

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
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 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
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	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	個人退休金專戶制： 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。 年金保險制： 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	1 鼓勵勞工久任 2 單一制度，較易理解	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	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，造成中高齡勞工之就業障礙	勞工必須擇優適用