

勞工退休金提撥變動分析

退休金向為勞工老年退休後生活之重要保障，且與退休生活品質息息相關，政府有鑑於勞動基準法退休金制度未能落實嘉惠於勞工，乃自94年7月1日開始實施勞退新制，此為勞動退休法令之重大變革，無論制定之初或實施之後，勞雇雙方均投入大量心力爭取本身權益，並確定最有利之經營方式及制度。如今該制施行已屆滿二年，其退休金提撥情形如何？是否可達成照顧勞工老年生活之目的？乃為本文探討之重點。

◎ 張一穗 (行政院主計處第四局視察)

壹、勞工退休金新舊制度比較

「勞工退休金」係為強制雇主給付勞工退休金之制度，分為舊制及新制，舊制係依「勞動基準法」對退休之規定，新制則按「勞工退休金條例」之規定，兩制度設計之比較如表1。

一般咸認舊制之優點為鼓勵勞工久任，單一制度較易理解，惟勞工難符合領取退休金

要件，且退休金提撥率採彈性費率，造成雇主不確定之成本負擔，另易造成中高齡勞工工作轉換之障礙；新制年資採計不受同一事業單位限制，且提撥率固定，雇主經營成本明確，除可減少因規避退休金所導致之勞資爭議，亦有利於企業競爭力，相對可避免舊制產生之缺點。

貳、勞工退休金提撥(繳)概況

一、**提撥金額**：實施勞退新制後，勞工退休金提撥金額由93年舊制之700億1千萬元，增加至94年新舊制共計1,150億7千萬元，增幅高達64.4%，其中新制提撥467億1千萬元，為舊制提撥金額之0.7倍，占總提撥金額之40.6%。95年較94年亦增44.7%，其中新制提撥1,005億7千萬元，較94年大幅增加115.3%，提撥金額增為

表 1 勞工退休金新舊制度比較

項目別	舊制	新制
法律依據	勞動基準法	勞工退休金條例
制度	採確定給付制，由雇主提存勞工退休準備金，以事業單位勞工退休準備金監督委員會名義，專戶存儲。	採確定提撥制，由雇主為勞工提存退休金或保險費，以個人帳戶制為主，年金保險為輔。
適用對象	適用勞動基準法之勞工	適用勞動基準法之本國勞工
收支保管單位	中央信託局	勞工保險局
給付月薪計算	退休前6月之平均工資	視分級表而定之每月工資
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。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年以上才能自請退休。	新制實施後，符合退休條件者，得向雇主請領退休金。滿60歲以上且適用新制年資15年，向勞保局請領月退休金，未滿15年應請領1次，領取年金保險依保險契約約定而定。
領取方式	1次領退休金	領月退休金或1次退休金
退休金計算方式	按工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。	個人退休金專戶制：勞工個人之退休金專戶本金及累計收益，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或一次領取勞工個人退休金專戶所得金額。年金保險：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2%至15%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6%。
勞工負擔	勞工不需提撥	勞工在工資6%範圍內可以自願提撥，享有稅賦優惠。
資遣費	每滿1年給與1個基數	每滿1年給與0.5個基數
退休金所有權	雇主	勞工
實施日期	73年8月1日	94年7月1日

舊制之1.5倍，占總提撥金額亦提高為60.4%。顯示勞退新制之實施，致提

撥金額大幅增加，且以新制增加之金額為主。

二、提撥戶數：舊制提存家數

由93年底之5萬5千家（家數提存率14.1%），大幅增至94年底之10萬家（家

數提存率24.1%)，96年6月底已達12萬3千家(家數提存率28.7%)，增幅超過1倍以上，尤以29人以下之事業單位增加最多。主因過去勞工對本身退休權益較不重視，且查緝人力不足，致近9成之事業單位均未按月提撥，新制實施後，勞工開始注

重自身權益，且政府加強稽查工作，致退休金提存家數大幅增加。新制提繳家數由開辦初期94年7月底之25萬家，增至94年底之32萬5千家，95年底續增為36萬家，96年6月底為36萬9千家，增幅達47.5%，家數提繳率亦由94年7月底之62.6%增至

96年6月底之86.4%。由上顯示實施勞退新制，致為勞工提撥退休金之事業單位數亦呈大幅增加。

三、提撥人數：舊制提存廠商開戶時員工人數，由93年底303萬2千人增至94年底343萬7千人，增幅達13.4%，96年6月底為360萬7千人；新制提繳人數

表 2 勞工退休金提撥(繳)概況

項目	舊制及新制		舊制					新制					
	總提存(繳)金額(千萬元) (A) = (B) + (C)	較上年同期變動率(%)	提存金額(千萬元) (B)	較上年同期變動率(%)	提存戶數(家)	家數提存率(%)	提存廠商開戶時員工人數(千人)	應計提繳金額(千萬元)(C)	較上年同期變動率(%)	提繳事業單位家數(家)	家數提繳率(%)	提繳人數(千人)	人數提繳率(%)
90年	6,888	-	6,888	-	48,508	13.4	2,858	-	-	-	-	-	-
91年	6,882	-0.1	6,882	-0.1	50,287	13.8	2,902	-	-	-	-	-	-
92年	6,650	-3.4	6,650	-3.4	52,018	13.8	2,952	-	-	-	-	-	-
93年	7,001	5.3	7,001	5.3	55,277	14.1	3,032	-	-	-	-	-	-
94年	11,507	64.4	6,836	-2.4	99,983	24.1	3,437	4,671	-	325,190	78.2	3,924	71.4
7月	1,166	138.8	488	-7.0	62,437	15.6	3,112	678	-	249,919	62.6	3,074	56.9
95年	16,655	44.7	6,598	-3.5	117,373	27.6	3,582	10,057	115.3	360,359	84.8	4,291	76.8
96年1-6月	9,172	5.2	3,921	3.5				5,251	6.4				
1月	2,136	6.6	1,269	6.0	118,601	27.9	3,590	867	7.4	362,139	85.1	4,325	77.2
2月	1,103	12.1	231	47.6	119,209	28.0	3,593	872	7.2	363,122	85.3	4,291	77.2
3月	1,887	15.4	1,017	24.6	120,066	28.2	3,597	871	6.3	364,392	85.6	4,311	77.6
4月	1,356	7.0	480	9.8	120,912	28.4	3,601	876	5.6	366,167	85.9	4,328	77.9
5月	1,344	4.7	464	2.7	121,708	28.5	3,604	881	5.8	367,879	86.2	4,353	78.3
6月	1,346	5.3	461	3.6	122,540	28.7	3,607	885	6.2	368,740	86.4	4,361	78.4

資料來源：勞工保險局統計月報，勞委會勞動統計月報。

註：1. 舊制及新制是撥(繳)家數及人數，係為年月底數。

2. 家數提存(繳)率，指提存(繳)廠家數占適用勞基法各事業單位家數之比率。

3. 新制之人數提繳率，指提繳人數占適用勞基法各事業單位勞工人數之比率。

4. 因舊制員工人數係指提存廠商開戶時之員工人數，故與新制之提繳人數會有重複情形。

由94年7月底之307萬4千人，增至94年底之392萬4千人，95年底續增為429萬1千人，96年6月底為436萬1千人，人數提繳率亦由94年7月底之56.9%，增至96年6月底之78.4%，惟各月人數提繳率均低於家數提繳率。顯示勞退新制之實施，大廠商勞工多選擇退休金仍以舊制方式提存，而小廠商勞工則以選擇新制提撥方式較多，惟勞工無論採新制或舊制，受益人數均大

幅增加且呈逐年增勢。

參、勞工勞動報酬情形

雇主提撥金額之增加相對係提高員工所得，觀察兩年來受雇員工每人每月勞動報酬變動情形，94年7月至95年6月較93年7月至94年6月受雇員工平均薪資增加0.8%，95年7月至96年6月亦較上年同期增加1.3%，而同期間每受雇員工退休金提撥金額分別增加117.9%、2.7%，致受雇員工平均每月報酬（平均薪資+退

休金提撥金額）亦分別增加3.5%、1.4%，均高於薪資之增幅，顯示勞退新制之實施，勞工之勞動報酬因而提高，惟退休金提撥部分係屬未來所得，於退休時方可領到。

肆、勞退新制與受雇機會

對雇主而言，員工勞動報酬提高相對係提高用人成本，然是否進而影響雇主用人意願？觀察兩年來受雇員工人數變動情形，94年7月至95年6月受雇員工人數平均為598萬8千人，較93年7月至94年6月增加9萬1千人或1.6%，95年7月至96年6月受雇員工人數平均為608萬5千人，亦較上年同期增加9萬7千人或1.6%，顯示勞動市場仍呈穩定成長。另觀察就業市場之失業率，失業率由94年7月之4.32%降為12月之3.86%，95年6月為3.98%，96年6月為3.96%，均低於94年7月之水準，顯示勞退新制之實施，雇主可能藉

圖 1 勞動報酬與平均薪資變動情形

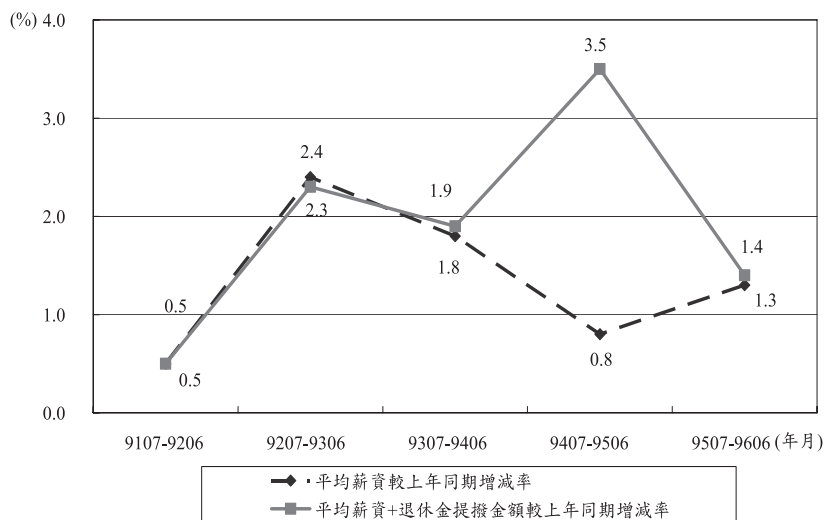
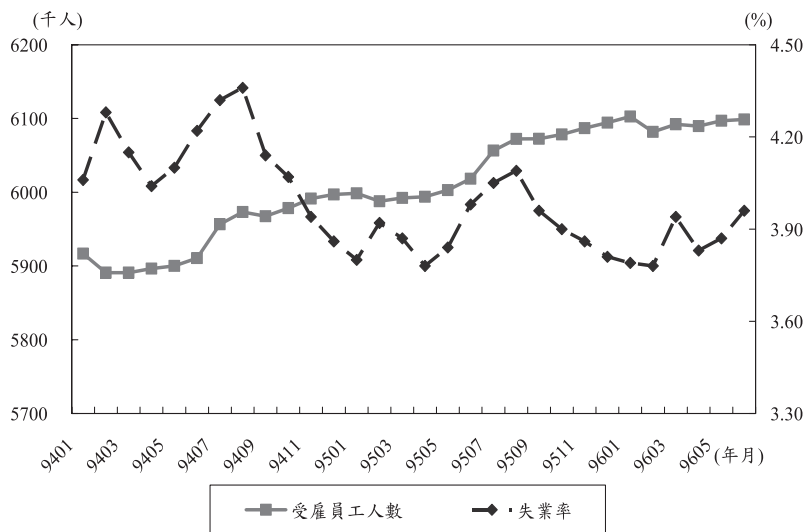


圖 2 受雇員工人數與失業率變動情形



由調整成本結構或營運方式因應，故並未明顯影響勞工之受雇機會。

伍、結論

由於我國中小企業較多，98%的企業平均經營壽命約13年，而94年各業受雇員工在同一場所之服務年資，平均亦僅6年，勞工因企業存活年限不長且流動率高，致大部分難以符合勞基法所規定之領取退休金要件，造成舊制退休金金額雖較優渥，但「看得到」卻「吃

不到」情形。新制退休金屬可攜帶式，亦即可隨勞工轉換工作而變動，不因工作不同或因事業單位關廠、歇業而中斷請領退休金之年資，因而勞工屆時退休可確實領到退休金。

我國人口現階段老化程度日益加劇，65歲以上老年人口比重95年已高達10.0%，又因生育率低迷造成少子化，致0至14歲之幼年人口近年呈減勢，更加速人口老化速度，故老人之安養與生活之保障益顯重要。由本文分析顯示，勞退新制之實施，無論是退休金提

撥金額、提撥家數、受益人數均呈大幅增加，最重要係使適用勞基法事業單位之556萬勞工，可紮紮實實領到退休金，進而增加退休後生活保障，此無疑為社會安全之一大進步。惟依據專家計算，勞工退休所得替代率，在併計勞保老年給付及新制或舊制之退休金後約50%，是若想要過優質的退休生活，單靠此退休金似嫌不足，仍有賴及早作好理財規劃，努力儲蓄方能達成！

參考資料

1. 行政院主計處，薪資及生產力統計，<http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456.asp>
2. 行政院主計處，94年，受雇員工動向調查
3. 行政院主計處，就業、失業統計，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=17041&ctNode=3246>
4. 行政院主計處，95年，社會指標統計年報
5. 勞委會，勞動統計，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=41761dc1
6. 勞工保險局，<http://www.bli.gov.tw/> ❖