

Q.何謂結清年資？

所謂結清年資，係指勞退新制實施後，選擇適用新制之勞工，其適用勞退新制前保留之工作年資，勞雇雙方得依據勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定協議將該保留之年資予以結算，結清年資之給付標準不得低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定；另須於 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例實行後始得結清年資，並得自儲存於中央信託局之勞工退休準備金中支應結清所需費用(檢附協議書、新舊制意願徵詢表、中央信託局之結清勞工舊制年資退休金給付通知書，報本局審核)，結清年資費用之給付期限為 30 日。

如未依上述規定之辦理結清年資者，則不生結清年資之法律效果。

Q.新制是否有類似舊制規定，雇主帳戶未足額提撥時，仍應由雇主籌措支付之規定？

按舊制勞基法之規定，勞工於成就退休條件後，始有請領退休金之權利，且退休金有法定之計算標準，若雇主提撥金額不足時，自然必須籌措補足。但新制係採個人專戶存儲，倘若雇主未足額提繳時，勞工得依新制第 31 條規定向雇主請求損害賠償。(勞工退休準備金提撥及管理辦法第 7 條、新制第 31 條)

Q：新制第 13 條規定事業單位須於五年內足額提撥，雇主應如何於五年內足額提撥勞工退休準備金？是否需將以前公司未辦理提撥之期間補足？若雇主於一年內一次提足是否違法？

新制第 13 條所規定之足額提撥，並非要求雇主追溯補提以往未提撥之期間，而是應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用新制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未來最終應依勞基法規定負擔之退休金總額，並依此退休金總額精算出 5 年內每月勞工退休準備金之提撥率(2%~15%)，繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金。因此，事業單位須自行計算在職勞工所有舊制年資退休金總額及每月提撥率，並於 5 年內足額提撥退休金於台灣銀行信託部勞工退休準備金專戶中，若雇主有能力一次提繳完畢，亦屬可行。(新制第 13 條、勞基法第 56 條第 1 項)

Q. 提撥金額得否年底一次繳交就好？提撥金額如何計算？

A：勞動基準法及勞工退休金條例均規定勞工退休準備金需要按月繳交，倘若未按月繳交勞工退休準備金，得依法處罰，且按行政院勞工委員會 76 年 11 月 16 日臺(76)勞動字第 6914 號函規定，事業單位當月份應提撥之勞工退休準備

金，最遲應於次月底前存入臺灣銀行之帳戶。

而事業單位的提撥金額，係依據事業單位每月申報至國稅局之每月薪資總額為基礎，乘以 2%~15% 的提撥率，即為每月所需提撥之金額。(勞工退休金提撥及管理辦法第 2 條、行政院勞工委員會 76 年 11 月 16 日臺(76)勞動字第 6914 號函)。

Q：提撥金額得否年底一次繳交就好？提撥金額如何計算？

勞動基準法及勞工退休金條例均規定勞工退休準備金需要按月繳交，當月份應提撥之勞工退休準備金，最遲應於次月底前存入臺灣銀行之帳戶。

而事業單位的提撥金額，係依據事業單位每月申報至國稅局之每月薪資總額為基礎，乘以 2%~15% 的提撥率，即為每月所需提撥之金額。「薪資總額」之採計範圍「不包含」事業單位已依法結清勞動基準法保留年資之勞工、委任經理人、勞工退休金條例施行後新進之勞工，及依就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定受僱工作之外國人等之工資。

Q：何謂每月薪資總額？勞工退休金條例施行後，事業單位依勞動基準法規定提撥勞工退休準備金之「每月薪資總額」採計範圍？

勞工退休準備金提撥及管理辦法第 2 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」，其中「每月薪資總額」之定義為：「每月薪資總額係以事業單位向稅捐稽徵單位申報數額為準」。(勞工行政主管機關內政部曾以 75 年 8 月 30 日臺內勞字第 430099 號函釋)為配合勞退新制之實施，提撥勞工退休準備金之「每月薪資總額」採計範圍，選擇舊制、選擇新制保留舊制年資及外籍勞工之工資仍應列入，惟事業單位已依法結清舊制保留年資之勞工、委任經理人及 94 年 7 月 1 日之後新進之勞工，其工資得不予列入「每月薪資總額」採計範圍。

Q：提撥率如何決定？薪資總額是以前的還是現在的？

有關提撥率(2%~15%)之擬定方式，請參酌勞工退休準備金提撥及管理辦法第 3 條規定「各事業單位之提撥率，由雇主在前條規定範圍內依據左列因素擬定之。一、勞工工作年資。二、薪資結構。三、最近五年勞工流動率。四、今後五年退休勞工人數。五、適用本法前，依營利事業設置職工退休基金保管、運用及分配辦法規定提撥之退休基金。六、適用本法前，投保有關人身保險，但以其保險給付確能作為勞工退休準備金者為限。」辦理，至於薪資總額則應以設立勞工退休準備金專戶後每月之薪資總額計算，並非 94 年 7 月 1 日當時之薪資總額。

Q：事業單位能否申請暫停提撥勞工退休準備金？

1.依勞工退休準備金提撥及管理辦法第 5 條規定，各事業單位經過試算，其提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經該事業單位勞工退休準備金監督委員會通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥。2.有關暫停提撥勞工退休準備金之標準，於「勞工退休準備金提撥及管理辦法」第 5 條定有明文，行政院勞工委員會曾以（82）臺勞動 3 字第 48674 號、（82）勞動 3 字第 76414 號函釋在案，「退休準備金已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休金之總額現值時」，即可依規定向地方主管機關提出暫停提撥之申請。至於行政院勞工委員會網頁上提供之試算軟體僅供事業單位參考之用，且因考量流動率（勞工退出率）之因素，與前述可申請暫停提撥之標準不同，故如事業單位已達該試算結果所建議之提撥金額，但未達暫停提撥之要件時，事業單位仍須在「事業單位每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內」繼續依法提撥之。

Q17：事業單位提繳之勞工退休準備金，在何種情形下可以領回？

事業單位領回存在中央信託局的勞工退休準備金，有下列 3 種情形：1.事業單位與勞工依法定標準結清年資後，已無須支付勞工舊制退休金。2.已無僱用適用勞動基準法退休金制度之勞工時。3.事業單位解散，且無積欠勞工退休金及資遣費。