

本報告僅供委員參考

「勞工退休金條例部分條文修正草案」評估報告

法制局 陳瑞基 撰

中 華 民 國 105 年 12 月

「勞工退休基金條例部分條文修正草案」評估報告

目次

摘要	2
壹、背景說明	3
貳、修正重點	4
參、勞工退休基金的基金績效與收益率檢討	6
肆、本草案修正條文分析與修正建議	14
一、監理會之組織定性、職權與運作模式(修正條文第 4 條)	14
二、本條例適用對象之政策規劃與採擇(修正條文第 7 條)	16
三、強制勞工提繳退休金(修正條文第 14 條)	20
四、勞工得變更退休金之領取額度及計算方式(修正條文第 23 條)	21
五、遺屬請領退休金之具名義務與分配權利(修正條文第 27 條)	22
六、監理會之運作維持現行法之監管合一，依專業獨立行使職權 (修正條文第 33 條)	23
七、罰則輕重裁量因企業規模產生差異與公平性原則(修正條文 第 50 條)	23
八、法案性別與人權影響評估	24
(一)有關勞工退休制度，依據性別統計資料：	24
(二)依行政院性平處意見及補充性別統計：	25
伍、結語	26
陸、條文對照表	27
參考資料	47
附錄一：「勞工退休金條例部分條文修正草案」評估報告(初稿)座 談會會議紀錄及參採情形	49
附錄二、勞動部修正法案及性別影響評估檢視表	54
附錄三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表 105.12.14	68

摘要

勞工退休金條例(以下簡稱本條例)自93年6月30日制定公布後，歷經多次修正，行政院本次提出勞工退休金條例部分條文修正草案(以下簡稱本草案)，按照行政院提案總說明，現行條文的設計是採取勞工退休基金監理與管理合一的模式，本次修正將採取監、管分離的修正方向，至於為什麼又走回頭路？卻沒有說明，僅大略以為配合行政院組織改造、保障取得永久居留權之外籍人士退休生活及強化勞動債權保障為理由，便採取政策大幅轉彎，問題是監管合一與監管分離的選項，跟本次行政院組織改造有何扞格或衝突卻未見進一步說明，本報告對於勞工退休基金的監理與管理，希望在有利於保障勞工的退休生活著眼，必須讓基金的收益與營運績效有顯著提升，基於這個基本要求，整個基金的操作決策必須引進專家參與，目前以公務員為主的低績效，甚至為擔負股市護盤與穩定金融秩序而不惜賠掉本金的政策模式，從現在的國家財政與基金成立目的來看，已經顯得不合時宜。

對於行政院所提之修正草案，無論是從老年安養、保險財務、社會安全等方面逐一檢視評估均有再商榷之餘地，本報告從基金監理與保管決策，尤其是對於基金的操作收益與基金存續的最大化，從政策決定基金的收益決策選擇取最佳營運與操作模式分別進行分析，認為基金之管理應由勞工團體組成之監理會採取監管合一之模式追求基金績效之最大化，參考新加坡淡馬錫主權基金的成功經驗，尋求一流的國際專業團隊操盤，據此提出具體建議條文修正草案，提供本院委員未來在進行勞工退休金與其他年金改革之修法與問政時之參考。

壹、背景說明

勞工退休金條例(以下簡稱本條例)自 93 年 6 月 30 日制定公布後，歷經多次修正，行政院本次提出勞工退休金條例部分條文修正草案(以下簡稱本草案)¹，按照行政院提案總說明，現行條文的設計是採取勞工退休基金監理與管理合一的模式，本次修正將採取監、管分離的修正方向，至於為什麼又走回頭路？卻沒有說明，僅大略以為配合行政院組織改造、保障取得永久居留權之外籍人士退休生活及強化勞動債權保障為理由，便採取政策大幅轉彎，問題是監管合一與監管分離的選項，跟本次行政院組織改造有何扞格或衝突卻未見進一步說明，本報告對於勞工退休基金的監理與管理，希望在有利於保障勞工的退休生活著眼，必須讓基金的收益與營運績效有顯著提升，基於這個基本要求，整個基金的操作決策必須引進專家參與，目前以公務員為主的低績效，甚至為擔負股市護盤與穩定金融秩序而不惜賠掉本金的政策模式，從現在的國家財政與基金成立目的來看，已經顯得不合時宜。

對於行政院所提之修正草案，無論是從老年安養、保險財務、社會安全等方面逐一檢視評估均有再商榷之餘地，本報告擬從基金監理與保管決策，尤其是對於基金的操作收益與基金存續的最大化，從政策決定基金的收益決策選擇取最佳營運與操作模式分別進行分析，並提出具體建議²，希望能夠提供本院委員未來在進行勞工退休金與其他年金改革之修法與問政時之參考。

¹ 行政院 105 年 11 月 11 日院臺勞字第 1050183713 號函請審議「勞工退休金條例部分條文修正草案」(院總第 468 號、政府提案第 15838 號)案。

² 有關於勞工退休金制度選擇模型，可參考郝充仁，勞工退休金制度選擇模型之研究，淡江人文社會學刊第 35 期，2009 年 9 月，頁 55-90。

貳、修正重點

本草案修正要點如下：

- 一、配合行政院組織改造，勞工退休基金監理之權限由原勞工退休基金監理委員會調移至本條例之中央主管機關，考量其監理涉及廣大勞工之權益，爰定明中央主管機關監理之方式，並就監理事項、程序等授權訂定辦法規範。(修正條文第 4 條)
- 二、配合行政院組織改造，調整相關組織名稱及業務權責。(修正條文第 33 條、第 34 條、第 41 條至第 44 條)
- 三、為吸引及留住外籍專業人才，並鼓勵其在臺服務，就取得永久居留許可者，考量係以長久居住於臺為目的，爰增訂納入本條例適用對象及定明其適用本條例退休金制度之期日，以保障其退休後老年生活。(修正條文第 7 條、第 8 條之 1)
- 四、為鼓勵不適用勞動基準法勞工及早儲存退休金為退休生活準備，爰增訂得以每月執行業務所得一定比率範圍內自願提繳退休金，並不計入提繳年度執行業務收入課稅。(修正條文第 14 條)
- 五、為使勞工退休金運用保證最低收益之計算內涵明確，避免爭議，爰酌修文字。(修正條文第 23 條)
- 六、配合現行條文第 24 條之 2 規定，增訂已請領月退休金之身心障礙勞工於請領年限前死亡時，由其遺屬或指定請領人領回其退休金專戶結算賸餘金額之規定。(修正條文第 26 條)
- 七、為有效管理勞工退休金專戶及避免耗費過多行政成本，爰定明勞工之遺屬或指定請領人請領退休金請求權因時效消滅時之處理方式。(修正條文第 27 條)
- 八、為維持勞工本人退休後經濟生活安全之狀態，另基於勞工退休金專戶管理之目的，爰參考行政程序法第 131 條第 1 項之規定，定明勞工之遺屬或指定請領人退休金請求權時效。(修正條文第 28 條)
- 九、為督促事業單位確實遵守法令，保障勞工權益，爰提高雇主未依規定標準或期限給與退休金或資遣費之罰鍰額度，並增訂公布經

依本條例處以罰鍰或加徵滯納金雇主之名稱、負責人姓名之規定。

(修正條文第 45 條之 1、第 53 條之 1)

十、為確保請領勞工退休金權益，增訂事業單位之代表人或負責人對於退休金、滯納金等債務負清償責任；勞工保險局對於雇主未依本條例繳納之退休金、滯納金債權優先於普通債權受清償；勞工退休金不適用相關法律之債務免責規定。(修正條文第 54 條之 1、第 56 條之 1、第 56 條之 2)

十一、考量勞工保險局為辦理勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務之需要，須洽請相關機關提供資料，爰增訂各相關機關提供所需必要資料及應遵循資料保護之義務。(修正條文第 56 條之 3)

參、勞工退休基金的基金績效與收益率檢討

統計勞工退休基金最近 48 個月每月收益率公布如下表一：

表一：勞動部基金運用局公布勞工退休基金最近 48 個月收益率

序號	月份	最近月份收益率	公告日期
1	105 年 9 月份	3.3750%	105 年 11 月 1 日
2	105 年 8 月份	3.4945%	105 年 10 月 3 日
3	105 年 7 月份	3.5016%	105 年 9 月 1 日
4	105 年 6 月份	2.0198%	105 年 8 月 1 日
5	105 年 5 月份	1.5003%	105 年 7 月 1 日
6	105 年 4 月份	0.9189%	105 年 6 月 1 日
7	105 年 3 月份	0.9514%	105 年 5 月 2 日
8	105 年 2 月份	-0.5940%	105 年 4 月 1 日
9	105 年 1 月份	-0.8647%	105 年 3 月 1 日
10	104 年 12 月份	-0.0932%	105 年 2 月 1 日
11	104 年 11 月份	0.0959%	105 年 1 月 4 日
12	104 年 10 月份	1.0443%	104 年 12 月 1 日
13	104 年 09 月份	-1.1542%	104 年 11 月 2 日
14	104 年 08 月份	-0.8158%	104 年 10 月 1 日
15	104 年 07 月份	0.3137%	104 年 9 月 1 日
16	104 年 06 月份	0.5070%	104 年 8 月 3 日
17	104 年 05 月份	1.4371%	104 年 7 月 1 日
18	104 年 04 月份	1.6814%	104 年 6 月 1 日
19	104 年 03 月份	0.9613%	104 年 5 月 1 日
20	104 年 02 月份	1.5540%	104 年 4 月 1 日
21	104 年 01 月份	0.1389%	104 年 3 月 2 日
22	103 年 12 月份	6.3814%	104 年 2 月 2 日
23	103 年 11 月份	6.1181%	104 年 1 月 5 日
24	103 年 10 月份	4.5924%	103 年 12 月 1 日
25	103 年 9 月份	3.8422%	103 年 11 月 3 日
26	103 年 8 月份	5.8214%	103 年 10 月 1 日
27	103 年 7 月份	4.7782%	103 年 9 月 1 日
28	103 年 6 月份	4.7262%	103 年 8 月 1 日
29	103 年 5 月份	3.6287%	103 年 7 月 1 日

30	103 年 4 月份	2.4499%	103 年 6 月 3 日
31	103 年 3 月份	2.2510%	103 年 5 月 2 日
32	103 年 2 月份	1.1718%	103 年 4 月 1 日
33	103 年 1 月份	-0.7079%	103 年 3 月 3 日
34	102 年 12 月份	5.6790%	103 年 2 月 5 日
35	102 年 11 月份	4.8626%	103 年 1 月 2 日
36	102 年 10 月份	4.7214%	102 年 12 月 2 日
37	102 年 9 月份	3.2749%	102 年 11 月 1 日
38	102 年 8 月份	1.8733%	102 年 10 月 1 日
39	102 年 7 月份	2.9382%	102 年 9 月 2 日
40	102 年 6 月份	1.7384%	102 年 8 月 1 日
41	102 年 5 月份	3.3864%	102 年 7 月 1 日
42	102 年 4 月份	3.6952%	102 年 6 月 3 日
43	102 年 3 月份	2.5371%	102 年 5 月 1 日
44	102 年 2 月份	1.8620%	102 年 4 月 1 日
45	102 年 1 月份	1.5689%	102 年 3 月 1 日
46	101 年 12 月份	5.0154%	102 年 2 月 1 日
47	101 年 11 月份	4.1988%	102 年 1 月 2 日
48	101 年 10 月份	3.0656%	101 年 12 月 3 日

資料來源：勞動部基金運用局 2016 年 11 月 1 日公布³

勞動部基金運用局公告當地銀行二年期定期存款利率計算之最低保證收益率，如按照台灣銀行牌告二年期定期存款利率，一般存款之機動利率為 1.065%，固定利率為 1.035%，如金額在 500 萬以上，機動利率為 0.240%，固定利率為 0.230%。這樣的收益率對基金的累積助益實在偏低。從以上的統計觀察，收益超過 6% 只有 2 個月，但是收益為負值卻有 6 個月，比放銀行定存更差⁴。收益在 3% 以下有 28 個月，收益在 3% 以上僅有 20 個月。48 個月的收益率平均值為 2.4051%。這樣的績效是否應該檢討制度設計？不言可喻。

³ <http://www.blf.gov.tw/front/main/300> 2016.11.15 瀏覽。

⁴ 由於操作績效不忍卒睹，因此開放勞工自行選股的聲音從來就不曾間斷過，請參考王儷玲，勞工退休金制度開放自選投資平台，臺灣勞工季刊第 33 期，2013 年 3 月，頁 54-61。王全毅，勞退新制下開放勞工自行選擇投資標的之可行性分析，石油勞工第 386 期，2008 年 11-12 月，頁 10-13。

2005 年 7 月 1 日臺灣勞工退休金制度有了重大變革，新的退休金制度從同一雇主給付至改成個人可攜帶帳戶制⁵。比起舊制，新的制度相當程度降低雇主的責任負擔，以個人退休金專戶制而言，每一個勞工如以勞工保險最高投保薪資每月 45,800 元計算，每月提撥 12% 存入個人退休金專戶(設計為雇主提撥 6%，勞工也相對提撥 6%)則每月提撥金額為 5,496 元，以基金收益率 6%作為基礎計算，可以確認收益率對基金累積的影響有多重大，15 年累計本金加收益為 1,606,331 元，20 年 2,552,074 元，25 年為 3,827,738 元，30 年 5,548,419 元，35 年為 7,869,359 元，40 年為 10,999,959 元。如果收益率為目前基金的平均收益率 2.4051%，則個人退休金專戶累積金額如下表，如果按照二年期定期存款利率計算之最低保證收益率，即便以最高的 1.065%計算，也是差距甚大。年金改革的政策，如果只知道增加勞工或被保險人的投保費率，降低給付率以及延長退休年齡，從來不檢討收益率，從改善收益率著手，這樣的年金改革無疑是絕對失敗的方案。分別將收益率 6%、2.4051%及 1.065%，薪資為 45,800 元之勞工，每月提撥各 6%(雇主 6%、勞工 6%)，累積 15 年、20 年、25 年、30 年、35 年及 40 年後之金額如下表二：

表二：試算勞雇雙方每月各提撥 2,748 元之累積金額 單位：元

累積	收益率 6%	收益率 2.4051%	收益率 1.065%
15 年	1,606,331.34	1,192,236.95	1,073,116.89
20 年	2,552,073.64	1,695,160.73	1,470,626.46
25 年	3,827,738.29	2,262,282.07	1,889,867.24
30 年	5,548,418.75	2,901,795.69	2,332,027.23
35 年	7,869,358.84	3,622,942.38	2,798,359.40
40 年	10,999,959.24	4,436,142.50	3,290,185.18

以上述個人退休金專戶制的概念作為基礎⁶，累計 40 年 6%收益

⁵ 柯志哲、許建彬，企業因應勞退新制策略之探討：整合資源依賴理論及新制度論的分析，台灣社會學第 16 期，2008 年 12 月，頁 49/49-95。

⁶ 學者批評個人帳戶不具有風險分攤功能，未有依消費或薪資指數調整給付水準的機

率的儲蓄⁷，將來每月也以該勞工個人投保薪資額支領，在該勞工有生之年，該個人退休金專戶也能維持與開始支領時差不多的數額。因此本報告將退休退休可支領其個人退休金專戶期間設定為與其工作年資相同，以 45,800 元每月提撥 12% 累積 40 年為 10,999,959 元，待勞工退休每月可提領 60,250(所得替代率為 131.55%)，則在第 479 個月的帳戶餘額仍為正值 4,815 元，至第 480 個月才轉為負值-55,712 元。計算 30 年工作年資，每月得支領 33,104 元(所得替代率為 72.28%)，其餘詳見下表三，不再贅述。

表三：勞工依其工作年資於退休後以相同年限支領月退休金試算

累積	收益率 6%	提領金額(替代率)	依投保年資給付之帳戶餘額
15 年	1,606,331	13,511(29.5%) 給付率 1.97%	支領第 179 個月餘額 6,734 支領第 180 個月餘額 -6,811
20 年	2,552,074	18,229(39.8%) 給付率 1.99%	支領第 239 個月餘額 1,543 支領第 240 個月餘額 -16,769
25 年	3,827,738	24,549(53.6%) 給付率 2.14%	支領第 299 個月餘額 17,946 支領第 300 個月餘額 -6,636
30 年	5,548,419	33,104(72.28%) 給付率 2.41%	支領第 459 個月餘額 29,161 支領第 360 個月餘額 -3,963
35 年	7,869,359	44,650(97.49%) 給付率 2.79%	支領第 419 個月餘額 40,433 支領第 420 個月餘額 -4,239
40 年	10,999,959	60,250(131.55%) 給付率 3.29%	支領第 479 個月餘額 4,815 支領第 480 個月餘額 -55,712

資料來源：作者依個人退休金專戶制精算後自製

次按照平均收益率 2.4051% 計算如下表四：

表四：勞工依其工作年資於退休後以相同年限支領月退休金試算

累積	收益率 2.4%	提領金額(替代率)	依投保年資給付之帳戶餘額
----	----------	-----------	--------------

制，因此無法發揮社會保障功能。請參考郭明政，勞退新制之政策形成與立法過程之分析，臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 271/269-316。

⁷ 依照前勞委會的估算，勞退新制要有 24% 的所得替代率，基金至少必須有 6% 的收益率。請參考鄭津津，我國勞退新制相關問題之探討，台灣本土法學第 72 期，2005 年 7 月，頁 79/64-86。

15 年	1,192,237	10,020(21.88%) 給付率 1.46%	支領第 179 個月餘額 7,321 支領第 180 個月餘額 -2,712
20 年	1,695,160	12,092(26.4%) 給付率 1.32%	支領第 239 個月餘額 8,503 支領第 240 個月餘額 -3,607
25 年	2,262,282	14,520(31.7%) 給付率 1.27%	支領第 299 個月餘額 3,014 支領第 300 個月餘額 -11,563
30 年	2,901,796	17,312(37.8%) 給付率 1.26%	支領第 359 個月餘額 16,486
			支領第 360 個月餘額 -831
35 年	3,622,942	20,560(44.89%) 給付率 1.28%	支領第 419 個月餘額 33,743 支領第 420 個月餘額 -13,248
40 年	4,436,143	24,290(53.03%) 給付率 1.33%	支領第 479 個月餘額 17,971 支領第 480 個月餘額 -6,351

資料來源：作者依個人退休金專戶制精算後自製

最後再依二年期定期存款利率計算之最低保證收益率 1.065%計算得到結果如下表五：

表五：勞工依其工作年資於退休後以相同年限支領月退休金試算

累積	收 益 率 1.06%	提領金額(替代率)	依投保年資給付之帳戶餘額
15 年	1,073,117	9,020(19.69%) 給付率 1.31%	支領第 179 個月餘額 6,263 支領第 180 個月餘額 -2,771
20 年	1,470,626	10,500(22.93%) 給付率 1.15%	支領第 239 個月餘額 2,924 支領第 240 個月餘額 -7,314
25 年	1,889,867	12,130(26.48%) 給付率 1.06%	支領第 299 個月餘額 2,331 支領第 300 個月餘額 -9,848
30 年	2,332,027	14,380(31.4%) 給付率 1.05%	支領第 359 個月餘額 9,381 支領第 360 個月餘額 -5,024
35 年	2,798,359	15,885(34.68%) 給付率 0.99%	支領第 419 個月餘額 3,878 支領第 420 個月餘額 -12,067
40 年	3,290,185	18,013(39.33%) 給付率 0.98%	支領第 479 個月餘額 17,977 支領第 480 個月餘額 -37

資料來源：作者依個人退休金專戶制精算後自製

為清楚比較三者的支領金額與所得替代率差異整理如下表六：

提撥期間 \ 收益率	1.065%	2.4051%	6%
	月領金額、替代率	月領金額、替代率	月領金額、替代率
15 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	9,020(19.69%) 給付率 1.31%	10,020(21.88%) 給付率 1.46%	13,511(29.5%) 給付率 1.97%
20 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	10,500(22.93%) 給付率 1.15%	12,092(26.4%) 給付率 1.32%	18,229(39.8%) 給付率 1.99%
25 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	12,130(26.48%) 給付率 1.06%	14,520(31.7%) 給付率 1.27%	24,549(53.6%) 給付率 2.14%
30 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	14,380(31.4%) 給付率 1.05%	17,312(37.8%) 給付率 1.26%	33,104(72.28) 給付率 2.41%
35 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	15,885(34.68%) 給付率 0.99%	20,560(44.89%) 給付率 1.28%	44,650(97.49%) 給付率 2.79%
40 年薪資 45,800 (每月提撥 12%)	18,013(39.33%) 給付率 0.98%	24,290(53.03%) 給付率 1.33%	60,250(131.55%) 給付率 3.29%

由上表可知，如果收益率達到 6%，即便是 15 年工作年資，給付等同於工作年資期間，可按其繳納薪資比例 29.5%給付，意即給付率可以達到 1.97%，按照勞保給付的原理，目前勞保給付率僅 1.55%，還是在立法過程中由立法委員調高，這樣的調高動作被指摘為不專業，因為沒有經過精算結果便任意調高，但事實上，與其指摘立法不專業，問題毋寧更是出在基金管理機關對於基金經營不善，我國的四大基金都存在相同現象，現在適值年金改革的關鍵時刻，不僅是勞工退休基金，其他有關年金的改革亦皆應以相同態度處理，即是研議如何提高收益率為當務之急⁸。依據學者說法，多數主權基金投資成績斐然，本報告以 6%的收益率作為計算基礎，比較多數主權基金投資成績的要求為低，但比我國的四大基金要高得多，與其圍繞在多繳、少領、延退的思維裡吵吵鬧鬧，無法對年金改革提出更高明的解決方案，應

⁸ 台灣經濟研究院院長、台灣大學經濟系教授林建甫 2016/8/7 在中時電子報投書，四大基金報酬率可解年金改革難題，主權基金往往帶來很好的收益。以新加坡的淡馬錫基金為例，2014 年的報酬率高達 19.2%。多數主權基金投資成績斐然。<http://opinion.chinatimes.com/20160807003724-262104>。另就主權基金的操作模式介紹，以新加坡淡馬錫主權基金為例，請參閱范世平，新加坡主權財富基金發展與影響的政治分析，<http://iio.nccu.edu.tw/attachments/journal/add/1/51-1-2.pdf>

該要讓具備國際財務管理、金融商務、總體經濟與財經法律等領域的專家齊聚一堂，提出更好的解決辦法。改革不能堅守由上而下，更不能有對當政者提出質疑便認定是反改革的封建思維，我國的基金管理制度已經延續幾十年，績效一目了然——不忍卒睹。解決這樣的老問題，期待注入更完整妥善的新思維，參考成功的案例，如國外主權基金操作模式或許更能節省自行摸索的過程，目前負責年金改革的任務編組實在不需要以扛下重責大任並以成敗為己任，畢竟年金改革牽涉的專業領域以及牽涉的層面過於廣泛，攸關眾人的身家財產與退休後幾十年的生計，如何能夠一人說了算。改善退休基金的財務結構不能只靠多繳、少領、延退的方法⁹，因為那樣節省的金額根本是杯水車薪，只有靠收益率不斷將基金擴大，因為用時間獲得的乘數效果便能顯著地以乘數提高所得替代率，這從表六便能一目了然。

再試算(如下表)提撥金額經過 15 年到 40 年的差異，如果收益率維持在 6%，與維持在 2.4051%的變化，收益率維持在 6%，勞工薪資為 45,800 元，勞雇雙方各提撥 6%作為勞工退休個人退休金專戶儲蓄金，到第 15 年屆滿時，收益率為 6%，其累積金額為 1,606,331 元，但收益率若僅 2.4051%，則其提撥金額必須達到 7,405 元，等於勞雇必須各自提撥 8.08%，提撥金額提高為原來的 1.35 倍。但隨著收益率 6%與 2.4051%的差距，40 年後將擴大到 2.48 倍，亦即提撥金額由勞雇原來各自的 2,748 元，從一開始必須提高為 6,814 元才能跟上 6%的收益率在 40 年後達到 10,999,955 元，兩者差距雖僅 4 元，但是後者每月提撥金額 6,814 元卻是前者 2,748 元的 2.48 倍。試問年金改革要將每月提撥金提高 2.48 倍，可能嗎？但是要將收益率提高為年平均

⁹ 檢討勞工各保險基金的財務狀況的報告不勝枚舉，王湧泉、唐銘心，現行勞工退休制度的調整與因應政策試析，高雄應用科技大學學報第 42 期，2013 年 5 月，頁 221-247。王儷玲，同前註，頁 54-61。周國端、吳志遠，最低收益保證對於國民年金基金之資產配置的影響：隨機線性規劃方法之應用，臺大管理論叢第 16 卷第 1 期，2005 年 12 月，頁 67-92。郝充仁，同註 2，頁 55-90。莊正中，「提高基金收益」以健全年金財務：與風險共舞？社區發展第 144 期，2013 年 12 月，頁 140-151。曾吉民，「勞保基金」財務問題與解決方案」講座，石油勞工第 410 期，2012 年 11-12 月，頁 24-28。

6%，相對是比較可行的方向。

累積	1.收益率 6% 每月存 5496	2.月提金額(比例) 收益率 2.4051%	3.勞雇各自 提撥比例	4.提撥金額須 為 5496 之倍數
15 年	1,606,331	7,405(16.17%)	8.08%	1.35
20 年	2,552,074	8,275(18.07%)	9.03%	1.51
25 年	3,827,739	9,299(20.30%)	10.15%	1.69
30 年	5,548,419	10,509(22.95%)	11.47%	1.91
35 年	7,869,359	11938(26.07%)	13.03%	2.17
40 年	10,999,959	13628(29.76%)	14.88%	2.48

基於以上論述，本報告建議勞工退休基金的監理與管理應由勞工(團體)自行承擔責任，政府改為扮演監督與防止弊端的角色，協助勞工(團體)為主所組成的具備行政法人特性之監理會，將勞工退休基金的運用與管理更能落實本條例的立法目的，以保障勞工的老年生活。

肆、本草案修正條文分析與修正建議

一、監理會之組織定性、職權與運作模式(修正條文第 4 條)

四大基金的操作績效，告訴我們按照以往的規範與運作模式已經行不通，必須要改弦更張，將組織與決策作大幅改變才可能有成功的機會。本報告提出將監理會改為行政法人，而理監事人選應該尋求勞工團體具備代表勞工身分者為宜，因為勞工退休基金的所有權人是勞工，但是如何遴選出具備代表勞工團體身分者，必須訂定一套規則，考慮勞工團體之代表性，建議由全國產業總工會與各縣市產業總工會從其會員中各遴選 1 人參與之，各產業總工會所遴選之代表必須具備國際財務管理、金融商務、總體經濟與財經法律等專業之一，各產業總工會應遴選之代表必須依照比例平均遴選出具備前述 4 大領域專業人員，哪一個工會代表哪一個領域的專業，由各產業總工會協議之，協議不成得以抽籤代之。政府機關則由金融監督管理委員會、財政部、勞動部及法務部各推出機關代表 1 人，參與監理會運作。

其實將監理會定位為行政法人的規劃，早在 2004 年 12 月即由當時的行政院人事行政局委託台灣大學法律學院執行「勞工退休基金管理委員會組織定位」研究計畫，比較行政機關、財團法人及行政法人等各種方案後，秉持安全性、獨立性、專業性及透明化等原則為設置前提下，選擇以行政法人方式規劃及設置監理會¹⁰。

其次，應探究主權基金如何操作，依學者說法，主權基金往往找一流的國際專業團隊操盤。投資標的包括各國的股票、直接產權、政府公債、公司債、特別投資、房地產、私人基金、避險基金、基礎建設等¹¹。只要能賺錢的，配合政策任務考量下，就可進行投資。近幾

¹⁰ 有關監理會組織計有 3 種方案選擇，其優、缺點分析，請參閱廖欽福，財政投融资管理運用組織型態選擇之研究—以勞工退休基金簡理委員會為例，財稅研究第 40 卷第 5 期，頁 141-153/133-159。

¹¹ 郝充仁，台灣退休基金投資與管理之研究，萬國法律第 198 期，2014 年 12 月，頁 15-36；莊正中，同註 9，頁 140-151；謝創智，從勞保基金破產危機談起，石油勞工第 410 期，2012 年 11-12 月，頁 4-10，曾吉民，同註 9，頁 24-28；周國端、吳志遠，同註 9。

年來不管是先進國家或開發中國家，主權基金的設立已蔚為風潮，如北歐的挪威、芬蘭，東南亞的新加坡、印尼、馬來西亞、越南，而2011年後成立的，如義大利、俄羅斯、外蒙古、墨西哥等。主權基金往往帶來很好的收益。以新加坡的淡馬錫基金為例，2014年的報酬率高達19.2%。世界最大的挪威主權基金達8400億美元，2014年報酬率也有7.6%，遠高於定存。當然並非所有的主權基金績效單一年度表現都好。再以新加坡淡馬錫基金為例，金融海嘯時從2008至2009年開始出現虧損，1年之間損失高達278億美元，金額相當於新加坡GDP的18%，打破每年正報酬的神話。但若拉長期間來看，大多數的主權基金都有不錯的報酬，例如淡馬錫基金，1974年成立迄今股東總回報率為15%。挪威全球養老基金在1997年到2010年間，年化報酬率約6.6%；新加坡政府投資公司自1981年到2010年，年化報酬率約9%；阿布達比投資基金從2000年到2008年，年化報酬率約16%。由此可見，多數主權基金投資成績斐然。

行政院修正草案第4條規定，(第1項)中央主管機關為監理本條例與勞動基準法第56條第3項規定勞工退休基金之管理及運用業務，應聘請政府機關代表、勞工代表、雇主代表及專家學者，以勞動基金監理會(以下簡稱監理會)行之。(第2項)前項監理會之監理事項、程序、人員組成、任期與遴聘及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。

按照行政院修正草案第4條之規劃，不論是按照說明的改造方案，是原先「監、管合一」或新改為「監、管分離」，都於事無補，儘管勞工退休基金監理委員會掌理之監理事項提升至勞動部掌理，更是無濟於事，因為勞工退休金操作績效之良窳，與勞動部政府官員並無切身利害關係，唯有與其切身利害關係者才會真正關心操作績效，並極力謀劃提升運作結果。基於這樣的理念，勞動部不宜完全統籌勞工退休基金的監理與決策，勞工退休基金的監理與決策自然應該由勞工擔任。唯我國勞工人數超過9百萬，應如何舉遴選勞工代表，確為難題。唯考察國外型態，不論是日本共濟組合年金、南韓公務員年金、新加

坡公基金、香港強基金、美國加州公務人員退休基金等，大多採類似行政法人方式，薪資獎金、組織結構有彈性，以吸引優秀人才，並給予發揮空間創造利潤。而過去台灣勞退、勞保、退撫基金採用行政機關設置，在專業人才不足、缺乏誘因、層層節制下，只能保守投資，績效遠遜於國內外基金的表現，因此屢受批評¹²。因此，本文建議由全國產業總工會與各縣市產業總工會遴選具備國際財務、金融商務、總體經濟與財經法律等領域專長之勞工為代表，組成勞動基金監理會(以下簡稱監理會)行之。第四條條文建議修正如下：

中央主管機關為本條例與勞動基準法第 56 條第 3 項規定勞工退休基金之審議、監理、委託、考核以及有關本條例年金保險之實施，應由全國與各縣市產業總工會遴選具備國際財務、金融商務、總體經濟與財經法律等專長為代表，組成勞動基金監理會(以下簡稱監理會)行之。(第 1 項)

監理會之理監事組織、監理事項、會議程序、任期及其他相關事項，由中央主管機關邀請勞工團體代表及學者專家舉行聽證後另以法律定之。(第 2 項)

各產業總工會遴選代表，應平均分配第一項專長之人數比例，工會先行協議，協議不成者，以抽籤決定之。(第 3 項)

二、本條例適用對象之政策規劃與採擇(修正條文第 7 條)

修正條文第 7 條僅從法制面檢討文字如下：

修正條文第 7 條第 1 項序文規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：」對於第 1 項序文的文字有以下幾點檢討意見：

(一)中央主管機關依勞動基準法第 3 條規定公告指定不適用者

本條例適用對象之政策規劃與採擇，完全與中央主管機關依勞動

¹² 行政院勞工委員會前副主任委員賴勁麟於 2006 年 1 月 10 日投書聯合報，http://mychannel.pchome.com.tw/channel/class/show_preview.php3/?d=2006-01-13&enname=jlnews&t=.htm&fn=main&view=1 標題：勞退基金 採行政法人 吸引人才 2016 年 11 月 21 日瀏覽。

基準法第 3 條規定一致，亦即排除經公告指定不適用之下列行業或工作¹³：

1.不適用之各業

- (1)農田水利會。(2018 年 7 月 1 日起適用)
- (2)國際組織及外國機構。
- (3)餐食攤販業。
- (4)調理飲料攤販業。
- (5)家事服務業。

2.不適用之各業工作者

- (1)公務機構(技工、工友、駕駛人、臨時人員、清潔隊員、停車場收費員、國會助理、地方民代助理除外)之工作者。
- (2)公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。
- (3)公立醫療院所(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。
- (4)公立社會福利機構(技工、工友、駕駛、臨時人員除外)之工作者。
- (5)公立學術研究及服務業(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。
- (6)公立藝文業(技工、工友、駕駛人、臨時人員除外)之工作者。
- (7)私立各級學校之編制內教師、職員及編制外僅從事教學工作之教師。
- (8)國防事業(非軍職人員除外)之工作者。
- (9)醫療保健服務業之醫師。
- (10)職業運動業之教練、球員、裁判人員。
- (11)未分類其他組織中，國際交流基金會、教育文化基金會、社會團體、地方民意代表聘(遴)、僱用之助理人員、依立法院通過之組織條例所設立基金會之工作者及大廈管理委員會，適用勞基

¹³ <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=m%2FmRcr6Rwlo%3D> 勞動部勞工保險局關於勞動部指定適用勞基法現況 2016-11-22 瀏覽。

法。除上開情形外，其餘皆不適用¹⁴。

3.其他不適用者¹⁵：

- (1)事業單位之雇主、委任經理人。
- (2)技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生。

勞動基準法第3條第3項規定，本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之¹⁶。然以上指定之行業或工作勞動部認為適用本法確有窒礙難行之情形不一而足，可能是因為工作時間或人力不足以調配，例如醫療保健服務業之醫師，但本條規定將連帶使不適用者得以依照本法規定的退休權利一併剝奪，此一連帶剝奪的作用是否為本條規定所預設？將應該適用本條例之對象，政策規劃與採擇肇因於工作特性而認為有窒礙難行之處，乃由中央主管機關指定為不適用勞動基準法工作，如此連環作用如非中央主管機關所預設者，自有加以檢討的必要。

其次，以往法制在序文中並不增列但書，而是另立一項加以排除，現在的法制越來越多這種體例，積非成是，雖未變動條文原意，但是在但書後緊跟著列舉各款規定，終究與序文當中隔著但書規定，標點

¹⁴ (1)依據勞動基準法第84條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。(2)公營事業單位如係勞動基準法之適用行業，有關積欠工資墊償基金提繳，除公務員兼具勞工身分者免提繳外，其餘勞工皆比照一般適用勞基法之行業，提繳積欠工資墊償基金。

¹⁵ 其他不適用之勞工可能還包括非典型工作的派遣勞工，對於派遣勞工如何處理，在派遣勞工保護法立法前，依目前的執法狀況實屬法律真空期，派遣工的權利不能獲得任何保障，但是政府的制定法案提案工作卻呈現牛步化，相關分析請參閱王湧泉、唐銘心，同註9，頁227、237-238/221-247。行政院主計總處調查，今年五月就業人數1124.7萬人，較去年增加6.8萬人；非典型就業者則有79.2萬人、占7.04%，續創調查以來新高，較去年則增加1.1萬人或0.06%。其中，從事部分時間工作者41.1萬人、占3.65%，增加6千人；從事臨時性或人力派遣工作者(與部分時間工作者具重疊性)62.1萬人、占5.52%，增加9千人。若按性別觀察，男性非典型就業者有41.7萬人，占男性就業者6.65%；女性則有37.5萬人，占7.52%。按教育程度觀察，則以大專以上程度者5.52%較低，國中以下程度者11.81%較高。由於非典型就業者收入不如全職工作者，是工作貧窮問題的原因之一。
<http://news.ltn.com.tw/news/focus/paper/1057308> 2016-12-1 瀏覽。

¹⁶ 學者有討論本條例適用對象時，對於適用範圍與勞動基準法相同並未置一詞，同註7，頁67/64-86。

符號的使用與一般法制作業有別，一般在但書前後是用句號隔開，本條的標點符號顯得特異。因此建議但書還是另立一項比較妥適。

第 1 款規定，本國籍勞工。這款規定，在立法體例上總有一種奇怪的感覺，因為我國法律自然適用於我國勞工，不待乎明文規定。且主要重點應是第 2 款至第 4 款規定對象。爰建議將本國籍勞工修正為我國勞工並作除外規定處理。

第 2 款規定，與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。這款規定並不包括無國籍人，是有意忽略或是疏忽？不得而知。條文文字一長串，卻容易造成漏洞，毋寧以「獲准在臺灣地區工作及居留者」代之，比較簡潔。不論是外國人、無國籍人或是中、港、澳人士，均屬獲准在臺灣地區工作及居留者。

第 3 款規定，前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。建議簡化文字為「前款人員因離婚或其配偶死亡，依法得繼續在臺灣地區居留及工作者。」

修正條文第 7 條第 2 項序文規定：「本國籍人員、前項第二款至第四款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：」所稱之「本國籍人員、前項第二款至第四款規定之人員」其實就是第一項規定適用對象。

- 一、實際從事勞動之雇主。
- 二、自營作業者。
- 三、受委任工作者。
- 四、不適用勞動基準法之勞工。

修正條文 7 條建議修正為：「除我國勞工外，本條例適用於下列適用勞動基準法之人員：」此一修正文字的效果為，將我國勞工自動包含且適用於本條例，而勞工的定義，應該回到民法的聘僱關係或勞動法的勞動關係做具體認定。如此一來，原修正條文第 2 項第 4 款「不適用勞動基準法之勞工」亦應在本條規範之涵攝範圍，爰將修正條文

第 2 項第 4 款建議刪除。其餘修正文字建議如下：「一、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區工作及居留者。二、前款人員因離婚或其配偶死亡，依法得繼續在臺灣地區居留及工作者。三、其他經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。(第 2 項)前項規定於依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。(第 3 項)第一項規定人員具下列身分之一者，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：一、實際從事勞動之雇主。二、自營作業者。三、受委任工作者。」

三、強制勞工提繳退休金(修正條文第 14 條)

按現行條文第 14 條第 3 項規定：「勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。」僅以志願方式提繳退休金，換言之，每位勞工每月強制提撥的 6%退休金來源均為雇主，面對高物價的時代，這樣的提撥比例顯然不夠。因此，最可行的辦法是將勞工自願提繳的部分，也改為強制提繳，至於如何強制勞工提繳，比較妥當可行？本文建議應由雇主發給勞工薪資時直接扣繳，將勞工提繳責任轉由雇主承擔。但實務上傳聞每個月應由雇主承擔提撥勞工薪資 6%退休金責任，其實都是勞工自行承擔，如此一來，原先勞退舊制改以新制取代，要勞工先求有再求好的改制原意亦蕩然無存。為杜絕上述傳聞情形，第 53 條第 1 項增列但書：「但雇主應提撥退休金，轉嫁由勞工負擔者，自應提撥期間與薪資計算，應賠償該勞工提撥總數之三倍金額，主管機關並應處雇主以同額之罰鍰。」

比較有趣的探討是第 1 項：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」學者討論的方向是，條文規定的文字僅限於雇主為第 7 條第 1 項勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%。換言之只要高於 6%，便均屬合法。但是如果勞工之間的提撥率不同，是否也屬於雇主得自行考量的範圍，沒有違反平等原則的問題？學者從提撥勞工退休金之義務被定位為延遲工資的觀點認為，雇主不得採取不同的提撥率，況且差別待

遇違反平等原則，如果是因為性別考量因素造成差別待遇¹⁷，則違反兩性工作平等法之男女差別待遇禁止條款¹⁸。

四、勞工得變更退休金之領取額度及計算方式(修正條文第 23 條)

修正條文第 23 條規定：「退休金之領取及計算方式如下：一、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。二、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。前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。第一項第一款所定年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。」按現行規定，勞工月退休金從其個人退休金專戶計算本金及收益累積，再依據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。問題出在我國長久以來的低薪、勞工退休基金低收益率，不足以讓勞工安享餘年，在這樣的情況下，要再堅持有生之年都有不足以維持生活所需的退休金，或是應該給予勞工自行選擇需要足夠的金額以維持基本生活，至於等到年金專戶餘額用罄後，如何解決不能安度餘年的後續問題，都是必須面對的難題¹⁹。

解決前述第一種狀況，使低薪勞工得以先能夠領取足夠金額維持基本生活，修正條文第 23 條建議修正如下：「退休金之領取及計算方式如下：一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據勞工規劃未來請領年限計算所得之金額，作為定期發給之退休金。二、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。

¹⁷ 有學者批評從性別的觀點言，現行勞工退休金制度的設計，是依循男性需求所發展出來的制度。而不當的年金制度使得老年女性落入貧窮的危機增高，必須依賴資產調查的社會救助系統維生。請參閱陳芬苓、張森林，台灣地區勞工退休金制度的性別分析，人文及社會科學集刊第 20 卷第 1 期，2008 年 3 月，頁 74/67-104。

¹⁸ 邱駿彥，勞工退休金條例釋義——以個人帳戶制為中心——臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 154/137-174。

¹⁹ 本條例最大的問題是在設計與立法過程中，即有未能提供所有勞工基本退休生活的保障，楊通軒，勞工退休金條例基本問題之探討，臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 113/85-136。

勞保局應提供勞工就前項規劃未來請領年限時所需要之資訊與試算協助。」

建議刪除修正條文第 2 項「前項提繳之勞工退休金運用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。」由國庫擔保以當地銀行二年定期存款利率計算之收益率，因為本文將勞工退休基金的操作與運用決策權還給勞工，由勞工團體遴選推派專業人士來挑選國際一流的專業團隊負責操盤，建立可行機制，以提升勞退休金收益率，故相關成敗責任自應由勞工團體組成之監理會承擔。

五、遺屬請領退休金之具名義務與分配權利(修正條文第 27 條)

修正條文第 27 條第 1 項規定：「依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：一、配偶及子女。二、父母。三、祖父母。四、孫子女。五、兄弟、姊妹。」其繼承順位與民法繼承編規定之法定繼承人及其順序不同，依民法第 1138 條規定：「遺產繼承人，除配偶外，依左列順序定之：一、直系血親卑親屬。二、父母。三、兄弟姊妹。四、祖父母。」本條例將同為二親等的祖父母、孫子女放置在兄弟姊妹之前，意在使同住親屬的祖父母、孫子女順位優於兄弟姊妹，是本條例基於特別法的位階，由立法者決定立法政策，並無不妥。

但修正條文第 2 項規定：「前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。」便生疑義，第一句謂前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，意即共同具名領取，乃為強制規定，如何又發生「如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之」之情況？修正條文究竟是要採取強制共同具名領取，或是不採強制共同具名領取，頗令人費解。此為現行條文，本次修正草案亦未作任何修正。

針對前述第 2 項規定之問題，本報告建議修正為：「(第 2 項)前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領。但有死亡、拋棄或法定事由喪失繼承權者，由其餘遺屬請領之。(增列第 3 項)前項有應共同具領之

同一順位遺屬，嗣後發現未共同具領者，應由具領之遺屬負責分配之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。」

六、監理會之運作維持現行法之監管合一，依專業獨立行使職權(修正條文第 33 條)

監理會按現行法之設計乃基於監理與管理職權合一，為求操作績效應賦予監理會得依其專業委託金融機構或遴選曾操盤國際基金經理人，辦理勞工退休基金之經營及運用之職權。為求基金委託穩妥，對於委託經營規定、範圍及經費，監理會應報請中央主管機關備查。採備查制，係為避免對專業組成之監理會有過多束縛，中央主管機關事後審查對於備查事項有疑義時，得會同金融監督管理委員會協同審查。審查後，中央主管機關決定不同意備查時，得限期令監理會改正。勞動部為職務上管理的勞工保險基金、勞工退休金基金於 2014 年 1 月 29 日成立基金運用局，由非經相關訓練的公務員承擔操作與委託的責任，能否提升基金管理營運績效？從表一已經可以清楚瞭解，目前這套制度是行不通的，何以又要更加重基金運用局的責任？這樣的修正方向，令人難以理解。當然，如果監理會承擔監理合一的責任，成立不到 3 年的基金運用局將何去何從？中央主管機關應該要審慎評估，不要為了一個新成立的單位，犧牲轄下幾個基金的績效，如何兩全，中央主管機關應該要先未雨綢繆，預作規劃。

修正草案第 34 條、第 41 條至第 44 條，均採同樣思維修正，不再贅述。

七、罰則輕重裁量因企業規模產生差異與公平性原則(修正條文第 50 條)

有關罰則的訂定，對於規模大小不一的企業，適用相同罰則當然是行不通，因此罰則輕重裁量因企業規模產生差異時，如何嚴守公平性原則，變成為重要議題。究竟應該採取什麼方案，以人數區間計量或是其他方案，即有加以探究之必要。

行政院修正條文第 50 條：「雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰

緩，並應按月處罰，不適用勞動基準法之罰鍰規定。」在訂定罰鍰的區間已經盡量保持彈性，但是這樣的區間是設定在企業多少員工或是雇主違反規定之情節多重大，卻無相關說明。按照臺灣的中小企業人數是在 200 名勞工以下的標準而言，大小規模的差距也可能在 10 倍到 40 倍之間，舉例而言，一個 5 人公司處罰鍰 2 萬元，跟一個 180 人的公司處 30 萬元，是否相當？又或者應以違法人次而論，不論其規模大小，僅單純從公司違法之每一人次計算為一行為，因為提撥每一個勞工的勞工退休準備金為可以分離之個別行為，要為哪一個勞工提撥或是不為哪一個勞工提撥，可以視為單獨行為，基於這樣的思考邏輯，以每依個人次作為計算標準，不會因為企業規模大小不同而產生差異，就立法的公平性與對每一個違法行為才具有嚇阻性。

其次第 2 項規定，主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。本項規定形同具文，因為不規定也能據以辦理，明文規定如無法落實追蹤，徒呼負負，爰建議刪除。

基於以上分析，建議第 50 條第 1 項修正為：「雇主違反第十三條第一項規定，未按月提撥勞工退休準備金者，應按月、按人次計算，每人每月處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。」第 2 項刪除。

八、法案性別與人權影響評估

(一)有關勞工退休制度，依據性別統計資料：

- 1.從勞工退休提繳人數統計資料來看：105 年 6 月，總提繳人數 6,241,534 人，男性 3,179,486 人，佔 50.94%，女性 3,062,048 人，佔 49.06%。
- 2.從勞工退休金月提繳工資統計資料來看：105 年 6 月，平均月提繳工資 36,300 元以下總提繳人數 3,997,960 人，男性 1,791,856 人，佔 44.82%，女性 2,206,104 人，佔 55.18%；36,300 元以上總提繳人數 2,243,574 人，男性 1,387,630 人，佔 61.85%，女性 855,944 人，佔 38.15%。
- 3.從勞工退休金本人請領一次退休金人數統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 230,782 人，佔 61.47%，女性申請人數

144,661 人，佔 38.53%。

- 4.從勞工退休金遺屬或指定請領人請領退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，死亡男性勞工人數 72,806 人，佔 76.55%，死亡女性勞工人數 22,302 人，佔 23.45%。
- 6.從勞工退休金本人請領月退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 67 人，佔 93.06%，女性申請人數 5 人，佔 6.94%。
- 7.從身心障礙勞工提前請領退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 235 人，佔 75.08%，女性申請人數 78 人，佔 24.92%。

(二)依行政院性平處意見及補充性別統計：

- 1.依外僑居留人數統計資料來看：截至 105 年 9 月底止，持有效永久居留證(含在臺、離臺)外僑，男性 7,900 人，佔 62.29%，女性 4,782 人，佔 37.71%。
- 2.從本條例第 7 條第 2 項規定人員所自願提繳退休金統計資料來看：截至 105 年 8 月底止，男性 21,323 人，佔 34.56%，女性 40,381 人，佔 65.44%。

勞工退休金條例施行 10 餘年，提繳及請領退休金人數，男性多於女性，主要係勞動力人口中之男性多於女性(比例約為 55：45)，近年婦女勞參率已有提升，目前提繳退休金人數，男女約各占一半。故本草案對於女性勞工的退休生活不會造成不同於以往的影響，本次修正條文亦針對人權的照顧更為周延的觀點，對於人權的維護必能更為落實。

伍、結語

對於行政院所提之修正草案，無論是從老年安養、保險財務、社會安全等方面逐一檢視評估均有再商榷之餘地，本報告擬從基金監理與保管決策，尤其是對於基金的操作收益與基金存續的最大化，從政策決定基金的收益決策選擇取最佳營運與操作模式分別進行分析，並提出下列建議：

- 一、中央主管機關為本條例與勞動基準法第 56 條第 3 項規定勞工退休基金之審議、監理、委託、考核以及有關本條例年金保險之實施，應由全國與各縣市產業總工會遴選具備國際財務、金融商務、總體經濟與財經法律等專長為代表，組成勞動基金監理會。監理會之理監事組織、監理事項、會議程序、任期及其他相關事項，由中央主管機關邀請勞工團體代表及學者專家舉行聽證後另以法律定之。建立聽證後制定法律，讓行政法人能夠由專業人才組成為廣大勞工追求最大效益的監理會。
- 二、本條例的適用範圍，應與勞動基準法之考量不同，對於我國勞工應全部適用。外國人則需符合法定條件。實際從事勞動之雇主、自營作業者及受委任工作者，屬自願依本條例規定提繳及請領退休金。
- 三、建議修正現行條文第 14 條第 3 項，勞工每月自願提繳退休金，修正為勞工亦須強制每月提撥的 6%退休金。
- 四、修正條文第 33 條，維持監理會之運作為監管合一，依專業獨立行使職權。
- 五、修正條文第 50 條，罰則如依個人次作為計算標準，不會因為企業規模大小不同而產生差異，就立法的公平性與對每一個違法行為才具有嚇阻性。爰建議應按月、按人次計算。

陸、條文對照表

勞工退休金條例部分條文修正草案條文對照表

行政院修正條文	本報告建議條文	現行條文	說明
第四條 中央主管機關為 監理 本條例與勞動基準法第五十六條第三項規定勞工退休基金之管理及運用業務，應聘請政府機關代表、勞工代表、雇主代表及專家學者，以勞動基金監理會(以下簡稱監理會)行之。 <u>前項監理會之監理事項、程序、人員組成、任期與遴聘及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</u>	第四條 中央主管機關為本條例與勞動基準法第五十六條第三項規定勞工退休基金之 <u>審議、監理、委託、管理、運用、考核以及有關本條例年金保險之實施，應由全國與各縣市產業總工會遴選具備國際財務、金融商務、總體經濟與財經法律等專長為代表，組成 勞動基金監理會(以下簡稱監理會)行之。</u> <u>監理會之理監事組織、監理事項、會議程序、任期及其他相關事項，由中央主管機關邀請勞工團體代表及學者專家舉行聽證後另以法律定之。</u> <u>前項各產業總工會遴選代表，應平均分配第一項專長之人數比例，工會先行協議，協議不成者，以抽籤決定之。</u>	第四條 中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會(以下稱監理會)。 監理會應獨立行使職權，其組織、會議及其他相關事項，另以法律定之。 監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。	行政院說明： 一、勞工退休基金之監管，涉及廣大勞工權益，配合行政院組織改造，由原先之「監、管合一」改為「監、管分離」，並將由原勞工退休基金監理委員會掌理之監理事項提升至勞動部掌理。茲因該基金監理事項之運作長期為外界所關注，為利多元參與，有必要聘請勞工、雇主等代表共同組成任務編組之監理會行之，爰整併現行第一項及第三項規定，於修正條文第一項定明中央主管機關監理之方式，並配合將第二項刪除。 二、為符合法律授權明確性原則，增訂第二項定明勞工退休基金監理之相關事項，授權中央主管機關訂定辦法規範。

			本報告說明： 一、四大基金的操作績效，得知以往運作模式，必須改弦更張，組織與決策必須作大幅改變才有成功的機會。 二、探究主權基金操作模式，主權基金往往找一流的國際專業團隊操盤。投資標的包括各國的股票、直接產權、政府公債、公司債、特別投資、房地產、私人基金、避險基金、基礎建設等。只要能賺錢的，配合政策任務考量下，就可進行投資。 三、監理會組織必須要具備彈性，由勞工代表擔任董監事，因為有切身利害關係，才能將監理會的角色扮演得更好。政府需要從旁監督，擔任防弊的角色。 四、監理會應定位為行政法人，監理會董監事，應依法及專業獨立行使職權，其監督機關為勞動部，應另制定法律規定。監理會之董、監事由全
--	--	--	--

			國產業總工會及各縣市產業總工會遴選具備國際財務、金融商務、總體經濟與財經法律等領域專長之代表參與，各產業總工會遴選代表，應平均分配第一項專長之人數比例，工會先行協議，協議不成者，以抽籤決定之。 五、監理會之理監事組織、監理事項、會議程序、任期及其他相關事項，由中央主管機關邀請勞工團體代表及學者專家舉行聽證後由中央主管機關研擬法案，報請行政院審議後函請立法院審議。
第七條 本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，<u>但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：</u> 一、<u>本國籍勞工。</u> 二、<u>與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大</u>	第七條 除我國勞工當然適用本條例外，本條例適用於下列適用勞動基準法之人員： 一、<u>與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准在臺灣地區居留者。</u> 二、<u>前款人員因離婚或其配偶死亡，依法得繼續在臺</u>	第七條 本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，<u>但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：</u> 一、<u>本國籍勞工。</u> 二、<u>與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大</u>	行政院說明： 為吸引及留住外籍專業人才，並鼓勵其在臺服務，就取得永久居留許可者，考量係以長久居住於臺為目的，保障其退休後老年生活，尚屬合理，爰比照外籍配偶，於第一項增訂第四款規定，將依入出國及移民法第二十五條、外國人停留居留及永久居留辦法第十一條等相關規

<u>陸地區人民、香港或澳門居民。</u> 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規定得在臺灣地區繼續居留工作者。 四、前二款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。 <u>本國籍人員、前項第二款至第四款規定之人員</u>具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金： 一、實際從事勞動之雇主。 二、自營作業者。 三、受委任工作者。 <u>四、不適用勞動基準法之勞工。</u>	<u>灣地區居留者。</u> 三、其他經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者。 <u>前項規定於依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。</u> <u>第一項規定人員</u>具下列身分之一者，得自願依本條例規定提繳及請領退休金： 一、實際從事勞動之雇主。 二、自營作業者。 三、受委任工作者。	<u>陸地區人民、香港或澳門居民。</u> 三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規定得在臺灣地區繼續居留工作者。 <u>本國籍人員、前項第二款及第三款規定之人員</u>具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金： 一、實際從事勞動之雇主。 二、自營作業者。 三、受委任工作者。 四、不適用勞動基準法之勞工。	定，取得永久居留許可，且在臺工作之外籍人士納入本條例適用對象，並配合酌修第二項文字。 本報告說明： 一、第一項第二款簡化文字為「獲准在臺灣地區工作及居留者」，意義在包括工作及居留均經獲准之外國人、中港澳地區人士與無國籍人。 二、第一項第三款文字簡化為「前款人員因離婚或其配偶死亡」。 三、第二項文字簡化為第一項規定人員，即可包括第一項第一款至第四款人員。
第八條之一 下列人員自下列各款所定期日起，應適用本條例之退休金制度： 一、第七條第一項第二款、第	第八條之一 下列人員自下列各款所定期日起，應適用本條例之退休金制度： 一、第七條第一項第一款、第	第八條之一 第七條第一項第二款、第三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一	行政院說明： 一、配合修正條文第七條第一項增訂第四款規定適用本條例之對象，爰將現行第一項本文

三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一百零二年十月三十一日修正之條文施行日。 二、第七條第一項第四款人員，於本條例○年○月○日修正之條文施行日。 三、前二款人員於修正之條文施行後始取得各該身分者，為取得身分之日。 前項人員於適用本條例前已受僱且仍服務於同一事業單位者，於適用本條例之日起六個月內，得以書面向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。 依前項規定向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。 勞工依第一	三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得我國籍之勞工，於本條例一百零二年十月三十一日修正之條文施行日。 二、第七條第一項第三款人員，於本條例○年○月○日修正之條文施行日。 三、前二款人員於修正之條文施行後始取得各該身分者，為取得身分之日。 前項人員於適用本條例前已受僱且仍服務於同一事業單位者，於適用本條例之日起六個月內，得以書面向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。 依前項規定向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。 勞工依第一	百零二年十月三十一日修正之條文施行之日起，應適用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於修正之條文施行之日起六個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不在此限。 前項人員於修正之條文施行後始取得各該身分者，以取得身分之日起適用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位者，準用前項但書規定。 曾依前二項規定向雇主表明繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。 勞工依第一項及第二項規定適用本條例退休金制度者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理。 雇主應為依	及第二項本文合併修正為第一項，並分款定明相關人員應適用本條例之退休金制度之期日。 二、現行第一項但書及第二項但書合併修正為第二項，定明第一項人員適用本條例前，已受僱且仍服務於同一事單位者，得於六個月內向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法退休金規定，並於第三項定明一經選擇後不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。至未選擇者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理，併予說明。 三、第四項及第五項未修正。 本報告說明： 配合第七條第一項款次修正。
---	---	--	--

項及第二項規定適用本條例退休金制度者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理。 雇主應為依第一項及第二項規定適用本條例退休金制度之勞工，向勞保局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。	項及第二項規定適用本條例退休金制度者，其適用本條例前之工作年資依第十一條規定辦理。 雇主應為依第一項及第二項規定適用本條例退休金制度之勞工，向勞保局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。	第一項及第二項規定適用本條例退休金制度之勞工，向勞保局辦理提繳手續，並至遲於第一項及第二項規定期限屆滿之日起十五日內申報。	
第十四條 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。 雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。 第七條規定之人員，得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。 第七條第二項第一款至第三款規定之人員，得在其每月執行業務所得百分之	第十四條 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。 雇主得為第七條第三項第三款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。 第七條第一項規定之人員，應在其每月工資百分之六範圍內，提繳退休金；其提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。 前項應提繳之退休金，由雇主自勞工薪資中直接扣繳。 第七條第三項第一款至第三	第十四條 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。 雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。 勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。 前項規定於依第七條第二項規定自願提繳退休金者，準用之。 前四項所定每月工資，由中	行政院說明： 一、第一項及第二項未修正。 二、考量本條例第七條第二項人員為適用本條例自願提繳退休金之對象，以每月工資自願提繳之退休金，得享有本條例之稅賦優惠，爰修正第三項之適用對象。 三、本條例第七條第二項第一款至第三款規定人員之所得可為薪資所得或執行業務所得。依現行規定，是類人員以薪資所得自願提繳退休金始得享有稅賦優惠，而以執行業務所得自願提

六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅。 第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。	款規定之人員，得在其每月執行業務所得百分之六範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度執行業務收入課稅。 第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。	中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。	繳退休金者，則無法享有稅賦優惠。為鼓勵不適用勞動基準法工作者及早為退休作準備，爰於第四項增訂以每月執行業務所得一定比率範圍內自願提繳退休金，並不計入提繳年度執行業務收入課稅，另第五項建議文字修正。 本報告說明： 配合第七條第一項款次修正。
第二十三條 退休金之領取及計算方式如下： 一、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。 二、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。 前項提繳之勞工退休金運用	第二十三條 退休金之領取及計算方式如下： 一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，<u>依據勞工規劃未來請領年限</u>計算所得之金額，作為定期發給之退休金。 二、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。 <u>勞保局應提供勞工就前項規劃未來請領年限</u>	第二十三條 退休金之領取及計算方式如下： 一、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。 二、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。 依本條例提繳之勞工退休金	行政院說明： 一、第一項未修正。 二、為使勞工退休金運用保證最低收益之計算內涵明確，以避免爭議，爰酌修第二項文字。 三、第三項酌修文字。 本報告說明： 一、按現行規定，因為我國長久以來的低薪、勞工退休基金低收益率，不足以讓勞工安享餘年，在這樣的情況下，要再堅持有生之年都有不足以維持生活所需的退休

收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收益；有不足者，由國庫補足之。 第一項第一款所定年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。	<u>時所需要之資訊與試算協助。</u>	運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。 第一項第一款所稱年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。	金，或是應給予足夠的金額以維持基本生活？ 二、解決前述狀況，使低薪勞工得以先能夠領取足夠金額維持基本生活，其退休金之領取及計算方式以勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據勞工規劃未來請領年限計算所得之金額，作為定期發給之退休金。 三、至於擔保以當地銀行二年定期存款利率計算之收益率，因為勞工退休基金的操作與運用決策權還給勞工，由勞工團體遴選推派專業人士來挑選國際一流的專業團隊負責操盤，建立可行機制，以提升勞退休金收益率，故相關成敗責任自應由勞工團體組成之監理會承擔。爰建議將擔保收益率刪除。
---	-----------------------------	--	--

第二十六條 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。 已領取月退休金勞工，於未屆第二十三條第三項所定平均餘命或第二十四條之二第二項所定請領年限前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算賸餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。	第二十六條 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。 勞工於領取<u>月退休金後死亡而其個人退休金專戶仍有剩餘金額者，由其遺屬或指定請領人領回。其遺屬或指定請領人未領回前，停止給付月退休金。</u>	第二十六條 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。 已領取月退休金勞工於未屆第二十三條第三項所定平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。	行政院說明： 一、第一項未修正。 二、配合現行條文第二十四條之二規定未滿六十歲之身心障礙者得提前請領退休金之規定，於第二項增訂已領取月退休金之身心障礙勞工於請領年限前死亡，由其遺屬或指定請領人領回其退休金專戶結算賸餘金額之規定。 本報告說明： 本條旨在處理勞工退休金，對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。至於已經領取月退休金，而死亡時其個人專戶仍有剩餘金額者，由其遺屬或指定請領人領回。期間應停止給付月退休金，自不待言。
第二十七條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下： 一、配偶及子女。 二、父母。 三、祖父母。 四、孫子女。 五、兄弟、姊妹。 前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領	第二十七條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下： 一、配偶及子女。 二、父母。 三、祖父母。 四、孫子女。 五、兄弟、姊妹。 前項遺屬同一順位有數人時，應共同具	第二十七條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下： 一、配偶及子女。 二、父母。 三、祖父母。 四、孫子女。 五、兄弟、姊妹。 前項遺屬同一順位有數人時，應共同具	行政院說明： 一、第一項未修正。 二、考量勞工退休金專戶之退休金於勞工死亡後，其遺屬或指定請領人請領前，有關該專戶之管理及基金收益之分配，仍需耗費相關行政成本，為避免

，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。 勞工死亡後，有下列情形之一者，其退休金專戶之本金及累積收益應歸入勞工退休基金： 一、無第一項之遺屬或指定請領人。 二、第一項之遺屬或指定請領人之退休金請求權，因時效消滅。	領。但有死亡、拋棄或法定事由喪失繼承權者，由其餘遺屬請領之。 前項有應共同具領之同一順位遺屬，勞保局嗣後發現有未共同具領者，應責由具領之遺屬負責分配之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。 勞工死亡後，有下列情形之一者，其退休金專戶之本金及累積收益應歸入勞工退休基金： 一、無第一項之遺屬或指定請領人。 二、第一項之遺屬或指定請領人之退休金請求權，因時效消滅。	領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。 勞工死亡後無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。	長期無人請領致繼續耗用社會成本及有效管理專戶之目的，爰於第三項增訂勞工死亡後，其遺屬或指定請領人請領退休金請求權因時效消滅時之處理方式，另第二項建議文字修正。 本報告說明： 一、修正條文第二項規定第一句謂前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，意即共同具名領取，乃為強制規定，卻又規定如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之情況？究竟是要採取強制共同具名領取，或是不採強制共同具名領取，頗令人費解。 二、建議修正分為兩項處理，(第二項)前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領。但有死亡、拋棄或法定事由喪失繼承權者，由其餘遺屬請領之。(增列
---	--	--	---

			第三項)前項有應共同具領之同一順位遺屬，嗣後發現未共同具領者，應由具領之遺屬負責分配之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。建議如此修正，以解決其中的矛盾。
第二十八條 勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。 請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。 勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。 第一項勞工之遺屬或指定請領人退休金請求權，自得請領之日起，因十年間不行使而消滅。	(無修正建議)	第二十八條 勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。 請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。 勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。 第一項退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。	一、第一項至第三項未修正。 二、勞工退休金制度係為保障勞工退休後之生活經濟安全而設，爰於其老年生活中不應設有限制或剝奪，惟勞工死亡後，勞工退休金專戶於其遺屬或指定請領人請領前，仍須管理及分配收益，為避免長期無人請領致繼續耗用社會成本及有效管理專戶之目的，並配合行政程序法第一百三十一條第一項規定，爰修正第四項定明勞工之遺屬或指定請領人之請求權時效為十年。

第三十三條 勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用途外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。 勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由<u>勞動部勞動基金運用局(以下簡稱基金運用局)</u>辦理。 勞工退休基金之經營及運用，<u>基金運用局</u>得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由<u>基金運用局</u>擬訂，報請中央主管機關核定之。	第三十三條 勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用途外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。 勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由<u>監理會</u>辦理。 <u>監理會</u>得委託金融機構或遴選曾操盤國際基金經理人，辦理勞工退休基金之經營及運用。委託經營規定、範圍及經費，由<u>監理會</u>報請中央主管機關備查。 中央主管機關對於委託經營規定、範圍及經費有疑義時，得會同金融監督管理委員會審查。中央主管機關不同意備查者，得限期令<u>監理會</u>改正。	第三十三條 勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用途外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。 勞工退休基金之經營及運用，<u>監理會</u>得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由<u>監理會</u>擬訂，報請中央主管機關核定之。	行政院說明： 一、第一項未修正。 二、配合行政院組織改造，勞工退休基金採監管分離，監理提升至勞動部，原勞工退休基金監理會改制為勞動部勞動基金運用局(以下簡稱基金運用局)，繼續辦理勞工退休基金管理、經營及運用，爰增訂第二項定明勞工退休基金之管理、經營及運用業務，由該局辦理，現行第二項配合修正，並移列第三項。 本報告說明： 一、監理會基於監理與管理職權合一，得依其專業委託金融機構或遴選曾操盤國際基金經理人，辦理勞工退休基金之經營及運用。 二、委託經營規定、範圍及經費，由監理會報請中央主管機關備查。採備查制，為避免對專業組成之監理會有過多束縛，中央主管機關事
---	--	---	---

			後審查對於備查事項有疑義時，得會同金融監督管理委員會協同審查。審查後，中央主管機關決定不同意備查時，得限期令監理會改正。是否會監理會不理會之情況？本報告不預設立場，不訂定罰則或防弊措施，因為有其他法律可資適用。
第三十四條 勞保局與<u>基金運用局</u>對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，<u>並由基金運用局彙整，報請中央主管機關備查。</u> 勞工退休基金之收支、運用與其積存金額及財務報表，<u>基金運用局</u>應按月報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。	第三十四條 勞保局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，<u>提監理會審核後，函送中央主管機關備查。</u> 勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審核後，<u>函送中央主管機關備查。中央主管機關應按年公告之。</u>	第三十四條 勞保局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，<u>並提監理會審核。</u> 勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審議並報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。	行政院說明： 一、配合修正條文第三十三條第二項增訂基金運用局辦理勞工退休基金之管理及運用業務，爰修正第一項。 二、為使勞工退休基金之財務透明化，爰於第二項定明基金運用局應將財務報表按月報送中央主管機關，並建議文字修正。 本報告說明： 一、維持監理會為監管合一之獨立性。 二、勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，其他相

			關之會計報告及年度決算，及基金之收支、運用及其積存金額，提監理會審核後，函送中央主管機關備查。
第四十一條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事時，應通知 <u>基金運用局</u> 。 <u>基金運用局</u> 認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。	第四十一條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事時，應通知 <u>監理會</u> 。 <u>監理會</u> 認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。	第四十一條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事者，應通知監理會。 <u>監理會</u> 認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。	行政院說明： 修正理由同修正條文第三十三條說明二，並酌作文字修正。 本報告說明： 維持現行條文。
第四十二條 主管機關、勞保局、 <u>基金運用局</u> 、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為勞工及 <u>雇主</u> 謀取最大之經濟利益。	第四十二條 主管機關、 <u>監理會</u> 、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，除不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益外，並應善盡管理人忠誠義務，為 <u>基金</u> 謀取最大之 <u>效益</u> 。	第四十二條 主管機關、 <u>監理會</u> 、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，除不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為勞工及雇主謀取最大之經濟利益。	行政院說明： 修正理由同修正條文第三十三條說明二。 本報告說明： 基金之目的係為勞工謀取最大之經濟利益，與雇主並無直接關連，乃修正為「為 <u>基金</u> 謀取最大之 <u>效益</u>。」
第四十三條 <u>勞保局</u> 及 <u>基金運用局</u> 辦理本條例規定行政所須之費用，應編列預算支應。	第四十三條 <u>監理會</u> 及 <u>勞保局</u> 籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中央主管機關編列預算支應。	第四十三條 <u>監理會</u> 及 <u>勞保局</u> 籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中央主管機關編列預算支應。	行政院說明： 修正理由同修正條文第三十三條說明二，並參酌預算法之規定建議修正。 本報告說明： 配合第三十三條監理會維持監管合一，建議文字修正。
第四十四條 <u>勞保局</u> 及 <u>基金運用局</u>	第四十四條 <u>監理會</u> 及 <u>勞保局</u> 辦理	第四十四條 <u>勞保局</u> 辦理本條例規	行政院說明： 修正理由同修正條

辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。	本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。	定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。	文第三十四條說明一。 本報告說明： 配合第三十三條監理會維持監管合一，建議文字修正。
第四十五條之一 雇主有下列各款情事之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期未給付者，應按次處罰： 一、違反第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。 二、違反第三十九條準用第十一條第二項或第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。	(無修正建議)	第四十七條 雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。	一、本條內容由現行條文第四十七條移列，並分列二款規範。 二、鑑於近年來多起勞資爭議為積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休(職)生活，引起社會不安，為對於雇主之違法行為，採行立即且有效之作為，加重雇主未依規定標準或期限給與退休金或資遣費之罰責，並建議文字修正。
第四十七條(刪除)	(無修正建議)	第四十七條 雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。	一、本條刪除。 二、現行條文已移列於修正條文第四十五條之一規範，爰予刪除。
第五十條 雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上	第五十條 雇主違反第十三條第一項規定，未按月提撥勞工退休準備金者，應按月、按人次計算，每人每	第五十條 雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上三	行政院說明： 一、有鑑於勞動基準法第七十九條所定雇主違規行為除未按月提撥勞工退

三十萬元以下罰鍰，並應按月處罰，不適用勞動基準法之罰鍰規定。 <u>主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。</u> 第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第三項勞工退休基金。	月處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。 前項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第三項勞工退休基金。	十萬元以下罰鍰，並應按月處罰，不適用勞動基準法第七十九條第一項第一款之罰鍰規定。 主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。 第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第二項勞工退休基金。	休準備金者外，尚包含有工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償等攸關勞工權益事項。為避免該條因修正造成之條次變動，本條例未能及時配合修正，爰為第一項之修正。 二、配合一百零四年二月四日修正公布之勞動基準法第五十六條第二項移列至第三項，爰建議第三項文字修正。 三、第二項未修正。 本報告說明： 單純從公司違法之每一人次計算為一行為，因為提撥每一個勞工的勞工退休準備金為可以分離之個別行為，要為哪一個勞工提撥或是不為哪一個勞工提撥，可以視為單獨行為，基於這樣的思考邏輯，以每依個人次作為計算標準，不會因為企業規模大小不同而產生差異，就立法的公平性與對每一個違法行為才具有嚇阻性。爰建議應按月、按人次計算，每人每月處新臺
--	---	---	--

			幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。
第五十三條 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。 前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。 雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按月處罰至改正為止。 第一項及第二項規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。	第五十三條 雇主違反第十四條第一項、<u>第四項</u>、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳足額退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，<u>應按人次計算</u>，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。<u>但雇主應負擔之退休金，轉嫁由勞工提撥者，自應提撥期間與薪資計算，應賠償該勞工提撥總數之三倍金額，主管機關並應處雇主以同額之罰鍰。</u> 前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。 雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納<u>足額</u>保險費者，<u>按人次計算</u>處其應負擔金額<u>兩倍</u>之罰鍰，並按月處罰	第五十三條 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。 前項雇主欠繳之退休金，經限期命令其繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政救濟。 雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按月處罰至改正為止。 第一項及第二項之規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。	行政院說明： 一、第一項及第四項建議文字修正。 二、依行政執行法第四條規定，行政執行由原處分機關或該管行政機關為之，爰於第三項定明移送行政執行之機關。 三、第三項未修正。 本報告說明： 一、配合第十四條修正。 二、雇主應負擔每月提撥之勞工退休金，如係由勞工薪資裡扣繳提撥者，自應提撥期間與薪資計算，應賠償該勞工提撥總數之三倍金額，主管機關並應處雇主以相同之三倍金額罰鍰。

	至改正為止。 第一項及第二項規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。		
第五十三條之一 雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。	(無修正建議)		一、 <u>本條新增</u> 。 二、為督促雇主履行提繳勞工退休金及繳納滯納金之義務，並收警惕之效，爰參考勞動基準法第八十條之一規定定明違反本條例相關義務得施以其他裁罰性不利處分之依據。
第五十四條 依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送行政執行。 第三十九條 所定年金保險之罰鍰處分及移送行政執行業務，委任勞保局辦理之。	(無修正建議)	第五十四條 依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送強制執行。 第三十九條 所定年金保險之罰鍰處分及強制執行業務，委任勞保局辦理之。	依行政執行法第十一條規定，第一項及第二項建議文字修正。
第五十四條之一 雇主未依本條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，由其代表人或負責人負清償責任。 前項代表人	(無修正建議)		一、 <u>本條新增</u> 。 二、為保障勞工之退休金權益，爰參考全民健康保險法第三十八條規定定明事業單位代表人或負責人之清償責任，增訂第一項。

或負責人經勞保局限期令其繳納，屆期末繳納者，依法移送行政執行。			三、依行政執行法規定公法上金錢給付義務之執行，爰增訂第二項。
第五十六條之一 勞保局對於雇主未依本條例規定繳納之退休金及滯納金，優先於普通債權受清償。	(無修正建議)		一、 <u>本條新增。</u> 二、為確保勞保局對雇主之退休金及滯納金債權獲致清償，爰參考全民健康保險法第三十九條、勞工保險條例第十七條之一等規定，定明前揭債權受償之優先性。
第五十六條之二 勞工退休金不適用下列規定： 一、公司法有關公司重整之債務免責規定。 二、消費者債務清理條例有關清算之債務免責規定。 三、破產法有關破產之債務免責規定。	(無修正建議)		一、 <u>本條新增。</u> 二、為保障勞工退休生活之經濟安全，爰定明勞工退休金不適用公司法、消費者債務清理條例、破產法，所定為利公司重整及債務人更生之相關責任免除規定，例如：公司法第三百一十一條、消費者債務清理條例第一百三十二條、第一百三十八條，以及破產法第一百四十九條等。
第五十六條之三 勞保局為辦理勞工退休金業務所需必要資料，得請相關機關提供，各該機關不得拒絕。	(無修正建議)		一、 <u>本條新增。</u> 二、考量勞保局受委任辦理勞工退休金之收支、保管等相關業務，常需請求

勞保局依前項規定取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，相關資料之保有、處理及利用等事項，應依個人資料保護法之規定為之。			相關機關提供資料查核、比對，以維護勞工之退休金權益，爰參考勞工保險條例第六十五條之五及全民健康保險法第七十九條規定，於第一項規定各相關機關不得拒絕提供，並於第二項定明勞保局應遵守資料保護之義務。
--	--	--	--

參考資料

- 1.王湧泉、唐銘心，現行勞工退休制度的調整與因應政策試析，高雄應用科技大學學報第 42 期，2013 年 5 月，頁 221-247。
- 2.王儷玲，勞工退休金制度開放自選投資平台，臺灣勞工季刊第 33 期，2003 年 3 月，頁 54-61。
- 3.周國端、吳志遠，最低收益保證對於國民年金基金之資產配置的影響：隨機線性規劃方法之應用，臺大管理論叢第 16 卷第 1 期，2005 年 12 月，頁 67-92。
- 4.邱駿彥，勞工退休金條例釋義——以個人帳戶制為中心——臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 137-174。
- 5.柯志哲、許建彬，企業因應勞退新制策略之探討：整合資源依賴理論及新制度論的分析，台灣社會學第 16 期，2008 年 12 月，頁 49-95。
- 6.郝充仁，台灣退休基金投資與管理之研究，萬國法律第 198 期，2014 年 12 月，頁 15-36。
- 7.郝充仁，勞工退休金制度選擇模型之研究，淡江人文社會學刊第 35 期，2009 年 9 月，頁 55-90。
- 8.莊正中，「提高基金收益」以健全年金財務：與風險共舞？社區發展第 144 期，2013 年 12 月，頁 140-151。
- 9.曾吉民，「勞保基金財務問題與解決方案」講座，石油勞工第 410 期，2012 年 11-12 月，頁 24-28。
- 10.郭明政，勞退新制之政策形成與立法過程之分析，臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 269-316。
- 11.陳芬苓、張森林，台灣地區勞工退休金制度的性別分析，人文及社會科學集刊第 20 卷第 1 期，2008 年 3 月，頁 67-104。
- 12.楊通軒，勞工退休金條例基本問題之探討，臺灣勞動法學會學報第 5 期，2006 年 6 月，頁 85-136。
- 13.鄭津津，我國勞退新制相關問題之探討，台灣本土法學第 72 期，2005 年 7 月，頁 64-86。

14. 廖欽福，財政投融资管理運用組織型態選擇之研究——以勞工退休基金簡理委員會為例，財稅研究第 40 卷第 5 期，頁 133-159。
15. 謝創智，從勞保基金破產危機談起，石油勞工第 410 期，2012 年 11-12 月，頁 4-10。
16. 范世平，新加坡主權財富基金發展與影響的政治分析，
<http://iio.nccu.edu.tw/attachments/journal/add/1/51-1-2.pdf>

附錄一：「勞工退休金條例部分條文修正草案」評估報告(初稿)座談 會會議紀錄及參採情形

壹、開會時間：105 年 12 月 14 日(星期三)下午 3 時

貳、開會地點：立法院鎮江會館 305 會議室

參、主 席：李組長淑娟

記錄：陳瑞基

肆、參加人員：

台北大學法律學系郭教授玲惠

勞動部勞動部 勞動福祉退休司陳專門委員美女、唐視察曉雲

勞工保險局李組長靜韻、蕭雅方

勞動基金運用局陳組長忠良

本局楊副研究員芳苓

伍、發言紀要

一、郭教授玲惠

(一)修正條文第 4 條明確規範是好的，但是實務執行上需要考慮，如果由產業總工會遴選可能將開闢另外一個戰場，建議規定遴選資格即可，刪除規定由產業總工會遴選。

(二)修正條文第 7 條，居留與工作的條件的修正，應該配合就業服務法的修正，應該對居留部分予以限制，對於工作許可應該是不需要。

(三)對於不適用勞基法的勞工，應該適用本條例的退休金強制提撥制，這樣的對象(勞工)應該審慎評估，那個人數可能從 50 多萬人，已經降低到 20 幾萬人，效益應該要再評估。另外包括外配的適用。

(四)強制勞工提撥的立論上而言是正確的，從國家的稅制獎勵上而言也很吃虧，但是執行面要強制勞工提撥可能勞工會無法接受。個人贊成這樣的修正，但是執行面可能需要再想想。

- (五)修正條文第 23 條，如何選擇是立法政策的決定，退休金如何支配，是勞工的選擇，勞動部也不要太堅持。該堅持的是強制勞工提繳。
- (六)第 36 頁，修正條文第 27 條，沒有共同具領的家屬有很多是外配。因為要家屬分配給外配，是不可能的。修正條文的修正文字也會產生民事糾紛，評估報告的修正文字也有不足，因為案件有時候不是事後發現，而是一開始就知道，但是故意隱匿不報。建議勞保局應該要有客觀數據，做一個法案影響評估，就是按照評估報告作修正的影響有多大，包括牽涉到的金額跟人數？再來評估應該如何處理，包括寄存、部分凍結或是如何避免糾紛，請勞保局從便民的觀點再評估。
- (七)罰則部分，處罰金額提高，對勞工而言沒有幫助，如果按月按人去罰，這樣的處罰雇主會感到痛，比較有效。至於沒有足額的提撥，處 3 倍賠償金，如果處罰的賠償金可以進個人帳戶比較具有實益，勞動部的意見如果認為應該在勞基法規定，就將這個條文在勞基法那裡也照抄一遍，可以讓勞工勇於檢舉。

參採情形：

- (一)本報告建議條文第 4 條列入產業工會推薦，幾經揣摩，認為主管機關不夠用心，因此寄望民間的專業可以治療陳疴。又為避免產業工會將此職位視為禁臠，因此加上資格條件限制，再以為據此資格條件已合議方式遴選委託單位代操，主管機關為監督機關，希望達到防弊效果。
- (二)已依建議意見修正。
- (三)被指定不適用勞動基準法勞工，希望主管機關切莫忽視其權利，在恢復指定適用勞動基準法前，希望能設法將其傷害能降到最低。
- (四)提高勞工薪資及解決勞工退休金不足的問題，實為當務之急，只要能提出好的方法，自然樂觀其成。
- (五)第 27 條意見，已依建議意見修正。

二、陳專門委員美女

- (一)監理會的組織，以往本部採取監管合一制度，目前政策希望改採監管分立離。至於專業人員與報告的建議相同。但是希望不要被列為主權基金，因為基金不背負主權的任務。
- (二)報告第 24 頁有「基金運用局由非經相關訓練的公務員承擔操作與委託的責任」的文字，希望能夠調整。監理會組織在當初設置的時候，應本院衛環委員會要求辦理 4 場次座談會，邀請各縣市工會代表 200 多人參加，全部反對以行政法人組織型態設置監理會，原因是過於獨立、薪資不受公務員限制，但是牽涉勞工權利甚鉅，為能獲得適當監督，又保證收益是否應該由國家預算貼補也是問題。又有關監理會的監管分離政策，已經在勞動部、勞工保險局以及基金運用局的相關組織法已經明確規定，現在明確於作用法裡規定是因為基金管理的金額實在過於龐大，必須有明確規範，才有依據，希望評估報告能夠支持。
- (三)關於評估報告建議本條例應適用全面勞工，本部的立場是維持不適用勞動基準法的勞工也不適用本條例。
- (四)勞工自願提撥 6%，評估報告建議修正為強制提撥，因為在舊制不需要勞工提撥，新制要勞工提撥在實務上有困難，目前有自提 6%的勞工有 39 萬人，約佔勞工的 6%，屬於薪資比較高的勞工，有節稅等財務規劃。在第 2 層社會保障一般都不採取強制提撥制，強制雇主提撥已經有違社會保險年金制度的理論了，更何況是強制勞工提撥。
- (五)評估報告建議修正勞工領取退休金可以依其需要與規劃領取。本部建議維持按照內政部所列平均餘命表，領取其退休金。
- (六)修正條文第 27 條第 2 項：「遺屬同一順位有數人時，應共同具領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之……」，按評估報告的論述，條文規範呈現矛盾的狀況，其實是配合實務需要，因為實務上有時候為了確認一個勞工沒有共同領取，至少將延宕三個月到半年，但是遺屬有先領取退休金之需要時，

對實務的作業處理有極大困擾，因為規定申請至領取的作業時間僅為十天。

參採情形：

- (一)本報告提到主權基金的論述部分，是希望勞動部能夠參考成功的模式，並非要勞退基金轉變為主權基金，基於主管機關上述的發言，希望勞保及勞退基金不要為擔任股市的救火隊，犧牲勞工的權利。
- (二)本報告的立論建立在提高操作績效與穩定基金藉以保障勞工權利，如何達到這樣的目標，希望主管機關多花心思，切莫志滿意得。
- (三)如何保障勞工因第 3 條適用範圍被主管機關指定為不適用，如醫師工作等因工時問題，連帶被剝奪要求雇主提撥退休金的權利，主管機關為何不從積極面去思考不要再落井下石？保障這部分勞工的權利，僅從管理便利的角度出發，只想便宜行事？
- (四)為達到保障勞工退休生活的目標，不得已才提出由勞工提撥 6% 的建議，如果強制勞工提撥不宜，主管機關有更好的方案，樂觀其成。
- (五)同郭受教的見解，請主管機關提出更有力的說詞，不要一味堅持。
- (六)強制共同具領具領為現行條文，本報告僅在處理條文中出現的矛盾問題。

三、陳組長忠良

有關主權基金無法與本部基金的績效比擬。所有的交易都在公開市場交易，沒有秘密交易，與主權基金的交易不同。又例如挪威退休基金是石油收入，不是操作績效。再說專業性，本部基金是有部分約 50%委外操作，但是本部績效是最好的。日本退休基金的 2.89%，韓國 5.73%，但是韓國的利率高，談到績效應該要考慮該過的利率，再則操作業要考慮匯兌損失，故要平衡考慮。我們的績

效不能拿國外基金最好的做比較，跟股市大盤整體比較差，也不公平，因為本部都是盡心盡力在做。

參採情形：希望基金操作績效能夠向上提升，拿好的做比較，不是拿差的做比較。

四、楊副研究員芳苓

- (一)頁 27，為符合本報告建議監理會應監理與管理職權合一，同時也具有管理、運用基金之功能(頁 38 之立法說明)，由於草案第 4 條屬於監理會之組織規定，建議於本報告建議條文第 4 條增列管理、運用之相關文字，更符合本報告意旨。
- (二)頁 29，本報告建議條文第 7 條第 1 項規定，「除我國勞工當然適用本條例外」，其中「我國勞工」之用語，與建議條文第 8 條之 1 第 1 項第 1 款規定「本國籍之勞工」不一致，建議統一用語。
- (三)頁 32-33，本報告建議條文第 14 條第 2 項規定，提及「第 7 條第 2 項第 3 款」規定之人員，配合報告已將第 7 條第 2 項移列為第 3 項，因此，本條文字亦應配合修正為第 7 條第 3 項；第 14 條第 5 項規定，亦同。
- (四)頁 1，標題「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告，宜修正為「勞工退休基金條例部分條文修正草案」評估報告；頁 36 之立法說明一「修正條文第二『酌作』項規定」，「酌作」二字建議刪除；頁 38 立法說明一「監理會『監理會』...」，「監理會」三字建議刪除；頁 41，第 43 條、第 44 條之立法說明「檢理會」，宜修正為「監理會」。

參採情形：

- (一)本報告建議條文第 4 條按照建議增列管理、運用之文字。
- (二)本報告建議條文第 8 條之 1 第 1 項第 1 款改為「我國籍之勞工」。
- (三)本報告建議條文第 14 條第 2 項規定，改為第 7 條第 3 項。
- (四)文字誤繕部分已修改。

附錄二、勞動部修正法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

填表日期： 105 年 12 月 1 日			
填表人姓名： 唐曉霽		職稱：視察	
電話：(02)8590-2782e-mail：hsiaoing@mol.gov.tw			
身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：			
<u>填 表 說 明</u>			
一、 行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。			
二、 除廢止案(及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案)外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。			
三、 建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與(至少預留 1 週的填寫時間)，參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	勞工退休金條例部分條文修正草案		
貳、主管機關	勞動部	主辦機關	勞動福祉退休司
參、法案內容涉及領域：			勾選(可複選)
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			√
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域)			
肆、問題界定與訂修需求			
項	目	說 明	備 註
4-1 問題 界	4-1-1 問題描 述	1.因應前行政院勞工委員會業於 103 年 2 月 17 日改制更名為勞動部，修正相關組織名稱及業務權責。 2.為吸引及留住外籍專業人才，並鼓勵	簡 要 說 明 所 面 臨 問 題 之 梗 概。

定		其在台服務，渠等獲准取得永久居留許可者，係以長久居住於台為目的，增訂納入本條例適用對象及相關權益規範，以保障其退休後老年生活。 3.鑑於近年來多起勞資爭議積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休(職)生活甚鉅，引起社會不安，為對於雇主之違法行為，加重罰則以督促雇主恪遵勞動法令，並強化保障勞工之退休金權益，及身心障礙者於請領月退休金年限前死亡，其退休金領回事宜，均有檢討修正之必要。	
	4-1-2 執行現況及問題之分析	1.勞工退休金條例立法時，考量外國人在台工作，大多屬短期僱用性質，新的退休金制度剛推行，宜簡單明確，易於實施，故適用對象以適用勞動基準法之本國籍勞工為限，外籍工作者仍繼續適用勞動基準法退休金之規定。嗣後考量與我國國民結婚且獲准居留之外籍配偶，宜以國民待遇對待，亦將其納入適用對象。考量外籍人士獲准取得永久居留證者，有意願永久居留於台，納入勞退新制適用對象以照顧其退休後老年生活，尚屬合理，爰增訂將渠等人員納入適用對象，以保障其退休後老年生活。 2.近年來多起勞資爭議積欠退休金及資遣費，影響勞工退休(職)生活甚鉅，引起社會不安且造成龐大社會成本。另各界及勞工團體多次陳情，希望主管機關應該修法將雇主未依規定給付資遣費及退休金者，提高處罰額度。因退休金及資遣費係為維持勞工基本生活，亦為其因勞動付出而獲得之經濟保障來源，如雇主未依規定給付退休金或資遣	1.業務推動執行時，遭遇問題之原因分析。 2.說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。

		費，將使勞工生活無以為繫，就社會公益而言，實屬情節重大。為強化勞工退休金權益保障，併同檢視現行法令條文不夠周延之處，修正本條例相關規定。	
	4-1-3 相關之 性別統 計及性 別分析	相關性別統計資料如下： 1.從勞工退休提繳人數統計資料來看：105 年 6 月，總提繳人數 6,241,534 人，男性 3,179,486 人，佔 50.94%，女性 3,062,048 人，佔 49.06%。 2.從勞工退休金月提繳工資統計資料來看：105 年 6 月，平均月提繳工資 36,300 元以下總提繳人數 3,997,960 人，男性 1,791,856 人，佔 44.82%，女性 2,206,104 人，佔 55.18%；36,300 元以上總提繳人數 2,243,574 人，男性 1,387,630 人，佔 61.85%，女性 855,944 人，佔 38.15%。 3.從勞工退休金本人請領一次退休金人數統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 230,782 人，佔 61.47%，女性申請人數 144,661 人，佔 38.53%。 4.從勞工退休金遺屬或指定請領人請領退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，死亡男性勞工人數 72,806 人，佔 76.55%，死亡女性勞工人數 22,302 人，佔 23.45%。 6.從勞工退休金本人請領月退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 67 人，佔 93.06%，女性申請人數 5 人，佔 6.94%。 7.從身心障礙勞工提前請領退休金統計資料來看：截至 105 年 6 月底止，男性申請人數 235 人，佔 75.08%，女性申請人數 78 人，佔 24.92%。 依行政院性平處意見及補充性別統	1.透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2.性別統計與性別分析應儘量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。

		計： 1. 依外僑居留人數統計資料來看：截至 105 年 9 月底止，持有效永久居留證(含在臺、離臺)外僑，男性 7,900 人，佔 62.29%，女性 4,782 人，佔 37.71%。 2. 從本條例第 7 條第 2 項規定人員所自願提繳退休金統計資料來看：截至 105 年 8 月底止，男性 21,323 人，佔 34.56%，女性 40,381 人，佔 65.44%。 依學者所提 11-6 意見補充說明： 勞工退休金條例施行 10 餘年，提繳及請領退休金人數，男性多於女性，主要係勞動力人口中之男性多於女性(比例約為 55：45)，近年婦女勞參率已有提升，目前提繳退休金人數，男女約各占一半。	
	4-1-4 須強化的性別統計及其方法	本次修法為保障勞工權益，不因性別而有所差異。	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	一、配合行政院組織改造，勞工退休基金監理之權限由原勞工退休基金監理委員會調移至本條例之中央主管機關，考量其監理涉及廣大勞工之權益，爰定明中央主管機關監理之方式，並就監理事項、程序等授權訂定辦法規範。(修正條文第 4 條) 二、配合行政院組織改造，調整相關組織名稱及業務權責。(修正條文第 33 條、第 34 條、第 41 條至第 44 條) 三、為吸引及留住外籍專業人才，並鼓勵其在臺服務，渠等獲准取得永久居留許可者，係以長久居住	請詳列解決問題之可能方案及其評估(涉及性別平等議題者，併列之)。

		於臺為目的，爰增訂納入本條例適用對象及相關權益規範，以保障其退休後老年生活。(修正條文第 7 條、第 8 條之 1) 四、為鼓勵不適用勞動基準法工作者及早為儲存退休金為退休生活準備，爰增訂執行業務所得所自願提繳退休金部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。(修正條文第 14 條) 五、為使勞工退休金運用保證最低收益之計算內涵明確，以避免爭議，爰酌修文字。(修正條文第 23 條) 六、配合現行條文第 24 條之 2 規定，增訂已請領月退休金之身心障礙勞工於請領年限前死亡時，由其遺屬或指定請領人領回其退休金專戶結算剩餘金額之規定。(修正條文第 26 條) 七、為有效管理勞工退休金專戶及避免耗費過多行政成本，爰定明勞工之遺屬或指定請領人逾期末請領退休金之處理方式。(修正條文第 27 條) 八、為維持勞工本人退休後經濟生活安全之狀態，另基於勞工退休金專戶管理之目的，爰參考行政程序法第 131 條第 1 項之規定，定明勞工之遺屬或指定請領人退休金請求權時效。(修正條文第 28 條) 九、為督促事業單位確實遵守法令，保障勞工權益，爰提高罰鍰額度，並增訂公布經依本條例處以罰鍰或加徵滯納金雇主之名稱、負責人姓名之規定。(修正條文第 45 條之 1、第 53 條之 1) 十、為確保請領勞工退休金權益，增	
--	--	---	--

		訂事業單位之代表人或負責人對於退休金、滯納金等債務負清償責任；勞工保險局對於雇主未依本條例繳納之退休金、滯納金債權優先於普通債權受清償；勞工退休金不適用相關法律之債務免責規定。(修正條文第 54 條之 1、第 56 條之 1、第 56 條之 2) 十一、勞工保險局為辦理勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務之需要，須洽請相關機關協助，增訂各相關機關提供資料及其遵循資料保護義務。(修正條文第 56 條之 3)	
	4-2-2 訂修必要性	考量外籍專業人才，並鼓勵其在臺服務，渠等獲准取得永久居留許可者，係以長久居住於臺為目的，應保障其退休後老年生活，另為保障勞工之退休金權益、督促雇主恪遵勞動法令，並強化雇主責任，及廣納立委提案、各界與勞工團體多次陳情，現行規定有修正之必要。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，並請納入研析。
4-3 配套措施及相關機關協力事項		無	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標		修正勞工退休金條例相關規定，以保障勞工退休金權益。	簡要說明政策取向。
陸、徵詢及協商程序			
項	目	說	明備註
6-1 法案主要影響對象		勞工、雇主、經濟部、金融機構	請說明法案內容主要影響之機關(構)、團體或人員。

6-2 對外意見徵詢	1.為蒐集各界對本次修法之意見，於 102 年 12 月 23 日、103 年 3 月 28 日、104 年 2 月 9 日、4 月 28 日、5 月 27 日、105 年 3 月 30 日、8 月 29 日邀集學者專家、政府機關、勞工團體、雇主團體與金融機構開會研商。 2.邀請學者專家與會，已考量參與性別之衡平。惟政府機關、勞工團體、雇主團體與金融機構等派員與會人員，尊重各單位之專業判斷。	1.請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關(構)、地方自治團體協商之人事時地。 2.徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由(含國際參考案例)，並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3.對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	本案修正重點經邀集勞、雇團體、學者專家、政府單位、金融機構研商後，大致同意修正方向。	

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目	說 明	備 註
7-1 成本	本案修法主要係為鼓勵外籍專業人才在臺服務及強化保障勞工之退休金權益，擴大適用對象並加重違法事業單位之處罰及退休金債權保障等，推動及落實法案並未增加政府或社會成本。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益	一、本案可更加保障勞工退休金權益，並督促恪遵勞動法令。 二、鼓勵外籍專業人才	

		在臺服務，將渠等人員獲准取得永久居留許可者納入本條例適用對象，以保障其退休後老年生活，有助於吸引及留住人才。	
7-3 對人權之影響	7-3-1 憲法有關人民權利之規定	符合	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	符合	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	符合	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

(1)若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分 - 性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分 - 性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。

(2)本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項目	評定結果 (請勾選)	評定原因	備註
----	---------------	------	----

	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		√	無涉及	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異		√	無涉及	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。
8-1-3 訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果		√	無涉及	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。
8-2 性別目標				
項目	說明		備註	
8-2-1 採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等	基於憲法平等權之規定，本次修法適用全體勞工。後續將加強勞工退休金制度之宣導。		基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地地位之平等。(本項及 8-2-2 不得全部填列無關)	
8-2-2 營造平等環境，預防及消除性別歧視	加強勞工退休金制度之宣導。		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)	
8-3 性別效益				
項目	說明		備註	

8-3-1 對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	無針對單一性別有差別待遇。	請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2 符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	符合。 一、勞工退休金條例規定勞工退休金制度採確定提撥制，其退休金並非年金性質。 二、依 CEDAW 第 27 號一般性建議採非提撥式年金，勞工保險之老年給付係屬非提撥式年金。考量勞工退休保障制度已提供年金制，應符合 CEDAW 第 11 條精神及該一般性建議。	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。
玖、性別影響評估結果： 請填表人依據性別平等專家學者意見之檢視意見提出綜合說明，包括對「第二部分、性別影響評估程序參與」主要意見參採情形、採納意見之法案調整情形、無法採納意見之理由或替代規劃等；經「第二部分 - 性別影響評估程序參與」後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「無關」者，9-1 至 9-3 免填。		
9-1 評估結果之綜合說明	符合憲法、國際規範，法案並未針對單一性別有差別待遇。	
9-2 參採情形	9-2-1 說明採納意見後之法案調整	採納學者所提 11-6 意見，修正男性請領退休金多於女性之原因說明於 4-1-3。
	9-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	未採納學者所提 11-9 意見之說明： 勞工退休金條例係課予雇主照顧勞工退休生活之責，勞工受僱於不同雇主，每位雇主都必須按月為其提繳退休金。對於因為家庭因素無法

		擔任全時工作選擇部分工作之勞工，更能達到工作兼顧家庭生活的目的，消除家庭因素及年資累積不易之不利對待。
9-3 通知程序參與之專家學者本法案的評估結果(請填寫日期及勾選通知方式，請勿空白)： 已於 <u>105</u> 年 <u>9</u> 月 <u>13</u> 日將「評估結果」以下列方式通知程序參與者審閱 ☐ 傳真 ☒ e-mail ☐ 郵寄 ☐ 其他		
拾、法制單位復核(此欄空白未填寫者，將以不符形式審查逕予退件。) 10-1 法案內容： ☒ 提經法規會討論通過 ☐ 已會法制單位表示意見 10-2 徵詢及協商程序： ☒ 已徵詢及協商法案主要影響對象 ☐ 已適當說明與回應徵詢及協商對象所提之主要意見 10-3 對人權之影響： ☒ 已由法規會具人權專長委員、曾受人權教育訓練之參事、其他高階人員或委請之人權學者專家檢視 10-4 訂修程序： ☒ 本檢視表已完整填列 復核人姓名及職稱： <u>視察郭信甫</u>		

【第二部分 - 性別影響評估程序參與】：由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱 (http://www.taiwanwomencenter.org.tw/)。		
(一)基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	105 年 9 月 14 日 至 105 年 9 月 20 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，台北大學法律學系教授，財團法人婦女新知基金會董事，民事法、勞動法、性平法	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料 ☒ 有 ☒ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法補足 ☐ 無 ☐ 應可設法找尋 ☐ 現狀與未來皆有困難	法案內容 ☒ 有，且具性別觀點 ☐ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二)主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	已有相關之性別統計，目前男性請領退休金多於女性，是否係因過往就業市場存在男性工作者多於女性所致。建議再修正，例如是否因為女性年資較短或提繳者較少，如修正後，將對於不同性別者，是否有產生影響。(註：已補充說明於 4-1-3)	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	參與法案修正及書面資料審查，合宜。	
11-8 性別目標之合宜性	“建構全人家庭照顧機制”及“退休生活保障”，性別目標合宜，亦符合國際公約之規定。	
11-9 性別效益說明之合宜性	雖符合相關公約之規定，但目標應為使不因為家庭等因素減少退休保障，著重點為避免年資較少之不利益，產生對於單一性別之歧視，請參酌修正。(註：已補充說明於 9-2-2)	

11-10 綜合性檢視意見	相關性別統計已完整，本案雖無直接針對任一性別有差別待遇，但為能更了解修正前後之影響，建議未來可斟酌前開意見，將可能之關連性再進一步補充分析。
(三)參與時機及方式之合宜性	合宜
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。 (簽章，簽名或打字皆可) 郭玲惠	

- * 第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 皆評定為「否」者，若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正列第一部分「捌、8-1 規範對象」，並補填列「捌、8-2 性別目標、8-3 性別效益」及「玖、評估結果」。
- * 本表所提專有名詞之定義及參考資料，請詳見「性別影響評估操作指南」(網址：<http://www.gec.ey.gov.tw/cp.aspx?n=FC0CD59A5BF00232>)。

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無 爭議	相關 條文	相關機關(構)、團體或 人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1.	☐ 有 ☒ 無			
2.	☐ 有 ☐ 無			
3.	☐ 有 ☐ 無			
4.	☐ 有			

	☐ 無			
5.	☐ 有 ☐ 無			

註：為茲簡明，「相關條文」欄位中，各條、項、款、目等，分以下列方式表達：條→§(條號以阿拉伯數字表達)、項→I (羅馬符號)、款→(1)(括弧內置阿拉伯數字)、目→(圓圈內置阿拉伯數字)，目以下則以「之o(阿拉伯數字)」表達。

附錄三、立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表 105.12.14

壹、法案名稱	勞工退休金條例部分條文修正草案		
貳、主管機關	勞動部		
參、法案內容涉及領域：	勾選(可複選)		
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域	√		
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他(勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域)			
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果			
檢 視 項 目	內 容	檢 視 結 果	
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	
4-2 與本法案相關之配套法案及機關	4-2-1 是否因性別觀點而需配套修正之相關法案	☐ 是，法案名稱： ☒ 否 ☐ 其他(請說明)	
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他(請說明)	
伍、機關提案之性別議題相關性			
5-1 規範對象			
項	目	檢 視 結 果	備 註

5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他(請說明)	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他(請說明)	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他(請說明)	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。
5-2 性別目標		
項 目	檢 視 結 果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(主管機關未說明性別目標)	基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 本法案是否須採更積極

		作為以符合預防及消除性別歧視目標。
5-3 性別效益		
項 目	檢 視 結 果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(主管機關未說明性別效益)	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(主管機關未說明性別效益)	依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。
陸、機關提案對人權之影響		
6-1 對人權之影響		
項 目	檢 視 結 果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他(請說明)	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人

		權之實現。
柒、性別與人權影響評估結果： 請填表人 依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。		
7-1 專家學者意見綜合說明	一、本案修法主要係為鼓勵外籍專業人才在臺服務及強化保障勞工之退休金權益，擴大適用對象並加重違法事業單位之處罰及退休金債權保障等，推動及落實法案並未增加政府或社會成本。 二、本案可更加保障勞工退休金權益，並督促恪遵勞動法令。 三、鼓勵外籍專業人才在臺服務，將渠等人員獲准取得永久居留許可者納入本條例適用對象，以保障其退休後老年生活，有助於吸引及留住人才。 四、關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 五、得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。 簽名：郭玲惠 (必填) 日期：105 年 12 月 14 日 (必填)	
7-2 參採情形	7-2-1 說明採納意見後之報告調整	修正條文第 27 條，沒有共同具領的家屬有很多是外配。案件有時候不是事後發現，而是一開始就知道，是故意隱匿不報。建議評估影響有多大，包括牽涉到的金額跟人數？再來評估應該如何處理，包括寄存、部分凍結或是如何避免糾紛。
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	建議條文第 4 條列入產業工會推薦，因此寄望民間的專業可以治療陳疴。又為避免產業工會將此職位視為禁嚮，因此加上資格條件限制，再以為據此資格條件已合議方式遴選委託單位代操，主管機關為監督機關，希望達到防弊效果。