

第二章 相關制度介紹與文獻探討

沿用 20 年的勞動基準法退休制度，今年終於有了大變革，新的退休金制度將於 2005 年 7 月正式實施，對廣大的勞工者來說，退休金終於不再只是紙上的牛排，看得到、吃不到。此時此刻，縈繞在勞工心中的第一個問題必然是：選擇新制，抑或是選擇舊制，對自己最有保障？再者，勞工朋友會思考另外一個問題是：假設所有勞工皆在勞退新制開辦時參加個人帳戶制，將來可自由選擇是否轉換至其他年金制，那麼應該選擇待在個人帳戶制直到退休？亦或是存在一個最適的轉換時點，可供勞工轉換至其他年金制？本章首先將介紹台灣勞工退休金新舊制度，接著針對勞工退休金新舊制度作比較，瞭解其制度上之異同點，最後回顧退休金轉換選擇權方面相關之文獻探討。

第一節 勞工退休金新舊制度之介紹

一、勞工退休金舊制

(一)起始背景

台灣過去的勞動市場，有超過一半以上的勞工連最低保障都沒有，為了保障勞工最低的勞動條件與基本勞動權益，因此於民國 73 年 7 月 30 日通過「勞動基準法」。不過，早期勞動薪水階級仍被分割為「適用勞基法」與「非適用勞基法」，所以持續修法，擴大適用範圍。

(二)法源

民國 73 年通過「勞動基準法」，民國 85 年 12 月 27 日立法院通過勞動基準法第三條修正案的「一體適用」條款之後，開始逐步擴大適用行業別，目前幾乎涵蓋所有受雇勞工，包括農、林、魚、牧業、礦業及土石採取業、製造業、營建業、水電、煤氣業、運輸、倉儲及通信業、大眾傳播業。

(三)請領資格條件

1、自請退休

- (1) 同一事業單位工作年資滿 15 年以上，且年滿 55 歲者，或
- (2) 同一事業單位工作年資滿 25 年以上。

2、強制退休

- (1) 年滿 60 歲，或
- (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

自請退休與強制退休之差異在於：自請退休的權力在員工，員工提出時雇主無權拒絕；而強制退休的權力則在雇主，雇主要求員工退休時員工無權拒絕。

(四)退休金提撥比例

根據勞委會統計，截至 2004 年 6 月為止，國內合法企業至中信局開戶提撥勞工退休金的，只佔所有企業的 10.22%，且提撥率只有 2.5%。這項統計結果顯示，舊制勞退金制度最引人詬病的方面，就是台灣企業普遍都不會為勞工提撥退休金，要不然就是提撥金額嚴重不足。

勞退金新制於民國 94 年 7 月 1 日實施後，只要勞雇之間沒有結清年資，且勞工沒有轉換工作，也沒有被裁員的話，那麼勞基法中規定的舊制年資，就仍然繼續得保留。而勞退新制也規定，雇主必須在五年內，把舊制退休金按月足額提撥完畢。

(五)適用對象

舊制退休金最為人詬病的方面，除了領取退休金資格嚴苛之外，適用對象範圍窄，也是一大問題，常造成雇主鑽法律漏洞，規避提撥退休金。雖然舊制退休金制度可能漸漸走入歷史，但勞工也應對其適用範圍有所了解，避免因為一知半解，以為自己適用或不適用舊制，而對退休生活有了錯誤規劃。

到底哪些人適用舊制，同樣回歸到勞基法第二條的規定：「勞工是指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」換言之，就是跟雇主有約定勞雇關係契約的勞工。舊制勞退金的規定列明在勞動基準法的第六章，所以，勞工的定義也是按照勞基法第二條的規定。雇主應該按所有勞工的總薪資提繳 2% ~ 15% 的比例，按月提撥勞工退休準備金至中信局的退休準備金帳戶中。

(六)退休金計算方式

舊制退休金的給付標準是按照勞工的工作年資、基數、退休前 6 個月平均工資來計算。根據勞基法的規定，舊制退休金的給付標準是以工作年資計算：

- 1、每滿 1 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。未滿半年者以半年計，滿半年者以 1 年計。
- 2、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%。

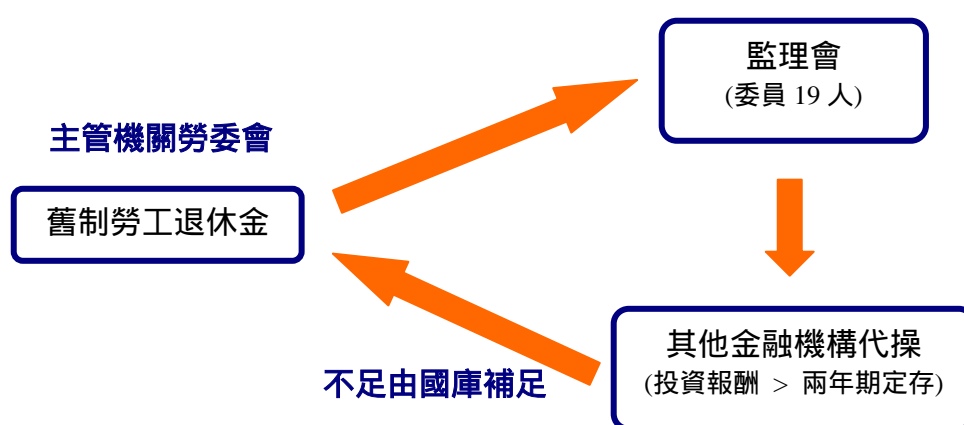
(七)退休基金管理機構

勞動基準法規定，雇主每月必須提撥勞工總薪資 2% ~ 15% 比例，作為日後的

退休準備金，這筆錢存放在中央信託局，由中信局負責管理勞工退休基金，根據勞工退休基金收支保管及運用辦法，這支基金的主管機關也是勞委會。

中信局負責辦理勞退基金的收支、保管、或委託其他金融機構代辦，若委託其他機構則必須報請監理會通過後，再送請主管機關(勞委會)核備。勞工退休基金監理委員會有 19 人，其中一人為主任委員，由行政院勞工委員會副主任委員一人兼任，其餘委員由其他機構組成，包括財政部和經濟部。其詳盡的勞退基金操作模式，可以下圖表示之：

圖一：勞退舊制基金操作模式



目前勞退基金可投的範圍包括定存、股票、債券、短期票券等六大類金融商品：

- 1、存放於金融機構。
- 2、以貸款方式供各級政府或公營事業機構辦理有償性或可分年編列預算償還的經濟建設或投資支出。
- 3、買上市、上櫃公司股票、證券投資信託基金之受益憑證，或認購上市、上櫃公司的現金增資股票及初次上市、上櫃公司承銷的股票。
- 4、買公債、金融債券或公司債。
- 5、買短期票券。
- 6、其他經監理會審議通過，並報請行政院核准有利於本基金收益之運用項目。

前項第三款運用金額，不得超過本基金淨額 30%。

舊制勞退基金的最低收益，不得低於當地銀行兩年定期存款利率，為了避免基金不足，當基金投資效益超過時，半數歸基金，半數充當備抵盈餘計算方式，

以因應勞退基金不足支應之時。若勞退基金最低收益低於兩年定期存款利率，將由國庫補足，最後可能由全民負擔。新制的退休基金監理會設置條例草案出爐後，舊制的勞退基金監理業務，未來可能會移入新成立的監理會統籌。

(八)退休金歸屬人

勞退新制的個人帳戶退休金，其專戶內的錢都屬於勞工所有，但勞退舊制下，要求雇主提撥的退休準備金所有權，卻是雇主的，勞工未達到退休要件前，都沒有資格要求請領這筆退休金。即使勞工因故死亡，遺屬也不能要求請領退休準備金。

雖然舊制下存在中信的退準備金之所有權是屬於雇主，但除非雇主關廠歇業，或所有勞工都已經沒有舊制年資時，雇主才能去動用這筆專戶內的錢。不過，勞退新制上路後，如果雇主要先用勞基法的退休標準，來跟勞工結清舊年資，此時，雇主不僅可以動用這筆退休準備金，勞工也可以將年資結算金全部移至新制下的個人帳戶或投保年金保險。

另外，雇主所提撥的退休準備金經過精算後，若確定支付公司所有員工未來退休之用後還有剩餘，雇主也可以拿精算報告去跟勞工局申請動支退休準備金，以作為資遣費之用。雇主在歇業時，用準備金支付完退休金及資遣費後若還有剩餘，所有權也是屬於雇主。

由於勞工退休準備金依法不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之用，因此就算雇主破產，勞工在雇主宣告破產前若已提出退休申請，也可繼續要求雇主從準備金中拿錢出來支付退休金。

(九)退休金給付方式

勞退新制的退休金領取有「一次請領」及「按月請領」兩種方式。而舊制的退休金發放方式就單純許多，勞工只要符合退休要件，通通都是一次領取退休金，而且雇主還必須在勞工退休日起 30 日內給付退休金。

(十)退休金請領方式

在勞退舊制中，勞工沒有個人退休金帳戶，一旦達到退休標準，勞工是向雇主要求請領退休金，雇主再從公司內的退休準備金專戶中提錢出來給勞工，不像新制是由勞工直接跟勞保局領錢。所以一旦雇主準備金不足或是沒有誠意支付，勞工就有可能領不到退休金。

二、勞工退休金新制

(一)起始背景

在「勞動基準法」規定下，勞工必須在同一公司工作年資滿 15 年且達 55 歲，或工作年資滿 25 年才能請領退休金。一般勞工很難符合舊制的請領條件，可以說「看的到，領不到」，所以才要推行勞退新制度。

(二)法源

「勞工退休金條例」經歷十幾年的努力，終於在民國 93 年 6 月 11 日立法院三讀通過，並將於民國 94 年 7 月 1 日正式實施。勞退新制擴大適用範圍，凡勞基法下的本國籍勞工都適用新制，包括短期工、工讀生。

(三)請領資格條件

在勞退新制規定下，雇主自民國 94 年 7 月 1 日起，每個月須提繳勞工每月薪資至少 6%，到每位勞工的個人帳戶中。政府設計勞退金新制，主要是為了讓勞工在退休後，能有基本的生活費，因此在勞退金條例中規定，勞工必須符合一定的請領資格條件，才能一次領或領月退休金。

1、年齡滿 60 歲

勞退金條例規定，勞工必須年滿 60 歲，才有領取退休金的資格。因此，不論是選擇「個人退休金專戶」或參加企業和商業保險公司合作所開辦的「年金保險」，都必須年滿 60 歲後才可以請領退休金。

2、勞工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金，未滿 15 年者，應請領一次退休金。

3、勞工於請領退休金前死亡者，依勞退金條例規定，將可由勞工的遺屬或指定請領人一次請領退休金。而遺屬的請領順位依序為：配偶及子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟姐妹。只要填具勞保局提供的「勞工遺屬或指定請領人之退休金申請書」就可以領取勞工在個人帳戶內的退休金。

(四)退休金提撥比例

93 年 6 月通過的勞退金新制條例，是以「個人帳戶制」為基本的核心架構。所謂個人帳戶制，就是雇主每個月提繳一定金額的退休金到勞保局為勞工開立的個人帳戶中，或投保到符合商業年金法的年金保險，做為未來退休所用的生活費。而這個「個人帳戶」則可以一輩子跟隨勞工，不必受限於必須待在同一家公司至退休，才能請領退休金的規定。

勞退新制規定，雇主每月負擔的勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資

的 6%。但對於體質良好、有心永續經營的公司來說，雇主也可以選擇高於 6% 的提撥金額，以吸引並留住優秀的人才。雇主這種作法，會對公司的未來發展，產生良性循環的效應。

當然，公司也可以按照員工的工作表現，給予不同的提撥率作為獎勵，這對於企業管理及留才也有正面的幫助。勞退金條例中也規畫了勞工自願提撥的制度。每一位勞工，都可以自願提繳退休金到個人退休金專戶內，這筆費用還可以從勞工當年度的個人綜合所得總額中全數扣除。政府擔心這個制度成為高薪者的逃稅漏洞，所以規定勞工自願提撥的最高提撥比率，不得超過個人薪資所得的 6%，並且這筆錢只有提繳到專戶時，才可享有免稅優惠。

不過，參加年金保險的勞工，雖然自願提繳 6%，但由於勞退條例並沒有對這一部分訂定免稅規定，因此，財政部目前的態度仍傾向在修法前，不得抵免綜合所得稅，但可適用於每年二萬四千元保險費免稅的所得稅扣繳額度。

(五)適用對象

即將在民國 94 年 7 月 1 日實施的勞退新制，與勞動基準法的舊制比較，除了提撥和給付方式不同外，新制的適用對象也擴大許多。過去不適用勞退舊制的勞工，也要注意自己是否適用新制，敦促雇主在新制實施後，每月提撥退休金到自己的個人退休金專戶內。

依照「勞工退休金條例」的規定，勞退金的「適用對象」為適用勞動基準法之本國籍勞工，所以勞基法下的各行業本國籍勞工，都適用於新制。目前適用於勞基法下的行業，包括農林漁牧業、礦業及土石採取業、製造業、營造業、水電煤氣業、運輸倉儲及通信業、大眾傳播業，以及其他經中央主管機關指定的事業，而不屬於以上八項的行業，也可以對部分工作場所或工作者指定適用。

勞退新制通過後，勞委會開始著手對原本不適用勞基法的行業進行指定適用(有些行業別雖不適用勞基法，但任職於該公司某些特定勞工仍適用勞基法，如公立醫院的技工、工友)。其他如人民團體和公務機關的聘僱及臨時人員，也在研議當中。雖然勞委會在 94 年 3 月已經公布，公務機關約聘僱及臨時人員並不適用於勞基法，但 94 年 7 月 1 日起，各級政府仍將會為他們每月提繳 6% 的退休金。

在社會泛稱的契約工和臨時工，指的是與雇主簽訂「定期契約」的勞工，勞基法對於定期契約有諸多限制，與雇主簽訂「定期契約」的勞工，只有臨時性、

短期性、季節性、特定性工作，才允許雇主與勞工簽訂定期契約。由於勞退新制中規定，只要是勞工，雇主就得強制提撥，定期契約工自然也不例外，雇主必須為定期契約工按月提繳退休金。派遣業也適用勞基法，派遣工屬於派遣公司的僱員，因此，派遣公司仍要按照派遣工的每月薪資，按月提撥退休金。另外，包括工讀生、臨時工等部分工時人員，只要適用勞基法的本國勞工，雇主也要提撥。

除僱傭關係外，與勞務相關的還有所謂的承攬關係及委任關係。承攬關係及委任關係的建立，是基於承攬契約及委任契約，因為不是雇主及勞工的關係，就沒有強制提撥的問題。但勞退金新制也規定，雇主也可以自願幫委任經理人提撥。

(六)退休金計算方式

勞退新制採個人退休金專戶與年金保險兩種制度，雇主最低必須幫勞工提繳每月工資的 6% 作為退休金。而二百人以上的企業，若經工會或二分之一勞工同意，雇主也可以幫勞工投保符合保險法規定的年金保險。

新制退休金的金額，是雇主每個月額外提繳工資的 6%，等到勞工退休時，提領的退休金就等於過去雇主所提繳的本金，再加上投資的累計收益。勞委會網站提供了勞工個人退休金專戶試算表，只要輸入個人目前薪資、預估勞退基金的投資報酬率、預估調薪率和工作年資，就可以計算出自己的退休金。舉例來說，如果某勞工他目前的薪資為 30,000 元，預估勞退基金的投資報酬率為 4%、調薪率 3%，以及提繳工作年資滿 30 年，按照勞委會勞工個人退休金專戶試算表，等到該勞工 60 歲時，專戶中的退休金一共有 1,835,717 元，可領月退金 11,087 元，薪資替代率 16%。

年金保險退休金的本金，也是從雇主每月提繳的退休金而來。滿 60 歲時，領取年金保險的退休金與專戶之間的差別，在於年金保險的保單成本與投資報酬率。年金保險的投資收益一樣也不得低於兩年期的定存利率。

(七)退休基金管理機構

勞退新制上路後，勞工除了關心雇主是否有按時提繳 6% 退休金外，大家也會關切自己專戶中的錢，將由誰負責投資管理，未來管理機構的投資報酬率如何？新制條例有規定，退休基金的投資報酬率不得低於兩年期定存利率。

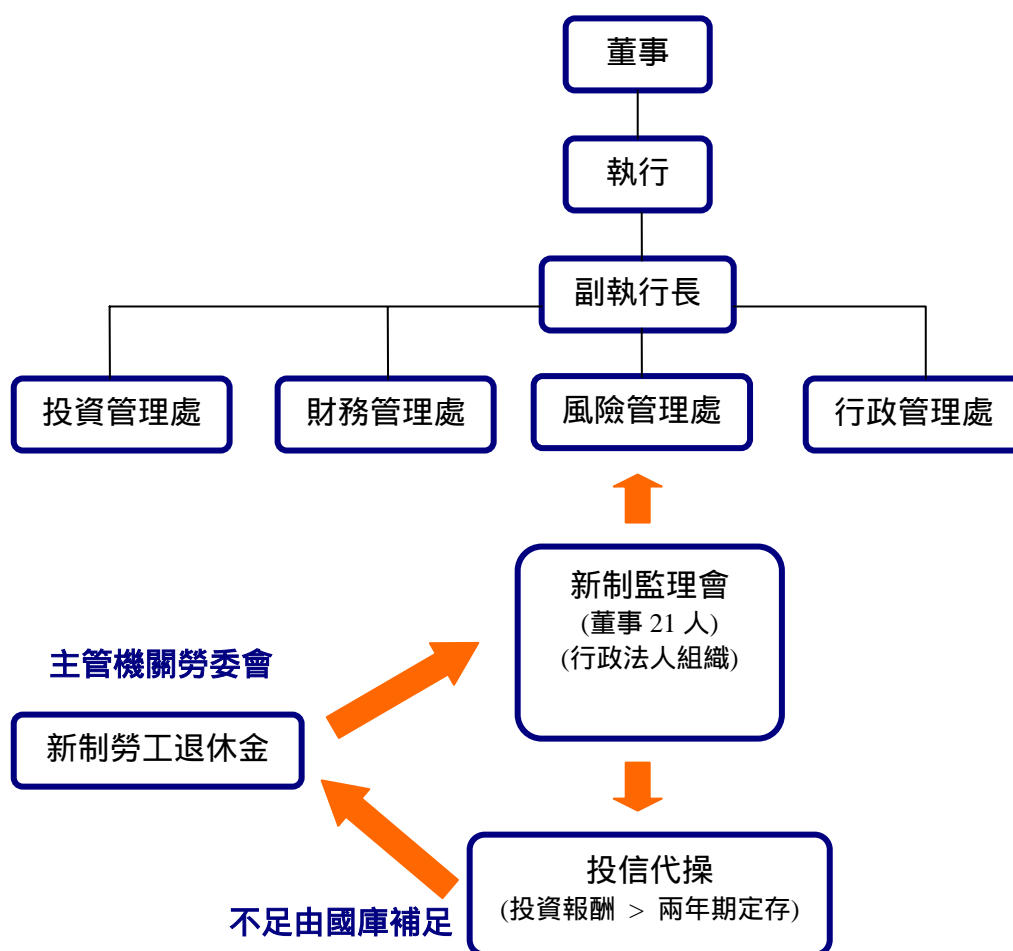
根據市場估計，新制開辦後，勞退基金每年將以 1,400 億元的水準成長，94 年 3 月 30 日行正通過勞退基金監理會設置條例草案，初步規畫採取行正人方式，聘請具有專業財經背景的專業人士擔任董事長和執行長。

另外，為了提高勞退基金的操作績效，勞退基金將提高基金委外代操的比重，初期將委由投信操作。新制條例的勞退基金將由勞退基金監理會掌管，監理會將採行政法人組織，可以不任用公務人員，由勞委會遴選具有財務金融、法律、投資管理、企業管理等專業人士出任董事。

初期董事會成員包括 21 位成員，3 位常務董事、18 位兼任董事，報行政院長聘任，兼任董事則分別由全國性勞工團體、雇主團體、勞委會、金融監督管理委員會、財政部推薦具專業背景的人才。

3 位常務董事中將遴選出一位擔任董事長，董事會底下則設執行長與副執行長，帶領投資管理處、財務管理處、風險管理處和行政管理處，估計需要 100 位員工。另外，草案中也規定，擔任董事、監察人、執行長等相關人員，應該遵守利益迴避與保密原則。其詳盡的勞退基金操作模式，可以下圖表示之：

圖二：勞退新制基金操作模式



(/)退休金歸屬人

新的勞工退休金制度，要求雇主每月都要提繳一筆錢到勞工的個人帳戶內，

或幫勞工投保年金保險，這筆錢屬於勞工，雇主不能動用，勞工在年滿 60 歲前，也無法領用。

標榜「退休金帳戶跟著勞工跑」的勞退新制，最大特色是要求雇主每個月要在勞工的薪水外，另外提繳 6% 工資至勞工的個人退休金帳戶。這個專戶設在勞保局，裡面的退休金存款屬於勞工所有。為了保障勞工退休後生活，勞委會規定勞工未滿 60 歲前不可請領。

如果勞工還沒有請領退休金即死亡，這筆錢就變成勞工遺屬或生前指定的請領人所有。依勞退條例規定，勞工配偶及子女是第一請領順位，如果勞工生前有立遺囑指定請領人，則指定人選將比遺屬優先。如果勞工是在二百人以上的大公司，且半數勞工決定參加年金保險，保單的設計及請領方式，仍會比照個人帳戶處理原則。年金保險的本金及收益都必須用來作為勞工退休金。雖然保單的要保人是勞工，但法令規定勞工在 60 歲前，不可以要求請領保單中的價值準備金，雇主與勞工更不可以拿這份保單去質借擔保。

另外，年金保險契約未經勞工同意，雇主也不可以隨便變更或終止契約。如果因雇主任意變更或終止，而傷害到勞工的權益，勞工可依法到法院請求損害賠償。至於勞工因故或突然死亡，遺屬或指定請領人同樣可請領其積存的保單價值準備金。

(九)退休金給付方式

勞退新制上路後，勞工的年資與退休金將可以跟著勞工跑。當勞工年滿 60 歲請領退休金時，選擇個人專戶者，若提繳年資低於 15 年，可一次領走全部退休金；工作年資滿 15 年者，則採取「月領季發」退休金的方式；而參加年金保險的大型企業勞工，則是由保險公司決定保單的年金發放方式。

勞退新制規定，勞工的個人退休金專戶領取方式有「一次請領」及「按月請領」兩種。提繳年資是否滿 15 年，為勞工可否終生請領月退休金的關鍵。勞工提出申請後，勞保局會在 30 天內給付退休金。

勞工申請月領退休金，勞保局會從申請後的次月起發給第一次月退休金，之後每三個月發放一次，每年的 2 月、5 月、8 月、1 月發放當季年金。因此，勞工除了第一次申請時，可以在隔月領到第一筆月退休金外，第二次以後要領錢，都要在勞保局發放退休金的月份時才能領到錢。

為了保障勞工超過平均餘命的生活金來源，新制也規定，當勞工領取第一次

退休金時，需將部分金額投保延壽年金。當勞工生命超過平均餘命時，就由年金保險給付，勞工仍可請領月休金，直到死亡為止。

(十)退休金請領方式

勞退新制最大特色是，勞工擁有類似銀行帳戶的「個人帳戶」，當勞工年滿60歲想領退休金時，只要填表、繳交文件即可。而參加年金保險的大型企業員工，則由保險公司決定請領方式。

申請新制退休金時，勞工只要填寫申請表、繳交身分證影本及金融帳戶影本，直接向勞保局申請即可，完全不必透過任職的公司辦理，申請書上也不需要加蓋公司或公司負責人的印章。如果勞工在請領退休金前死亡，遺屬或勞工生前指定的請領人也是一樣填寫申請書、準備相關資料就可以申請。

為避免已領取退休金的勞工再繼續工作，其領取退休金的次數過多，新制中也規定勞工退休後，一年只能領取一次退休金。如果勞工不想每年都領，也可以持續提繳，若最後請領時，其提繳年資又超過15年，勞工將可領取第二份的月退休金。

第二節 勞工退休金新舊制度之比較

經由上一節有關勞工退休金新舊制度之介紹後，本節將依循著以上的內容，以表格的方式，清楚地對勞工退休金新舊制度作完整的比較及對勞工所生之影響。

表一：勞工退休金新舊制度之比較

項目		舊制（勞基法退休制度）	新制（勞工退休金條例）	
			個人退休金專戶制	年金保險制
適用對象		適用勞基法之勞工 (不含外勞、定期契約工)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適用勞基法之本國籍勞工 2. 本國定期契約勞工 3. 不適用勞基法之本國籍勞工及委任經理人，得自願提繳。 	僱用勞工 200 人以上之事業單位，經工會或 1/2 以上勞工同意者，可投保符合保險法規定之年金保險。但選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數 1/2 以上者，仍不得實施。
負擔額	僱主負擔額	僱主依勞工月薪提撥 2~15%，按月繳入中信局退休金專戶	僱主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%	同左
	勞工負擔額	勞工免提撥	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工得在其每月工資 6% 範圍內，自願另行提繳退休金。自願提繳部份，得自當年度個人綜合所得淨額中全數扣除。 2. 不適用勞基法之勞工及委任經理人自願提繳退休金者，同上述 	
工作年資計算方式		勞工必須在同一事業單位工作才能累計年資(年資依勞基法第 84 條之 2 規定)。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新制實施後，工作年資不受轉換僱主影響，年資可合併計算。 2. 但轉換僱主後，僅實施新制之年資得以累計，適用勞基法之年資無法累計 	同左

<p>給付方式</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一次給付 2. 雇主報經主管機關核定者分期給付勞工 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 月退休金： <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> a. 勞工於平均餘命前身故，其個人退休金專戶結算剩餘金額，由遺屬或指定請領人領回 b. 勞工於請領退休金前身故，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。 2. 一次退休金： <ul style="list-style-type: none"> 一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。 3. 勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過平均餘命後之年金給付之用。 	<p>依保險契約之約定</p>
-------------	---	--	-----------------

請領條件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自願退休 <ol style="list-style-type: none"> a. 同一事業單位連續工作滿 15 年且年滿 55 歲 b. 工作 25 年以上 2. 強制退休 <ol style="list-style-type: none"> a. 年滿 60 歲 b. 心神喪失或身體殘廢不勝任工作者 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年滿 60 歲, 工作年資滿十五年以上者, 得請領月退休金。 2. 但工作年資未滿十五年者, 應請領一次退休金 	依保險契約之約定
基金收益保障	不低於二年定存, 不足由國庫補足	平均收益不得低於歷年當地銀行二年定期存款利率, 不足由國庫補足	平均收益不得低於歷年當地銀行二年定期存款利率
課稅方式	依所得稅法第 14 條第 1 項第 9 類之規定分為一次領取、分期領取等不同方式計稅	同左(目前暫定)	同左(目前暫定)
資遣費的抵充	<ol style="list-style-type: none"> 1. 退休金依勞基法第 55 條規定給付 2. 資遣費依勞基法第 17 條規定給付 3. 依勞基法規定無法兩種並領 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新制之資遣費計算標準為每 1 年 0.5 個基數 (為勞基法現制之一半) 發給, 最高以 6 個月為限 2. 享有新舊兩制年資勞工退休金與資遣費分兩段 <ol style="list-style-type: none"> a. 舊年資依勞基法標準計算 b. 新年資依新制計算 	同左

注意事項

1. 新制施行前已適用勞基法之勞工，得選擇繼續適用舊制，但於離職後再受僱時，應適用新制。
2. 新制施行後初就業之勞工，均應適用新制，不得選擇舊制。
3. 雇主應自新制施行前，就新制及舊制之規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自新制施行之日起繼續適用舊制規定。
4. 勞工退休金條例(新制)第十條規定“勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定”。
5. 勞工選擇適用舊制者，於五年內仍得選擇適用新制。
6. 新制施行前已適用勞基法之勞工，於新制施行後，仍服務於同一事業單位而選擇新制者第十條規定“其適用新制前之工作年資，應予保留。舊制之工作年資依勞基法標準計算退休金及資遣費。
7. 勞工退休金條例(新制)第十五條規定“...一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限...”，作業時間於每年的二月及八月，變更後次月一日起生效。
8. 勞工退休金條例第三十八條規定“勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額應由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。”
9. 勞工由適用年金保險之事業單位離職，至實施退休金個人專戶之事業單位再就業時，應由新雇主為其設立專戶，提繳勞工退休金。至於其原投保之年金保險契約，若勞工無法或不願繼續提繳保險費，其年金保險契約存續之相關問題，悉依保險法規及保險契約辦理。

對勞工之影響：

在適用對象方面，過去只要是適用勞基法的員工都適用舊制；而新制則適用勞基法下的本國員工，並擴大適用範圍，包含定期契約工。在負擔額方面，就雇主而言，舊制依勞工月薪提撥至中信局退休金專戶，採確定給付制；新制依勞工每月工資的 6% 提撥至個人退休金專戶，採確定提撥制。就勞工而言，舊制勞工免提撥；新制勞工可相對提撥並自當年度個人綜合所得淨額中全數扣除。

在工作年資計算方式方面，新制年資可以累計，不受同一事業單位之限制，讓每一位勞工都領得到退休金；舊制必須在同一事業單位才能累計。在給付方式方面，舊制可明確計算出退休金額，領取方式僅有「一次請領」一種；新制無法預估實領金額，領取方式有「一次請領」及「按月請領」兩種。

在請領條件方面，新制放寬了請領條件，在基金收益保障方面，新舊制皆訂有平均收益不得低於歷年當地銀行二年定期存款利率，不足由國庫補足之收益保證。

在課稅方式方面，依所得稅第 14 條第 9 類規定有免稅及課稅之比例規定。在資遣費的抵充方面，舊制勞工只能領到退休金或資遣費，但無法兩種兼領；新制勞工被資遣時可帶著退休金走，則會發生兼領資遣與退休之現象。

第三節 退休金轉換選擇權之文獻回顧

由於勞退新制是以「個人帳戶制」為主，「其他年金制」為輔的雙軌運作模式，加上過去勞退舊制僅有 1% 的勞工領得到退休金，且我國企業平均存活率只有 13.5 年，因此本文假設所有勞工皆在勞退新制開辦時參加個人帳戶制，之後可自由選擇是否轉換至其他年金制，而不受勞退條例有關公司規模之限制，且排除其他年金制再轉換回個人帳戶制之情況。由此可見，勞工在勞退新制中，勞工擁有一個轉換選擇權。本節將回顧與退休金轉換選擇權相關之文獻：

Margrabe(1978) 主要探討兩個資產之間的轉換選擇權評價模型，其模型與假設是基於 *Black-Scholes* 的模型架構。先以歐式選擇權推導出兩個資產之間轉換的評價模式，發現持有該選擇權比執行該選擇權還要有價值。此外，此一評價模式不但適用於歐式選擇權，而且也適用於美式選擇權；不但適用於買權，而且也適用於賣權。結果發現，由文本推導出來的評價公式可以求算出美式賣權及買賣權平價關係理論的封閉解 (*close-form expression*)。最後，將該模型運用在實際的財務管

理領域中，例如投資顧問的誘因管理費用制度之設計，保證金帳戶之管理等等。

*Pennacchi(1990)*運用條件請求權分析 DC 退休金計算結合政府保證收益之價值。文中以兩種型態的投資報酬率保證，來評價個人帳戶的價值，分別是一個固定的最低保證收益率及相對於其他退休基金投資績效的一個最低保證收益率。採用有代表性的參數來對每一個保證收益制度加以評價，其中平賭訂價理論 (*Martingale pricing theory*)提供了保證收益制度計價一致性的架構，無論是方程式或是數值的計算皆可利用蒙地卡羅法模擬得之。研究發現，運用風險基礎保險費機制在 DC 退休金計劃的保證收益制度中，可有效地降低政府的補貼。此外，計算政府在保證收益制度中的總額，可幫助政府支出的衡量，進而提供政府制定更正確的財政政策。

*Sherris(1995)*利用條件請求權評價法分析退休基金給付的特點，此方法考慮了退休率、死亡率及其他減少率，並容許退休金給付與標準選擇權收益之差異。文中利用模擬及情境分析的方式，來有效地效評價出一個年齡範圍內退休金給付型態。實證結果發現傳統的退休金精算評價，會有低估退休金給付成本 25% ~ 35% 以上。

陳昭良(2000)主要探討退休基金保證成本及正常提撥成本，文中針對薪資相關並由雇主提撥的確定給付退休金計劃，結合條件請求權評價方法與提早退出的考量，提供一個為確保退休金請求權的承諾償付得以償兌之隱含保證成本的估計模型。並以台灣製造業為例，在退休基金保證成本之估計方面結果顯示，在各種情境假設下，由於退出頻率的年齡結構及退休條件的差異，使不同進入年齡之個別退休基金之保證成本佔薪資比率有明顯差異；若強迫退休前退出頻率隨員工年齡增加而降低，以及退休所需年資因進入年齡降低而提高，將造成個別退休基金的隱含保證成本佔薪資比率隨進入年齡愈高而增加。在正常提撥成本之估計方面結果顯示，正常提撥成本隨進入年齡提高而有增加的趨勢，唯此項結果隨薪資成長率相對於退休基金資產報酬提高而較不明顯。

*Haberman, Sung(1994)*以動態規劃模型處理確定給付退休計劃的提撥問題，他們找出可以同時降低退休基金的清償風險(*solvency risk*)與提撥風險(*contribution risk*)之最適提撥方式，且開啟了一系列的相關研究，例如 *Chang (1999)*針對該模型產生提撥不穩定的性質加以改良，將目標函數中風險衡量方式由金額的平方改以比率的平方取代，獲得了新的提撥公式，*Chang(2000)*的研究則將上述兩篇研究加以比較，

發現以比率的平方來衡量風險可以獲得較為穩定的提撥經驗。

*Childs(2002)*利用實質選擇權的觀念來建構一個模型，以決定勞工在生命週期中的收入現值及每一個退休金計劃下的退休金給付金額。在合理的參數估計下，結果發現，當勞工無法或不太可能去更換工作，或勞工年齡較大，或勞工風險趨避程度較低，或勞工過去工作年資較長的情況下，*DB*計劃對於勞工較有利；當勞工未來選擇更換工作是有價值的，或勞工較年輕，或每年雇主提撥率較高，或勞工風險趨避程度較高的情況下，*DC*計劃對於勞工較有利。另外，研究發現，*DB*計劃中的賦益權體制，只會影響到年紀較老的勞工，其次，未來利率走勢，轉換工作的成本，每年的薪資成長率都會對於勞工退休金制度的選擇產生小幅度的影響。

*林苡晨(2004)*是以勞工退休金條例草案中，給予勞工之轉換選擇權為分析基礎，探討其轉換選擇權價值。勞工退休金條例草案中明定，勞工可以選擇個人帳戶制或附加年金制作為其退休金制度。在草案第十六條給予勞工一個轉換選擇權，勞工可以在選擇適用本條例之退休金制度後五年內，變更其選擇二次。文中利用蒙地卡羅模擬法來分析勞工退休條例草案之轉換選擇權的價值。研究結果發現，在風險中立下，所有年齡與性別的勞工之附加年金制遠期契約價值皆為正值，主要因為年金給付率太高。在敏感度分析中，影響附加年金制遠期契約價值的因子為：投資策略的標準差、年金給付率、個人薪資成長率、全體勞工平均薪資成長率與平均餘命。而使得轉換選擇權價值大於零的因子為：年金給付率與全體勞工平均薪資成長率。

*Lachance, Mitchell, and Smetters(2003)*主要探討近年來許多州的立法機關開始推行確定提撥制來作為員工主要的退休金給付方式。過去在 *DB* 計劃下，投資風險是由州政府所承擔，然而在新的 *DC* 計劃下，投資風險則是由勞工自行承擔。文中發展出一套理論上的架構來分析轉換選擇權的評價，並說明勞工個人特性如何影響到該轉換選擇權的成本。以 *Florida* 州最近制定改革的退休金計劃說明轉換選擇權價值對該計劃的潛在影響。實證結果發現，如果勞工在最適時點執行轉換選擇權，可以增加勞工在 *DC* 計劃下所累積退休金金額的 100%。

*Milevsky, Promislow(2004)*依循著 *Lachance, Mitchell, and Smetters(2003)*的研究主題，來探討 *Florida* 州最近制定改革的退休金制度中，給予每位勞工一個由 *DC* 計劃轉換回 *DB* 計劃的選擇權，將討論的焦點放在第二次轉換選擇權所產生的經濟

效益及財務價值大小。實證結果發現，如果勞工在最適時點執行轉換選擇權，僅增加勞工最終財富的 30%；此外，發現 45 歲以上的勞工，執行第二次轉換選擇權所產生的經濟價值很小，主要是因為該群體的勞工比較傾向於選擇 DB 計劃，DB 計劃對於勞工最終財富的高低具有顯著的配置效果。