

新舊勞工退休制度比較

法律	現行勞動基準法	勞工退休金條例草案
制度	採行確定給付制，由雇主於平時提存勞工退休準備金，並以事業單位勞工退休準備金監督委員會之名義，專戶存儲	採行確定提撥制，由雇主於平時為勞工提存退休金或保險費，以個人退休金專戶制（個人帳戶制）為主、年金保險制為輔
年資採計	工作年資採計以同一事業單位為限，因離職或事業單位關廠、歇業而就新職，工作年資重新計算	工作年資不以同一事業單位為限，年資不因轉換工作或因事業單位關廠、歇業而受影響
退休要件	勞工工作十五年以上年滿五十五歲者或工作二十五年以上，得自請退休；符合勞動基準法第五十四條強制退休要件時，亦得請領退休金	新制實施後， 1 適用舊制年資之退休金：勞工須符合勞動基準法第五十三條（自請退休）或第五十四條（強制退休）規定之退休要件時，得向雇主請領退休金

		<p>2 適用新制年資之退休金：選擇適用勞工個人退休金專戶制之勞工於年滿六十歲，且適用新制年資十五年以上，得自請退休，向勞保局請領月退休金；適用新制年資未滿十五年時應請領一次退休金。另，選擇適用年金保險制之勞工，領取保險金之要件，依保險契約之約定而定</p>
領取方式	一次領退休金	領月退休金或一次退休金
退休金計算	<p>按工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計</p>	<p>個人退休金專戶制：</p> <p>1 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</p> <p>2 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。</p> <p>年金保險制：</p>

		領取金額，依保險契約之約定而定
雇主負擔	採彈性費率，以勞工每月工資總額之百分之二至十五作為提撥基準，應提撥多少退休準備金，難以估算	退休金提撥率採固定費率，雇主負擔成本明確。提撥率不得低於百分之六
勞工負擔	勞工毋需提撥	勞工在工資百分之六範圍內可以自願提撥，享有稅賦優惠
優點	<ol style="list-style-type: none"> 1 鼓勵勞工久任 2 單一制度，較易理解 	<ol style="list-style-type: none"> 1 年資採計不受同一事業單位之限制，讓每一個勞工都領得到退休金 2 提撥率固定，避免企業經營之不確定感 3 促成公平的就業機會
缺點	<ol style="list-style-type: none"> 1 勞工難以符合領取退休金要件 2 退休金提撥率採彈性費率，造成雇主不確定的成本負擔 3 僱用中高齡勞工成本相對偏高，造 	勞工必須擇優適用

成中高齡勞工之就業障礙

立法院審查版與行政院版比較

制度	立法院審查結果	行政院版
制度 類型	勞工個人退休金專戶制為主、年金保險制為輔	個人帳戶制、附加年金制及其他年金制三制並行
提撥率	採固定費率，以勞工每月工資總額之百分之六作為提撥基準	採彈性費率，第一年不得低於勞工每月工資百分之二，第二年不得低於百分之四，第三年起不得低於百分之六
年金保險 制實施 方法	勞工二百人以上之事業單位經工會同意，無工會者，經二分之一以上勞工同意。但參加勞工人數未達全體勞工二分之一以上者，不得實施	勞工人數三百人以上之事業單位，經工會或勞資會議同意，得投保年金保險。但參加人數未達全體勞工人數百分之五十以上者，不得實施
承辦	勞工退休金收支、保管、滯納金之加	個人帳戶制及附加年金制之承辦機構，由中央

機 構	徵、罰緩處分及其強制執行等業務委任勞工保險局辦理	主管機關依監理會決定委託金融機構辦理。其他年金制由事業單位遴選合格保險機構辦理
稅 優 惠	勞工自願提繳之退休金得自當年度個人綜合所得淨額中扣除	未規定
人 員 忠 實 義 務	相關業務人員不得對外公佈業務上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務	未規定

勞工退休金條例施行後勞雇雙方應留意之事項：

用語說明：

一、舊制：勞動基準法退休制度

二、新制：勞工退休金條例退休金制度

事 項	對 象	雇 主	勞 工
		1.應自新制公布後至施行前一日之期間內，就新制與舊制之選擇適用，以書面徵詢勞工。 2.對於新制施行後才受僱者，應	1.新制施行前已適用舊制者，於新制施行後，可選擇繼續適用舊制。但於離職後再受僱時，應適用新制，不得再選擇舊制。

<p>新舊制度之選擇</p>	<p>一律適用新制，無須進行前項徵詢程序。</p>	<p>2.公營事業於新制施行後移轉民營，其公務員兼具勞工身分者繼續留用，得就新舊制度擇一適用。</p> <p>3.雇主發出書面通知後，於一定期間屆滿後未作選擇者，自新制施行之日起繼續適用舊制。</p> <p>4.新制施行後才受僱者，不得選擇舊制。</p>
<p>舊制年資之處理</p>	<p>1.新制施行後勞工原適用舊制年資應予保留。</p> <p>2.舊制保留年資於未來依勞動基準法或職業災害勞工保護法各該條文（勞動基準法第十二條規定者除外）終止勞動契約時，應以契約終止時之平均工資，發給該保留年資之資遣費或退休金。</p> <p>3.舊制保留年資亦得於勞動契約存續期間由勞雇雙方約定以不低於勞動基準法規定之退休金</p>	<p>舊制保留年資亦得於勞動契約存續期間由勞雇雙方約定以不低於勞動基準法規定之退休金給與標準結清。</p>

	給與標準結清。	
新舊制度選擇之變更		<ol style="list-style-type: none"> 1. 選擇自新制施行之日起繼續適用舊制者，於五年內仍得可選擇新制。 2. 新制施行後即選擇新制者或新制施行後，先選擇適用舊制，於五年內再變更選擇新制者，不得再變更選擇舊制。
新制之申報期限	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新制施行前已適用舊制者，於新制施行後，選擇適用新制者，應於新制施行後十五日內向勞保局申報辦理提繳手續。 2. 新制施行前已適用舊制者，於新制施行後五年內再變更選擇新制者，應於選擇適用之日起十五日內向勞保局申報辦理提繳手續。 3. 新制施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內向勞保局申報辦理提繳手續。 	

提繳情形之通知	應每月以書面通知勞工其退休金提繳之金額。	檢視雇主是否按應適用之月提繳工資分級表按月提撥退休金。
置備勞工名冊	置備僱用勞工名冊，記載勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄等相關資料。	
自願提繳者	為不適用勞動基準法但經雇主同意代其提繳退休金者及適用新制且自願另行提繳者，辦理代繳。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢視雇主是否確實代為提繳退休金。 2. 勞工在其每月工資百分之六範圍內自願提繳之退休金，得享有自當年度個人綜何所得淨額中全數扣除之稅賦優惠。
舊制年資之義務	新制施行後應繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足提撥勞工退休準備金，作為支付選擇舊制與選擇新制後原舊制保留年資退休金之用。	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新制對於雇主違反規定所定罰則較重，並定有按月處罰之規定。 2. 以新制施行後雇主未依規定繼 	

<p>新制罰責甚重</p>	<p>續為舊制年資提撥勞工退休準備金為例，新制罰則規定處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，不適用勞動基準法第七十九條第一款罰鍰規定。【註：勞動基準法第七十九條第一款規定，雇主未按月提撥勞工退休準備金者處二千元以上二萬元以下（折合新臺幣六千元以上六萬元以下）罰鍰。】</p>	
---------------	---	--