

勞工退休準備金常見問答集

【監督委員會設立及變更】

Q：為什麼要提撥勞工退休準備金？其法源依據為何？

A：依勞動基準法第 56 條第 1 項規定：「雇主應依勞工每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」及勞工退休金條例第 13 條第 1 項規定：「為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例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勞工退休準備金之提撥率，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，以作為支付退休金之用。」為確保勞工的老年經濟生活，法律有課予雇主照顧勞工、給付退休金之義務。因此，若僱有保留或適用勞動基準法退休金制度工作年資之勞工，依法應提撥勞工退休準備金。

Q：關係企業各公司仍應分別成立勞工退休準備金監督委員會嗎？

A：事業單位為同一主體設有分支機構者，得分別或合併組織監督委員會，若為不同主體之事業單位，則不得合併組織監督委員會。因關係企業各公司係屬各自獨立之營利事業主體，其對外之債權債務權責亦均依法各自獨立，每一公司有關勞工退休準備金之提撥率、提撥金額及其費用列支等，自應分別依勞動基準法及稅法有關規定辦理。

Q：如何辦理變更勞工退休準備金監督委員會單位負責人、單位名稱、地址、提撥率、委員（含任期屆滿改選），或制定/修訂優惠退休辦法、欲申請暫停提撥等事項？

A：若事業單位有變更負責人、單位名稱、地址、調整提撥率及改選勞工退休準備金監督委員會委員（含任期屆滿改選），或有制定/修訂優惠退休辦法、申請暫停提撥勞工退休準備金等事項者，均需備齊申請文件報本局辦理。

相關申請表單及介紹請至網頁（<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）服務資訊→就業安全→勞工退休準備金→異動勞工退休準備金監督委員會相關資料／申請勞工退休準備金專戶暫停提撥下載，歡迎多加利用。

Q：勞工退休準備金監督委員會，委員人數應為幾人？

A：依勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條第1項及第2項規定，監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成。置委員3人至15人，其中1人為主任委員，1人為副主任委員，委員中勞工代表人數不得少於三分之二。但僱用勞工人數（具舊制工作年資者，下同）2人以下者，委員中勞工代表人數不得少於二分之一；若僱用勞工人數在100人以上者，其委員人數不得少於9人。

Q：勞工退休準備金監督委員會之主任委員得否由公司負責人擔任？倘若為外國人可以擔任嗎？

A：主任委員為資方代表，可以是公司之負責人亦可由公司指派任何人擔任。若欲由外國人擔任主任委員，則應檢附居留證或護照影本（作為確認身分之用）。

Q：公司勞工都可以擔任勞工退休準備金監督委員會的勞方代表嗎？

A：不可以，只有目前仍適用勞動基準法退休金制度（舊制）或保留適用舊制工作年資的勞工才有該委員會勞方代表的選舉權與被選舉權；若是勞工退休金條例（新制）施行後始進用及已結清舊制工作年資之勞工，並無舊制適用，與勞工退休準備金動支事項無涉，因此無法擔任該委員會的勞方代表。

Q：董事、監察人及委任經理人得否擔任勞工退休準備金監督委員會之勞方代表？

A：事業單位之董事、監察人及委任經理人與事業單位間屬於委任關係，並非勞動基準法上所稱之勞工（勞動基準法第2條第2款），既然非屬勞工身分，自然不得擔任勞工退休準備金監督委員會之勞方代表。

【按月提撥】

Q：勞動基準法第56條所稱「每月薪資總額」如何認定？

A：依勞動基準法第56條第1項規定：「雇主應依勞工每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，…。」所稱每月薪資總額，是以事業單位當月仍僱有適用勞動基準法退休金制度（即舊制）或保留舊制年資的人員為準。惟採計人員範圍不包含已依法結清保留舊制年資之勞工、董事、監察人、委任經理人、到職即適用勞工退休金條例之勞工，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：按月提撥之勞工退休準備金得否於年底一次提撥就好？

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提撥，倘若未按月提撥勞工退休準備金，得依法處罰，且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信託部專戶。

Q：發現勞工退休準備金有欠繳月份出現係因繳存月份錯誤或錯帳應如何處理？

A：存入後如發現繳存月份錯誤或錯帳，可影印欲更正月份之存款單，註明正確繳存月份、聯絡電話、回傳之傳真號碼及蓋妥「監督委員會會章」，或填妥臺灣銀行「申請更正存款單繳存月份」申請書（下載網址：

https://www.bot.com.tw/Business/Trusts/trust_labor/pages/form_trustIndex.aspx），以傳真方式向臺灣銀行信託部申請更正，該部會提供更正後對帳單予以確認。

Q：已經提撥足額的退休準備金，還需要再繼續按月提撥嗎？

A：依據勞工退休準備金提撥及管理辦法第 3 條規定：「各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經各該事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥。」事業單位經過試算，確認所提撥之勞工退休準備金已累積至足以支應「目前全體舊制勞工」日後符合退休要件請領退休金之總額現值時，得提經事業單位勞工退休準備金監督委員會通過，報請本局核准暫停提撥（1 年），始得暫時免除按月提撥之義務。

Q：為何登記於公司變更登記表之董事不用列入暫停提撥足額計算清冊中？

A：依公司法第 192 條規定，公司與董事之間為委任關係，此與勞動基準法所稱受雇主僱用之勞工不同，而該法退休金給付之對象為勞工，故董事之退休金應依公司約定辦理，不得自勞工退休準備金中發給。故擔任公司董事職務，非屬勞動基準法所稱之勞工，依法無須為其提撥退休準備金。

【足額提撥】

Q：事業單位於每年年度終了前，如何預估次一年度所需勞工退休準備金數額？

A：按勞動基準法第 56 條第 2 項規定：「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年

度 3 月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」事業單位應依該法施行細則第 29 條之 1 規定進行估算，另勞動部為便於事業單位依規定估算所需退休金，以利籌措退休準備金，爰建置試算系統「預估次一年度所需勞工退休準備金試算」供事業單位參考使用
(https://calc.mol.gov.tw/pension/labor_priority.aspx)。

【結清舊制工作年資】

Q：與勞工結清舊制工作年資有條件限制嗎？應如何計給結清金？

A：

1. 依勞工退休金條例第 11 條規定，結清年資係指勞資雙方於「勞動契約存續期間」，雙方約定以不低於勞動基準法第 55 條及 84 條之 2 之給與標準，結清保留之舊制工作年資，不以成就自請退休條件者為限。

2. 結清年資之條件：

(1) 勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法（不同身分適用之時間可參照該條例第 7 條、第 8 條之 1 及第 9 條規定），且於該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工。

(2) 選擇適用勞工退休金條例退休金制度而保留舊制年資者（若選擇繼續適用勞動基準法退休金制度者無法辦理結清年資）。

(3) 雙方協議合意結清。

3. 結清年資之計算標準：

(1) 比照退休金之計算方式，依照勞動基準法第 55 條計算，舊制工作年資未滿半年以半年計，滿半年以 1 年計，前 15 年內 1 年給付 2 個基數，超過 15 年部分 1 年給付 1 個基數。

(2) 上述基數是指現在協議結清前 6 個月之平均工資。（舉例：91 年 3 月 5 日到職，94 年 7 月 1 日選擇適用勞退新制，舊制工作年資為 3 年 3 個月又 26 日，依上述規定為 3.5 年 x 2 個基數=7 個基數，假設協議結清前 6 個月平均工資為 4 萬元，則 7 個基數 x 4 萬元 = 結清費用需給付 28 萬元）。

4. 勞雇雙方於勞工在職時合意結清舊制工作年資，應於 30 日內給付之。

Q：結清舊制工作年資是否需辦理勞工保險退保？其勞動條件（如特別休假）是

否變更？

A：不用，年資結清是以勞動契約存續之前提下，雇主結算勞工的舊制工作年資並依法給付結清金，而非以勞工重新受僱方式辦理。故勞資雙方並未終止勞動契約，勞工年資及其他勞動條件（如特別休假、工資…等），不因結清而受影響。

Q：雇主與勞工在職時協議結清舊制工作年資，是否雙方協議好一個金額即可？

A：不是，雖契約自由是民法基本原則，惟勞動基準法及勞工退休金條例屬公法性質，並為保障勞工權益而制定，是勞雇雙方協議結清舊制工作年資，依法應不低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定的給與標準結清年資，否則即牴觸法令強制規定，不生結清年資之法律效果。

Q：若與雇主協議結清舊制工作年資，可以將結清的舊制退休金（即結清金）移入新制退休金個人專戶嗎？

A：依勞工退休金條例第 13 條第 2 項規定：「勞雇雙方依第 11 條第 3 項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第 56 條第 1 項規定之勞工退休準備金專戶支應。」同條例施行細則第 12 條規定：「勞工得將依本條例第 13 條第 2 項規定約定結清之退休金，移入勞保局之個人退休金專戶；於未符合本條例第 24 條第 1 項或第 24 條之 2 第 1 項規定之請領退休金條件前，不得領回…。」是勞雇雙方依法合意辦理結清舊制年資，即得自雇主所設勞工退休準備金專戶給付結清金，另勞工亦得將自專戶支領之結清金依前揭規定移入設立於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶，不論「全額移入」或「部分移入」，均須符合勞工退休金條例第 24 條第 1 項（年滿 60 歲）或第 24 條之 2 第 1 項規定（喪失工作能力）始得申請領回。又結清退休金「全額移入」個人專戶者，所採計之舊制工作年資，始得併計為新制提繳年資，如非全額移入，就不併計為新制提繳年資。相關申請書表請至勞動部勞工保險局網頁

（<https://www.bli.gov.tw/0012958.html>）下載，填寫時如有疑義，請電洽：（02）23961266 轉 5088。

【退休】

Q：自請退休及強制退休有何區別？發動後需要相對人同意嗎？

A：依勞動基準法第 53 條及 54 條規定，勞工退休情形分屬「自請退休」與「強制退休」，其兩者皆為形成權，只要符合法定條件即可單方行使權利，毋須相對

人同意即生法律效果。若以權利行使主體區分，則「自請退休」行使權在勞工；而「強制退休」之行使權在雇主。

Q：關於勞工符合自請退休要件時，雇主可否要求勞工在 30 日前提出申請？

A：依勞動基準法第 15 條第 2 項規定：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第 16 條第 1 項規定期間預告雇主。」符合勞動基準法第 53 條規定自請退休時，雇主自可要求勞工依上開規定預告終止契約。

Q：退休金如何不被強制執行？

A：為保障勞工退休金權益及老年經濟安全，勞動基準法第 58 條訂定依該法請領之勞工退休金（舊制退休金），得檢具證明文件存入指定金融機構所開立之退休金專戶。該專戶內之存款不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，勞工如有需求，可至土地銀行、郵局或台灣銀行開立專戶存入退休金，流程如下：

1. 勞工填具「聲明書」至特定金融機構（土地銀行、郵局或台灣銀行）開立「勞基法退休金專戶」，並通知事業單位及提供專戶之銀行帳號。
2. 事業單位勞工退休準備金監督委員會填具「勞工退休金給付通知書」，送至臺灣銀行信託部審核。
3. 臺灣銀行審核後，自事業單位勞工退休準備金專戶撥付退休金，先將整批媒體檔匯至勞工開戶之金融機構控管，再匯至勞工「勞基法退休金專戶」（該金融機構確認無誤再匯款至勞工「勞基法退休金專戶」，所需作業時間為 5 個營業日）。
4. 臺灣銀行於撥付退休金後發函通知勞工，並副知勞工開立專戶之特定金融機構。

申請所需表格可至勞動部網頁

（<https://www.mol.gov.tw/topic/3078/3302/24101/>）下載。

Q：若勞工申請退休，雇主可否提前提送資料申請動支勞工退休準備金以支付勞工退休金？

A：為避免行政作業程序延遲勞工受領退休金，至早可提前在退休發生日前 20 日起寄送相關資料。另依勞動基準法規定，雇主應於勞工退休之日起 30 日內給付退休金，惟可扣除雇主送本局審核及臺灣銀行辦理給付之行政作業時間。

Q：若要申請動支勞工退休準備金支付勞工退休金，有哪些情況應先送勞工局查核？

A：

1. 退休勞工年齡在 40 歲以內者。
2. 退休勞工職稱為總經理、副總經理、協理、經理、副經理、廠長及執行長…等理級（含）以上職位（事業單位應出具證明文件，證明非依公司法所委任者）。
3. 事業單位所訂勞工退休標準優於勞動基準法規定，並事前經地方主管機關核准者（含關係企業年資合併案）。
4. 同一勞工自勞工退休準備金專戶請領退休金超過一次者（惟已報地方主管機關核准分期給付者除外）。
5. 不足金額由雇主自籌經費補足或已先行給付部分者。
6. 勞工（外籍配偶除外）於非法定期間（94 年 7 月 1 日至 99 年 6 月 30 日）改選新制者。
7. 個別勞工之退休金總額達新臺幣 500 萬元（含）以上或月平均工資達新臺幣 15 萬元（含）以上者。

若無上列情形者，可填具勞工退休金給付通知書逕送臺灣銀行信託部申領。

Q：如雇主依法資遣具有舊制工作年資之勞工，惟該名勞工已成就勞動基準法所定自請退休條件，那雇主應給付退休金或是資遣費？

A：

1. 雇主依勞動基準法（下同）第 11 條規定向勞工終止勞動契約，勞工如已符合第 53 條「自請退休」條件，雇主應依第 55 條規定給付勞工舊制退休金，並依第 16 條規定期間提前預告終止契約或給付未及預告期間之工資。
2. 如勞工為適用勞退新制並保留舊制工作年資者，除給付舊制退休金外，仍應計給適用新制年資之資遣費。

Q：勞工符合退休條件死亡該如何申請退休金？

A：勞工如於死亡當下確已符合勞動基準法之自請退休條件，雇主宜依勞動基準

法第 55 條之規定給付勞工退休金，至有權請領退休金之家屬為何，應參酌民法有關繼承之規定辦理（民法第 1138 條參照）；另有關家屬繼承退休金應備文件，請至臺灣銀行網頁

（https://www.bot.com.tw/Business/Trusts/trust_labor/pages/form_trust_index.aspx）下載「繼承勞工退休金申請書」。

Q：如欲優於法令標準給付勞工退休金，該筆退休金可否自勞工退休準備金專戶項下支應？又資遣費可自該專戶項下支應嗎？

A：

1. 事業單位所定退休標準優於勞動基準法，若已於工作規則內明定；或已經由勞工退休準備金監督委員會開會制訂優惠退休辦法，並向主管機關報備者，則可依該優惠退休標準向本局申請動支勞工退休準備金。
2. 另提撥勞工退休準備金之目的係為支付勞工退休金，如所提撥勞工退休準備金經精算師精算後，已確能支應現有全體勞工未來退休之支用仍有餘額者，始可備齊文件申請動支該餘額作為勞工資遣費之用。

Q：若有訂定優惠退休辦法併計勞工任職不同事業單位間之工作年資，得否動支勞工退休準備金以支應勞工退休金？

A：依勞動部 107 年 2 月 21 日勞動福 3 字第 1070135081 號函規定，事業單位所定「併計勞工任職不同事業單位之工作年資」計給退休金之優惠退休辦法，業經報備地方主管機關在案者，基於信賴保護原則，於原報備優惠退休辦法所計算之退休金得自勞工退休準備金專戶動支，惟動支後，專戶餘額仍須符合勞動基準法第 56 條第 2 項規定之足額提撥數額。另此後雖可併計勞工於關係企業之工作年資計給退休金，惟需自籌財源給付，不得再自上開專戶支給。

Q：雇主預先請員工簽立退休金拋棄同意書，是否有效？

A：無效，雇主不得預先要求員工簽署退休金拋棄之任何書面文件，因已違反民法第 71 條之規定，就算勞工被迫簽署願意拋棄，該協議內容也會因為牴觸法令強制規定歸於無效。

【領回專戶賸餘款】

Q：若將勞工轉調至關係企業任職，得否將勞工退休準備金之一部或全部併同移轉至關係企業之勞工退休準備金專戶？

A：不行，如僅是因為企業經營或業務所需轉調勞工至關係企業任職，而非屬企業併購法所定情事，不得直接移轉勞工退休準備金至新雇主專戶，若勞工與新舊雇主合意併計關係企業年資計給退休金，因屬私法約定，應由新舊雇主自籌財源給付。

Q：所提繳的勞工退休準備金，什麼時候可以領回？

A：事業單位（含歇業）與舊制勞工依法定標準結清年資或已無僱用適用勞動基準法退休金制度之勞工在職，且無積欠勞工舊制退休金及資遣費，始得檢具申請書、應備文件辦理領回。

Q：事業單位申請退還勞工退休準備金之程序？

A：事業單位如已無僱有具舊制年資勞工，及無積欠舊制退休金及資遣費，符合勞工退休準備金提撥及管理辦法第 9 條、第 10 條規定時，需檢附相關證明文件向本局申請退還事宜。所需文件可至本局網站

（<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）服務資訊→就業安全→勞工退休準備金下載，參考申請書內所需文件，備妥後寄至本局審核。待本局核准及臺灣銀行信託部審核勞工退休準備金專戶餘額領回聲明暨給付通知書等文件無誤後，10 個工作天內會開立餘款支票寄還事業單位。