



逢甲大學學生報告 ePaper

報告題名：

我國勞工退休體制下新制與舊制之探討

Discussion about new and old systems of laborer
retirement frame in Taiwan

作者：洪伊真、邱盈吟、洪悅珊、王文欣、陳虹瑾、王珮瑩

學號：D9133337、D9133430、D9133426、D9133473、D9118192、D9133562

系級：財稅四乙

開課老師：林恭正

課程名稱：財稅專題

開課系所：財稅系

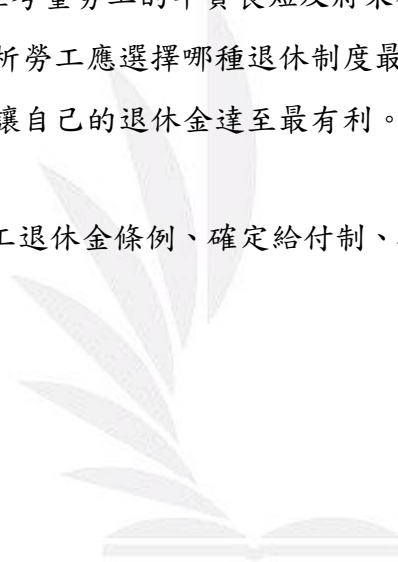
開課學年：94 學年度 第 1 學期

摘 要

勞工退休金制度的好壞，與勞工退休後的生活品質息息相關。在人口老化程度越來越高的情況下，如何安置退休後勞工的老年生活，給予他們有保障的未來更是刻不容緩的問題。而政府為了改善以往勞動基準法惠而不實的制度，落實照顧勞工的社會福利政策，於九十四年七月一日開始實施勞工退休金條例。但是政府對於新制實施之前的受雇勞工是採取新、舊制雙軌並行的制度，所以勞工可以在新、舊制之間二選一，而勞工該怎麼選擇對自己最有利的制度更是讓其傷透了腦筋。

本文從舊制勞動基準法和從新制勞工退休金條例中，對兩種制度加以分析、回顧。並以模擬的方式，在考量勞工的年資長短及將來考不考慮換工作和新舊制退休金的所得替代率來分析勞工應選擇哪種退休制度最適合。因此，本文讓勞工參考在不同的情形下如何讓自己的退休金達至最有利。

關鍵字：勞動基準法、勞工退休金條例、確定給付制、確定提撥制、所得替代率



目 錄

| 章節次 | 頁次 |
|---------------------------------|-----------|
| 第一章 緒論 | 1 |
| 第一節 研究動機..... | 1 |
| 第二節 研究目的..... | 3 |
| 第三節 研究流程..... | 4 |
| 第四節 研究方法..... | 5 |
| 第二章 理論基礎與文獻回顧 | 6 |
| 第一節 退休金的基本概念..... | 6 |
| 第二節 勞工退休金的給付型態..... | 9 |
| 第三節 文獻回顧..... | 11 |
| 第三章 新舊制勞工退休金之內涵及剖析 | 16 |
| 第一節 舊制勞基法退休金之內涵解析..... | 16 |
| 第二節 新制勞工退休金之內涵解析..... | 18 |
| 第三節 新舊制度之比較..... | 20 |
| 第四章 研究結果與分析 | 22 |
| 第一節 影響新舊制選擇的因素..... | 22 |
| 第二節 轉換工作與勞退新舊制選擇之分析..... | 25 |
| 第三節 不同勞工退休金制度下勞工所得替代率之比較..... | 32 |

| | |
|------------------------|-----------|
| 第五章 結論與建議 | 37 |
| 第一節 結論 | 37 |
| 第二節 建議 | 39 |
| | |
| 參考文獻 | 40 |



表 目 錄

| 表次 | 頁次 |
|-----------------------------------|----|
| 表 1-1 老年人口比例 | 1 |
| 表 1-2 老年人口依賴比、老化指數 | 2 |
| 表 2-1 確定給付制與確定提撥制之比較 | 9 |
| 表 3-1 新舊勞工退休金制度比較 | 20 |
| 表 4-1 個人面臨選擇新、舊制及未來轉換工作之矩陣圖 | 25 |
| 表 4-2 甲(選擇舊制、不換工作)退休金換算試算表 | 26 |
| 表 4-3 乙(選擇舊制、轉換工作)退休金換算試算表 | 28 |
| 表 4-4 丙(選擇新制、不換工作)退休金換算明細表 | 29 |
| 表 4-5 丁(選擇新制、轉換工作)退休金換算明細表 | 30 |
| 表 4-6 不同年度退休金所得替代率之模擬分析 | 33 |
| 表 4-7 不同勞工退休金制度下勞工所得替代率之比較 | 35 |

圖目錄

| 圖次 | 頁次 |
|----------------------------|----|
| 圖 1-1 本文之研究流程..... | 4 |
| 圖 2-1 老年所得的三層保障..... | 6 |
| 圖 2-2 消費理論之人生過程儲蓄說..... | 7 |
| 圖 4-1 退休金新舊制選擇決策圖消..... | 22 |
| 圖 4-2 甲(選擇舊制、不換工作)情境圖..... | 26 |
| 圖 4-3 乙(選擇舊制、轉換工作)情境圖..... | 27 |
| 圖 4-4 丙(選擇新制、不換工作)情境圖..... | 29 |
| 圖 4-5 丁(選擇新制、轉換工作)情境圖..... | 30 |
| 圖 4-6 所得替代率之比較..... | 35 |

第一章 緒論

第一節 研究動機

「生老病死」是人生的過程，但因為現今生化科技、醫療保健技術及生活水準的提高，一般人退休後的壽命越來越長使得老年人口不斷的增加。依聯合國世界衛生組織的定義，65 歲以上人口占總人口比例達 7% 以上，即稱為「高齡化社會」，由表 1-1 可看出人口高齡化是一個世界性的問題。而我國在過去 10 年以來老年人口比率增加快速，故現今最急切的是提供適當的社會經濟安全制度。

表 1-1：老年人口比例

單位：%

| 年別 | 台灣 | 美國 | 日本 | 韓國 | 德國 | 法國 | 英國 |
|------|-----|------|------|-----|------|------|------|
| 83 年 | 7.4 | 12.6 | 14.1 | 5.7 | 15.3 | 14.6 | 15.7 |
| 84 年 | 7.6 | 12.7 | 14.5 | 5.9 | 15.5 | 14.8 | 15.7 |
| 85 年 | 7.9 | 12.7 | 15.4 | 6.1 | 15.6 | 15.1 | 15.7 |
| 86 年 | 8.1 | 12.6 | 15.7 | 6.4 | 15.7 | 15.3 | 15.7 |
| 87 年 | 8.3 | 12.5 | 16.2 | 6.6 | 15.9 | 15.5 | 15.7 |
| 88 年 | 8.5 | 12.5 | 16.7 | 6.9 | 16.1 | 15.7 | 15.6 |
| 89 年 | 8.6 | 12.4 | 17.4 | 7.2 | 16.4 | 15.8 | 15.6 |
| 90 年 | 8.8 | 12.4 | 18.0 | 7.6 | 17.1 | 15.9 | 15.8 |
| 91 年 | 9.0 | 12.4 | 18.5 | 7.6 | 17.5 | 16.0 | 16.1 |
| 92 年 | 9.2 | 12.4 | 19.0 | 8.3 | 18.0 | 16.1 | 16.0 |
| 93 年 | 9.5 | ... | 19.5 | ... | ... | 16.1 | ... |

資料來源：內政部統計處（2005）

另外由表 1-2 可得知老年人口依賴比和老化指數的比例越來越高，這個現象將會造成未來人口的負擔，故為了使得勞工在年老退休後還能維持一般的消費水準以及減少未來人口的經濟負擔。所以健全的勞工退休金制度對於勞工退休後的生活就顯得相當重要。

表 1-2：老年人口依賴比、老化指數

單位：人；%

| 年 別 | 年 底 人 口 數 | | | 老年人口 依賴比 | 老化指數 |
|------|-----------|------------|-----------|-------------|------|
| | 0~14 歲 | 15~64 歲 | 65 歲以上 | | |
| 83 年 | 5,169,581 | 14,445,937 | 1,562,356 | 10.8 | 30.2 |
| 84 年 | 5,076,083 | 14,650,294 | 1,631,054 | 11.1 | 32.1 |
| 85 年 | 4,982,543 | 14,851,282 | 1,691,608 | 11.4 | 34.0 |
| 86 年 | 4,914,280 | 15,076,479 | 1,752,056 | 11.6 | 35.7 |
| 87 年 | 4,815,400 | 15,302,960 | 1,810,231 | 11.8 | 37.6 |
| 88 年 | 4,734,596 | 15,492,319 | 1,865,472 | 12.0 | 39.4 |
| 89 年 | 4,703,093 | 15,652,271 | 1,921,308 | 12.3 | 40.9 |
| 90 年 | 4,661,884 | 15,770,327 | 1,973,357 | 12.5 | 42.3 |
| 91 年 | 4,598,892 | 15,890,584 | 2,031,300 | 12.8 | 44.2 |
| 92 年 | 4,481,620 | 16,035,196 | 2,087,734 | 13.0 | 46.6 |
| 93 年 | 4,387,082 | 16,151,565 | 2,150,475 | 13.3 | 49.0 |

資料來源：內政部戶政司（2005）

說明：1. 老年人口依賴比 = 65 歲以上人口數 ÷ 15~64 歲以下人口數 × 100

2. 老化指數 = 65 歲以上人口數 ÷ 0~14 歲以下人口數 × 100

第二節 研究目的

根據行政院勞委會提出，台灣中小型企業平均存活期間約為 13 年、員工平均在職年資約為 8.3 年。在過去舊體制下絕大多數的勞工幾乎很少有機會能領到退休金。所以在舊制之勞基法實施二十餘年後，民國九十四年七月一日新制的勞工退休金條例正式開始實施，而勞工的退休金從過去跟著雇主走到現在改為跟著勞工跑的個人式帳戶制，以後退休的勞工就不必害怕換工作而領不到退休金了。所以對於已經工作有些許年數的勞工來說，應如何選擇適合自己的退休金制度來保障自身權益，讓其在退休後的經濟生活更有保障是個很重要的議題。本研究針對勞工的年資及將來考不考慮換工作和新舊制退休金的所得替代率加以分析，在什麼情況下勞工可選擇到最適的退休金制度。



第三節 研究流程

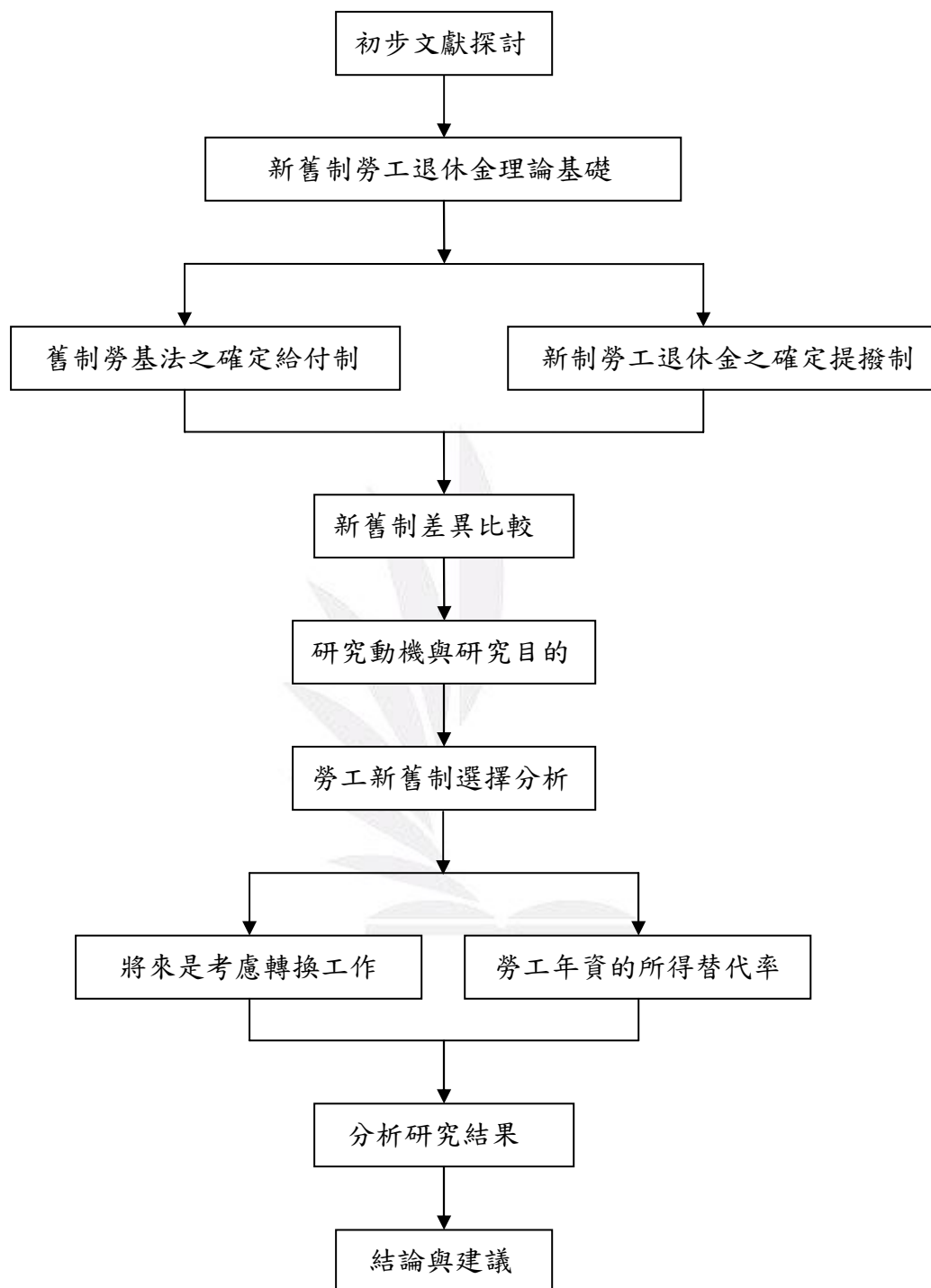


圖 1-1 本文之研究流程

第四節 研究方法

一、文獻分析法：

主要利用圖書館以及網路資源蒐集相關的書籍、國內外文獻、論文和期刊等，進行資料的歸納、分析和比較，藉以了解新舊制的差異和會影響勞工退休金多寡的變數。

二、情境模擬分析法：

首先先將勞工的工作情境設定，再根據會影響勞工退休金的變數來設置自變數，並加以分析應變數之數值，藉以判斷其應選擇新制或是舊制。



第二章 理論基礎與文獻回顧

本章對勞工退休金制度、概念、及理論，作一番歸納整理與介紹，針對退休金新舊制之利弊加以探討，藉以了解勞工退休金制度的發展與趨勢。

第一節 退休金的基本概念

世界銀行於 1994 年曾提出解決老年所得的三層保障（圖 2-1）：第一層政府年金屬於社會基礎保險制度，是為了滿足國民基本生活的需求，例如我國的全民健保、國民年金。第二層企業年金屬於雇主的責任，所以需提供勞工福利並使得勞資關係更加和諧，例如勞工保險、企業退休金制度。第三層屬於個人理財規劃管理，例如商業年金保險。而近年來各國對於勞資關係以及維持勞工老年退休後的生活越來越重視。

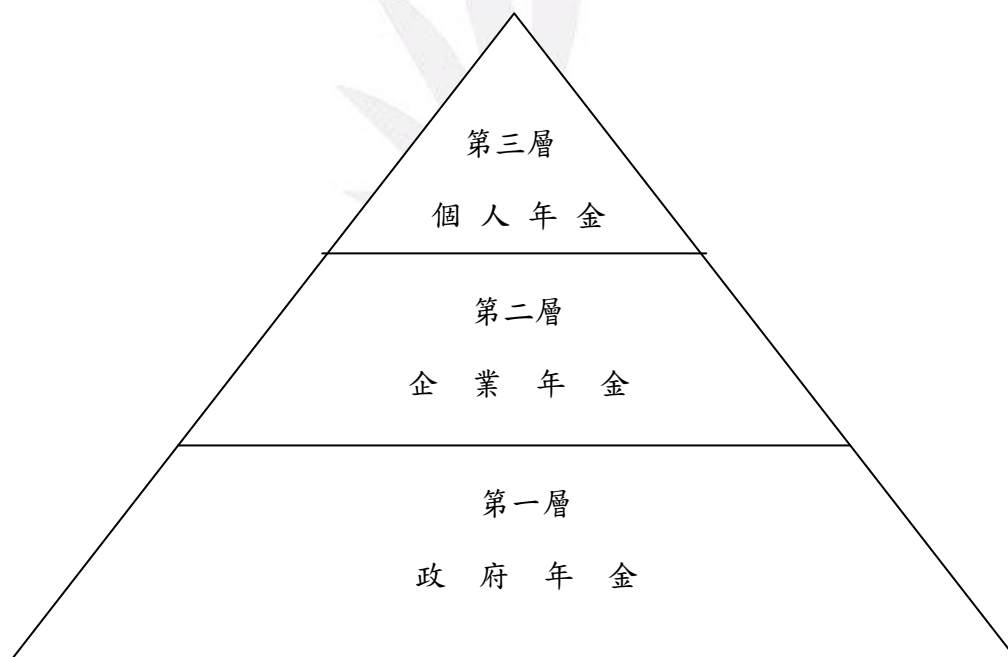


圖 2-1 老年所得的三層保障

資料來源：曾真育（2005）

柯木興(2002)提到退休金的理論基礎是建立在兩個消費理論及四個退休金理論上：

一、永久所得稅說：

此理論主張只要人活著皆涉及到消費，而永久所得才能使勞工維持一定的消費水準。

二、人生過程儲蓄說：

此消費理論主張個人的所得在人生的過程中式呈現拋物線狀(圖 2-2)，在早年與晚年因生產力低而導致所得較低，而在中年因生產力高為所得的高峰期。但是另一方面，人一生的消費水準隨年齡之漸增呈遞增的直線。所以此理論主要在強調消費者做長期的儲蓄與消費決定時，通常會將其終身所得適當的分配到每一期去消費及儲蓄，使其終身總效用達至最大化。

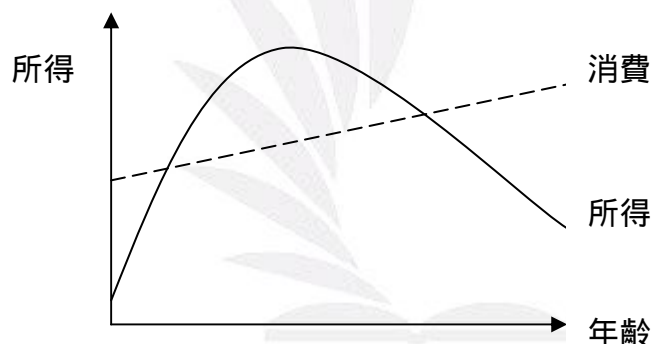


圖 2-2 消費理論之人生過程儲蓄說

資料來源：于泳泓(2004)

三、商業權宜概念：

此為一種功勞報酬的概念，也就是將勞工的退休金視為雇主對長期服務勞工的一種賞金，又稱為賞金理論。其給付的決定權掌握在雇主手上，而退休金的多寡則視員工對公司的貢獻，此種理論將退休金當作是一種獎勵或酬賞，與員工退休後的生活保障較無關係。

四、人力折舊理論：

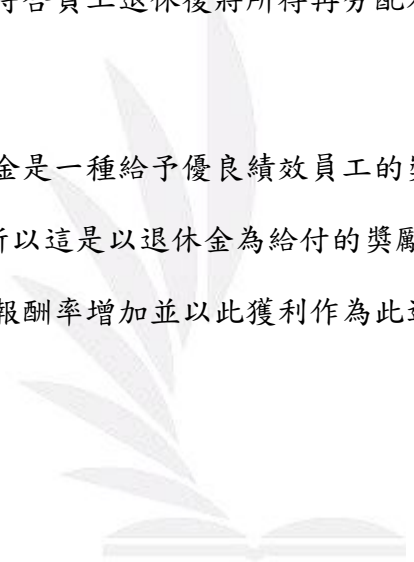
此理論是退休金為一種社會責任，因為人的生命有限所以將員工的人力價值比喻像長期使用廠房或機器，提列折舊來當作生產成本分攤，此種理論將退休金當作是雇主原本就應負責的社會責任。

五、延期工資理論：

此為將退休金給付視為實質工資的一部份。因為勞工對現金工資增加與退休金制度兩者間具有選擇權，若選擇退休金制度則將退休金給付視為雇主支付勞工的一種遞延工資，所以員工可以規劃退休後的消費且亦可節稅。因此，此理論既符合雇主管理上的需要也符合員工退休後將所得再分配利用。

六、激勵理論：

此理論認為勞工退休金是一種給予優良績效員工的獎勵，以此來增加員工的生產力或減少雇用成本，所以這是以退休金為給付的獎勵讓員工提供連續性的服務，使得公司經營的投資報酬率增加並以此獲利作為此退休金的來源。



第二節 勞工退休金的給付型態

符寶玲(2001)提到勞工退休金的給付型態主要可分為確定給付制和確定提撥制兩個型態，政府在制訂勞基法和勞工退休金條例時都是在這兩大體系中擇一執行。以下將討論兩種給付型態的意義和表 2-1 的比較。

一、確定給付制：

員工的退休金是依據公式所決定的，然而在此制度下的退休金雇主所應給付的退休金額多寡無法預知，因為工作年資的長短、薪資的成長情形、資金的投資報酬率、員工的異動率等因素都會影響雇主的成本且費用完全由雇主負擔並且採一次支付，若太多員工同時退休的話會造成雇主龐大的財務負擔，例如目前台灣的勞基法。

二、確定提撥制：

員工的退休金在就職期間，由雇主依勞工薪資每月提撥一定的比例費用，存入每位員工各自的帳戶中，提存的比率根據薪資、年資、雇主的盈餘等因素而定，至於勞工退休時可以有多少退休金則無法事先得知，等員工退休或離職後即提領帳戶中之退休金作為退休養老之用，此制度又稱為獨立帳戶計畫。

表 2-1 確定給付制與確定提撥制之比較

| 項目 | 確定給付制 | 確定提撥制 |
|------|-----------------|----------------------------|
| 勞退制度 | 勞動基準法 | 勞工退休金條例 |
| 主要精神 | 雇主承諾依公式支付金額的退休金 | 雇主於員工在職任內固定提撥一定比例費用制帳戶當退休金 |
| 帳戶 | 無個人帳戶 | 有個人帳戶 |
| 雇主成本 | 變動 | 固定 |
| 服務年資 | 累計服務年資 | 過去服務年資不可合併計算 |

| | | |
|------|---------------------------|---|
| 提撥方式 | 雇主在員工退休時一次支付一定金額的退休金 | 雇主在員工工作期間定期提撥一定金額至員工個人帳戶 |
| 投資風險 | 雇主承擔 | 員工承擔 |
| 倒閉風險 | 公司倒閉後領不到退休金 | 公司倒閉後可以領到退休金 |
| 員工離職 | 非可攜帶式退休金，只要年資不夠就離職則領不到退休金 | 可攜帶式退休金，員工離職後個人式帳戶中之退休金可攜至下個公司 |
| 通膨風險 | 因退休金是以退休時的平均薪資計算，可避免通膨的風險 | 因退休金是每月按薪資提撥固定比率，以年金未來值來看，通膨的風險大，除非透過高投資的報酬才可避免 |
| 節稅 | 沒有節稅的作用 | 因員工可自提最高至6%的薪資至個人帳戶當退休金，並不算在薪資內，故可節省綜合所得稅的支付 |

資料來源：郝充仁（1999），陳信忠（2004），曾真育（2005）及本研究彙總整理

第三節 文獻回顧

在就我國新、舊勞退制度進行探討前，本研究先就國內相關之文獻進行整理，而更能了解國內勞退制度的相關研究，因此本研究將分別從國內碩博士論文與相關期刊文獻進行整理，其內容如下：

一、論作文獻

張熒真 (2001)文中提到勞工必須在同一事業單位滿 15 年方可領取退休金，但中小企業存活年限大多低於 15 年，服務年資的限定導致即使終身努力，也可能因年資無法連續，而不能領取退休金。現行確定給付基數型退休金制度提撥計算方式過於複雜，新制採「確定提撥制」提撥金額確定，雇主固定按月之題撥方式，易於成本管理，有利勞動資源流動，對勞工而言，勞工於不同事業單位之年資均可合併計算，可增進勞工工作意願。

退休金制度上主要兩大類型「確定給付制」與「確定提撥制」，前者是依據一定的工作年資其薪資基數等因數決定最後的給付金額，因此提撥不足的風險是由雇主負擔，後者是根據固定金額或薪資一定的比率按期提撥，因此退休金多寡與提撥金額大小及基金運用好壞有很大影響，受雇員工必須自身承擔運用失敗的風險。針對「確定提撥之個人帳戶制」，建議龐大的退休基金應開放由民間經營以增加營運績效，並主張民間基金管理公司與人壽保險之發展。民營化的退休金制度在社會安全體系當中越形重要，我國的勞退基金目前均由政府單位經營，具獨佔性與缺乏競爭性，往往易造成經營效率不彰，投資態度保守易影響收益。

蔡易堂 (2004)提及我國近年來老年人口比率增加迅速，在 1993 年 9 月的老年人口比率就已達 7%以上，正式邁入聯合國世界衛生組織 (WHO) 所界定之高齡化社會，直至 2005 年 2 月底更達 9.54% (共增加 2.54%)；然而我國的生育率卻由 1994 年的為 1.76 人下降至 2004 年的 1.24 人。由這些數據可看的出來，推動

健全的退休金制度是當務之急。其在文中提到「每年平均調薪率」愈高者，對選舊制者較有利；而「每年平均提撥率」及「退休前投資報酬率」愈高者，則選擇新制愈有利；「退休後投資報酬率」、「退休後通貨膨脹率」、「最適所得替代率」等，則對選制無任何影響。另外，「每年平均調薪率」愈低者，其所得替代率愈高。提供勞工一套退休理財規劃方案予勞工們參考。

陳信忠 (2004)談到自勞基法實施以來，勞工往往達不到「勞基法」規定的退休條件，導致無法領到退休金，因而產生許多爭議，因此進行改革，於 2004 年 6 月 11 日立法三讀通過《勞工退休金條例》，勞工退休金條例採『可攜式個人帳戶年金制』為主和『年金保險制』為輔的雙軌並行制。

為了解在各種情形下，何種制度最有利？以模擬方式，假設在不同投資報酬率下，考量薪資變動率、工作年資及勞工提撥率下的退休金累積情形對新舊制做比例分析，並由所得替代率觀點來了解新舊制的差異進而由勞工保險的老年給付加上可攜式勞工退休金與勞工保險老年給付加上勞基法勞工退休金的所得替代率加以分析。

新制強調可攜性，降低領不到退休金的風險，卻必須承擔所有財務投資風險，面臨薪資調幅越大，相對投資報酬率也要增加，才可以達到舊制的水準。而最佳方式是勞工在自行額外提撥或延長工作年資。實施初期將會對企業產生衝擊，擔心新制實施，將有企業選擇變相減薪或關廠來規避退休金提撥，將影響勞工權益。選擇年金保險制勞工可能另外享用醫療險、意外險或團體險等保障，並可保障勞工退休後收入固定。而企業將可以獲得保險公司或其他金控成員資源，使企業主在財務槓桿運作上更靈敏。工作年資超過 15 年以上，建議適用舊制。但勞工必須自行衡量公司可能面臨倒閉風險。

曾真育 (2005)文中提到由人口趨勢可知，總生育率不斷，而 65 歲以上老人佔總人口比例不斷上升，養兒可能無法防老，應積極探討在不同條件下，如何選

擇最有利之退休金制度。

工資對多數勞工來說，選擇勞工退休金條例個人帳戶較有保障。如能爭取到較高的成長率與雇主提撥比率，則可獲得較高額的退休金給付。另勞工應把握自願提撥之稅賦優惠，兼及規劃個人年金保險，以彌補所得替代率之差額。對雇主而言，則可求取更大的經營效益。對政府而言，取消退休金制度二年定期存款之利率保證，降低國庫之負擔。企業年金中之勞動基準法的退休金制度是「確定給付」，可領的金額較多，可是能領到的比率卻很少。至於勞工退休金條例退休金制度是「確定提撥制」，可使雇主退休金成本確定外，保障自由轉換工作之權力。勞工退休金條例以年金給付為主，一次金給付為輔，能確保老年生活長期穩定。

許秋月(2005)提及勞退新制主要是改善勞基法所定的退休金制度的缺失，在制度上優於舊制，同時為了不損及舊制既有勞工權益之下允許新舊兩制並行，由勞工自行選擇。對於勞退金新舊制的選擇，首先要考慮的是勞工自己會不會換工作、企業能否永續經營這兩個因素來考量，還要注意到雇主退休金的提撥情形。新舊制度上最大的差異點在舊制採確定給付制，退休金的所有權屬於雇主；新制則採確定提撥型的個人帳戶，個人帳戶所有權歸員工，是可攜式的，換工作不受影響。

二、期刊文獻

Leora and Anthony (2005)退休金的給付型態分為確定給付退休金計畫及確定提撥退休金計畫。退休制度須依賴穩定成長的經濟環境方能持續運作，當經濟成長衰退、經濟活動減少，領受年金人數增加，會早成沉重的財務負擔。從1980年代早期至今，採用確定給付退休金計畫已經不普遍，然而取而代之的是確定提撥退休金計畫。以前的研究顯示確定給付退休金計畫，會存在著一個誘因使員工在某一時點退休，促使美國退休年齡下降。而在確定提撥退休金計畫與確定給付退休金計畫比較下，確定提撥退休金計畫卻無此種誘因。因此，退休金結構的進

化發展能夠幫助解釋近來退休年齡上升的情況。

王儷玲 (2005)一文中提到頒訂《勞工退休金條例》後，由於勞工在勞退新、舊制下可以領取的退休福利不同，將產生：(1) 舊制有領不到退休金的風險；(2) 新制保證領到退休金，但有投資風險…等風險，且新、舊制福利保障並不同，因此，選擇新、舊制將影響到勞工的權益。一般而言，較年輕、換工作機率高、退休前在職公司可能破產或歇業、舊制退休金基數已達 45 個基數上限者應選新制。而快退休、退休前不在考慮換工作、且在職公司財務健全者應該選舊制。

勞動保障雙月刊 (2005a) 在「你該選新制？還是選舊制？」文中提到勞退新制開始實行後，勞工最煩惱的就是到底適合使用舊制或是新制。然而，需要評估再做出決定才能保障自己的權利。勞工們應該掌握下面 3 個原則來衡量選出最適合的制度。(1) 是否換工作；(2) 公司是否能永續經營；(3) 雇主是否有提撥退休金。年資 1 年、5 年應選用新制；10 年則需視情況而定。一般而言，如果勞工已 50 歲左右，工作年資滿 10 年，已將符合勞基法 55 歲，年資 15 年的退休條件時，應考量公司的狀況，如果狀況良好，確定領得到退休金，則選舊制比較有利，反之，則應選擇新制。但勞工朋友年齡僅 40 歲或 30 歲時，離退休資格還有一段長的時間，如果公司的狀況不是很有把握， 仍然是以選擇新制為宜。

而在勞動保障雙月刊 (2005b)「勞工自提 6%退休金到專戶好處多多」一文中提及新制對於勞工退休保障多了一層保護，以前勞工都要擔心未來退休時是否領的到退休金。但現在勞退新制實行，有自願提繳退休金的優惠方案，讓勞工朋友不僅可以節稅，未來也不必擔心退休後沒錢，可以清閒過日子。而且此制實施後也可以提升勞工工作的意願，讓我國經濟愈來愈繁榮。即便勞退新制有眾多的好處，但一定會面臨到一些阻力、困難，該如何化解則有待政府跟政府官員一起努力，讓此制度可以很快上軌道。

林宛瑜 (2005)強調勞退新制的實施，挾帶的風險包括：(1) 勞退新制缺乏核退機制；(2) 勞退準備金之領回；(3) 澄清勞資合意結清舊年資之疑義；(4) 有關委任經理人的勞退；(5) 勞資雙方對薪資的認定爭議；(6) 勞退新制帶來薪資結構的重大調整；(7) 年金保險市場仍有限。勞退新制的實施，使得許多勞工開始對本身退休金權益更加重視，也為我國的勞動市場結構帶來深遠的影響，相信往後將會帶來更多的效應。若勞資雙方未能事前做好溝通，在雙方認知有差異下，容易發生紛爭及產生嫌隙。勞退新制對福利優厚的大企業帶來的衝擊相對較小，衝擊較大的反而是資金、資源有限的中小型企業。對雇主而言，人事成本增加將造成其負擔，但，無論勞退新制實施後，公司選擇要結清舊年資與否，或是要調整薪資結構或採取任何的作法，都應該對員工採取公開坦承的方式，而非讓員工事後發現有所不同，才能將勞資雙方的爭議降至最低。

郭倬真 (2005)提到勞退新制自七月啟用以來，雖事前有所規劃，但是新制執行後許多相關或延伸出的問題亦一一浮現。就雇主角度的而言，政府明訂企業提撥 6% 的勞工退休金給員工，對於大企業成本的負擔較有限。而對於中、小型企業來說就有很明顯的人事成本負擔。至於在結清舊年資方面，多數的大企業並不愛採用，因為除了會早成短期公司現金流量的問題之外也容易使人才跳槽到其他的公司。而對於中、小型企業來說，多採行合意終止，透過溝通與協調來降低退休金發放的比例。整體而言，勞退新制對勞工是利多於弊，但是對於出資的企業不論在執行上或人事成本部分皆需要有一套自己的因應之道，所以當務之急就是希望政府可以提出一套完整的配套措施。

第三章 新舊制工退休金之內涵及解析

世界上第一個退休金計劃是由美國在 1776 年所創立的，是一種定期給付的固定金額。我國的自 1984 年 7 月 30 日公佈實施勞動基準法，勞基法規定勞動條件最低標準，其目的為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。2005 年 7 月 1 日在勞工退休金制度上是一個重要的日子，主要是改善勞基法所定的退休金制度的缺失，因為勞工退休金從 1984 年開始實施勞動基準法的確定給付制，走向勞工退休金條例的確定提撥制。故在制度上新制優於舊制，同時為了不損及舊制既有勞工權益之下允許新舊兩制並行，由勞工自行選擇。所以目前我國勞工退休金制度有確定給付制與確定提撥制兩大體系。

在一個新制度的開始，有許多勞工對於兩者之間的差異並不清楚，且對於舊有的勞工來說在兩個不同制度下，該如何選擇對自己最有利的退休金制度變成了現今非常重要的課題。

第一節 舊制勞基法退休金內涵解析

所謂舊制退休金，意指民國 73 年所頒布之「勞動基準法」中，對勞工退休金保障之規範，其請領退休金之條件有自請退休及強制退休兩種。其相關內容說明如下：

一、制度種類：

採用確定給付制，由雇主平時以事業單位勞工退休準備金監督委員會之名義，專戶提存於中央信託局。

二、勞工退休金舊制請領條件：

自請退休與強制退休之差異在於自請退休的權利在於員工，員工提出時雇主無權拒絕；而強制退休的權利則在雇主，雇主要求員工退休時員工無權拒絕。

(一) 自請退休：同一事業單位工作滿 15 年以上，且年滿 55 歲者；同一事業單位工作滿 25 年以上。

(二) 強制退休：年滿 60 歲；心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

三、年資計算方式：

工作年資之計算以同一事業單位為限，因離職或事業單位關廠、歇業而另就新職時，工作年資及重新計算。

四、退休金來源：

雇主負擔以勞工每月工資總額之 2% 至 15% 為提撥基準，但提撥需考慮的因素有工作年資、薪資結構、近五年勞工流動率和今後五年退休勞工人數。而勞工本身不需要負擔退休金之提撥。

五、退休金請領方式：

以一次給付方式給予。

六、舊制勞工退休金計算方式：退休金 = 年資 × 基數

(一) 年資計算：按工作年資計算，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計，但是以同一事業單位為限。

(二) 基數計算：每滿一年給 2 個基數，超過 15 年每滿 1 年給 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。

(三) 基數金額：以退休前六個月平均工資計算之。

七、其他：

強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，雇主須依前項規定加給 20%。

第二節 新制勞工退休金條例內涵解析

「勞工退休金條例」其對勞工的最大好處為換工作時退休金仍能累積，年資之計算不再受限於須屬同一事業單位，即使日後公司經營不善，因每個月退休金皆已實際撥入勞工名下的退休金帳戶，勞工再也不用擔心領不到退休金。而新制中包含了可攜式個人帳戶年金制和年金保限制，本文僅針對可攜式個人帳戶年金制度加以探討。其相關內容說明如下：

一、制度種類：

採用確定提撥制，由雇主平時為勞工提存退休金或保險費，以個人帳戶至為主。

二、勞工退休金新制請領條件：

只要年滿 60 歲皆可向勞保局申請領取退休金。

三、年資計算方式：

工作年資之計算不以同一事業單位為限，不因離職轉換工作或事業單位關廠、歇業而領取不到退休金。

四、退休金來源：

雇主每月負擔之提撥率為不低於勞工每月工資的 6%。勞工在每月工資 6% 的範圍內可自願提繳，且其自提部分可自當年度之綜合所得淨額中扣除，有稅賦優惠。

五、退休金請領方式：

可領月退休金或一次給付退休金。勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

(一) 月退休金：勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者。

(二) 一次給付退休金：勞工年滿 60 歲，工作年資未滿 15 年者。

六、新制勞工退休金計算方式：

(一) 月退休金：以個人退休金帳戶的本金和累積收益為基礎依據平均餘命及利率等因素計算。

(二) 一次給付退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。



第三節 新舊制勞工退休金之比較

從前兩節對我國退休金新、舊制的解析中，了解到勞工新、舊制度上有許多不一樣的地方，故就新、舊勞工退休金制度中的法規、制度、年資採計、領取方式、提存帳戶、保管單位、給付標準、領去退休金之要件、雇主負擔多寡、勞工負擔多寡以及員工自提的賦稅優惠等製成表格加以比較（表 3-1）。

表 3-1 新舊勞工退休金制度比較

| 法規 | 舊制之勞動基準法 | 新制之勞工退休金條例 |
|---------|---|--|
| 制度 | 確定給付制 | 確定提撥制 |
| 年資採計 | 工作年資採計以同一事業單位為限 | 工作年資不以同一事業單位為限 |
| 領取方式 | 一次領退休金 | 領月退休金或一次退休金 |
| 提存帳戶 | 企業帳戶 | 勞工個人帳戶 |
| 保管單位 | 中央信託局 | 勞保局 |
| 給付標準 | 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。 | (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。 (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。 |
| 領取退休金要件 | (1) 自請退休：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。 (2) 強制退休：年滿 60 歲；心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。 | (1) 月退休金：勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者。 (2) 一次給付退休金：勞工年滿 60 歲，工作年資未滿 15 年者。 (3) 勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。 (4) 符合勞基法請領要件時，亦可向雇主請領退休金。 |
| 雇主負擔 | 採彈性費率，以勞工每 | 固定費率，雇主負擔成本明 |

| | | |
|-----------|---|---|
| | 月工資總額之 2% 至 15% 作為提撥基準。 | 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 |
| 員工自提之賦稅優惠 | 無 | 可為綜合所得稅之扣除額 |
| 優點 | <p>(1) 鼓勵勞工持續久任同一單位。</p> <p>(2) 單一制度，較易理解。</p> <p>(3) 一次領取的退休金，可養老也可轉投資或資助下一代。</p> | <p>(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。</p> <p>(2) 向勞保局領取，不怕公司倒閉或關廠。</p> <p>(3) 提撥率固定，避免企業經營之不確定感。</p> <p>(4) 促成公平的就業機會。</p> <p>(5) 提繳年資無上限，提越久領越多。</p> |
| 缺點 | <p>(1) 勞工難以符合領取退休金要件。</p> <p>(2) 退休金提撥率採彈性費率，造成雇主不確定的成本負擔。</p> <p>(3) 僱用中高齡勞工成本相對偏高，造成中高齡勞工之就業障礙。</p> | <p>(1) 實質領到的現值，換算年金現值比舊制略少。</p> <p>(2) 退休金有受通貨膨脹影響之風險。</p> <p>(3) 對國營事業或大公司員工較吃虧。</p> <p>(4) 勞工的流動率及失業率可能因此提高。</p> |

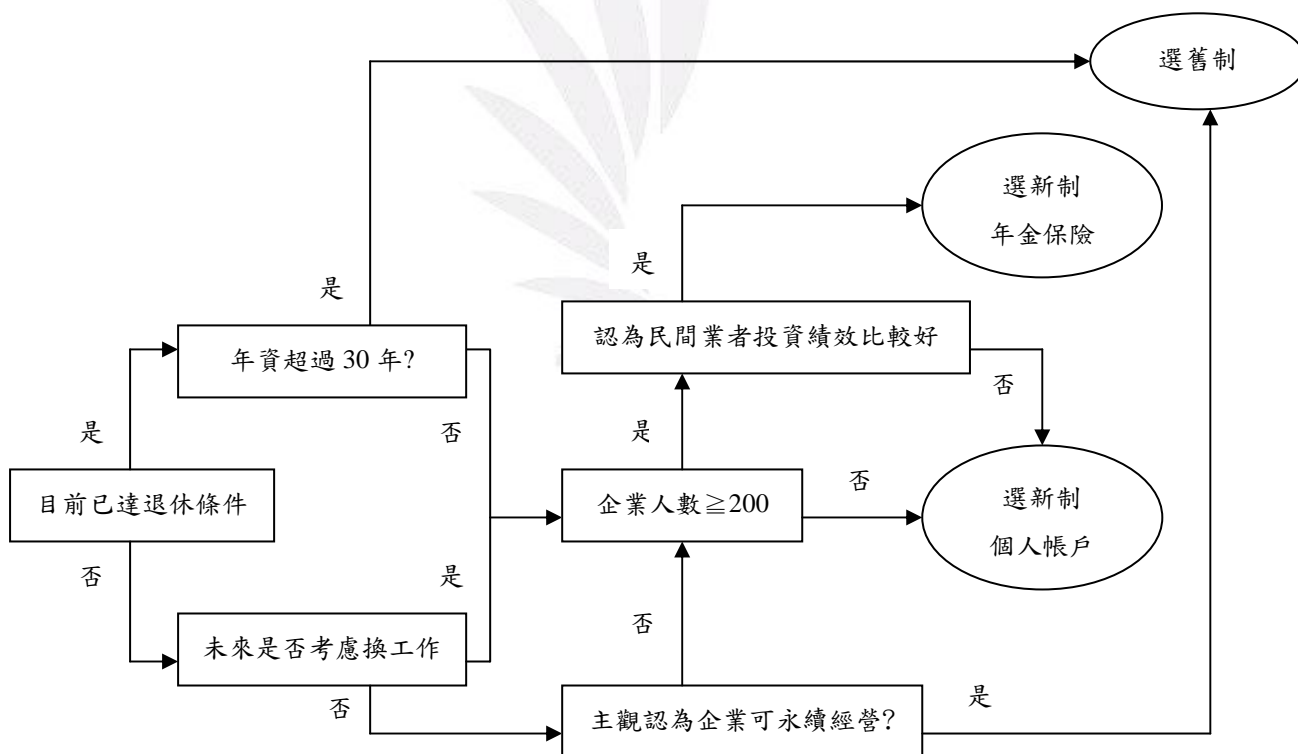
資料來源：李鴻昆（2004）及本研究整理

第四章 研究分析與結果

勞退新制與舊制中究竟有哪些變數我們應該注意，才能讓自己在將來退休時能領到較多的退休金呢？雖然新制提撥的退休金只有 6%，但是一定領的到；舊制的退休金金額雖然比較多，卻不一定領得到。在比較完新、舊制之差異之後，該選擇新制還是舊制對於勞工們來說還是很難拿定主意。

第一節 影響新舊制選擇的因素

于泳泓 (2005b) 提到新舊制選擇之關鍵因素，分成三大構面、六大變數 (圖 4-1)。



資料來源：于泳泓 (2005b)

一、個人面

(一) 換工作的頻率：

人在一生中很難只固定於一個工作，如果有打算換工作或想多作一些不同的工作來磨練自己，還有確定自己不會在所任職的公司達到舊制退休條件，可直接選擇新制。

(二) 工作時薪：

在同一家公司愈久，可以領到舊制退休金之機率愈高。在此要考慮新舊制的問題，因為在同一家公司服務年資達三十年，選擇舊制不一定比較好。舊制的退休金領取上限為四十五個基數，選擇新制將可領取舊制三十年年資之退休金加年薪第三十一年起公司每月提撥的6%個人專戶金額，所以選擇新制比較好。

(三) 年齡與退休條件：

舊制退休條件工作滿十五年以上且年滿五十五歲或工作滿二十五年，而新制並沒有這樣的規定，所以在無法或較難符合舊制條件的情況下，最好選擇新制。例如甲、乙兩位勞工服務年資皆滿十四年，而甲五十五歲、乙三十四歲，兩人要達到領取舊制退休金的條件，甲只要再工作一年即符合，但是乙卻還需要再工作十一年才符合，因此乙選擇新制較佳。

二、企業面

(一) 調薪率：

舊制的每個月工資為退休前六個月的平均工資，而新制的每個月是提繳勞工工作當時各月工資的6%。所以在符合舊制退休條件的情況下，若公司調薪率較高者選擇舊制較有利。

(二) 企業存續率：

台灣企業型態以中小企業為主，通常壽命約十三年，所以員工要待很久也不太可能，容易產生無法領取退休金的問題。故員工選擇新舊制度要考慮企業是否具備永續經營和提供足夠退休金之能力等多項因素。假若上述都考慮進去後，本身沒有換工作打算則選擇舊制較有利。

三、外部環境投資報酬率

基於上述之因素，必須把外部環境投資報酬率也考慮在內，在新制的「個人帳戶制」和「年金保險制」之間做選擇。個人帳戶是由政府機關委託金融機構投資；年金保險由保險公司負責經營，兩者皆有不低於兩年定存的保障。如果認為投資公營的績效較民營高時可以選擇「個人帳戶制」；反之，如果認為投資民營的績效較公營高時則可以選擇「年金保險」。



第二節 轉換工作與勞退新舊制選擇之分析

新、舊制在年資的方面各有不同計算的標準，而舊制又必須以考慮退休前半年薪的平均薪資、勞工是否換工作、勞資雙方的意見等。若在此暫時不考慮結清年薪及調薪率問題，僅就員工在選擇新、舊制和未來會不會換工作的可能性，來探討能領取多少退休金的研究。新舊制及轉換公司兩者之關係，表示如表 4-1 之矩陣圖。

表 4-1 個人面臨選擇新、舊制及未來轉換工作之矩陣圖

| | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 是否換工作 新舊制選擇 | 不換工作 | 轉換工作 |
| 舊制 | 甲 選擇舊制，不換工作 | 乙 選擇舊制，轉換工作 |
| 新制 | 丙 選擇新制，不換工作 | 丁 選擇新制，轉換工作 |

資料來源：本研究整理

一、其相關基本變數假設如下：

當時工資 50,000； 工資調整率（年）0%； 雇主提撥率固定；
 預定利率固定； 投資累積收益為 0； 員工提撥率 0%；
 物價上漲率 0%； 貼現率不考慮； 其他保證利息為 0

二、相關計算公式：

舊制勞動基準法

$$\text{基數 (1~15 年)} \times 2 + (\text{16 年之後}) \times 1 \leq 45$$

$$\text{所領取之退休金} = \text{退休前六個月的平均工資} \times \text{累積基數}$$

新制勞工退休金條例

所領取之退休金 = 工資 × 6% × 12 (月) × 年資 + 投資累積收益

三、案例分析：

(一) 甲 (選擇舊制，不換工作)

新制實施後，選擇繼續適用勞基法舊制的勞工，前後年資可以合併計算。

條件如下：

1. 2005 年 7 月之前已在公司服務滿十年
2. 選擇繼續適用舊制勞動基準法的規定
3. 沒有轉換工作
4. 2020 年 7 月已年滿六十歲，決定申請退休
5. 退休前六個月之平均薪資為 50,000 元
6. 年資合計為二十五年

甲之情況及可領到之退休金由圖 4-2 及表 4-2 示之。

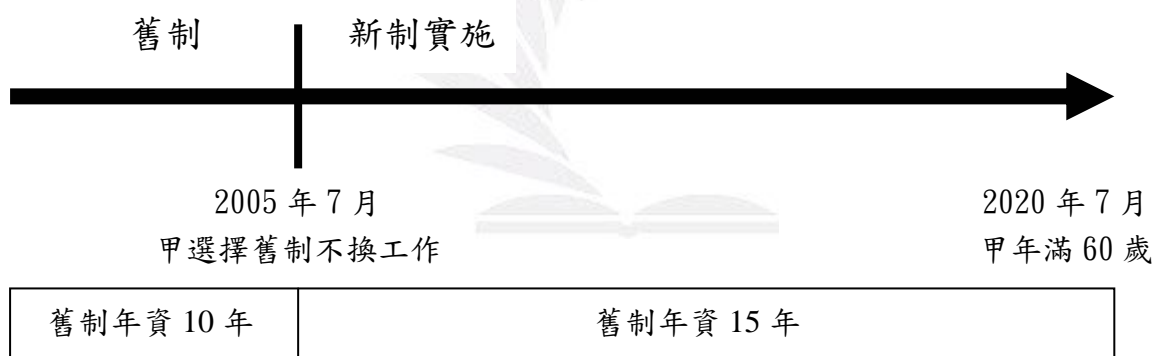


圖 4-2 甲 (選擇舊制、不換工作) 情境圖

資料來源：本研究整理

表 4-2 甲 (選擇舊制、不換工作) 退休金換算明細表

| 適用制度 | 退休金計算方式 | 金額 |
|-------------------|------------------------|-------------|
| 舊制年資 | 50,000 元×(15×2+10×1)基數 | 2,000,000 元 |
| 新制年資 | 無 | 0 元 |
| 總計退休金=舊制退休金+新制退休金 | | 2,000,000 元 |

資料來源：本研究整理

(二) 乙〈選擇舊制，轉換工作〉

新制適用後，不論勞工選擇舊制或新制，只要一換公司，其舊制年資便不可併計到新公司。所以一旦換工作，幾乎不可能達成舊制之退休條件，舊公司便不需要支付退休金，而新制實施後才轉換新公司，一律適用新制。

條件如下：

1. 2005 年 7 月之前已在公司服務滿十年
2. 選擇繼續適用舊制勞動基準法的規定
3. 2008 年 7 月轉換工作，一律適用新制
4. 2020 年 7 月滿六十歲申請退休，
5. 薪資皆為 50,000 元
6. 舊制年資 13 年、新制年資 12 年

乙之情況及可領到之退休金由圖 4-3 及表 4-3 示之。

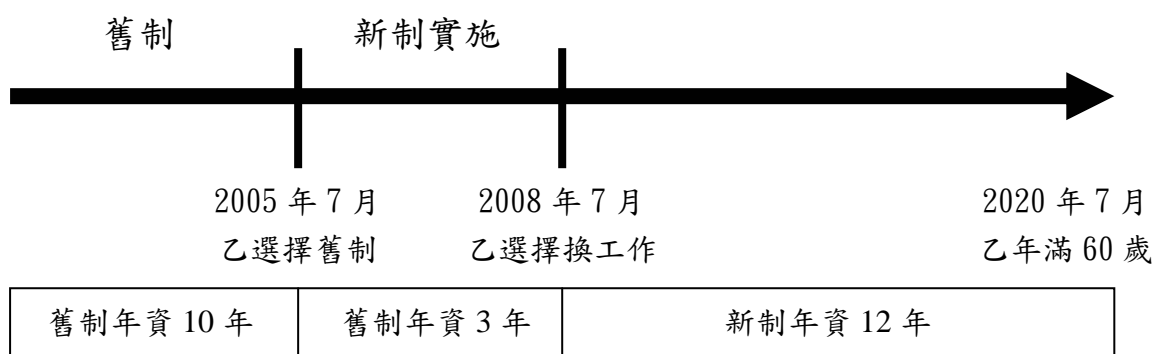


圖 4-3 乙(選擇舊制、轉換工作)情境圖

資料來源：本研究整理

表 4-3 乙(選擇舊制、轉換工作)退休金換算明細表

| 適用制度 | 退休金計算方式 | 金額 |
|-------------------|--|-----------|
| 舊制年資 | 2008 年前年資未符合舊制退休標準，因此無法領取舊制年資之退休金。 | 0 元 |
| 新制年資 | 2008 年之後的年資只能適用新制，故以新制計算方式換算退休金： $50,000 \text{ 元} \times 6\% \times 12(\text{月}) \times 12(\text{年})$ | 432,000 元 |
| 總計退休金=舊制退休金+新制退休金 | | 432,000 元 |

資料來源：本研究整理

(三) 丙〈選擇新制，不換工作〉

新制實施後，選擇適用新制者，其適用新制前之工作年資可予以保留，等到勞工年滿六十歲可以退休時，他在新制適用前的公司年資將沿用舊制計算，新制適用後的年資則用新制計算，且條文規定勞工退休金運用收益不得低於當地銀行兩年定期存款利率，所以兩者相加後則為全部的退休金。

條件如下：

1. 2005 年 7 月之前已在公司服務滿十年
2. 選擇新制勞工退休金條例的規定
3. 沒有轉換工作
4. 2020 年 7 月滿六十歲申請退休，
5. 薪資皆為 50,000 元
6. 舊制年資十年、新制年資十五年，年資合計為二十五年，

因為沒有轉換工作，且其條件符合勞基法之工作十五年以上年滿五十五歲或工作滿二十五年的規定，所以舊制年資可以換算退休金。

丙之情況及可領到之退休金由圖 4-4 及表 4-4 示之。

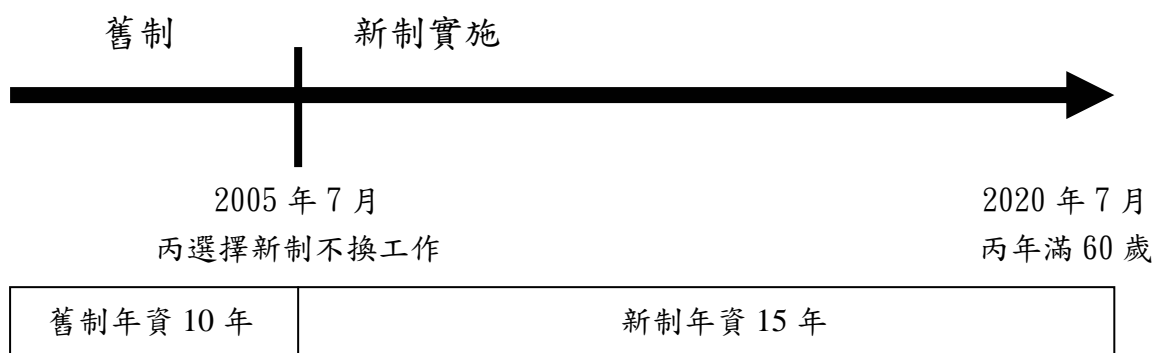


圖 4-4 丙(選擇新制、不換工作)情境圖

資料來源：本研究整理

表 4-4 丙(選擇新制、不換工作)退休金換算明細表

| 適用制度 | 退休金計算方式 | 金額 |
|-------------------|---|-------------|
| 舊制年資 | 新制實施前之舊制年資，可以舊制之計算方式換算 退休金：50,000 元×(10×2)基數 | 1,000,000 元 |
| 新制年資 | 50,000 元×6%×12(月)×15(年) | 540,000 元 |
| 總計退休金=舊制退休金+新制退休金 | | 1,540,000 元 |

資料來源：本研究整理

(四) 丁〈選擇新制，轉換工作〉

新制實施後，年資不會因轉換不同公司而重新計算，選擇新制之舊制年資部份可以用新制之計算方式換算成退休金，存在個人帳戶中。

條件如下：

1. 2005 年 7 月之前已在公司服務滿十年
2. 選擇新制勞工退休金條例的規定
3. 2008 年 7 月轉換工作
4. 2020 年 7 月滿六十歲申請退休，
5. 薪資皆為 50,000 元
6. 舊制年資十年、新制年資十五年，年資合計為二十五年

丁之情況及可領到之退休金由圖 4-5 及表 4-5 示之。

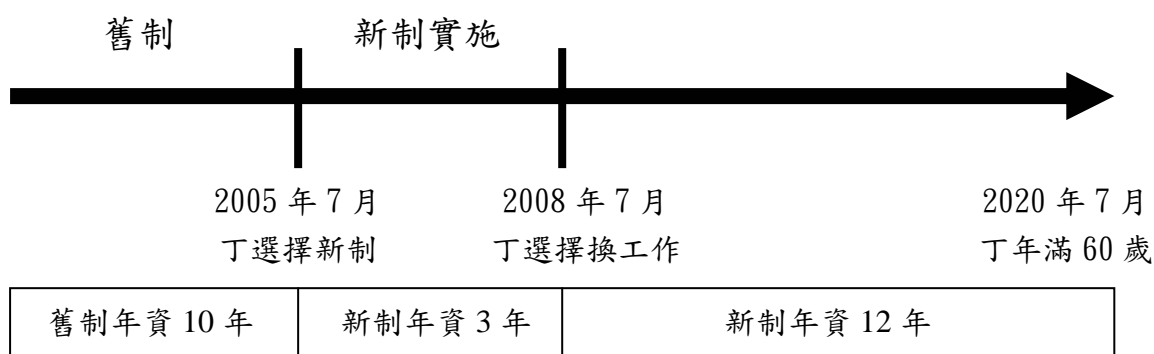


圖 4-5 丁(選擇新制、轉換工作)情境圖

資料來源：本研究整理

表 4-5 丁(選擇新制、轉換工作)退休金換算明細表

| 適用制度 | 退休金計算方式 | 金額 |
|-------------------|--|-----------|
| 舊制年資 | 2005 年 7 月以前的舊制年資十年，須以舊制之計算方式換算退休金，但因未達舊制之退休要件，故不能領取退休金。 | 0 元 |
| 新制年資 | 換工作前(2005 年 7 月~2008 年 7 月)之新制年資： $50,000 \text{ 元} \times 6\% \times 12(\text{月}) \times 3(\text{年})$ | 108,000 元 |
| | 換工作後(2008 年 7 月~2020 年 7 月)之新制年資： $50,000 \text{ 元} \times 6\% \times 12(\text{月}) \times 12(\text{年})$ | 432,000 元 |
| 總計退休金=舊制退休金+新制退休金 | | 540,000 元 |

資料來源：本研究整理

四、小結：

在案例甲(選擇舊制不換工作)的情形之下，其退休金會遠遠高過於其他情形；在案例乙(選擇舊制轉換工作)的情形之下，其退休金是所有情況中金額最

低的；在案例丙（選擇新制不換工作）的情形之下，其退休金將會比選擇舊制來的少；在案例丁（選擇新制轉換工作）的情形之下，其退休金是轉換工作中的最佳選擇。

新制採個人式帳戶，退休金會跟著勞工跑，不因轉換工作而喪失權益。所以可以清楚知道在其他狀況假設不變下，如果預期未來會轉換工作之勞工，其最佳選擇將會是新制。舊制採企業式帳戶，也就是說如果轉換工作，舊有之退休金將無法領取，然而如果有把握在退休時能符合領取退休金之條件者。亦可得出在其他狀況不變的情形之下，預期將來絕不轉換工作者，其最適選擇為舊制。



第三節 不同勞工退休金制度下勞工所得替代率之比較

「所得替代率」指的是經濟合作與發展組織(OECD)用來檢視退休後的給付，是否能與退休前過相同的生活水準滿足退休後之需求，所採用的參考指標。影響勞動基準法與勞工退休金條例退休金制度之所得替代率的變數很多，對於個別勞工的影響也不盡相同。

以下我們就來探討採行勞動基準法與勞工退休金條例退休金制度對所得替代率替代率的影響，並以假設變數的方式計算，來探討兩制度的差異(表 4-5)。

一、其相關基本變數假設如下：

| | | |
|------------|--------------|--------------|
| 現在年齡 25 歲； | 當時工資 50,000； | 工資調整率(年) 3%； |
| 預定利率固定； | 投資累積收益為 0； | 員工提撥率 0%； |
| 物價上漲率 0%； | 平均餘命 80 歲； | 雇主提撥率固定； |
| 貼現率不考慮； | 其他保證利息為 0 | |

二、相關計算公式：

舊制勞動基準法

$$\text{基數} (1\sim 15 \text{ 年}) \times 2 + (16 \text{ 年之後}) \times 1 \leq 45$$

$$\text{所領取之退休金} = \text{平均工資} \times \text{累積基數}$$

新制勞工退休金條例

$$\text{所領取之退休金} = \text{工資} \times 6\% \times 12 (\text{月}) \times \text{年資} + \text{投資累積收益}$$

$$\text{退休後每月支領金額} = \frac{\text{所領取之退休金}}{(\text{平均餘命} - \text{預計退休年齡}) \times 12}$$

$$\text{所得替代率} = \frac{\text{退休後每月支領金額}}{\text{退休當時月薪}}$$

表 4-5 不同年度退休金所得替代率之模擬分析

| 年 齡 | 當時年資 | 當年工資 (元) | 勞動基準法制 | | 勞工退休金條例 | |
|--------|------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | 退休金額 (元) | 所得替代率 (%) | 退休金額 (元) | 所得替代率 (%) |
| 25 | 0 | 50,000 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| 26 | 1 | 51,500 | 0 | 0.00 | 37,080 | 0.11 |
| 27 | 2 | 53,045 | 0 | 0.00 | 76,385 | 0.23 |
| 28 | 3 | 54,636 | 0 | 0.00 | 118,015 | 0.35 |
| 29 | 4 | 56,275 | 0 | 0.00 | 162,073 | 0.47 |
| 30 | 5 | 57,964 | 0 | 0.00 | 208,669 | 0.60 |
| 31 | 6 | 59,703 | 0 | 0.00 | 257,915 | 0.73 |
| 32 | 7 | 61,494 | 0 | 0.00 | 309,928 | 0.88 |
| 33 | 8 | 63,339 | 0 | 0.00 | 364,830 | 1.02 |
| 34 | 9 | 65,239 | 0 | 0.00 | 422,747 | 1.17 |
| 35 | 10 | 67,196 | 0 | 0.00 | 483,810 | 1.33 |
| 36 | 11 | 69,212 | 0 | 0.00 | 548,157 | 1.50 |
| 37 | 12 | 71,288 | 0 | 0.00 | 615,929 | 1.67 |
| 38 | 13 | 73,427 | 0 | 0.00 | 687,274 | 1.86 |
| 39 | 14 | 75,629 | 0 | 0.00 | 762,345 | 2.05 |
| 40 | 15 | 77,898 | 0 | 0.00 | 841,302 | 2.25 |
| 41 | 16 | 80,235 | 0 | 0.00 | 924,311 | 2.46 |
| 42 | 17 | 82,642 | 0 | 0.00 | 1,011,543 | 2.68 |
| 43 | 18 | 85,122 | 0 | 0.00 | 1,103,177 | 2.92 |
| 44 | 19 | 87,675 | 0 | 0.00 | 1,199,398 | 3.17 |
| 45 | 20 | 90,306 | 0 | 0.00 | 1,300,400 | 3.43 |

我國勞工退休體制下新制與舊制之探討

| | | | | | | |
|----|----|---------|-----------|-------|-----------|-------|
| 46 | 21 | 93,015 | 0 | 0.00 | 1,406,383 | 3.71 |
| 47 | 22 | 95,805 | 0 | 0.00 | 1,517,554 | 4.00 |
| 48 | 23 | 98,679 | 0 | 0.00 | 1,634,130 | 4.31 |
| 49 | 24 | 101,640 | 0 | 0.00 | 1,756,334 | 4.65 |
| 50 | 25 | 104,689 | 4,711,000 | 12.50 | 1,884,400 | 5.00 |
| 51 | 26 | 107,830 | 4,852,330 | 12.93 | 2,018,569 | 5.38 |
| 52 | 27 | 111,064 | 4,997,900 | 13.39 | 2,159,093 | 5.79 |
| 53 | 28 | 114,396 | 5,147,837 | 13.89 | 2,306,231 | 6.22 |
| 54 | 29 | 117,828 | 5,302,272 | 14.42 | 2,460,254 | 6.69 |
| 55 | 30 | 121,363 | 5,461,341 | 15.00 | 2,621,443 | 7.20 |
| 56 | 31 | 125,004 | 5,625,181 | 15.63 | 2,790,090 | 7.75 |
| 57 | 32 | 128,754 | 5,793,936 | 16.30 | 2,966,495 | 8.35 |
| 58 | 33 | 132,617 | 5,967,754 | 17.05 | 3,150,974 | 9.00 |
| 59 | 34 | 136,595 | 6,146,787 | 17.86 | 3,343,852 | 9.71 |
| 60 | 35 | 140,693 | 6,331,191 | 18.75 | 3,545,467 | 10.50 |
| 61 | 36 | 144,914 | 6,521,126 | 19.74 | 3,756,169 | 11.37 |
| 62 | 37 | 149,261 | 6,716,760 | 20.83 | 3,976,322 | 12.33 |
| 63 | 38 | 153,739 | 6,918,263 | 22.06 | 4,206,304 | 13.41 |
| 64 | 39 | 158,351 | 7,125,811 | 23.44 | 4,446,506 | 14.63 |
| 65 | 40 | 163,102 | 7,339,585 | 25.00 | 4,697,334 | 16.00 |

資料來源：本研究整理

表 4-6 不同勞工退休金制度下勞工所得替代率之比較

| 年齡 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 |
|------------|-----------|------|------|------|------|-------|-------|
| 勞基所得替代率(%) | 0(未達退休標準) | | | 12.5 | 15.0 | 18.75 | 25.00 |
| 勞退所得替代率(%) | 0.60 | 2.25 | 3.43 | 5.00 | 7.20 | 10.50 | 16.00 |

資料來源：表 4-5

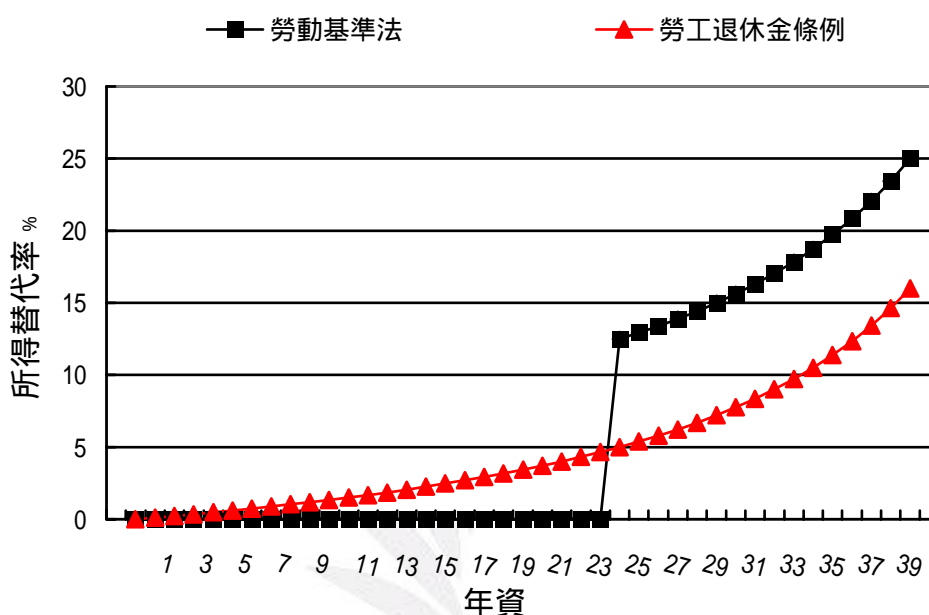


圖 4-7 所得替代率之比較

資料來源：表 4-5

三、小結

(一) 在表4-5中可看出，在勞工退休金條例中之退休金與勞基法之退休金比較下相對較少，但其年資的採計及符合退休的條件，較無在勞基法制度下之嚴格，因此對於勞工若發生雇主惡性倒閉或勞工自請離職之情形時，勞工仍可領取個人帳戶中退休金餘額，進而保障其生活。

(二) 表4-6與圖4-7，在其他狀況不變的情況下，當勞工符合勞動基準法之退休條件時，其可以提供較高之退休金使得所得替代率，明顯高於勞工退休金條

例的所得替代率。但當勞工尚未符合條件（勞工工作十五年以上年滿五十五歲或工作二十五年以上者）時，若發生雇主惡性倒閉或勞工自請離職時，往往領不到退休金。對於這些勞工，在此制度下顯的較無法其保障其生活。

（三）在兩退休金制度下皆可得到「若退休年齡愈晚，餘命愈短，所得替代率愈高。反之，若退休年齡愈早，餘命愈長，所得替代率愈低。」的結論。



第五章 結論與建議

第一節 結論

隨著科技日新月異及醫療水準的提升，使得人類壽命愈來愈長，社會面臨高齡化的現象，所以老年人退休後的生活深受各界關切。而在退休後的老年人主要有三種收入來源：分別為個人儲蓄、社會福利及退休金計畫。本研究僅就勞工退休金的部份加以探討。政府在 1984 年 8 月 1 日實施「勞動基準法」後，由於退休金的請領條件嚴苛，因此出現勞工領不到退休金的窘境。政府為了改善此一現象以落實照顧勞工的福利政策，不斷的對勞工退休金實施辦法加以修正及提出更完善的方案。經過立法院三讀通過後，勞退新制於 2005 年 7 月 1 日正式上路，此《勞工退休金條例》的實施，喚醒許多勞工對本身退休金福益的重視，也對各企業及雇主帶來不小的影響，其後續的效應將會陸續出現。

然而，在勞退新制的實施後，勞工應對勞工退休的新舊制有深入的了解，並針對自己的情況加以考量，例如：是否換工作、目前年資、企業是否永續經營等，方能挑選對自身最有利之辦法，才不致使自己的權益受損。

勞退新制採用個人式帳戶，退休金不會因轉換工作而喪失勞工本身應有的權益。所以在其他狀況假設不變的情形下，如果預期未來會轉換工作之勞工，其最佳選擇是新制。而舊制採用的是企業式帳戶，也就是若未達到舊制請領退休金之條件而轉換工作，舊有之退休金將無法領取，所以如果有把握在同一家公司工作到符合領取退休金的資格者，則可以考慮選擇舊制，其退休金將會比新制退休金金額來的大。因此在其他狀況假設不變的情形之下，預期未來絕不轉換工作者，其最適選擇為舊制。

其次，本研究對採行勞動基準法與勞工退休金條例退休金制度下的所得替代率分析比較。研究之後所得到的結論為：

(一) 在勞退新制下，其退休金會較舊制下的金額來的少，但勞工所能請取到退休金的機率卻較舊制來的大。

(二) 勞退舊制下的所得替代率大於勞退新制下之所得替代率。

(三) 若退休年齡愈晚，餘命愈短，所得替代率愈高。反之，若退休年齡愈早，餘命愈長，所得替代率愈低。

在對勞退新制與舊制分析比較後，發現兩制度對於在不同情況下之勞工將產生不同的影響，因此對兩制度做深入了解及衡量本身情況將是勞工的首要工作；然而，雇主方面，即使人事成本的增加會造成其困擾，但無論在勞退新制實施後，公司將採取任何做法，都應該對勞工完全公開坦承，做好良好溝通，而非讓勞工事後發現有所不同，乃至在雙方認知不同的情況下，產生紛爭及嫌隙。如此，才能營造出政府、雇主及勞工三贏的局面！



第二節 建議

(一) 勞工退休金雖標榜員工一定可以領的到退休金，但勞工所提供的所得替代率明顯偏低，如此一來退休金對勞工退休後的生活，著實令人擔憂。政府應加強設法改善此現象，諸如提高雇主的提撥率等。退休金的提高，亦將提高勞工退休後之生活品質。

(二) 由於勞退新制下勞工退休金將跟著勞工跑，即使轉換工作，依然可領取退休金，此制度將使得投機的勞工有機可乘，為領取更多退休金而不斷專換工作，造成雇主企業的人事成本變動和勞工的流動率、失業率的提高。政府應提出有效政策減少此情況發生的可能性。



參考文獻

一、中文文獻

于泳泓(2004), 企業因應勞退新制整體規劃指南上, *會計研究月刊*, 229, 68-90。

于泳泓(2005a), 企業因應勞退新制整體規劃指南中, *會計研究月刊*, 230, 67-90。

于泳泓(2005b), 企業因應勞退新制整體規劃指南下, *會計研究月刊*, 231, 75-98。

王儷玲(2005), 因人而異評估風險—勞退新舊制福利大不同, *勞動保障雙月刊*

李昆鴻(2004), 解析勞工退休金條例—事業單位因應策略, 李昆鴻出版。

杜珠錦(2000), 退休金制度之風險比較, 逢甲大學保險研究所碩士論文。

林永裕(1997), 我國勞動基準法退休制度年金化之研究, 國立政治大學勞工研究所碩士論文。

林宛瑜(2005), 勞退新制旋風挾帶的潛在風險, *實用稅務*, 368, 13-17。

柯木興(2002), 社會保險, 中國社會保險協會出版。

郝充仁(1999), 退休金制度與企業發展, *勞工行政*, 139, 29。

徐懷辰(2002), 影響企業退休金提撥率的探討, 國立中正大學企管研究所碩士論文。

許秋月(2005), 我國勞工退休金新制爭議之研究, 逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。

陳新立(2000), 勞工退休金制度改革之社會性分析—從企業福利到社會保障, 國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

陳信忠(2004), 勞工退休金制度與企業年金之研討, 國立中山大學財務管理碩士在職專班碩士論文。

郭倬真(2005), 勞退新制實施後的盲點, *實用稅務月刊*, 368, 8-12。

我國勞工退休體制下新制與舊制之探討

張榮真 (2001)，我國勞工退休金制度變革之研究，逢甲大學保險研究所碩士論文。

符寶玲 (2001)，退休基金制度與管理，華泰文化事業公司出版。

勞工保險局 (2005a)，您該選新制？還是選舊制？，*勞動保障雙月刊*，2 (5)。

勞工保險局 (2005b)，勞工自提 6%退休金到專戶好處多多，*勞動保障雙月刊*，3 (7)。

曾真育 (2005)，勞工退休金制度與年金保險所得替代率之研究，國立中央大學財務金融所碩士論文。

蔡易坐 (2005)，行勞工退休體制下退休所得缺口之探討，逢甲大學保險研究所碩士論文。

羅美棋 (2005)，選好勞退不怕老，永然出版。

二、英文文獻

Leora, F. and W. Anthony (2005), Retirement and the Evolution of Pension Structure, *Journal of Human Resources*, 40(2), 281-308.

三、參考網站

內政統計資訊服務網 (2005) <http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>

內政部戶政司 (2005) <http://www.ris.gov.tw>

勞工保險局 (2005) <http://www.bli.gov.tw>