

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國109年2月27日印發

院總第 1121 號 委員提案第 23984 號

案由：本院委員邱志偉、陳歐珀等 16 人，鑑於退休舊制勞工「於勞保並在職期間非因職災死亡、卻未符合退休條件」者之撫卹，是目前勞動基準法所未予以明文保障者。儘管雇主都已將勞工薪資總額 2%~15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中，以備勞工退休之際支付該筆「應付帳款」—退休金，卻只因勞工非因職災死亡，「一次退休金」，轉眼成空，這對勞工及遺屬既不公平，又不合理。這有如對勞工施以「亡故懲罰」，遺屬頓失經濟支柱，處境堪憐。該類勞工人數相對較少，且該類情況之案件逐年減少，以 107 年為例，全年不到 859 件，對整體資方之財務衝擊甚微。然而該撫卹金對勞工而言，卻能發揮極大之效益，爰新增「勞動基準法第七十條之一、第七十條之二及第七十條之三」等條文，對於退休舊制勞工「於勞保並在職期間非因職災死亡、卻未符合退休條件」者發給撫卹金。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞工退休金制度，分為「舊」制及「新」制（以下簡稱：舊制、新制）。舊制依「勞動基準法」辦理；新制則依「勞工退休金條例」辦理（如表一：新舊勞工退休制度比較表）。舊制勞工「於勞保並在職期間非因職災死亡」者之撫卹，是目前勞動基準法（以下簡稱：本法）在撫卹制度上所應特別補強者。尤其那些未符合退休條件之勞工，雖然其雇主按月提撥退休準備金，卻因未達退休年資，而無法領回該筆「一次退休金」。即使勞工年資夠久，甚至於只差一個月、一星期、甚至於一天便可滿足「第 53 條或第 54 條」的退休條件，只因死亡，過去在專戶中所辛苦累積的退休準備金，一夕之間，化為泡影。從表二「勞工非因職災死亡、投保單位無提繳」之者，107 年度之平均年資達 22.29 年，逼近 25 年之

法定自請退休年資，可見這樣高年資者因死亡而退休金轉眼成空者，比例相當高。這樣的遺憾層出不窮，年年發生，死者何辜，生者何堪，該類既不公平、又不合理的現象，理應儘速消弭，故應給予該類勞工「撫卹金」之制度性保障。

二、勞工退休新、舊制度之間最大的差別在於：「個人」退休專戶與「事業單位」退休準備金專戶之設計（如表一：新舊勞工退休制度比較表），以致於勞工年資與退休金之計算與請領，會有相當大的差異，尤其是舊制勞工「在職投保期間、非因職災死亡，所能從專戶領回之『一次退休金』」之權益。首先，新制勞工退休金在「個人」帳戶累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工，但「舊」制則「否」。其次，新制勞工如於請領退休金前死亡，可由遺屬或遺囑指定請領人請領「一次退休金」，但「舊」制則「否」。易言之，舊制勞工於勞保期間非因職災之死亡，若未符合本法之退休條件，並無「一次退休金」可領。因為勞退舊制依據「勞動基準法」辦理，由雇主依每月薪資總額 2%~15% 按月提撥到勞工退休準備金專戶中。此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理該基金收支、保管及運用。當舊制勞工未符合退休條件，雇主可拒絕由勞工退休準備金專戶中支付，故遺屬請領不到「一次退休金」。而相對於舊制，新制乃雇主以不低於勞工每月工資總額之百分之 6 提繳至個人專戶，勞工死亡後，遺屬可請領。

表一、新舊勞工退休制度比較表

	舊 制	新 制
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「 <u>事業單位</u> 」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「 <u>個人</u> 」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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自請退休：勞工工作 15 年以上年滿 55 歲者或工作 25 年以上，得自請退休（勞動基準法第 53 條）。</li> <li>2. 強制退休：符合勞動基準法第 54 條強制退休要件時，亦得請領退休金。</li> </ol>	<p>新制實施後</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適用舊制年資之退休金要件如左。</li> <li>2. 適用新制年資之退休金：選擇適用勞工<u>個人退休金專戶制</u>之勞工於年滿 60 歲，且適用新制年資 15 年以上，得自請退休，向勞保局請領月退休金；<u>適用新制年資未滿 15 年時應請領一次退休金。</u></li> </ol>

<p>雇主負擔</p>	<p>採彈性費率，以勞工每月工資總額之百分之 2 至 15 作為提撥基準，應提撥多少退休準備金，難以估算。</p>	<p>退休金提撥率採固定費率，雇主負擔成本明確。提撥率不得低於勞工每月工資百分之 6。</p>
<p>資料節錄自勞委會網站（2019/2/15）<a href="https://www.bli.gov.tw/0012933.html">https://www.bli.gov.tw/0012933.html</a></p>		

三、雖然勞工保險條例第六十二條明定之死亡給付有喪葬津貼及遺屬津貼，該津貼不分勞退「新」、「舊」制勞工，一律適用。惟因死亡而發給之「一次退休金」，新舊制不同。相對於新制，舊制在這方面的照顧顯然有所疏漏。同樣都是雇主為勞工提撥（繳）之退休準備金，性質上都屬雇主「應付」款項，新制勞工一旦有死亡變故，即可領回，舊制卻不可以，退休金轉眼成空。這形同對舊制勞工之「亡故懲罰」，遺屬頓失經濟支柱，少了這筆雇主「應付」而未付的「一次退休金」，更是雪上加霜，處境堪憐。「亡故」豈是勞工所願？死者何辜？生者何堪？對死者和遺屬都相當不公平。針對舊制勞工「於勞保並在職期間非因職災死亡、卻未符合退休條件」者，給予撫卹金之制度性照顧乃當務之急。

四、「撫卹金」乃本法第七十條第一項第八款所明定雇主應列於「工作規則」之項目，惟該規則未對撫卹之內容有所規範，也僅限於對三十人以上勞工之雇主有強制要求，對舊制勞工的保障明顯不足，故新增「舊制勞工撫卹金」制度，可強化本法在勞工撫卹方面的保障。

五、就新增「舊制勞工撫卹金」制度之衝擊面而論。民國 94 年 7 月 1 日是勞退新舊制的分水嶺，在此之前就有勞保年資的人，有選擇以舊制或新制領取老年給付的權利；在這時間點之後才開始參加勞保者，一律納入新制，可見「舊制勞工於勞保期間非因職災之死亡、未符合退休條件」者，其人數會隨著時間的推移而逐年減少。以近十年為例，勞工非因職災死亡之投保單位「無」提繳記錄之件數，98 年有 1,910 件，年年遞減，107 年只剩 859 件（如表二、「勞工非因職災死亡之投保單位有無提領概況」統計表）。且該統計數尚未扣除醫師、受委任工作者之被保險人，故「舊制勞工於勞保期間非因職災之死亡、未符合退休條件」者，其件數一定更少於此。可見以撫卹金發給遺屬之方式，對於整體雇主之影響相當輕微，因件數愈來愈少，整體負擔也會逐年減少，對於資方之衝擊也相對愈來愈輕微。故給予舊制勞工撫卹金之制度性保障，對整體資方之財務負擔相當輕微，且隨著時間的推移，負擔愈來愈輕，然而對勞工卻是相當必要且發揮極大之效益。因為該類勞工其平均投保年資自 2009 年之 18.25 個月，逐年遞增，至 107 年已達 22.29 個月，對勞工之效益顯然愈來愈大。

表二、「勞工非因職災死亡之投保單位有無提領概況」統計表

年度	無提領紀錄者			有提領紀錄者			不適用勞退提繳/領之單位		
	件數	平均月投保薪資(元)	平均投保年資	件數	平均月投保薪資(元)	平均投保年資	件數	平均月投保薪資(元)	平均投保年資
98	1,910	33,911	18.25	3,242	27,381	14.32	9,029	23,778	17.76
99	1,676	34,791	18.96	3,276	27,824	14.38	8,871	24,155	17.90
100	1,549	35,316	19.11	3,668	27,948	14.90	8,683	24,790	18.08
101	1,426	35,379	20.05	3,850	28,304	15.25	8,189	25,158	19.36
102	1,244	35,983	20.61	3,599	28,886	15.51	7,267	25,058	19.25
103	1,119	36,093	20.85	3,732	29,320	16.37	6,882	25,150	19.39
104	1,093	36,453	20.46	3,809	30,266	16.36	6,407	25,279	19.44
105	1,008	37,002	20.96	4,098	30,741	16.59	6,250	25,458	19.47
106	822	37,601	20.73	3,941	31,397	16.88	5,574	25,797	19.41
107	859	38,311	22.29	3,812	32,036	17.69	5,239	26,373	19.93
總計或總平均	12,706	35,758	19.95	37,027	29,489	15.88	72,391	24,982	18.88
<p>備註 1：以上資料係以勞工被保險人於加保期間「非因職災死亡」請領本人死亡給付者，以死亡當時之投保單位有無勞工退休金提繳統計。</p> <p>備註 2：「平均月投保薪資」係以本人死亡給付案件，以死亡當時之投保單位有無提領紀錄之個案死亡當月起前 6 個月之平均月投保薪資總數除以個案件數之平均值。</p> <p>備註 3：「平均年資」係以本人死亡給付案件，以死亡當時之投保單位有無提領紀錄之個案之勞保投保年資總數除以個案件數之平均值。</p> <p>備註 4：勞工死亡當時之投保單位有無勞工退休金提領分類說明：</p> <p>(1)「無提領紀錄者」係指該投保單位屬適用勞退提繳之單位，但勞工於該單位無提領勞工退休金紀錄，含選擇適用勞基法舊制或不適用勞基法（如受委任工作者、醫師等）之勞工。</p> <p>(2)「有提領紀錄者」係指勞工於該投保單位有提領勞工退休金紀錄。</p> <p>(3)「不適用勞退提繳之單位」係指勞工死亡當時之投保單位為職業工會、漁會、職業訓練機構或勞工以個人名義參加裁減資遣繼續加保等，因該等投保單位非勞退適用單位，爰勞工於該單位無提領勞工退休金紀錄。</p>									
資料提供：勞動部勞工保險局（108/12/14）									

六、事實上，本法第七十條明定：雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，其內容必須包含「撫卹」。

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

七、綜上所述，鑑於退休舊制之勞工「於勞保並在職期間非因職災死亡、卻未符合自請退休資格」者之撫卹，是目前勞動基準法所未予以明文保障者，儘管雇主每月都已將其薪資總額 2%~15% 按月提撥到勞工退休準備金專戶中，以備勞工退休之際支持該筆「應付」退休金，但只因勞工非因職災死亡，退休金一夕之間，轉眼成空，這有如對勞工及其家屬相當不公平。這有如對勞工施以「亡故懲罰」，遺屬頓失經濟支柱，處境堪憐。復因該類勞工人數相對較少，且該類情況之案件逐年減少，以 107 年為例，全年不到 859 件，對整體資方之財務衝擊甚微，且會逐年減輕，然而該撫卹金對勞工而言，卻能發揮極大之效益，爰新增勞工基準法第七十條之一至之三等修正條文，對於該類勞工給予撫卹金，以照顧其遺屬。新增修正條文之說明如下。

八、第七十條之一，明定退休舊制勞工在職死亡者，發給撫卹金。其中符合退休條件者，其工作年資按本法以第五十五條給與標準發給；未符合退休條件者，其工作年資以按本法第十七條第一項給與標準發給。並明定撫卹金之下限與雇主之抵充規定。

九、第七十條之二，明定勞工遺屬受領撫卹金之順位。

十、第七十條之三，明定勞工遺屬請領撫卹金之時效及權利之限制。

提案人：	邱志偉	陳歐珀			
連署人：	蔡易餘	余天	吳玉琴	鍾佳濱	高嘉瑜
	趙天麟	劉世芳	林宜瑾	許智傑	羅致政
	陳瑩	吳琪銘	林淑芬	邱泰源	

勞動基準法增訂第七十條之一、第七十條之二及第七十條之三條  
文草案

增 訂 條 文	說 明
<p>第七十條之一 勞工於在職期間非職業災害死亡者，雇主應發給撫卹金。</p> <p>撫卹金按勞工適用本法退休制度之工作年資，依下列規定之一核計，並於勞工死亡當日後三十日內發給：</p> <p>一、工作年資符合第五十三條、第五十四條情形者，按其工作年資以第五十五條第一項第一款、第三項給與標準發給。</p> <p>二、工作年資未符合第五十三條、第五十四條情形者，按其工作年資，每滿一年發給相當於一個月平均工資之撫卹金，未滿一年者，以比例計給。</p> <p>前項撫卹金得自第五十六條勞工退休準備金專戶中支應。</p> <p>由雇主支付費用撫卹者，除依勞工保險條例規定給付外，雇主得予以抵充之。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、本條之立法目的在於保障勞工退休舊制之適用者，提供勞工在職期間非因職災死亡者之制度性的基本保障，發給不低於六個月平均工資之撫卹金，以照顧遺屬。</p> <p>三、現行勞工保險條例第六十二條明定之死亡給付內容有二，分別為喪葬津貼 5 個月及遺屬津貼 10~30 個月（視保險年資而定），對於遺屬之生活安定的保障略嫌不足，迭生勞雇爭議，故將第七十條第一項第八款之「撫卹」項目予以法制化。</p> <p>四、本條第二項第一款，乃針對「退休舊制勞工，符合自請退休或強制退休條件」之在職死亡者，按第五十五條規定，核給等同於退休金之撫卹金。該條款雖有主管機關函釋可稽，但其用語採「仍宜」之道德性勸說，稍嫌柔性，不具強制力。本條款將其提昇至法律位階，以強化其法制化地位，從而消弭勞雇雙方之不必要爭議。按：行政院勞委會 761008 台（76）勞動字第 5012 號函示：「勞工在職期間因普通事故突然死亡，如其已符合自請退休條件，雇主仍宜發給退休金，惟其可領之撫卹金優於退休金時，得擇領撫卹金。」</p> <p>五、本條第二項第二款，乃針對「適用舊制，未符合自請退休資格、也未符合強制退休條件」之在職死亡者，視同其與雇主間之勞動契約終止，參照第十七條第一項給與標準發給撫卹金，「每滿一年發給相當於一個月平均工資之撫卹金，未滿一年者，以比例計給。」</p> <p>六、在職期間之普通亡故，不同於職業災害死亡之保費概由雇主負擔，故其撫卹金不得由勞保給付予以抵充。</p>
<p>第七十條之二 勞工遺屬受領撫卹金之順位如下：</p> <p>（一）配偶及子女。</p>	<p>一、本條新增。</p> <p>二、受領撫卹金之順位，比照第五十九條職災補償金。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書

<p>(二)父母。 (三)祖父母。 (四)孫子女。 (五)兄弟、姐妹。</p>	
<p>第七十條之三 勞工遺屬請領撫卹金之權利，自勞工死亡之次月起，因二年間不行使而消滅。 受領撫卹金之權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。</p>	<p>一、本條新增。 二、撫卹金之時效期間，比照第六十一條職災補償金。</p>

立法院第 10 屆第 1 會期第 2 次會議議案關係文書