

壹、概述

勞工退休金制度係為雇主依法應給與勞工之退休金，分為勞退舊制與勞退新制。勞退舊制係依據「勞動基準法」（以下稱勞基法）辦理，勞退新制係依「勞工退休金條例」（以下稱勞退條例）辦理，於 94 年 7 月 1 日施行。

一、勞退新制制度建立及沿革

退休金係勞工老年經濟生活保障重要之一環，所以勞工退休金應該要讓勞工領得到，以使其老年生活確實獲得保障為主要目標。惟檢視勞基法自民國 73 年施行以來，雖然對於勞工的權益提供許多的保障，但隨著僱用型態多元化及產業轉型，勞基法中關於退休金的規定已無法符合社會的發展，不能真正照顧勞工的退休經濟生活。依據勞基法之退休規定，勞工需在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲，或在同一事業單位工作 25 年以上，或在同一事業單位工作 10 年以上年滿 60 歲才能自請退休；勞工年滿 65 歲或身心障礙不堪勝任工作，雇主得強制退休，向雇主請求發給退休金。但我國企業平均經營壽命不長，勞工轉換工作情形普遍，以致大部分勞工難以符合勞基法退休條件，無法領到退休金。

為落實照顧勞工老年退休經濟生活，改革舊制退休金「看得到，領不到」的缺失，讓勞工的退休金不因轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，另一方面也為讓雇主易於估算退休金成本，進而減少勞資爭議，勞、資、政三方歷經 10 餘年的努力，在民國 90 年 8 月 25 日經濟發展諮詢委員會，達成退休金改制共識，後經 92 年立法院第 5 屆第 4 會期衛生環境暨社會福利委員會審查，確立改制後之退休金制度採「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔之體例，於 93 年 6 月 30 日制定公布「勞工退休金條例」，並於 94 年 7 月 1 日施行。

二、勞退新制內涵及特色

(一)勞退新制內涵

以「個人退休金專戶制」為主，「年金保險制」為輔。

1.個人退休金專戶

- (1)雇主提繳：雇主應為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資 6%退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，另外，雇主亦得為不適用勞基法之勞工或受委任工作者提繳退休金，惟提繳率不得高於 6%。退休金及工作年資累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。
- (2)個人自願提繳：勞工得在每月工資 6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，自願提繳部分不計入提繳年度薪資所得課稅。至實際從事勞動之雇主、自營作業者、受委任工作者、不適用勞基法勞工，得在其每月工資或執行業務所得 6%範圍內自願提繳，自願提繳部分不計入提繳年度薪資所得或執行業務收入課稅。
- (3)退休金之請領：勞工年滿 60 歲即得請領退休金，工作(提繳)年資滿 15 年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金；未滿 15 年者，應請領一次退休金。又勞工未滿 60 歲惟喪失工作能力符合勞退條例第 24 條之 2 規定者，得提前請領退休金。

2.年金保險

- (1)實施條件：僱用勞工 200 人以上之事業單位經工會同意，無工會者，經勞資會議同意後，得為以書面選擇投保年金保險之勞工，投保符合保險法規定之年金保險。事業單位採行年金保險者，須經勞動部核准後始得實施。
- (2)承保機構：經中央主管機關核准之保險公司。
- (3)年金保險契約：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。

(4)給付請領方式：依年金保險保單規定辦理。

(5)相關規範：有關適用對象、新舊制度銜接、保險費計算起迄、工資及提繳率調整及申報期限、請領權利等，準用個人專戶之規定。

(二)勞退新制特色

1.勞工退休金可累積帶著走

勞退新制之工作年資採計實際提繳退休金之年資，年資中斷者，其前後提繳年資可併計，雇主為勞工提繳之退休金，可以累積帶著走，不因其轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。

2.擴大適用對象

凡適用勞基法勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），皆為勞退新制之強制提繳對象，以往無法成就勞基法退休要件者，如定期契約工、工讀生等，於勞退新制開辦後，皆陸續為勞退新制強制提繳對象，亦可享有退休金保障。另實際從事勞動之雇主、自營作業者、受委任工作者、不適用勞基法勞工，得自願提繳。

3.個人自願提繳享有稅賦優惠

適用或不適用勞基法勞工得在其每月工資 6%範圍內，個人自願另行提繳退休金，自願提繳部分不計入提繳年度薪資所得課稅；雇主、自營作業者、受委任工作者，得在其每月工資或執行業務所得 6%範圍內自願提繳，自願提繳部分不計入提繳年度薪資所得或執行業務收入課稅。

4.仍得請領資遣費

勞退舊制中勞工無法兼領退休金及資遣費，但勞退新制中，勞工除每月有雇主按月為其提繳之退休金外，如於勞退新制實施後，遭雇主依法資遣時，其適用勞退條例後之工作年資，雇主仍應發給資遣費，資遣費計算每滿 1 年發給 0.5 個月之平均工資，未滿 1 年者以比例計給，最高以發給 6 個月平均工資為限。

5.勞工退休金有最低保證收益

依勞退條例規定，勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行 2 年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足。未來個人退休金專戶的收益情形可能受投資結果所影響，但因具有最低保證收益，所以將來勞工領取退休金時，除了歷年提繳的累積本金外，保證至少都會有等同銀行 2 年定期存款利率的收益。

6.年滿 60 歲即可請領新制退休金

只要年滿 60 歲無論是否在職，即可請領新制退休金。工作(提繳)年資滿 15 年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金；未滿 15 年者，則應請領一次退休金。又勞工未滿 60 歲惟喪失工作能力符合勞退條例第 24 條之 2 規定者，得提前請領退休金。

7.遺屬或指定請領人可請領死亡勞工之退休金

勞工於請領退休金前死亡，得由其遺屬或遺囑指定請領人請領一次退休金。已領取月退休金之勞工於未屆平均餘命或提前請領未屆勞工所定請領年限前死亡者，由其遺屬或遺囑指定請領人請領一次領回其個人退休金專戶結算賸餘金額。遺屬或遺囑指定請領人退休金之請求權自勞工死亡之次日起，因 10 年間不行使而消滅（勞退條例 108 年 5 月 17 日修正生效前之請求權時效為 5 年）。

8.雇主退休金成本明確

雇主應按勞工每月工資 6%（或以上）按月為勞工提繳退休金，退休金成本明確易估計，可減少為規避退休金而藉故資遣、解僱員工之勞資爭議，有利企業競爭力之提升。

三、勞工退休金與勞保老年給付不同

勞保老年給付是根據「勞工保險條例」所提供的一項給付，勞工工作參加勞保，由政府、雇主及勞工共同繳納保險費，在不同單位加保的勞保年資可合併計算，當被保險人符合老年給付條件時，勞保局依其申請時之累計保險年資及月平均投保薪資核算其老年給付金額，並採一次給付或年金

方式發給，只要是符合請領資格的人皆可領取，不會因為勞工換工作而有所影響。

勞工退休金制度為雇主依法應給與勞工之退休金，分為勞退舊制與勞退新制。勞退舊制依據「勞基法」辦理，雇主依每月薪資總額2%至15%之金額，按月提撥到勞工退休準備金專戶中，此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理基金收支、保管及運用。勞工必須符合該法規定之退休條件，始得向雇主請領退休金，由退休準備金專戶中支付。勞退新制係依「勞工退休金條例」辦理，於94年7月1日施行，雇主每個月為適用勞退新制之勞工提繳不得低於每月工資6%的退休金，儲存於勞保局設立之個人專戶，此專戶所有權屬於勞工，當勞工年滿60歲時可向勞保局請領其個人專戶累積本金及收益（如勞工未及請領前死亡，則由遺屬或遺囑指定請領人請領）。

綜上，勞工退休金與勞保老年給付係二種不同的制度，勞工適用勞退新制或勞退舊制，並不會影響勞保老年給付權益。

四、常見問答（FAQ）

1.勞退新制的退休金與舊制保留年資的退休金可否同時請領？

A：選擇勞退新制，其選擇新制前之舊制年資應予保留，於其符合勞基法退休條件時，雇主應以其退休前 6 個月之平均工資，計給勞工舊制保留年資之退休金。至新制之退休金，勞工須年滿 60 歲時，才可向勞保局請領。故選擇新制勞工，如繼續服務於同一事業單位至 60 歲，且符合勞基法退休條件時，即可同時請領新制退休金及舊制保留年資之退休金。

備註：勞基法規定勞工退休條件如下：

- 1、勞工自請退休：(1)同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲者。
(2)同一事業單位工作 25 年以上者。
(3)同一事業單位工作 10 年以上年滿 60 歲者。
- 2、雇主強制退休：1.年滿 65 歲者；2.身心障礙不堪勝任工作者。

2.勞工如選擇勞退新制，其選擇新制前之舊制年資如何處理？

《壹、概述》

A：一、勞工選擇適用新制，其適用新制前之舊制年資應予保留，於勞動契約符合相關法令所定之退休或資遣規定時，雇主應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。

二、雇主及勞工也可以在勞動契約存續的情形下，雙方合意約定以不低於勞基法第 55 條及第 84 條之 2 規定之給與標準，結清保留之舊制工作年資。

3.舊制保留年資的退休金如何計算？

A：是以符合勞基法規定退休要件時的平均工資（退休前 6 個月平均工資）計算，而非以選擇新制時的平均工資計算。退休金的計算方式，是按前 15 年工作年資，每滿 1 年發給 2 個基數；超過 15 年以上則每滿 1 年發給 1 個基數，最高上限為 45 個基數。

4.選擇舊制之勞工，是否可依勞退條例自願提繳退休金來節稅？

A：不可以，選擇舊制之勞工，僅能依勞基法退休金規定辦理，不得依勞退條例自願提繳退休金來節稅。

5.服務單位將雇主應支付之6%退休金由原議定工資內扣除是否違法？又勞工如遇此種情形時應如何處理？

A：依照勞退條例規定，雇主應為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資 6%之退休金儲存於勞保局設立之退休金個人專戶，所提繳之退休金不得內含於原議定工資中，而係於每月工資以外「另行」提繳。另依照勞基法規定，工資應全額直接給付勞工，雇主如逕自將應負擔之退休金自與勞工原議定工資中扣除，已形成工資不完全給付，屬違反勞基法規定，勞工可檢具相關資料逕向勞務提供地的勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴，雇主將可能被依該法第 79 條處罰（處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰）。

6.勞退新制實施後，企業為考量成本，如果採減薪方式減少負擔時，員工應如何因應？

A：勞基法規定，工資由勞雇雙方議定之。所以勞雇雙方可以經由勞動契約約定調整工資，並訂入勞動契約中。雇主如果未經協商片面減薪，

勞工可要求雇主依照原來的勞動契約履行，或向勞務提供地的勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】申訴。

7. 「勞保老年給付」是不是等於「勞退新制退休金」？

A：「勞保老年給付」是被保險人於工作期間參加勞保並繳納保險費，至年齡及參加保險之年資符合勞保老年給付請領資格時，即可向勞保局申請領取，是勞保的給付項目之一。

「勞退新制退休金」是原來勞基法規定勞工退休時雇主一次給予勞工退休金之改制，勞退新制規定雇主必須為適用勞基法之勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留之外籍人士），按月提繳不低於其每月工資 6% 的退休金，儲存於勞保局設立之退休金個人專戶，個人專戶退休金累積帶著走，等到勞工 60 歲，即可個人向勞保局提出請領（如勞工 60 歲以前死亡，則由遺屬或遺囑指定請領人請領）。