

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 勞工退休金條例中退休金期待權不可喪失與可隨同移轉之 研究 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 94-2414-H-005-005-  
執行期間：94年08月01日至95年07月31日  
執行單位：國立中興大學財經法律學系

計畫主持人：林炫秋

計畫參與人員：工讀生：黃凱陽、潘宜伶

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 95 年 12 月 25 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

計畫執行人：林炫秋

計畫名稱： NSC94-2414-H-005-005

勞工退休金條例中退休金期待權不可喪失與可隨同移轉之研究

勞工退休金條例中退休金期待權不可喪失與可隨同移轉之研究成果報告

林炫秋

## 壹報告內容

### 一、前言

研議十多年的「勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）」，終於在二〇〇四年六月三十日經總統公布，於二〇〇五年七月一日施行。我國的勞工退休制度邁入新的里程碑，攸關數百萬勞工退休後的所得保障。現行勞動基準法所規定的勞工退休制度，採確定給付制度，依該法第五十三條規定，勞工欲自請退休領取退休金，必須符合工作十五年以上年滿五十五歲，或是工作二十五年以上兩種法定要件之一，勞工在符合上述要件之前若自行離職，將完全喪失領取退休金的可能性，也就是勞工累積的工作年資預期將來可享有的退休金期待利益，隨著勞工的提前離職而完全喪失。然而我國的企業型態以中、小企業佔絕大多數，企業平均壽命不長，勞工流動率高，且雇主給付退休金成本估算困難，常以不當手段解僱勞工，符合法定退休要件者不多，勞工累計多年將來可請求退休金的工作年資隨之喪失。為了使勞工皆能領取退休金，「勞工退休金條例」改採「勞工退休金個人專戶制度」與「年金保險制度」。其中最重要的改革在於保障勞工的退休金期待權。也就是勞工在退休前離職時，其工作年資所累積的退休金期待權不僅不致於喪失；而且於勞工再就業時原則上可隨同移轉，也就是一般所謂的「可攜帶性」。

### 二、研究目的

本研究計畫之目的在於探討勞工退休金條例對退休金期待權的保障，特別是退休金期待權不可喪失與可隨同移轉（可攜帶性）的法律問題。由於勞工退休金條例為全新的法律，法律的適用有待解釋。就法釋義學而言，「勞工退休金條例」第十三條規定保留舊制年資是否足以保障勞工的退休金期待權？第二十四條勞工退休金個人專戶制度內勞工退休金期待權如何不可喪失，又如何隨同移轉？第

三十八條年金保險制度內勞工退休金期待權的隨同移轉有何限制？其所可能產生的法律適用問題？均有深入研究之必要。

其次，是在立法政策上，選擇適用舊制的勞工，其退休金期待權是否就當然無保障的必要性與可能性？退休金期待權由不受現行勞動基準法的保障，到勞工退休金條例中給予保障，在立法政策上有何意義？在此基礎上，進一步要探討現行勞動基準法不保障退休金期待權，勞工退休金條例施行後是否仍有其正當性？特別是勞工退休金條例第十三條第一項要求雇主，對勞工在適用勞動基準法期間所累積的工作年資，應繼續依勞動基準法第五十六條的規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備，以作為支付退休金之用。為何不能進一步保障適用舊制勞工的退休金期待權？此問題在勞工退休金條例立法時曾引起立法政策上的重大爭論，在該條例通過後是否已經獲得解決？此外，勞工退休金舊制與新制之間，以及新制的兩種制度之間是否也能建立退休金期待權的隨同移轉的機制？國外有無相關立法例？

退休金期待權保障為退休金法律制度的核心問題。本研究計畫在於釐清勞工退休金條例實施後，退休金期待權不可喪失與可隨同移轉（可攜帶性）的法律問題。參酌其他工業國家的制度，建構我國退休金期待權保障的理論基礎。檢討勞工退休金條例對退休金期待權的保障是否有進一步改進的可能。

### 三文獻探討

#### （一）國內文獻

如前所示目前國內對勞工退休金法律制度研究的論著仍相當少，尚無直接有關退休金期待權不可喪失與隨同移轉的專論。一般討論退休金法律制度的專論都僅約略提及退休金期待權的概念或保障。勞工退休金條例制定後，相關的法學論著顯著增加。但是大部分的法學論著都是在探討勞工退休金條例的整體法律結構，或是個人帳戶制度、年金保險制度的問題，其中有關退休金期待權不可喪失與隨同移轉的問題，大多在論述保留年資、年資結清或年金保險問題時偶有提及。

有關退休金期待權不可喪失的問題：郭明政最早提出勞基法退休金制度的改革應保障退休金的期待權與年資攜帶可能性。同時也強調並非只有個人帳戶制才具有年資可攜帶的優點。<sup>1</sup>郭玲惠認為勞基法中勞工的「退休金請求權為期待權」<sup>2</sup>，在論述結清年資時提到勞工退休金條例第十一條三項勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定的標準結清保留的工作年資似將打破勞基法中退休金與資遣費之請求乃為期待權之概念。<sup>3</sup>似乎是指此時退休金期待權不僅不

<sup>1</sup>郭明政，勞基法資遣費與退休金制度之改革，政大勞動學報第九期，58頁，2000年1月。

<sup>2</sup>焦興鎰等作，勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望，初版，403-404頁，臺北市：新學林，2005年。

<sup>3</sup>郭玲惠，勞工退休金條例問題初探—以年金保險為核心，臺灣勞動法學會學報第五期，47頁，2006年6月。

可喪失，而且更進一步已轉換成完全的權利。至於雇主依勞工退休金條例提繳的退休金所有權屬於勞工。<sup>4</sup>雖未提及這是不可喪失的退休金期待權，實質上具有相同的意義。邱駿彥，認為勞工退休金條例中的退休金，在性質上應屬於「後付工資」<sup>5</sup>，依此性質也可推論出退休金期待權是不可喪失的。

有關退休金期待權可隨同移轉的問題：郭玲惠指出勞工退休金條例對於勞轉換工作選擇退休金制度過於侷限，應採較寬的解釋，非以勞工退休金個人專戶的提繳為限，應給予勞資間協商的空間，允許雇主也可能以為勞工繳納年金保險保險費的方式履行其義務。有關企業併購時年金保險的承受與變動有較詳細的論述。<sup>6</sup>

## (二)、國外文獻

國外文獻中，有關退休金期待權不可喪失與可隨同移轉大多為法律所明定，因此文獻上的討論多以本國的法律制度為重點。德國的企業年金法（Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 簡稱 BetrAVG）以保障退休金的期待權為主要立法目的，分為勞動法與稅法兩大部分，該國的註釋書與專書一定會論述退休金期待權保障與隨同移轉的問題。美國的勞工退休所得保障法（Employee Retirement Income Security Act 簡稱 ERISA）也分為勞動法與稅法兩大部分，以保障勞工的退休金權利與健全退休基金為主要目的，有關退休金期待權不可喪失與可隨同移轉也是專書討論的重點之一。<sup>7</sup>荷蘭的制度也頗具特色。<sup>8</sup> 歐盟積極謀求建立會員國之間職業年金可隨同移轉的機制，近年來也有不少討論。其中特別值得重視的有 2005 年歐盟委員會（European Commission）所提出的「改善補充年金權利可隨同移轉指令建議」。<sup>9</sup>

## 四、研究方法

本研究計畫主要是採法律釋義學的解釋方法與法制比較方法。蒐集國內外有關退休金的法律條文、立法理由書、專書與期刊論文加以研讀、分析、比較與歸納。

---

<sup>4</sup>郭玲惠，同前註，63。

<sup>5</sup>邱駿彥，勞工退休金條例釋義—以個人帳戶制為中心，臺灣勞動法學會學報第五期，148 頁，2006 年 6 月。

<sup>6</sup>郭玲惠，勞工退休金條例問題初探—以年金保險為核心，臺灣勞動法學會學報第五期，74-81 頁，2006 年 6 月。

<sup>7</sup>這兩國的制度可參考余雪明，比較退休基金法，初版，2001 年 8 月；林炫秋，臺灣、德國與美國企業退休給付法制之比較研究，國立政治大學法律研究所博士論文，2001 年 7 月。

<sup>8</sup>林炫秋，荷蘭職業年金制度及其對臺灣的啟示，東海大學法學研究，19 期，89-157 頁，2003 年 12 月。

<sup>9</sup>Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the portability of supplementary pension rights (SEC (2005) 1293) (COM/2005/0507 final-COD 2005/0214), celex-txt-52005PC0507.

## 五、結果與討論

### (一)、個人專戶制度退休金期待權之不可喪失與可隨同移轉

#### 1、退休金期待權之不可喪失

依勞退條例第六條的規定，採用個人專戶制度的雇主，應按月為適用範圍內的勞工提繳退休金。勞工將來所得請領的退休金，不論是月退休金或是一次退休金，皆是以勞工個人之退休金專戶中所累積的本金與收益為計算基礎。另外，依同法第二十四條之規定，勞工只要年滿六十歲，不問其工作年資的長短，皆得請領退休金。而且依同法第二十六條第一項的規定，勞工在請領退休金前死亡者，其遺屬或指定請領人得請領一次退休金；已領取月退休金勞工於屆滿平均餘命前，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。綜合上述規定可知，勞退條例中的個人專戶制度是採確定提撥制，而且一旦雇主履行其法定的提繳退休金義務，存入勞工個人退休金專戶中的退休金及其收益，即成為勞工或其遺屬的既得權，不僅雇主不得剝奪，而且承擔實施機構（勞工保險局），在勞工符合請領退休金要件時，必須依法發給退休金。因此，勞工退休金從雇主提撥，到勞工實際退休領取退休金，這段期間所形成的退休金期待權，自始即確定而且不可喪失。雇主按月所提繳的退休金在性質上是一種遞延工資。

#### 2、退休金期待權之可隨同移轉

有關「勞工退休金個人專戶制度」退休金期待權可隨同移轉主要規定於「勞工退休金條例」第二十四條，該條文規定：「(第一項)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。(第二項)前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。(第三項)年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。(第四項)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。」。由這條條文可以看出在個人專戶制度中，勞工的退休金期待權不僅不會因為轉換工作而喪失，也不會因為一時退出工作職場而喪失，在未符合退休金請領要件前退休金期待權也不會喪失，至年滿六十歲時，可合併計算過去所有提繳的年資而領取退休金，只要雇主提繳退休金，勞工於年滿六十歲時，就必定能領取個人帳戶中累積的退休金，因為個人帳戶是單一的帳戶，所以勞工更換雇主時，只是提繳退休金的雇主改變，退休金期待權當然隨同移轉。

此外，選擇適用個人退休金專戶制的勞工，離職後再就業時，若新雇主有開辦年金保險，而勞工選擇投保年金保險時，得選擇保留已提存之個人退休金專戶；若提繳退休金之期間，已超過二年時，也得選擇一次將其個人退休金專戶之本金及收益移轉至年金保險。<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> 勞工退休金條例施行細則第 14 條第 1 項及第 3 項。

## (二)、年金保險制度退休金期待權之不可喪失與可隨同移轉

### 1、退休金期待權之不可喪失

依據勞工退休金條例第三十八條的規定：「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，不再此限。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。…」。<sup>11</sup>又「勞工退休金條例年金保險實施辦法」第 35 條第 2 項進一步規定：「勞工離職後未就業，或離職後再就業選擇參加新雇主所投保之年金保險，原年金保險之要保人，應轉換為勞工本人，勞工並得選擇繼續、停止繳費或辦理減額繳費，依轉換當時保單價值準備金繼續累積收益。」由這兩條規定可知參加企業年金保險的勞工轉換雇主時，或是勞工不再就業時，原來的年金保險契約都可以繼續存在，得由新雇主繼續投保，或是變更要保人為勞工繼續投保。換言之，勞工在原來的年金保險契約中所累積的年金保險之保單價值準備金仍然存在，勞工的退休金期待權也不會因為離職而喪失。

### 2、退休金期待權之可隨同移轉

依據「勞工退休金條例」第三十八條的規定，選擇年金保險制度的勞工，在符合請領年金保險金之前轉換工作時，依新雇主的企業內所採用的退休金制度的不同，而有不同的退休期待權隨同移轉的方式，分述如下：

#### (1) 新雇主也開辦年金保險

依據「勞工退休金條例」第 38 條第 1 項，以及「勞工退休金條例年金保險實施辦法」第 35 條第 2 項的規定，如果新雇主有辦理年金保險，而且與舊雇主是同一保險人時，則勞工原來的保險契約繼續存在，退休金期待權不會喪失，只是提繳保險費的要保人變更而已，年金保險之保單價值準備金繼續累積，退休金期待權當然隨同移轉。

但是如果新舊雇主投保的保險人不同時，勞工對原來的保險契約應變更自己為要保人，並得選擇繼續、停止繳費或辦理減額繳費，依轉換當時保單價值準備金繼續累積收益。此時勞工的退休金期待權雖不會喪失，但並未隨同移轉。若要使退休金期待權隨同移轉，勞工得申請將原年金保險之保單價值準備金移轉至新雇主所投保之年金保險。<sup>11</sup>

#### (2) 新雇主未開辦年金保險

因為新雇主未開辦年金保險，勞工只能參加個人專戶制度，此時勞工得選擇保留已提存之年金保險，變更自己為要保人繼續繳費、停止繳費或辦理減額繳

---

<sup>11</sup> 勞工退休金條例年金保險實施辦法第 35 條第 2 項的規定。

費，<sup>12</sup>若其已提繳保險費之期間超過四年，則得選擇一次將其年金保險之保單價值準備金移轉至個人退休金專戶。<sup>13</sup>

### (三)、適用勞基法退休制度退休金期待權保障之欠缺

#### 1、退休金期待權之喪失

本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，若是選擇適用舊制，在其符合勞動基準法所規定的退休要件前離職，除可請求資遣費外，其退休金期待利權會完全喪失；縱使該勞工選擇採用新制而保留適用舊制的工作年資，其所保留的工作年資的退休金期待權在勞工提前離職時，同樣會喪失殆盡。

#### 2、退休金期待權無法隨同移轉

勞工退休金條例對於選擇舊制，或選擇採用新制而保留適用舊制的工作年資，既未賦予不可喪失的退休金期待權，原則上就無退休金期待權隨同移轉的問題。惟一的例外是該條例容許於勞動契約存續期間，勞雇雙方得約定以不低於勞動基準法所規定的退休金給與標準結清保留的工作年資。<sup>14</sup>而且年資結清後所取得的金額得移轉到新制的「勞工退休金個人專戶制度」或「年金保險制度」中，在不符合勞退條例第二十四條所規定的請領退休金條件前不得領回。<sup>15</sup>

### (五)、法制比較

勞工退休金條例是採「勞工退休金個人專戶制度」與「年金保險制度」，並且保留勞基法中的確定給付制。其中的「年金保險制度」與德國或美國的「直接保險制」差異較小；而「勞工退休金個人專戶制度」在德國無類似制度，美國雖有類似的「個人退休帳戶制度」，但其並非由單一機關實施的強制性制度，與我國仍有不同。

德國企業年金法雖保障退休金期待權的不可喪失，但原則上禁止任意移轉退休金債務，僅容許在一定條件下得將退休金債務移轉給特定的退休金給付主體。而且退休金債務的承擔是基於契約約定，而非法律規定。除了報酬轉換制度所取得的退休金期待利益可隨同勞工轉換工作而移轉外，勞工並無請求移轉退休金債權的權利，不過雇主要移轉退休金債務，依債務承擔的法理原則上應得勞工同意。其中雇主直接允諾給付的退休金債務得由新雇主承擔，也可以移轉給人壽保險業，以直接保險實施的企業年金，也可以相互的移轉。<sup>16</sup>

<sup>12</sup> 勞工退休金條例第 38 條第 2 項。

<sup>13</sup> 勞工退休金條例施行細則第 14 條第 2 項與第 3 項。

<sup>14</sup> 勞工退休金條例第 13 條第 2 項。

<sup>15</sup> 勞退條例施行細則第 12 條。

<sup>16</sup> 林炫秋，臺灣、德國與美國企業退休給付法制之比較研究，國立政治大學法律研究所博士論文，

至於美國勞工退休所得保障法，同樣也保障退休金期待利益的不可喪失，而退休金期待權的隨同移轉，基本上是以租稅優惠的方式加以鼓勵。在1980年代至1990年代間，退休金可隨同移轉的問題，廣受美國政府與國會的重視，有多項法案被提出，也頗值得我國重視。<sup>17</sup>

荷蘭退休金期待權的隨同移轉，是經由民間自設的職業年金移轉聯盟進行。<sup>18</sup>歐洲聯盟也持續關注退休金期待權的隨同移轉的問題。

## 六 結論與建議

退休金期待權保障為退休金法律制度的核心問題。本研究計畫在於釐清勞工退休金條例實施後，退休金期待權不可喪失與可隨同移轉（可攜帶性）的法律問題。

由上述我國勞工退休金條例的規定可知，勞工退休金期待權的保障僅限於適用新制以後的工作年資，對於選擇舊制，或選擇採用新制而保留適用舊制的工作年資，既未賦予不可喪失的退休金期待權，退休金期待權也無法隨同移轉。在勞工退休金條例修正時應特別加以考慮。

有關退休金期待權隨同移轉的問題，在勞工退休金條例施行細則與勞工退休金條例年金保險實施辦法公佈施行後，大致上已獲得解決，不過有關退休金期待權隨同移轉涉及人民的財產權保障，在法規命令中加以規定，恐有違憲之虞，將來修法時宜納入勞工退休金條例本文中。此外，退休金期待權隨同移轉並非個人專戶制度與年金保險所特有，對於選擇舊制與保留舊制的部分，只要在法律上保障勞工的退休金期待權的不可喪失，一樣可以在不同制度之間隨同移轉。現行法對勞雇雙方結清舊制工作年資的退休金隨同移轉已有所規定，在未來修法時宜考慮對所有適用舊制的工作年資作同樣的保障。

## 貳、參考文獻

### 一、國內文獻

- 1、林炫秋，臺灣、德國與美國企業退休給付法制之比較研究，國立政治大學法律研究所博士論文，2001年7月。
- 2、余雪明，比較退休基金法，初版，2001年8月。
- 3、邱駿彥，退休金等法制檢討--以日本制度為例，臺灣勞動法學會學報第二期，1-42頁，2002年6月。
- 4、林炫秋，美國企業退休給付制度之歷史發展」；臺灣勞動法學會學報第二

---

232-239頁，2001年7月。

<sup>17</sup>林炫秋，同前註，370-379頁。

<sup>18</sup>林炫秋，荷蘭職業年金制度及其對臺灣的啟示，東海大學法學研究，19期，37-38頁，2003年12月。



- 期，43-80 頁，2002 年 6 月。
- 5、郭玲惠，我國勞工退休金實務爭議問題之研究—兼論勞工退休金條例草案與簡介德國立法例，臺灣勞動法學會學報第二期，87-126 頁，2002 年 6 月。
  - 6、林炫秋，荷蘭職業年金制度及其對臺灣的啟示，東海大學法學研究，19 期，89-157 頁，2003 年 12 月。
  - 7、郝鳳鳴，勞工退休金條例規範基礎分析，月旦法學，112 期，170-186 頁，2004 年 9 月；
  - 8、邱駿彥，勞工退休金條例解析，華岡法粹，第 32 期，111-127 頁，2004 年 12 月。
  - 9、郭玲惠，勞退休新制爭議問題初探，萬國法律，第 141 期，10-12 頁，2005 年 6 月。
  - 10、邱駿彥，勞工退休金條例釋義與若干疑義之檢討，萬國法律，第 141 期，30-45 頁，2005 年 6 月。
  - 11、鄭津津，我國勞退休新制相關問題之探討，臺灣本土法學第 72 期，64-86 頁，2005 年 7 月。
  - 12、楊通軒，勞工退休金條例相關問題之解析，臺灣本土法學第 72 期，87-117 頁，2005 年 7 月。
  - 13、郭玲惠，勞工退休金條例年保險爭議問題初探，臺灣本土法學第 73 期，57-73 頁，2005 年 8 月。
  - 14、郭玲惠，勞工退休金條例問題初探—以年金保險為核心，臺灣勞動法學會學報第五期，35-83 頁，2006 年 6 月。
  - 15、楊通軒，勞工退休金條例基本問題之探討，臺灣勞動法學會學報第五期，85-136 頁，2006 年 6 月。
  - 16、邱駿彥，勞工退休金條例釋義—以個人帳戶制為中心，臺灣勞動法學會學報第五期，137-174 頁，2006 年 6 月。
  - 17、謝棋楠，美國確定給付退休金計劃之強制保險與年金保險，臺灣勞動法學會學報第五期，221-268 頁，2006 年 6 月。
  - 18、郭明政，勞退新制之政策形成與立法過程之分析，臺灣勞動法學會學報第五期，269-316 頁，2006 年 6 月。
  - 19、焦興鎧等作，勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望，初版，臺北市：新學林，2005 年。
  - 20、郭明政，勞基法資遣費與退休金制度之改革，政大勞動學報第九期，37-64 頁，2000 年 1 月。
- 二、國外文獻
- 1、W. BLOMEYER/K. OTTO，Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung，2. Aufl.，Verlage C. H. Beck，Muenchen 1997.
  - 2、C. Bode，Altersversorgung：wie das Altersvermoegensgesetz in der

- Praxis umgesetzt wird, Verlage C. H. Beck, Muenchen 2002.
- 3、K. Kemper, BetrAVG: Kommentar zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Luchterhand 2003.
- 4、. Kemper, Arbeitsrechtliche Grundzeuge der betrieblichen Altersversorgung, Luchterhand 2004.
- J. B. Jacobs, Pension forfeiture: A problematic sanction for public corruption, 35 Am. Crim. L. Rev. 57, 58-91 (1997).
- K. E. Ulrich, You cant take it with you: An examination of employee benefit portability and its relationship to job lock and the new psychological contract, 19 Hofstra Lab. & Emp. L. J. 173, 2001.
- W. Schrammel, Die Uebertragung von Anwartschaften aus Direktzusagen auf eine Pensionskasse, ZAS 2006, S. 52-60.
- Peter M. van Zante, Mandated vesting: Suppression of voluntary retirement benefits, 75, Notre Dame L. Rev. 125, October 1999.
- Steven L. Willborn, The problem with pension portability, 77 Neb. L. Rev. 344, 1998.
- Heinz-Dietrich Steinmeyer, Pension portability in the European Union.
- Vincenzo Andrietti, Portability of supplementary pension rights in the European Union, Jan. 2000.
- Joanne Hunt/Chloe J. Wallace (ed.), Improving the portability of supplementary pension rights, Journal of Social Welfare and Family Law, vol 28. NO. 1, pp. 95-104, March 2006.

#### 參、計畫成果自評

一、 研究內容與原計畫大致相符，有關退休金期待權之不可喪失與可隨同移轉理論體系的建立尚待完成，美國與歐洲聯盟退休金期待權的隨同移轉的發展應持續關注。

#### 二、達成預期目標情況

- 1、完成勞工退休金條例第十三條、第二十四條與第三十八條之法律適用之分析；
- 2、歸納各國勞工退休金期待權不可喪失與隨同移轉之法律規定；
- 3、分析各國勞工退休金「確定給付制」、「個人帳戶制」與「年金保險制」之間退休金期待權之隨同移轉；
- 3、我國勞工退休金「確定給付制」、「個人帳戶制」與「年金保險制」之間退休金期待權隨同移轉可行性之分析。

### 三、主要發現

對於選擇舊制與保留舊制的部分，只要在法律上保障勞工的退休金期待權的不可喪失，一樣可以在不同制度之間隨同移轉。

### 四、研究成果之學術與應用價值

建立我國勞工退休金期待權不可喪失與隨同移轉之理論體系，比較各國勞工退休金期待權不可喪失與隨同移轉之法律制度，以提供退休金相關行政機關與事業單位實施勞工退休金制度，司法機關法律解釋適用，立法機關修法時之參考。

### 五、適合在學術期刊發表。