢改變致無法以本金運用收益支付年金時，企業即必須以當年度企業本體之經營收益，作為年金支給財源。

松下電器企業年金制度運作初期，係以固定 10% 年利率計算其年金給付額，但自從日本經濟泡沫破裂，經濟長期停滯發展後，乃逐漸面臨嚴峻考驗，並嚴重影響松下電器母體之正常營運。有鑑於此一經濟嚴峻情勢，松下電器乃於一九九七年

<sup>35</sup> 即前揭註 23、註 24 事件。

開始，對新退休之年金受給者採取階段性調降給付利率之措施，其後，並對一九九九年三月以後之退休人員調降其給付利率為 7.5%，最後於二〇〇二年九月，更進一步對於所有已退休人員採取一律調降 2% 給付利率之措施。其結果，其退休人員所適用之給付利率，分別為 8% 或 5.5%。關於上開調降措施之實施，松下電器雖曾獲得約 95% 退休社員之同意，但少部分退休社員不同意此一措施，遂起訴主張該調降給付利率措施為無效，此即為所謂松下電機年金減額訴訟（內田貴，2006g：3-4）。

關於本件爭議先後被提起二項訴訟，其原告均為原受僱於被告松下電器之已退休社員，因松下電器年金減額措施爭議，而先後以松下電器為被告，分別向大津地方法院與大阪地方法院起訴。其中，大津訴訟的原告有三人，大阪訴訟則為原告共一〇六人之集團訴訟。於大津訴訟第一審審理中，被告松下電器因東京大學內田貴教授刻正專注於制度性契約理論之研究，遂聘請其擔任被告方訴訟參考人並請其撰寫鑑定意見書，<sup>36</sup>其後大津地方法院受內田教授鑑定意見書所提制度性契約理論之影響，而判決原告全部敗訴。對此一判決，原告一方面提起上訴，一方面為避免大阪訴訟亦受其見解之影響，遂聘請堅持自由主義市民契約論大轟、並曾發表論文極力批判內田教授以前關於關係契約理論相關研究之川角由和教授，作為原告方訴訟參考人，請其針對上述內田教授所提制度性契約理論提出鑑定意見書（川角由和，2006：1-43）以為因應（內田貴，2010：140-143）。但最後之結果，無論大阪訴訟第一審判決，或其後上開二訴訟上訴至大阪高等法院後之第二審判決，最終均仍受內田教授鑑定意見之影響，而判決被告全部勝訴，其後，原告雖曾上訴於第三審然終因最高法院裁定不受理而使原告敗訴確定。

## 二、主要爭點

上開各種年金減額訴訟或爭議，由於日本企業所採企業年金制度之差異，而使勞資雙方爭議之年金契約，無論自契約種類、契約性質、爭議內容等方面，呈現相

---

<sup>36</sup> 此一內田教授所撰寫之鑑定意見書分為第一意見書與第二意見書二份，前者松下電器訴訟於地方法院審理時所撰寫，後者為訴訟上訴至大阪高等法院時，為回應原告方訴訟參考人川角由和教授所提鑑定意見書中對其第一意見書之質疑而提出。有關內田貴教授上開二份意見書，請參照內田貴（2010：161-183、2010：184-195）。

當複雜而多元之現象，且多涉及各種規定年金支給有關事項之「制度規約」、「基金規約」等規約之變更程序，以及主管機關對系爭規約所為承認或認可性質與效力之爭議等問題，學者對此亦有諸多討論（江口隆裕，2006：24；森戶英幸，2004a：119；花見忠，2006：70；根岸忠，2005：97）。然而如單純就年金減額問題而論，關鍵仍在於企業方能否以單方變更年金契約內容之方式推動年金減額措施（年金減額措施之容許性），以及其所採取年金減額措施之實體與程序合法要件為何（年金減額措施之合法性）？其中，尤其關於年金減額措施之容許性問題，更為解決其企業年金減額訴訟爭議之主要關鍵。就本件松下電器年金減額訴訟觀之，其問題遂集中於松下電器得否主張因情事變更，而將原雙方當事人約定之年金給付利率，單方於事後對他方當事人之社員，作更不利益之變更？茲進一步說明如下：

### （一）企業年金減額措施之容許性：企業單方變更權之根據

就日本整體企業年金減額爭議而言，其企業年金減額措施之根據，因各該企業年金契約是否具有勞動契約性質，以及該企業年金制度係創設於日本企業年金制度法制化之前或之後，而有不同。

#### 1. 法制化前之單方年金減額措施根據

例如，於二〇〇一年日本企業年金制度法制化前之「退職一次金或自社年金」情形，因其年金給付主要係依據「個別勞動契約」或「勞動協約」中之約定，或企業單方訂定作為該契約定型化約款之「退職金規程」之規定而來，故實際上企業於締結上開個別勞動契約或勞動協約、或訂定退職金規程時，即與一般繼續性契約情形相同，其少有針對「年金給付減額事項」，於契約或規程中予以明文具體規定，頂多以抽象概括之文字，規定於經濟情勢、社會保障制度或法令有重大變更時，得修正契約或退職金規程。因此，企業能否單方採取年金減額措施，即集中於企業年金契約之解釋適用問題上。亦即，（1）如企業年金契約不具有勞動契約性質者，問題集中於企業得否主張依情事變更原則或約定之單方變更權特約，採取年金減額措施？（2）如企業年金契約具有勞動契約性質者，因理論上企業在不違反工作規則不利益變更法理之要求下，得單方變更工作規則之內容，使拘束所有企業內現職勞工。因此，企業以單方變更具有工作規則性質之退職金規程內容之方式，實施年金減額措施，其變更是否違反勞動法所建立之工作規則不利益變更法理？即成爭議

所在。此外，即使企業在極端例外情形得單方變更退職金規程，此一工作規則性質之退職金規程之變更，亦僅對現職勞工有其拘束力，尚難拘束已退休勞工。

以自社年金性質之本件松下電器年金減額訴訟為例，由於本件訴訟係發生於日本企業年金制度法制化之前，故無論學說或實務，均認為此一松下企業年金制度係一種勞資雙方經由雙方合意締結私的年金契約方式，所創設之企業年金法律關係。因此，有關雙方年金契約所生權利義務，原則均應完全依契約約定內容定之，非經契約雙方當事人之合意，任何一方當事人均不得單方變更原以契約約定之年金給付利率。對此，雖然松下電器為實施此一企業年金制度，自始即單方訂有「福祉年金規程」，但此一年金規程僅有「定型化契約約款」之性質，因此，縱使將來松下電器單方變更上開年金規程，除符合「情事變更原則」要求等極端例外情形外，其亦僅能向後生效，不能拘束已經成立之年金契約關係。此外，縱使在雙方曾以特約方式約定單方契約變更權之情形，例如上開松下電器福祉年金規程第二三條雖然規定：「將來，因經濟情勢或社會保障制度發生大幅變動，或因法制面之管制措施而有必要時，得對本規程為全部修正或廢止。（第一項）本規程之修廢，由社長為之。（第二項）」，但基於以意思主義為基礎之古典契約理論觀之，由於此一特約並未事前對所有年金契約當事人為個別開示、告知與說明其內容或以合理方式使之有認識知悉其內容之機會，故此一定型化契約約款能否拘束契約雙方當事人或是構成雙方特約約定保留予企業側之單方契約變更權？自古典的定型化契約約款效力理論（潮見佳男，1996：167；原島重義，1983：32；河上正二，1988：439）而論，恐仍難以獲致肯定結論。

## 2. 法制化後之單方年金減額措施根據

日本企業年金制度於二〇〇一年法制化後，例如於「規約型與基金型之確定給付年金」、「厚生年金基金」、「企業型確定提撥年金」等情形，由於其相關法令對於「工作規則」或「制度規約」或「基金規約」之訂定與變更程序，設有各種管制基準，因此，於討論企業年金減額措施之問題時，即不再論及年金減額措施之根據（容許性），而集中於檢討上開規約之變更是否符合法律所定實質與程序要件，即該年金減額措施是否具備必要性以及該減額措施之內容是否符合相當性要求。關於此一規約變更之法定實質與程序要件，以確定給付企業年金法規定之「基金型」

確定給付企業年金為例，主要包括：（1）企業或基金財政狀態之惡化、（2）受給者三分之二以上之同意、<sup>37</sup>（3）對於不同意者進行一次金（最低提存基準額）之清算（同法第五條第一項第五款、第十二條第一項第七款、同施行令第四條第二款、第七條、同規則第五條、第六條、第十二條、第十三條參照）。

## （二）企業年金減額措施之合法性：單方變更權之實體與程序要件

關於企業年金減額措施之合法性，因企業減額措施之根據為何？而有不同。

### 1. 情事變更原則

除實務所不承認之厚生年金基金支給契約外，所有企業年金之支給，均係依據企業與勞工間之契約而來，在契約嚴守與契約自由之限制下，上述年金減額措施均須於契約中取得明示或默示之合意，始得為之。企業在欠缺前述明示或默示之合意情形下，如欲單方進行年金減額措施，依當時民法相關規定，僅能援用情事變更原則。所謂情勢變更原則，係一種允許當事人對其所締結之「個別契約」，要求修正契約內容或解除契約之理論。此一理論，係源自誠信原則而來，主要用以分配當事人於「個別契約交渉過程」中所未能預見之風險，於符合一定要件下，允許當事人主張變更或修正契約之內容、甚或解除契約。此一要件包括：（1）該重大情事非當事人於「契約締結當時」可得預見、（2）該情事非可歸責於當事人之事由所致、以及（3）如強制履行原約定內容將有違誠信原則之要求（最三小判平九.七.一民集五一卷六号二四五二頁；內田貴，2007：75）。

就年金減額爭議而言，實際上企業能援用情事變更原則主張修正年金契約之內容者，當屬極端例外，實務亦罕有承認之例。亦即，如認為企業年金契約為一種雙方當事人以明示或默示方式締結之個別契約，理論上企業與勞工約定將來年金給付之預定利率時，即已納入將來可能發生之企業經營風險考量。縱使認為仍有情事變更原則之適用，其適用範圍亦應就企業與個別勞工間所締結之年金契約作個別判斷，而非一律適用於所有現職勞工與已退休勞工。例如，對於一九九〇年日本經濟泡沫發生前所締結之年金契約，或可主張情事變更，但其後締結之年金契約是否可

<sup>37</sup> 應注意者，前述關於「受給者三之二同意」之要件，於「規約型」情形，改為「勞資雙方合意」，於「企業型」情形，改為「勞資代表組成之代議員會議之通過」，然無論何者，均難認為已取得年金受給權之「已退休受給權人」之同意或認為其已參加該程序。

認為「非契約締結當時所不能預見」？恐非無爭議（川角由和，2006：18）。另在勞工退職後始與企業締結年金契約情形，從契約締結至採取減額措施間，通常僅歷經相當短之期間，此亦難認為存有締約時難以預見且不可歸責之風險。因此，就企業年金減額措施而言，實際上難以利用情事變更原則，合理說明年金減額措施之必要性（內田貴，2010：143-144）。

## 2. 關係契約論：定型化契約約款之彈性變更

依據學說所提倡之關係契約理論，關係契約理論主要係以契約當事人間之長期交涉或契約關係為論述基礎，當事人於締結具有長期繼續性質之契約（如租賃契約）時，當事人對於契約之發生、變更與消滅等事項，往往無法於締約時即毫無遺漏完整的加以約定，而是在雙方信賴基礎上，使其契約關係隨雙方所處社會條件之變化而隨時變動，以符雙方當事人締約時之默示意思。簡言之，關係契約論主張締約當時表現為當事人意思之契約內容，並非固定不變，應隨社會條件變動，作相應之解釋與修正，此時，當事人雙方所處社會規範，具有解釋補充締約時雙方當事人合意之功能（內田貴，1990：173-176）。因此，「在於現實之契約關係，並非單僅以當事人意思所支配之世界為主，且所謂信賴關係，亦非當事人之一次又一次之合意，而係在於對他方之信賴，亦即，有自（當事人間）合作互動關係理解契約關係之必要」（內田貴，2000：321-324）。因此，「關係契約論係將契約關係作動態掌握（其中，「合意成立時點（締約時）」所具意義不大），其主張隨著契約關係之進行，（當事人間之）權利義務亦隨同變化。因此，於發生紛爭時，即應將迄今為止之全部契約關係發展過程全部納入考慮，用以判斷彼此間權利義務。其所以導出應如此判斷之原理，並非單純僅在於當事人之意思或信賴或者法律之規定，此一理論認為亦應求諸存於契約背後之社會關係、共同體規範（關係之保存庫），並認為無論是當事人間之合意或信賴，均應置於此種規範內理解，始能獲致其拘束力之根據。」（內田貴，1990：173-176）據此，關係契約理論，主張於長期繼續性契約情形，應柔軟適用上開情事變更原則，<sup>38</sup>以理解當事人雙方之具體權利義務關係。

此一關係契約理論，主張當事人於締約時基於彼此雙方之信賴，所保留事後隨

<sup>38</sup> 按情事變更原則之適用範圍，並不限於長期繼續性契約，於例如買賣契約等一次性交易契約，亦有適用。

社會條件發展而變動之契約關係，應以「契約雙方當事人間所處社會關係」予以修正補充，然此一理論並非用以取代古典契約理論基礎之意思主義，僅在契約當事人認為其原締結之契約內容，已無法適應其後變動之社會關係，且雙方無法於事後以合意方式補充或修正彼此契約關係，或一方不同意他方單方變更之契約關係內容，而將彼此爭議提交法院審理時，此一理論允許法院以契約發展過程中存於雙方當事人間之社會關係，補充修正原來契約之內容。因此，事後發展之社會關係，仍不能取代雙方當事人事後之補充修正契約內容之合意，而在相同社會、經濟發展條件下，對於不同當事人間之同類型契約內容，依此一理論所進行之補充或修正，亦不當然必須一致。例如於租賃契約、代理契約或經銷商契約等情形，甲乙間契約關係之事後補充或修正，即不要求應與甲丙間契約關係之事後補充或修正相同。因此，就本件企業年金減額爭議而言，企業對於其與個別勞工間所成立之年金契約，能否依據此一理論採取年金減額措施，仍應就表現於個別年金契約中其契約當事人間之社會關係，分別解釋判斷，而不能使企業與全部勞工所締結之所有年金契約，均一律適用相同之年金減額措施。簡言之，依關係契約理論處理企業年金減額措施爭議，縱使在不同當事人間存有之共通社會關係情形（例如本件日本經濟泡沫化後之嚴峻情勢），仍可能依個別契約當事人間社會關係之差異，而予以割裂分別賦予不同規範拘束力之可能。此一理論，於面臨須大量、統一處理之社會關係時，不僅視野過於狹隘，實際上其亦未必能合理說明年金減額措施之必要性與合理性。此點，於前述認為企業訂定之退職金規程，構成企業年金給付定型化契約約款情形，企業如欲以單方變更系爭退職金規程之方式，使年金減額措施得以一律適用於全部年金契約，恐仍難以關係契約理論合理說明。

### 3. 勞動契約約款性質之工作規則變更

除前述相關法令規定有規約變更要件與程序之情形外，於其他情形，例如對於發生於日本企業年金制度法制化前之年金減額措施爭議，因當時未有上開規約變更之法令依據與設計，故論者於檢討其減額措施之必要性與相當性時，即不得不另尋其依據與要件。對此一問題，除前述情事變更原則或關係契約理論外，論者鑑於企業年金制度係以勞動契約為前提，且企業年金具有薪資後付之性質，遂有主張依據勞動相關法令，以修正或變更「工作規則或年金規約」內容之方式，作成年金減額

措施者。亦即，在肯定退職金規程或年金規約構成年金契約之定型化契約約款之前提下，由於此一規程或規約同時構成勞動關係中之「工作規則」，故在不違反工作規則不利益變更法理之情形，企業即可經由單方變更此一工作規則方式，實施年金減額措施。

所謂工作規則不利益變更法理，為日本司法實務所建立之理論，其主要係因日本實務嚴格限制企業任意解除勞動契約之結果，為免企業因無法解雇而影響企業之正常、彈性經營，而承認企業於一定條件下，得單方變更工作規則。據此，企業雖然原則不得任意單方變更工作規則，但自工作規則具有統一、劃一設定工作條件之性質觀之，如企業單方所為工作規則之變更，具有一定程度之合理性，縱使該變更不利於勞工，為確保企業之經營，仍應承認其合法性。亦即：「薪金、退職金等對於勞工而言為重要的權利，故於涉及勞動條件實質不利益之工作規則之作成或變更時，如該條款規定之不利益，有應予允許之高度必要性，勞工於法律上可以容忍，且其內容合理時，即應承認其效力。至於合理性之有無，應綜合考量下列情事後，做成判斷，具體而言，包括勞工因工作規則之變更所受影響之程度、資方有變更必要之內容與程度、變更後之工作規則其內容本身之相當性、代替性措施等其他相關勞動條件之改善狀況、與工會交涉之過程、其他工會或其他從業員之因應、關於同種類事項我國社會中之一般狀況等」（第四銀行事件，最判平九.二.二八民集五一卷二號七〇五頁）。簡言之，適用工作規則不利益變更法理時，應綜合考量（內田貴，2010：173）：（1）變更內容有關因素（不利益之內容與程度、變更後工作規則之相當性、代替性措施等狀況）、（2）變更之必要性、以及（3）變更程序有關因素（與工會等之交涉過程、其他從業員之因應）。

此一工作規則不利益變更法理，實際上亦影響上述松下電器年金減額訴訟判決之理論。亦即，法院肯定松下電器單方變新年金契約採取年金減額措施之合法性時，雖未直接適用工作規則不利益變更法理，但法院於審查企業單方變新年金契約以採行年金減額措施之合理性時，強調應考量「變更之必要性」、「變更內容之相當性」以及「變更程序相當性」三要件，則明顯受工作規則不利益變更法理之影響。

基於工作規則構成勞動契約之定型化契約約款之性質，依據工作規則不利益變更法理，所為工作規則之變更，固可一體適用於全部勞動契約，然而，以此一理論

作為單方變更年金契約內容之依據，於理論上仍非無疑義。亦即，雖然企業在符合上開要件下，可對工作規則進行不利益變更或修正，然經由此一方式進行年金減額措施，仍有其適用範圍限制與效力爭議。例如，（1）工作規則不利益變更法理之適用，以存有勞動契約為前提，如企業年金契約不具有勞動契約性質，即難以直接適用此一法理。此點，前開松下電器年金減額訴訟判決理論，所以不明白表示係以工作規則不利益變更法理為其判決理論，以及論者亦認為影響判決理論者，其實係後述內田教授所提制度性契約理論，而非工作規則不利益變更法理者，當與此有關。（2）依此一不利益變更法理進行工作規則之變更或修正，原則上僅適用於現職勞工或變更修正後始新加入勞工，未必可拘束已退休並取得退休金受給權之勞工，尤其在企業與勞工所締結之年金契約，係在勞工退休後始締結情形，更屬當然。因此，如修正後之工作規則無法適用於已退休之受領權人，則其年金減額措施，無異以犧牲現職或即將退休勞工之權益之方式，以解決企業財政問題（內田貴，2010：145-146）。（3）前開工作規則不利益變更法理之三要件中，以工作規則之變更程序相當性要件最為重要，其構成工作規則變更之合理性基礎。然就一般工作規則之變更程序而言，其僅要求須有代表現職勞工之「工會」或「現職勞工代表」參加，而無論工會或現職勞工代表，其與已退休勞工實際處於利益衝突之狀況，理論上難以認為可合法代表已退休勞工。因此，在制度尚未對已退休勞工設有參加程序設計前，亦難認為變更或修正後之新工作規則，其效力及於已退休勞工。

## 肆、制度性契約理論之提出

如前所述，於前開松下電器年金減額訴訟發生時，恰值內田教授專注於制度性契約理論之研究（內田貴，2006a-f），內田貴教授因受邀擔任被告側松下電機之訴訟參考人之便，遂將其在當時研究成果上所發明之制度性契約理論，運用於此一年金訴訟中，作為制度性契約理論運用於實務之演練場。至於內田教授為何主張以其所創設之制度性契約理論解決企業年金減額爭議，除與其當時研究重點有關外，其原因恐仍在於依當前既有契約理論解決年金減額訴訟，存有難以克服之障礙。

## 一、以既有理論解決年金減額訴訟之障礙

### (一) 古典契約理論之特質

以意思主義為基礎之古典契約理論，強調尊重當事人意思之契約自由原則。經當事人明示或默示合意所形成之契約內容，除有違反法律之強制或禁止規定，或違背公序良俗之情形外，應拘束雙方當事人，除非經雙方當事人事後合意，否則任何一方當事人均不得變更該契約之內容。因此，依此一古典契約理論，凡經雙方當事人合意之內容，即屬符合契約雙方當事人所要求公平正義之事項。此一古典契約理論，其後雖因情事變更原則、定型化契約約款理論、關係契約理論等理論，而受到相當程度之修正，但基本仍維持意思主義之要求。亦即，古典契約理論約有如下特質：

#### 1. 意思自由與意思等價原則

古典契約理論以個人主義下之意思自由為前提，舉凡是否締結契約、與何人締結契約、締結何種契約等事項，均依當事人之意思。契約雙方當事人於契約交涉過程，有平等之地位，一方當事人之意思不得優於另一方當事人之意思。因此，當事人間一旦成立契約關係後，任何一方當事人均不得單方片面變更該契約之內容。此點，無論在定型化契約約款理論，強調一方當事人單方訂定之契約約款，須符合開示、告知與說明等要件後，始承認其作為契約規範之效力，或在關係契約理論，強調雙方當事人於締約時，應有同意彼此契約關係，須隨彼此社會關係發展而隨時變化之默示合意，均仍然維持意思主義之精神。

#### 2. 個別合意、個別交涉原則

原則上，古典契約理論關於契約內容之形成，原則應經由個別交涉與個別合意方式為之。惟「個別交涉」與「個別合意」未盡相同，例如定型化契約約款，其契約內容雖非契約雙方當事人經由事前之個別交涉所形成，但於締結契約時，仍需經由雙方當事人對該契約內容達成合意，始能發生契約規範效力（川角由和，2006：12）。因此，一方當事人即使曾於事前參與某一契約內容之交涉協商，如未與該當事人達成個別合意，仍不能成立契約。亦即，於古典契約理論，縱使放寬個別交涉

之要求，但因堅持個別合意之結果，其原則並不承認「締約強制」。

### 3. 個別性、相對性原則

依古典契約理論，除違反法律強制或禁止規定，或違背公序良俗情形外，契約內容於雙方當事人間是否公平，純粹視雙方當事人就該內容是否達成合意而定。即當事人間合意之事項，即屬對該契約當事人公平之事項。因此，某一契約雙方當事人合意之事項，縱使對於另一契約雙方當事人而言，違反公平正義之要求，仍不影響該合意之效力。簡言之，依契約約定之事項，僅在該契約雙方當事人間發生效力，並不拘束其他契約當事人與影響其內容。

## （二）古典契約理論之侷限及關係契約理論之發展

### 1. 古典契約理論之侷限

隨著社會經濟環境之變遷，上開原來以單純的買賣等交易契約對象之古典契約理論，尤其上開古典契約理論所建立之意思自由（意思理論）、個別合意原則（拘束理論）、以及個別性原則等，已逐漸難以因應契約目的多元、內容複雜且種類多樣的各種現代契約關係。例如，於水、電、瓦斯、交通運輸等公共服務之提供、緊急醫療照顧、學校教育、加入公（工）會等情形，因其存有普遍適用之定型化契約約款、要求公平平等提供服務、締約強制等要求，實際上往往難以古典契約理論合理說明。

為解決此種現代日益複雜多元之契約關係，論者遂從各種角度提出種種修正或補充理論，使古典契約理論逐漸產生變化。例如，有學者一方面維持以意思主義為基礎之古典契約理論，他方面自誠信原則觀點，解釋修正意思表示錯誤理論，或嘗試提出誠實交涉（如締約上過失理論、資訊提供義務）與誠實履行（如積極債權侵害理論）義務，作為外在於契約規範之行為義務，以適度修正古典契約理論核心之拘束理論；其後，亦有進一步強調信賴關係於契約關係中之重要性，而企圖以信賴理論取代前開拘束理論者；最後，則有提出社會關係理論者，主張應以本於雙方當事人間之信賴所形成之社會關係，作為解釋適用契約關係之內在規範者（內田貴，1990：107-180）。凡此，均顯示古典契約理論，適用於現代複雜多樣契約關係之侷限性。

## 2. 關係契約理論之發展

以關係契約理論為例，因其提出觀察、解釋此一現象之新方法，而逐漸受學者所重視。而學理上關係契約理論所適用之領域，其涵蓋範圍實際上極為廣泛，舉凡以契約雙方當事人信賴為基礎而具有一定存續期間之繼續性契約，均可納入此一理論處理。例如，除前述水、電、瓦斯、交通運輸等公共服務之供給契約、緊急醫療照顧服務供給契約、學校教育契約等公共服務提供契約、加入公（工）會等組織契約之外，其他如租賃契約、合夥契約、勞動契約、代理或特約商（店）契約、經銷契約、投資契約、年金契約等社會保障關係契約等，均可被納入關係契約理論下說明。因此，關係契約理論提出至今，實際上仍僅為一種觀察解釋契約關係問題之方法，尚難認為已足以構成一套有明確要件之契約規範體系。

由於關係契約理論可能涵蓋處理之契約種類頗為複雜多元，因此關係契約理論所主張當事人意思之契約內容，應隨社會條件之變動，作相應之解釋與修正，其所用以補充修正契約關係之「社會關係」之意涵，即可能相當寬泛而抽象。例如，可能單純指存於契約當事人間之社會關係（例如租賃契約、合夥契約），可能含括同類契約之其他契約當事人間之關係（例如代理或特約商（店）契約、經銷契約），亦可能進一步跨大包括存於契約外第三人、甚至廣泛及於國家特定政策所形塑之社會關係或者整體社會經濟之變動發展關係（例如水電瓦斯等各種公共服務供給契約、個別或團體勞動關係契約、組織加入契約、學校教育契約、社會保障契約等），且以個別或集體勞動契約之內容所涉及之社會關係而言，即可能須同時所有不同範圍之社會關係。簡言之，依關係契約理論所應納入考量之社會關係，因該契約所欲處理之事物本質之差異，亦即因其可能對其他利害關係人或第三人造成影響之程度（契約之外部性），而有不同；其可能為單純契約雙方當事人間之契約關係發展過程，可能為同類契約間之整體契約關係發展過程，甚至必須將包括現在或將來所有同類契約間之發展過程納入考量。

其次，即使就各種不同類型之契約關係而言，其用以解釋修正其契約內容之社會關係，亦可能因其契約目的之差異，而有不同。簡言之，關係契約理論所欲處理之關係契約類型，可能從單純立足於雙方當事人明示或默示合意基礎上之社會關係（個別關係契約，例如租賃契約關係），逐漸隨契約雙方當事人所處社會關係之團體（組織）性或共同體強度，而逐漸弱化當事人雙方間合意（個別合意）於關係契

約中之重要性，轉而強調契約內容之交涉過程（個別交涉）之合理性，進而允許契約一方當事人擁有單方權威性指揮命令，使其可經由一定程序片面修正契約內容甚或解除契約（組織性或團體性關係契約，例如代理或特約商（店）契約、經銷商契約）（內田貴，2006f：145-146）。因此，以關係契約理論所處理之各種類型契約，可能僅在單純修正補充古典契約理論之個別合意之缺失，可能不再強調個別合意之重要性，而強調形塑契約內容之個別交涉過程之合理性，甚至排除個別交涉，改以集體協商或以附有行政監督或司法監督之一方當事人單方決策方式，決定契約內容。

最後，以契約內容是否符合公平正義要求為例，依據關係契約理論，可能單純考量該內容於雙方契約當事人間是否符合公平，可能須同時考量該內容於同類型契約之所有當事人間是否符合公平，甚至需於同類型契約之所有當事人外，納入契約外其他第三人後，判斷該契約內容是否符合公平。例如，租賃契約所生租金增減請求，該租金條款之變更或修正是否符合公平正義，原則僅需考量於該租賃契約發展過程中所形成之雙方當事人間之社會關係；於個別勞動契約或團體協約關於工作條件之變更，或於水電瓦斯等公共服務供給契約關於供給條件之變更，其是否符合公平正義，除須考慮契約雙方當事人間之社會關係外，往往須兼顧整體勞資關係或整體國民生存基礎條件之發展；又如於本件年金契約關係關於減額措施是否符合公平正義，必須同時綜合考量現職勞工、新加入勞工、以及已退休勞工之關係。簡言之，契約內容是否符合公平正義，因該契約規範事物本質之差異，可能要求該契約內容須於契約當事人外，亦應平等適用於其他契約關係人甚至契約外第三人。

綜上所述，依關係契約理論之發展，因該契約所規範事物本質或所涉及公共性程度之差異，其修正補充古典契約理論範圍與程度，尤其於涉及禁止差別待遇而應平等處理之社會關係情形，古典契約理論中例如意思自由、個別合意、個別交涉原則、個別性、相對性原則等內容，即受有程度不同之修正。然而就關係契約理論截至目前發展而論，此一理論恐仍停留在僅僅提供認識或觀察問題之方法，其既未對具體個案之處理提供解答，且實際上因現實存在之關係契約具有複雜類型，亦未能針對特定關係契約類型，說明其不同類型關係契約之特質。此點，就本文所處理之企業年金契約減額措施爭議而言，雖然可能從關係契約理論加以說明處理，然不免仍存有相當程度疑義不明之處。

## 二、制度性契約理論之提出

### (一) 制度性契約理論之萌芽

鑒於上述關係契約理論所適用領域中，存有例如企業年金契約等具有高度公共性性質之關係契約，此類契約，不能單純考慮個別契約關係，而須將同類契約所共同形塑之整體社會關係（制度）納入考量。其結果，於此類契約類型，幾乎完全無法適用古典契約理論所建立之意思自由、個別合意、個別交涉原則、個別性、相對性原則等內容。因此，內田教授在其之前研究關係契約理論之基礎上，即認為有必要將此種性質之契約，自關係契約中另外抽離，使其單獨成立一類型，進一步加以檢討分析其特質。

以本件企業年金契約而言，內田教授即認為其雖然具有關係契約性質，但更帶有強烈制度性契約之特質。亦即，內田教授認為於處理企業年金契約所涉及之減額措施爭議時，其所應考量之利害關係，除年金契約雙方當事人外，並應納入新加入勞工、現職勞工、其他已退休之受給權人之利害關係，甚至包括企業股東或債權人之利益（森戶英幸，2004b：20）之必要，且認為此類契約其帶有強烈之組織或團體特性，不應允許針對個別契約進行減額調整措施，造成個別年金契約存有不同減額措施而對不同年金契約當事人造成差別待遇，在確保企業年金制度目的之達成所必要範圍內，必須使年金契約或減額措施能在所有年金契約關係人間反覆持續公平實施之必要。

### (二) 制度性契約理論之初次提出

在上開問題認識下，內田教授藉由擔任松下電器年金減額訴訟之企業方訴訟參考人之機會，遂提出其構思發明之「制度契約理論」，作為解決年金減額措施爭議之理論，並於學理上，藉此彌補其關於契約理論研究之最後一塊拼圖。依據內田教授於北大研究會演講時，另外所提書面圖表（內田貴，2010：158；高橋彥博，2012：106）所示，內田教授將契約區分為古典的契約／關係契約，交易契約／制度性契約等四種基本契約類型，並將此四種基本契約類型分別以 X 軸與 Y 軸表示，X 軸左側為古典的契約，右側為關係契約，Y 軸上面為制度性契約，下面為交易契約，並於 XY 軸分別劃分成四個象限，意圖使所有契約均能納入此四種基本契

約類型中，加以分析說明。其中，公共服務提供（public utility）契約（民營化契約）、看護契約、新型勞動契約位於由制度性契約與古典契約所劃分而成之第 III 象限，但公共服務提供契約性質上偏向於制度性契約，新型勞動契約則偏向於古典契約，至於看護契約之性質則在二者之間；於關係契約與交易契約所劃分而成之第 II 象限，則有借家契約與代理店契約，惟二者均偏向於關係契約性質；最後由制度性契約與關係契約劃分而成之第 I 象限，則有企業年金契約與傳統之勞動契約，其中企業年金契約偏向於制度性契約性質，傳統之勞動契約則偏向於關係契約性質；最後，由古典契約與交易契約所劃分而成之第 IV 象限，則為傳統契約理論所在領域（內田貴，2010：152-154）。

## 伍、制度性契約理論之主要內容

### 一、制度性契約理論之適用範圍

依內田教授於二〇〇六年之長篇論文（2006a-f）中之說明，內田教授於檢討例如看護契約、保育契約、學校教育契約、企業年金契約、例如各種產業公會或協同組合等帶有一定獨占性質之團體加入契約等各種「公共服務提供（public utility）契約（即民營化契約）」之特質後，認為此類契約帶有「高度公共性」之性質，而此一契約之公共性，影響處理此類契約時所應適用之契約理論。至於如何判斷某一契約是否具有公共性，內田教授主張雖未必明瞭，但至少並非以該財貨服務是否具有公法性質或私法性質為其判斷標準，其認為取決於該契約內容所提供之財貨服務是否具有公共財之性質，而某一財貨服務「是否為公共財，其又往往為一種文化產物」（內田貴，2006b：73），可隨社會經濟之發展而變化。但其認為至少須與人民「生命之維持或最低限度文化的生活上所必須財貨」（內田貴，2006c：138）相關聯之給付。對此，有學者認為內田教授所主張制度性契約之適用對象，包括：

（1）涉及生命維持此種構成人類存在基礎而具有高度普遍性之給付；以及（2）受歷史的偶然發展所左右，涉及所謂文化的生活此一社會傳統有關之給付（池田清治，2008：414-415）。內田教授對於此種帶有高度公共性性質之契約進行分析檢討後，認為無論現行法制或學說理論，均認為古典契約理論無法妥適處理，而有於契約規範外，承認契約當事人負有公的義務，而有受此類契約外行為規範之管制之必

要性與合理性（內田貴，2006a-e）。

## 二、制度性契約理論之規範特質

現行法制或學說理論，對於上述帶有高度公共性性質之契約，多認為已無法納入傳統經由個別當事人間之個別交涉以形成雙方契約內容之交易契約型態處理，而有以契約外行為規範加以管制之必要。對此，內田教授認為其所以應受上述契約外行為規範之管制，其理由在於因此類契約在事物本質上所具有之高度公共性之故，已無法任由當事人以個別合意、個別交涉方式，處理其彼此間之契約關係。亦即，其認為由於此類契約所具有之高度公共性（外部性）之特質，要求契約內容應一體公平適用於全體契約當事人，因此任何經由個別合意方式變更或修改契約內容，均將造成對其他契約當事人或利害關係人之差別待遇，故於此種契約，其契約內容之形成，即不得不排除個別合意與個別交涉原則，而有必要以集體協商決定甚或允許單方經由正當程序片面決定。換言之，處理此類契約，不應將視野集中在個別契約之內容，而應將視野投向由全部個別契約所共同構成之「制度」本身。依內田教授之說明，當事人以個別合意方式締結此種契約，其並非使雙方當事人得經由個別交涉、個別合意方式形塑個別契約之內容，僅在使當事人得經由合意締結個別契約方式，加入某一「制度」。因此，為確保由全部個別契約所形成之制度得以合理運作，達成制度目的，故於解釋適用此一契約時，即不可避免應考量其他當事人間之同種契約、潛在當事人集團、甚至對於社會之一般影響。亦即，一方當事人於締結或履行其個別契約時，不僅應考量該契約之對造當事人，亦應考慮契約外之（潛在）當事人（內田貴，2006f：142）。

綜上所述，內田教授認為制度性契約具有如下之共通特質（內田貴，2006f：142），其中第三與第四項特質，主要係作為制度性契約第一與第二項特質之代償性機制，並藉以強化制度性契約原則採集體決定契約內容與利用方式之正當性（內田貴，2006f：142-145）。

### （一）個別交涉排除原則

即契約締結之際，如允許個別當事人就契約條件為交涉並達成個別合意者，通常可認為違反公平正義。

## （二）締約強制、平等原則、差別待遇禁止原則

即財貨或服務，對於所有具有受給資格之人，均應平等、無差別的提供。

## （三）參加原則

為使此種契約獲致正當性，對於契約之內容或其利用，應有使該財貨或服務之潛在受給者，得以直接或間接之方法，參加「集權的決定」之構造。

## （四）透明性原則、說明（課責，accountability）原則

即有關財貨或服務之給付內容或程序，應確保其透明性，給付之提供者對於受給者負有說明責任。

# 三、制度性契約理論之整理

綜上所述，依據內田教授所提之制度契約論，本文以為約可整理如下：

## （一）制度性契約內容變動之根據

制度性契約，其契約關係除本質上即具有持續發展可能性，且其契約標的之給付內容具有高度之公共性性質。因此，制度性契約在事物本質上已預設其在制度目的達成範圍內，具有變動可能性，以維持其所屬制度保持一定彈性，得以配合社會情勢或條件之變動，而隨時反映公平正義理念之需求。就此點而論，制度性契約之變動根據，可直接求諸於上開制度性契約之事物本質，無須外求其他契約或法令上之根據甚或情事變更原則，且其契約內容之變動，係在制度目的範圍內，綜合考量制度內全部關係人之利害後作成決定，使其能平等無差別的一體適用於所有利害關係人。

## （二）制度性契約內容之決定機制

制度性契約，除保留進入或退出之選擇自由外，契約當事人並無本於自己責任以合意方式形成契約內容之自由，契約內容原則上係經由權威的集體決定方式形成。此種經由威權的集體決定方式所決定之契約內容，其合理性取決於該契約內容對於制度內所有關係人，是否平等無差別待遇的一體適用，以及本於契約事物本質而來之能否確保所有人之生存基礎與文化生活水準。應注意者，自從日本司法實務

受內田教授於前開松下電器產業事件所提出制度性契約理論之影響後，此一理論即實質上被法院用來作為合理化資方減額措施之必要性與相當性之依據，而少有就個別案件爭議性質進行深入檢討分析，此亦間接造成勞方之誤解，認為制度性契約理論係一種有利於資方之理論。實際上，制度性契約理論，不僅可用以說明年金減額措施之合理性問題，亦具有擔保符合文化尊嚴生存條件之年金給付最低水準之功能。

### （三）制度性契約集體決定機制之正當性基礎

制度性契約以集體決定機制取代契約當事人合意之正當性，並非單純源自制度性契約給付內容之事物本質，而在於該集體決定機制所為決定，有使制度內全部關係人於其理性判斷基礎上具有接受可能性。以內田教授之說明而言，在於其決定程序具有高度透明性、保障所有利害關係人參加之機會、以及決策過程中之有助於溝通對話之資訊公開、說明或課責機制。

此一部分，就今日之理論發展而言，顯然已非單純民事法學之課題，公法學尤其行政法學於面對制度契約論議題上，對於如何擔保該集體決定具有合理性之問題，亦扮演重要角色與功能。亦即，政府立法、行政與司法部門，應經由適度之立法設計、行政之管制監督機制以及司法審查等方式，擔保上開集體決定內容之合理性。例如，前開關於工作規則或年金規約之訂定或變更，須經全體利害關係人之參與共同決定，並經由主管機關之承認或許可者，即屬其中一種。對此，論者遂認為在如同制度性契約理論，在處理涉及高度公共性之議題上，屬於公私法交錯、合作互動之領域，不問其所涉及事務之公私屬性，均已無法單由其中某一法領域之規定與理論所能處理，而有必要交由公私法雙方合作處理。實際上，為因應此一現象，最近已有越來越多學者即分別自各自研究領域提出不同之理論以為因應，例如山本隆司教授所提之「私行政法」論（2000：556；2007：31），原田大樹教授所提之「公共部門法」論（2007：265；2008：396），或亘里格教授主張之「行政責任類型化」必要論（2003：194），屬之。

### （四）制度性契約理論作為觀察問題之方法

嚴格而言，內田教授所提之制度性契約理論，與關係契約論同，均屬一種觀察問題之方法，此一理論本身於處理具體個案時，雖然並未提供解答，仍然存有諸多

待充分釐清檢討之問題，但就內田教授之研究成果而論，至少已初步提出若干制度性契約規範理論之特質，至少在日本法院於處理企業年金減額措施訴訟問題上，提供審查企業採取年金減額措施時之必要性與合理性問題時之理論依據。

## 陸、制度性契約理論與公的年金改革

日本學者內田教授所創之制度性契約理論，雖其主要適用領域為私法上之契約領域，且其實務亦僅將此一理論運用於屬於私的年金性質之企業年金減額訴訟，此與我國年金制度主要為強制加入性質之公的年金制度者，性質上存有相當差異。然而，就前述我國當前所面臨之年金改革議題而言，至少關於「延退、多繳、少領」此一年金政策改革基本方向中之「少領」乙項，因其直接衝擊現職勞動世代或已退休世代之年金期待權或既得權，以及世代平等負擔要求，在現行學說理論尚未能合理化說明「少領」政策之理論依據前，本文以為，上開制度性契約理論，或可提供此一理論依據，或至少可提示一種可能的思考方向。亦即，基於下列理由，吾人以為，此一理論相當程度亦得適用於公的年金制度：

### 一、制度性契約理論與公的年金制度之共通性

#### （一）私的年金制度構成整體年金制度體系之一環

首先，日本企業年金制度，其雖屬私的年金，但與國民年金（基礎年金）、厚生年金共同構成其三層年金體系之一環，且就本件松下年金訴訟之自社年金之創設而言，具有在早期日本社會保障制度未完備前提供其所屬勞工退休養老之功能。亦即，於日本企業年金制度於法制化前，此一私的年金制度在相當程度上具有補充公的年金的作用。

#### （二）弱化的公私法區別

其次，制度性契約理論，雖主要用於處理私法上契約之契約內容變動問題，然如眾所周知，日本於戰後受美國法制影響之結果，無論其法律體系或學說理論，已少有如同歐陸法系國家受公私法區別理論影響所形成之公法制度與私法制度之區分，簡言之，公私法區別理論對日本法制與理論之影響均已相當淡薄，甚至公私法

一元化早已成為日本之通說。

### （三）私的年金制度之公共性

再者，就內田教授提出制度性契約理論而言，固然因內田教授作為民法學者，其研究對象主要集中於私法契約領域，然就其所具體分析研究對象之契約性質而言，除各種組織加入契約、企業年金契約外，幾乎均屬原由政府提供之公共服務因民營化後所生之民營化契約類型，例如水、電、瓦斯、交通運輸等公共服務之供給契約、看護契約、保育契約、學校教育契約等公共服務供給契約屬之。<sup>39</sup>對此，內田教授亦明白表示，制度性契約理論研究對象之契約，不以其是否具有公法或私法性質為判斷，而主要取決於作為該契約給付內容之財貨服務之性質，即以契約標的之事物本質，是否具有高度公共性而定。因此，理論上不問私的年金或公的年金，如其具有高度公共性，均可納入制度性契約理論中檢討。

### （四）年金爭議之制度理解

最後，就制度性契約理論適用之行為性質，是否限於「契約」而言，雖然此一理論所處理者，均為「契約關係」，但嚴格而言，僅為一種「帶有契約外觀之法律關係」。如前所述，即使關係契約理論，仍然基本維持古典契約理論意思主義下之意思自由、個別合意、個別交涉等原則，故其仍保有契約之實質。然在內田教授所提之關係契約理論，其除保留加入或退出契約關係之自由外，幾乎已不見古典契約理論之特質，此點深受傳統契約法學者之詬病（川角由和：2006；池田清治：2008），縱使內田教授試圖澄清（2010：101-110），但仍不能清楚說明其制度性契約之契約性質。

本文以為，如同內田教授於以制度性契約理論之觀點，檢討企業年金減額訴訟應如何適用情事變更原則時之說明，其認為於制度性契約，判斷是否發生情事變更，並非以「各個契約締結時」能否預見為準，而應以經由各個契約所形成之「制度整體」作為判斷標準，即以制度本身是否發生變遷作為判斷標準（內田貴，2006g：25），進而主張「情事變更原則之集團適用」（內田貴，2010：144-

---

<sup>39</sup> 至於租賃契約（含借家借地契約）、合夥契約、代理或特約商（店）契約、經銷契約、投資契約等私法契約，則非制度性契約理論處理之對象，仍保留由關係契約理論處理。

147)。就此點而言，制度性契約理論之核心，主要在於解決具有高度公共性制度本身，於該制度所提供之財貨服務，因客觀社會經濟情勢等因素之重大影響，導致制度本身無法正常營運或難以達成制度目的時，此一理論認為，為確保該制度之正常營運以達成制度目的之必要範圍內，使上開財貨服務能劃一、平等並永續提供予所有可能之制度關係人，可經由一定正當程序，合理調整原財貨服務提供之內容與方式。因此，某一具有高度公共性之制度，究竟係由所有個別契約所共同形塑而成，抑或經由個別法律所創設，僅為此一制度之發生原因，並非制度性契約理論之核心。據此，在年金制度而言，不問其為公的年金制度抑或私的年金制度，只要為具有高度公共性性質之制度，並非不能適用制度性契約理論。

## 二、制度性契約理論與退休金既得權之變更可能性

制度性契約理論，係一種內容上具有高度開放可能性之理論體系，其僅提供一種可能的理論體系框架，至於具體法理論內容，例如以本件年金減額措施爭議為例，能否為年金減額措施（容許性）、所採年金減額措施應符合何種要件（合法性），須考慮系爭作為企業年金之自社年金制度之目的以及此一制度所涉及之民事契約法、勞工法、社會保障法等學問領域之發展。簡言之，制度性契約理論之具體運用，並非單純民事契約理論之問題，仍存有諸多留待憲法學以下，包括民法學、行政法學、社會法學、勞動法學等各法學學門間之協同合作，以填補其具體法理論內容之處。

換言之，經由制度性契約理論，至少提示於符合一定條件下，調整年金給付可能性，至於應如何進行調整之具體方式與要件，則可參酌相關領域學說論述予以具體補充。例如，以公的年金改革為例，我國社會法或行政法學者關於社會保險制度之論述，相當程度上亦可轉換充實此一制度性契約理論之具體理論內容。例如，學者有自社會權之財產權屬性觀點（鍾秉正，2010：101-145；蔡宗珍，2011：99-138；林炫秋，2008：297-353），或自立法權形成自由觀點（孫迺翊，2012：445-516；邵惠玲，2012：1-42），或自社會保險相互性觀點（孫迺翊，2006：241-290），分別針對各種社會保險關係人權利受憲法保障之程度與界限，或對符合憲法價值決定之社會保險制度等議題，各自提出關於調整年金給付，尤其針對調整現

職退休人員、即將退休人員之退休給付，或調整公教人員優惠存款措施之可能性。

然而，就我國年金改革議題中之年金減額措施而言，截至目前為止，相關學說或實務之討論，多以區分「未來勞動世代」、「現職勞動世代」以及「已領年金世代」方式，分別作不同處理。亦即，關於未來勞動世代，其社會年金關係尚未發生，採取年金減額措施原則並不對其造成違憲之侵害；而對現職勞動世代，則多認為以建立年金可攜帶性以及年金期待權等過渡性措施保障後，即可調整年金給付；至於針對已退休世代之年金減額調整，因涉及此類人員之退休金既得權之侵害，無論學說或實務均頗為猶豫而未能正面論述。對此，本文以為，經由制度性契約理論檢討日本企業年金減額訴訟後，至少可獲致一項初步觀點，即在私的年金契約關係領域，即使已經因符合請領年金條件之受給權人，其受給權之性質亦非如古典財產權般具有固定內容與不可侵性，而僅係一種「受制度保障之財產權」，僅擔保其有符合尊嚴生活之最低年金給付請求權。簡言之，制度性契約理論觀點，促使吾人認真檢討在社會保險關係中，縱使將社會權納入財產權保護之對象與範圍，但其權利屬性亦與傳統財產權存有相當差異，至少此一權利在制度目的與制度存續之必要與合理範圍內，具有一定變動調整可能性，在相當程度上並非一種內容具體固定之既得權。

### 三、制度性契約理論與年金改革措施之內容與程序正當性

制度性契約理論強調契約給付內容須具有社會相當性（合理性），即該契約內容應平等無差別待遇的對全部關係人一體適用，且基於契約事物本質之要求，該給付應能確保所有人之生存基礎與文化生活水準。此點，制度性契約理論，並非只是一種合理化年金減額措施之理論，其亦擔保符合生存條件之最低給付，且隱含有容許符合事物本質之類型化差別待遇。至於給付之內容是否符合上開要求，關鍵在於其內容經全體關係人之理性判斷後，是否具有接受可能性與期待可能性。對此，制度性契約理論提示一種集體決策機制，強調其集體決定程序應能確保所有關係人直接或間接參與的參加程序，且其程序須符合透明、與課責（accountability）之要求。據此，於公的年金領域之年金給付改革，依上開制度性契約理論所提示之實質與程序正當性要求，傳統代議政治之政治決定模式即未必適合處理此一議題，而要求一種能進一步確保其集體決定之正當性基礎之程序，至少於決定前經由所有利害

關係人或其代表均能參加，以審議式之民主溝通對話方式，<sup>40</sup>以尋求問題之解決。

## 柒、結論：釋字第七一七號解釋

制度性契約理論提出至今，亦不過十餘年，縱然此一理論於企業年金減額訴訟中，實質上已為司法實務所採納，然因其無論於公法學抑或私法學領域，均為一種相當特異之學說，且未經其他學術同儕之深入檢討批判論證，故至今仍未為學者普遍接受。然而，此一理論對於例如年金契約等具有高度公共性性質之契約，提出論證此類契約與傳統古典契約或關係契約之差異，顯然已成功引起公、私法學界之注意，對於本文而言，制度性契約理論至少提示一種有關「存於特定制度內之權利義務關係之制度性思維模式」，可認為具有法學方法論上之重要性。

例如，依據傳統公法理論，人民之自由權利，非依法律不得加以限制，且此一限制，應遵守比例原則等一般法律原則。而所有干涉人民權益之法律或其他各種公權力行為，應留意不得有溯及既往之效果，並應保護人民之信賴。上開公法理論，僅係一種抽象的原則性論述，適用於具體事件時，如不考慮各該個案領域之特質以及該事件所涉及權利義務之性質屬性，其結果恐成一種毫無實質內涵之空洞推論，甚至成為一種法學理論與實務發展之阻礙。我國在處理年金改革議題時，所面臨之各職業領域年金改革之平等要求、已退休人員年金既得權減額爭議、甚至世代公平等議題，無論正反意見，幾乎均以上述公法理論作為其合憲或合法根據者，與此不無關係。

### 一、大法官釋字第七一七號解釋之內容

以最近（二〇一四.二.一九）公布之大法官釋字第七一七號解釋為例，本號解釋涉及主管機關考試院與教育部以修正公保養老給付金額優惠存款要點方式，減少已退休公教人員得以辦理優存之公保養老給付金額，並自原優存契約期滿續存時起

---

<sup>40</sup> 所謂審議式民主，一般認為係一種能讓所有參與者皆有平等的參與機會，能掌握必要資訊，而定期或不定期於特定公共場域，依一定規範程序，以共善及公共利益為考量基礎，理性提出各自觀點及立場，進行公開論理並相互對話，審慎思辯公共事務相關議題，尋求意見整合或凝聚共識，以作為政治體系決策的重要參考方案。

適用，導致各該公教人員所領優存利息減少之爭議。大法官處理此一事件之方式，約可整理如下：

### （一）優存制度之性質與不真正溯及既往

首先，大法官首先認為優惠存款制度之性質，並非法定退休金之一種，僅為一種政策性補貼性質，並非獨立於退休金外之經常性退休給付（解釋理由書第六段、蘇永欽大法官協同意見書參照）。其次，大法官認為上開修正規定，其僅「係將新法規適用於舊法施行時期內已經發生，且於新法規施行後繼續存在之事實或法律關係，並非新法規之溯及適用，故縱有減損規範對象既存之有利法律地位或可得預期之利益，無涉禁止法律溯及既往原則」（解釋理由書第四段參照）。故大法官認為本件情形屬於不真正溯及既往，因此，本件新規定原則允許適用於生效後繼續存在之事實（按即得辦理優存之養老給付金額），僅在例外情形例如有值得保護信賴情形，使被禁止適用新規定，仍應適用舊規定。簡言之，因優存制度僅具單純政策性補貼，故其能否認為係一種受憲法保障之財產權或值得保護之法律地位？大法官意見明顯猶豫且含糊（陳新民大法官協同意見書參照）。縱使肯定，因本件優存利息之發生原因，係已退休公教人員每二年一次與辦理優存機構（臺灣銀行）簽訂之優存契約，故二年期滿後，降低優存養老給付金額或給付利率，當然亦不發生法律溯及既往。

### （二）值得保護之信賴法規變更之必要性與正當性

於論述新規定僅為不真正溯及既往後，大法官進一步處理人民對於舊規定之存續有無值得保護之信賴，蓋雖立法者關於法規應否變動，有其立法裁量自由，立法者決定應否變更舊法規時，仍不得恣意，尤其在舊法規已造成人民之信賴時，法規之變動必須具有必要性與正當性。對此，大法官先認為「符合優惠存款資格之公教人員於退休時，因有系爭要點之規定，多將優惠存款之利益，納入其退休後之財務規劃或作為考量自願退休與否之重要因素……從而應認為得享優惠存款之退休公教人員就系爭要點所提供之優惠存款措施，在客觀上已具體表現其信賴……其信賴利益在憲法上亦值得保護」（解釋理由書參照第五段）。因此，必須進一步檢討訂定新規定之必要性與相當性。

### （三）法規變更之必要性與情事變更原則

關於新規定有無訂定之必要，對此大法官雖未明白表示，但實際上考慮「情事變更原則」。亦即大法官經由檢討優惠存款制度之變遷，以及至今所產生部分以退休公教人員所得替代率偏高之不合理現象、造成國家財政嚴重負擔以及代際間權益關係失衡等因素後，認為有修正新規定以矯正上開不合理現象之必要（解釋理由書第六段參照）。

### （四）法規變更之相當性與比例原則

既然存有值得保護之信賴而新法規又非恣意訂定，則接下來須檢討者，為新法規之內容是否具有相當性。對此，大法官利用比例原則審查新法規是否符合相當性。亦即，其認為「系爭要點之訂定確有公益之考量。又系爭規定並未驟然取消優惠存款，而係考量優惠存款之制度，其性質本為對公務人員於退休金額度偏低時之政策性補貼，而非獨立於退休金之外之經常性退休給付，始修正為一般退休制度應含之所得替代率，並納入高低職等承受變動能力之差異…設置所得上限百分比，以消除或減少部分不合理情形，緩和預算之不當排擠效果。衡酌系爭規定所欲達成之公益及退休或在職公教人員應受保護之信賴利益，系爭規定所採措施尚未逾越必要合理之程度，故未違反信賴保護原則及比例原則」（解釋理由書第六段參照）。簡言之，除非如同林錫堯大法官於協同意見書所述：「規範對象信賴利益受不利影響之程度，顯較輕微，而可合理期待其忍受者」，可無須提供保護外，通常情形，立法者有義務對值得保護之信賴提供適當保護措施。而本件情形，大法官允許本件以逐步減少受益方式修訂新規定之作法，實際上係提出一種「無須補償之信賴保護」論述，對此，無怪乎陳新民大法官於本號協同意見書中，直指大法官所謂「值得保護之期待利益……只獲得值得保障之名而無值得保障之實」或「完全僅具有訓示功能」或僅為一種保護人權力道極為薄弱的「附屬原則」。

## 二、大法官釋字第七一七號解釋與制度性契約理論

關於本號大法官解釋，所涉及學理上問題頗多，就其與本文制度性契約理論之關係而言，本件解釋存有下列問題或法理疑義仍未解決，然本文以為，制度性契約理論或可提出另一種可能之解決方法或解決此一問題之切入點。

## (一) 服公職權利之制度性保障

### 1. 尊嚴生活基本條件維持義務

本號解釋理由書第七段謂：「公教人員退休制度，目的在保障退休公教人員之生活條件與尊嚴，俾使其於在職時得以無後顧之憂，而戮力從公。相關機關於檢討退休人員優惠存款之規定時，除應符合本號解釋意旨外，亦應避免使其退休所得降低至影響生活尊嚴之程度。」對此，蘇永欽大法官於其協同意見書認為，本號解釋在於提醒關於本件優惠存款之變動，必須考量憲法規定之服公職權利所具有之制度性保障精神，應區分高低階公務人員之差異，為妥適規劃。此點，與制度性契約理論同，並非僅賦予企業有單方片面調減年金給付之權，同時亦課予企業負有維持基本生存條件之年金給付義務。

### 2. 制度之體系結構

惟如前所述，大法官既然認為優惠存款利息為一種政策性補貼，除非將其視為公教退休給付之一種，否則並無所謂「服公職權利之制度性保障」問題；反之如認為係一種退休給付，除非認為所退休金請求權均為一種恩給式措施，否則優存利息給付即非所稱「政策性補貼」。換言之，前述大法官解釋理由中所稱「優惠存款之制度，其性質本為對公務人員於退休金額度偏低時之政策補貼，而非獨立於退休金之外之經常性退休給付」，其論述即存有相當程度之自我矛盾。本文以為，如認為一次退休金、月退休金等法定退休給與及優存利息等政策性給付等，共同構成公教人員退休制度之退休給付設計，或可合理說明上述矛盾現象。蓋於優存利息給付雖非法定退休金之一種，但仍構成整體公教人員退休制度之一環，故其變動，自應考量憲法關於公教人員退休制度所要求之制度性保障。

### 3. 制度作為制度性保障

既然於此須考量憲法服公職權利之制度性保障要求，則應如何考量，大法官並未進一步說明。蘇永欽大法官於其補充理由書雖要求應區分高低階公務人員之退休給與是否影響公務員之生活尊嚴與程度，然就本件情形而論，本次修正優存要點之真正原因，恐在於國家財政困難因素以及因少子化所生日益嚴重之代際公平問題，則在考量制度性保障問題時，除現職世代與已退休世代外，應否納入未來世代之因

素加以考量？甚至納入勞保等其他社會保險一併考量？大法官似乎有所保留。此點，從制度性契約理論觀點，至少要求必須納入同一年金制度內之所有關係人利害加以考量。

#### 4. 制度變遷與權利變動

最後，就本件解釋之適用範圍而言，僅涉及優惠存款之變動，並未涉及法定退休給與之變動，而此為我國社會保障制度目前所面臨之真正問題。因已退休人員其法定退休給與之變動，直接涉及既得權之限制或剝奪，就此而論，大法官明顯有迴避之意圖不願正面解決。反之，本文所提制度性契約理論，正在處理年金既得權之變更。

### （二）情事變更原則與信賴保護原則

大法官於本號解釋，除闡明法律不溯及既往原則與比例原則外，本號解釋主要涉及情事變更與信賴保護之議題。而本文於說明制度性契約理論時，除檢討情事變更原則於制度性契約之運用外，因制度性契約具有關係契約之性質，此類契約以當事人雙方之信賴為基礎，實際上亦涉及信賴保護（誠信原則）之問題。惟本件大法官之論述模式與制度性契約理論之說明，有近一步澄清必要。亦即：

#### 1. 公法上情事變更原則

依陳新民大法官於其協同意見書中之意見，陳大法官對於本號解釋「以情事變遷（按即本文所稱情事變更）」作為判斷是否發生「信賴利益保護問題」之條件，提出質疑，認為情事變遷原則為私法上之原則，目的在處理個案救濟，與行政法規之變動所涉及者為通案救濟問題者不同，主張應避免將民法概念中之情事變遷概念，運用在公法學之上。簡言之，陳大法官認為情事變遷僅為修法之動因，不能合理化修法之內容或作為衡量是否排除信賴利益之因素。就此一部分，本文所述情事變更原則而言，其要件包括：（1）該重大情事非當事人於契約締結當時可得預見、（2）該情事非可歸責於當事人之事由所致、以及（3）如強制履行原約定內容將有違誠信原則之要求，顯然，私法上情事變更原則並非僅僅考量情事之變遷，更須考量原契約約定內容之社會相當性。因此，情事變更原則是否果真無法適用於公法領域，恐有進一步商榷餘地。當然，於發生情事變更後，應如何修訂相關法規或

契約內容，始能符合變更後之情事所要求之公平正義，則為另一問題。

## 2. 制度內之信賴保護

例如本件優存利息之給付，關於值得保護之信賴應如何提供保護問題，大法官認為應衡量「受保護利益之種類與利益受影響之程度」以及「公益之重要性」後，判斷立法者是否應提供保護以及如何提供保護。就目前學說與實務之實踐而論，前者一般考量因素為「受保護對象人民個人之信賴利益」，後者則為修訂法規所欲達成之公共利益。此種公法上信賴保護之利益衡量方式，明顯為一種通案式的利益衡量方式，而非一種個案式的利益衡量，此點，於前述一般私法上所稱情事變更原則所要求之利益衡量，例如契約雙方當事人間之利益衡量，其主要為個案式衡量者明顯不同。此一部分，即使在信賴之基礎非法規而為行政處分或行政契約等具體行政行為情形，亦同。此點，與前述制度性契約理論所提「情事變更原則之集團適用」觀點，明顯有相似之處。亦即，審查人民之信賴是否值得保護時，其所為利益衡量，應一體納入制度內所有關係人之利益後，為綜合考量判斷，而且僅能衡量制度內之利益，不能衡量制度外之利益，此即此處所稱「制度內之信賴保護」。唯有如此，始能合理解釋何以本號解釋於判斷已退休公教人員之信賴利益時，須同時衡量與現職公務人員俸給之均衡、未來世代之利益、以及國家財政負擔等問題。

### （三）修訂優存要點之實質與程序正當性

關於修訂後優存要點之內容，是否符合相當性要求之問題，大法官針對修正後要點之實質內容，以比例原則作為審查標準，但並未說明修訂優存要點之程序，是否符合程序正當性要求。此點，恐為本號解釋最值商榷之處。蓋如果欠缺所有利害關係人或其代表之參與，所進行優存要點之修正，並不能保證主管機關於修訂時，已客觀掌握所有影響公教人員退休制度之客觀事實與各種利害關係，而所謂符合比例原則也僅僅是主管機關所提供或大法官所能掌握事證基礎上之判斷，實在無法充分合理化其判斷之公正與正確性。對此，本文以為，制度性契約理論要求集體決策程序須符合參加、透明、課責原則乙節，當可適度彌補此一缺失。

## 參考文獻

- 山口修（2010）。わが国の企業年金の現状と課題。横浜国際社会科学研究所，第 15 卷第 3 号，頁 9-32。
- 山本隆司（2000）。公私協働の法構造。載於碓井光明、金子宏（編），**公法學の法と政策 下卷**（531-568）。日本：有斐閣。
- 山本隆司（2007）。私法と公法の＜協働＞の様相。**法社會學**，第 66 號，頁 16-36。
- 川角由和（2006）。大阪地裁松下半年金訴訟に関する一考察—「制度的契約論」考—。**龍谷法學**，第 38 卷第 4 號，頁 1370-1412。
- 内田貴（1990）。**契約の再生**。日本：弘文堂。
- 内田貴（2000）。**契約の時代—日本社会と契約法**。日本：岩波。
- 内田貴（2006a）。民營化（privatization）と契約。（1）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 1305 号：頁 118-127。
- 内田貴（2006b）。民營化（privatization）と契約。（2）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 1306 号：頁 70-77。
- 内田貴（2006c）。民營化（privatization）と契約。（3）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 1307 号：頁 132-138。
- 内田貴（2006d）。民營化（privatization）と契約。（4）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 1308 号：頁 90-97。
- 内田貴（2006e）。民營化（privatization）と契約。（5）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 1309 号：頁 46-53。
- 内田貴（2006f）。民營化（privatization）と契約。（6）—制度的契約論の試み。**ジュリスト**，第 13011 号：頁 142-149。
- 内田貴（2006g）。制度的契約と關係的契約—企業年金契約を素材として—。載於新堂幸司、内田貴（編）。**繼續的契約と商事法務**。日本：商事法務。
- 内田貴（2007）。**民法 II 債權各論 [第二版]**。東京：東京大學出版会。
- 内田貴（2010）。**制度的契約論—民營化と契約**。日本：羽鳥書店。

- 公務人員退休撫卹基金管理委員會（2010）。**精算評估報告書**。2010年3月。
- 亘里格（2003）。公私機能分担の変容と行政法理論。**公法研究**，第65号：頁188-199。
- 江口隆裕（2006）。企業年金の減額・廃止訴訟と受給權保護。**企業年金**，2006年7月号：頁24-26。
- 池田清治（2008）。民法學から見た制度的契約。**北大法學論集**，第59卷第1号：頁104-115。
- 考試院（2013）。公務人員年金制度改革。2013年11月15日取自**銓敘部公務人員年金改革專區**，網址：  
<http://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1048-4065/Documents/%E5%B9%B4%E9%87%91%E5%88%B6%E5%BA%A6%E6%94%B9%E9%9D%A9%E5%AE%A3%E5%B0%8E%E5%B0%8F%E5%86%8A.pdf>。
- 行政院經濟建設委員會年金制度改革小組（2012）。年金制度改革規劃。2013年11月15日取自**行政院年金制度改革網**，網址：  
<http://www.cepd.gov.tw/pension/>。
- 行政院經濟建設委員會年金制度改革小組（2013）。勞保年金制度及軍公教人員退休制度改革規劃。2013年11月15日取自**行政院年金制度改革網**，網址：  
<http://www.cepd.gov.tw/pension/>。
- 林炫秋（2008）。社會保險權利之憲法保障－以司法院大法官解釋為中心。**國立中正大學法學集刊**，第24期，頁293-353。
- 河上正二（1988）。**約款規制の法理**。日本：有斐閣。
- 花見忠（2006）。企業年金給付減額・打ち切りの法理。**ジュリスト**，第1309號：頁70。
- 邵惠玲（2012）。自由權干預作用下的平等權審查－以德國社會保險法制實踐為中心。**臺北大學法學論叢**，第83期，頁1-42。
- 邵靄如（2012）。勞工保險事故保險費率精算及財務評估。**勞工保險局101年度委託研究**，臺北：行政院勞工委員會。
- 邱祈豪（2008a）。日本確定給付企業年金法之研究。**大葉大學通識教育學報**，創刊號，頁177-206。

- 邱祈豪（2008b）。日本確定提撥年金法之研究。**大葉大學通識教育學報**，創刊號，頁 207-234。
- 邱祈豪（2011）。日本勞工退休年金制度及實態之研究。**台灣勞動評論**，第 3 卷第 1 期，頁 77-115。
- 柯木興、林建成（2005）。淺談世界銀行多層次「老年經濟保障模式」。**壽險季刊**，第 137 期，頁 61-63。
- 原田大樹（2007）。**自主規制の公法學的研究**。日本：有斐閣。
- 原田大樹（2008）。行政法學から見た制度的契約論。**北大法學論集**，第 59 卷第 1 号：頁 115-128。
- 原島重義（1983）。契約の拘束力・とくに約款を手がかり。**法學セミナー**，1983 年 10 月號：頁 32-57。
- 孫迺翊（2006）。憲法解釋與社會保險制度之建構—以社會保險「相互性」關係為中心。**國立臺灣大學法學論叢**，第 35 卷第 6 期，頁 241-290。
- 孫迺翊（2012）。社會給付權利之憲法保障與社會政策之形成空間：以德國聯邦憲法法院關於年金財產權保障及最低生存權保障之判決為中心。**國立臺灣大學法學論叢**，第 41 卷第 2 期，頁 445-516。
- 根岸忠（2005）。企業年金の減額・廃止をめぐる最近の判例動向。**季刊労働法**，第 211 号：頁 97-108。
- 高橋彦博（2012）。企業年金裁判動向。**社會志林**，第 59 卷第 1 号。2012 年 7 月：頁 93-107。
- 傅從喜（2007）。從轉型國家與開發中國家年金改革經驗論台灣年金體系的建構。**臺灣社會福利學刊**，第 5 卷第 2 期，頁 31-66。
- 傅從喜（2012）。我國勞工退休保障制度的發展與挑戰。**台灣勞工季刊**，第 32 期，頁 22-29。
- 森戶英幸（2004a）。企業年金の『受給者減額』。中嶋士元也先生還曆記念論集。**労働関係の現代的展開**（p.119-140）。信山社。2004 年。
- 森戶英幸（2004b）。企業年金の労働法的考察—不利益變更を中心に。**日本労働法學會誌**，第 104 號：頁 20-21。

- 森戸英幸（2009）。企業年金と契約—給付にかかわる契約についての基礎的検討, ならびに「受給者減額」に関する若干の考察—。季刊・社会保障研究。第45卷第1期：頁56-59。
- 黃世鑫（2012）。勞保基金破產？公務人員退撫基金破產？都是「精算報告」惹的禍！。新世紀智庫論壇，第60期，頁112-117。
- 潮見佳男（1996）。普通取引約款。載於谷口知平、五十嵐清（編）。新版注釋民法（13） 債權4・契約總則。日本：有斐閣。
- 蔡宗珍（2011）。退休軍公教人員優惠存款措施之法律關係及相關信賴保護爭議析論。國立臺灣大學法學論叢，第40卷第1期，頁99-138。
- 鍾秉正（2010）。社會法與基本權保障。臺北：元照。

# The Application of Institutional Contract to Pension Reform in Taiwan

Heng-Ying Lai\*

## Abstract

The government's pension scheme has been playing the most important role in Taiwan's social insurance system. This study seeks to a workable solution to keeping the pension scheme from going broke because of its finance crisis. A proposed pension reform focuses on paying more into the pension, delay of retirement age and a cut in pension benefits. Constitutional justification has been made for paying more into pension funds and delaying retirement age from other jurisdictions and cited as an example by the local academia. However, there have been constitutional arguments against a cut in pension benefits. In Japan, the theory of "institutional contract" is adopted to justify the cut in private pension benefits and this approach may be taken as a reference when trying to resolve the same issue in Taiwan.

**Keywords:** pension, pension reform, institutional contract

---

\* Associate Professor, Department of Government and Law, National University of Kaohsiung.

