

調 查 報 告

壹、案由：勞工退休金條例(勞退新制)於立法之初即規定適用對象為「適用勞動基準法之本國籍勞工」，後續雖透過修法逐步將外籍配偶(含陸港澳)，及取得永久居留許可且在臺工作之外國人納入，惟仍排除「未取得永久居留許可」之在臺工作外國人。渠等外國人於符合退休要件時，應由雇主依勞動基準法給付退休金；惟勞動基準法規定之工作年資以服務同一事業者為限，藍領移工皆為定期契約，且除家庭看護工及家庭幫傭外，在臺工作年限不得超過12年，恐不易成就請領退休金之要件。究勞動部遲未使藍領移工得一體適用勞退新制的原因為何？此種差別待遇是否欠缺正當性及合理性？有無研議相關配套措施或專案制度之必要？有無怠於執行職務情事？事涉平等保障勞工退休權益，有深入瞭解之必要案。

貳、調查意見：

勞工退休金條例(下稱勞退條例，為勞退新制)於立法之初即規定適用對象為「適用勞動基準法(下稱勞基法)之本國籍勞工」，後續雖透過修法逐步將外籍配偶(含陸港澳)，及取得永久居留許可且在臺工作之外國人納入，惟仍排除「未取得永久居留許可」之在臺工作外國人，渠等外國人於符合退休要件時，應由雇主依勞基法之退休金制度(又稱勞退舊制)給付退休金；惟勞基法規定工作年資以服務同一事業者為限，藍領移工皆為定期契約，且除家庭看護工及家庭幫傭外，在臺工作年限不得超過12年，恐不易成就請領退休金之要件。究勞動部遲未使藍領移工得一體適用勞退新制的原因為何？此種差別待遇是否欠缺正當性及合理性？有無研議相關配套

措施或專案制度之必要？有無怠於執行職務情事？事涉平等保障勞工退休權益，有深入瞭解之必要。案經本院向勞動部調閱資料，諮詢學者專家意見，並於民國(下同)114年3月3日詢問勞動部與國家發展委員會(下稱國發會)，已完成調查，茲就相關事實及調查意見詳述如下：

- 一、現行就業服務法第46條第1項第8款及第10款之藍領移工適用勞退舊制，惟詢據勞動部表示，原行政院勞工委員會95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋，考量當時藍領移工在臺期間不得逾6年，難以成就退休條件，爰其薪資可不計入按月提撥勞工退休準備金之每月薪資總額內，雇主無須為藍領移工提撥退休準備金，然其成就退休條件時，仍應給付退休金。經查，上開令釋作成迄今逾18年，就業服務法已放寬藍領移工在臺工作年限為12年，且有銜接中階技術人力之機制，藍領移工已有成就退休條件之可能；又現行勞基法第56條第1項有關雇主應按月提撥勞工退休準備金並專戶存儲之規定，並無區分本、外籍勞工之適用，且該條項後段規定，僅就「提撥之比率、程序及管理等事項」授權中央主管機關訂定辦法，勞動部卻以令釋免除法律強制雇主提撥退休準備金之義務，減輕雇主用人成本負擔，反而削弱勞基法對勞工退休金之保障，恐有違反法律授權明確性原則而牴觸母法之虞。勞動部未因應時空環境變遷及配合就業服務法修正情形，適時檢討上開令釋，又未能確實掌握地方勞動主管機關辦理查核情形，核有未當，允應儘速通盤檢討是否修正或廢止上開令釋，倘政策上認為尚不宜令雇主為藍領移工提撥退休準備金，宜斟酌於勞基法明定排除適用提撥退休準備金情形之授權依據，俾符合法律授權明確性原則，保障適用勞退舊制移工之退

退休金權益。

- (一) 勞基法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，勞動基準法第六章有關勞工退休制度，即係國家透過立法方式所積極建構之最低勞動條件之一，旨在減少勞工流動率，獎勵久任企業之勞工，俾使其安心工作，提高生產效率，藉以降低經營成本，增加企業利潤，具有穩定勞雇關係，並使勞工能獲得相當之退休金，以維持其退休後之生活(司法院釋字第578號解釋理由書參照)。勞基法第55條及第56條分別規定雇主負擔給付勞工退休金及按月提撥勞工退休準備金之義務。該法第56條第1項規定：「雇主應依勞工每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」上開強制雇主按月提撥勞工退休準備金並專戶存儲之規定，旨在使勞工退休金之財源與企業財務分離，避免相互影響或有挪用情事發生，以穩定勞工退休時之資金來源，使勞工領取退休金之權益能獲得充分保障，同時減少雇主須於短期內籌措退休金而衍生之財務問題(司法院釋字第578號解釋理由書參照)。為貫徹該法及其他勞工法令之執行，勞基法第72條第1項明定：「中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣(市)主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。」
- (二) 受僱於適用勞基法事業單位之勞工，無論本國籍或外國籍，皆受勞基法保障。勞基法第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以

上年滿55歲。二、工作25年以上。三、工作10年以上上年滿60歲者。」同法第54條規定：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：年滿65歲者……」。勞工如符合勞基法第53條及第54條所定退休條件，雇主應依勞基法第55條及第84條之2所定標準給付退休金。不適用勞退條例第7條規定¹及外國專業人才延攬及僱用法(下稱外國人才專法)第22條規定²之外國籍勞工，倘受僱於適用勞基法之事業單位，應適用勞基法之退休金制度，即勞退舊制。

(三)我國目前開放移工的工作業別，包含：海洋漁撈工作、家庭幫傭工作、製造工作、營造工作、屠宰工作、機構看護工作、家庭看護工作、乳牛飼育工作、外展農務服務、雙語翻譯工作、外籍廚師及其相關工作。其中，家庭幫傭及家庭看護工作未適用勞基法³，其餘有勞基法之適用。按上開勞基法、勞退條例、外國人才專法等相關規定，就業服務法(下稱就服法)第46條第1項第8款及第10款之「藍領移工」(同條項第9款家庭看護工及家庭幫傭不適用勞基法)、未取得永久居留許可之同條項第1款至第6款之「外國專業人才」、同條項第11款之「中階技術人力」，均適用勞退舊制。而據勞動部統計，113年底

¹ 勞退條例第7條規定：「本條例之適用對象為適用勞基法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、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。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。」

² 外國人才專法第22條規定：「從事專業工作之外國專業人才及外國特定專業人才，並經內政部移民署依本法規定許可永久居留者，於許可之日起適用勞退條例之退休金制度。但其於本法110年6月18日修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於許可之日起6個月內，以書面向雇主表明繼續適用勞基法之退休金規定者，不在此限。」

³ 勞基法第3條第3項規定，該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該法確有窒礙難行，並經勞動部指定公告之行業或工作者，不適用之。

在臺之白領外國人(外國專業人才)計5萬496人次⁴，藍領移工(不含家庭看護工及家庭幫傭)計59萬436人，中階技術人力(不含中階技術家庭看護工)計1萬4,946人，倘上開外國籍勞工適用勞基法，即具備勞退舊制年資。再依勞動部統計，截至113年12月底止，藍領移工(不含家庭看護工及家庭幫傭)在臺於同一事業單位工作超過10年以上者，計1萬4,536人。

(四)經查，原行政院勞工委員會(下稱勞委會)95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋略以：「核釋勞退條例施行後，勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條規定所稱之『每月薪資總額』採計範圍，不包含……依就服法第46條第1項第8款至第10款規定受僱工作之外國人等之工資。」依上開令釋意旨，雇主應否為藍領移工提撥退休準備金並專戶存儲，容生疑義。本院就此疑義兩度函詢勞動部，該部僅一再函復略稱：「……受僱於適用勞基法事業單位之勞工，無論本國籍或外國籍，皆有勞基法保障，爰適用勞基法之外國籍勞工，如非屬勞退條例(勞退新制)之強制提繳對象，仍應適用勞基法之退休金制度(勞退舊制)」、「原勞委會95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋，考量就服法第46條第1項第8款至第10款⁵規定受僱工作之外國人，依是時就服法規定在臺期間不得逾6年，難以成就勞基法退休要件，爰外國人如係依就服法第46條第1項第8款至第10款規定受僱工作者，其工資可不計入『每月

⁴ 白領外國人係受聘僱從事就服法第46條第1項第1至6款之外國籍人員，又同一外國人可同時申請不同工作類別，統計單位為人次。

⁵ 就服法第46條第1項第9款家庭看護工及家庭幫傭，不適用勞基法。

薪資總額』範圍內」等語⁶。直至本院114年3月3日再次詢問時，勞動部勞動福祉退休司副司長陳惠蓉方表示：「上開令釋背景，是雇主團體反映藍領移工很難成就退休要件，還要提撥，負擔太重，希望藍領移工可以排除，工資可不計入『每月薪資總額』範圍內的意思，就是不用提撥退休準備金」等語。勞動部常務次長陳明仁於本院同日詢問時則略稱：「藍領移工雖然在臺年限可能超過10年，但可能不是在同一雇主，也無法成就舊制勞退的請領」、「這個議題有思考3個面向：一是要不要直接從勞退舊制轉軌勞退新制；二是藍領移工已有可能成就退休要件，那是否要強制雇主提撥；三是藍領移工符合退休要件，就算沒有專戶提撥準備金，雇主還是要給付退休金，如果雇主未依法給付，勞動部的工資墊償基金也不分本、外勞」等語。

(五)據勞動部統計，截至113年底，事業單位足額提撥率(足額提撥家數/整體開戶家數)達99.75%。惟地方勞動主管機關以往查核作業，究有無將外籍勞工列入查核對象？查核對象是否包含藍領移工？不無疑義。勞動部於本院114年3月3日詢問時，尚未能確實掌握，會後函詢各縣市政府查核轄內提撥勞工退休準備金之狀況後，於同年3月26日函復⁷有關地方勞動主管機關查核情形，以及該部對於原勞委會95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋之檢討情形略以：

1、各縣市政府辦理轄內督促事業單位依法足額提撥勞工退休準備金等事項，不分本國籍、外國籍

⁶ 參見勞動部113年6月28日勞動福3字第1130153115號函、同年9月9日勞動福3字第1130153443號函。

⁷ 勞動部114年3月26日勞動福3字第1140152764號函。

均依法辦理查核，如查事業單位聘有適用勞基法之本國勞工、就服法第46條第1項第1款至第6款（外國專業人才）及第11款之外國人（中階技術人力），均依法督促事業單位足額提撥勞工退休準備金。至就服法第46條第1項其餘各款人員，依原勞委會95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋，不予計入。

- 2、伴隨我國社會經濟發展與產業勞動力需求，藍領移工（不包含家庭看護工及家庭幫傭）在臺總工作年限已逐次放寬，並可銜接轉為中階技術人力，現行藍領移工倘轉為中階技術人力確有可能成就退休要件，依上開令釋，藍領移工薪資雖可不計入按月提撥勞工退休準備金之「每月薪資總額」範圍，惟其成就退休要件時，雇主仍須依法給付退休金。
- 3、伴隨時空背景改變及移工在臺工作年限、條件之放寬，該部上開令釋有其討論空間，然須考量移工實際留臺年限、後續銜接中階技術人力情形，及雇主是否產生脫法行為等，仍須審慎評估諸多因素，勞動部將因應移工人口結構，滾動檢視上開令釋規定。

（六）惟查，原勞委會95年12月15日令釋作成迄今逾18年，就服法已放寬藍領移工（不含家庭看護工及家庭幫傭）在臺工作年限為12年，且有銜接中階技術人力之機制⁸，已有成就退休條件之可能。另查，勞基法第56條第1項雇主應按月提撥勞工退休準備金並專

⁸ 自111年4月30日起，勞動部推動「留用外國中階技術人力計畫」（又稱「移工留才久用方案」），留用僑外生及具熟練技術移工留臺從事中階技術工作，補充國內產業所需人力。在臺工作6年以上、具一定技術及相關資格資深移工，得由雇主申請聘僱從事中階技術工作，中階技術人力在臺無工作年限限制，從事中階技術工作满5年及符合相關法定資格條件者，可銜接我國永久居留制度。（參見國發會網頁https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=1EBB01C7AA85B8D9）

戶存儲之規定，並無區分本、外籍勞工，且適用勞基法的外籍勞工(不含在學僑外生工讀)，目前有「未取得永久居留許可之外國專業人才」、「藍領移工」及「中階技術人力」等3類，唯獨聘僱藍領移工的雇主，得依上開令釋免除提撥退休準備金之義務，差別對待的正當性及法律依據，勞動部允應確實釐清。按勞基法強制雇主提撥退休準備金並專戶存儲之規定，依司法院釋字第578號解釋意旨，係作為確保雇主履行給付退休金之手段，使勞工領取退休金之權益能獲得充分保障。經查勞基法第56條第1項後段規定，僅就「提撥之比率、程序及管理等事項」授權中央主管機關訂定辦法，授權範圍並未及於「提撥之適用對象」，原勞委會95年12月15日令釋，不僅作成基礎的時空背景，如今已有改變，且勞動部以令釋免除法律強制雇主提撥退休準備金之義務，減輕雇主用人成本負擔之際，卻因此削弱勞基法對勞工退休金之保障，恐有違反法律授權明確性原則而抵觸母法之虞。勞動部遲未因應時空環境變遷及配合就服法修正情形，適時檢討上開令釋，並確實掌握地方勞動主管機關辦理查核情形，核有未當，允應儘速通盤檢討是否修正或廢止上開令釋，倘政策上認為尚不宜令雇主為藍領移工提撥退休準備金，宜斟酌於勞基法明定排除適用提撥退休準備金情形之授權依據，俾符合法律授權明確性原則，保障適用勞退舊制移工之退休金權益。

(七)綜上，現行就服法第46條第1項第8款及第10款之藍領移工適用勞退舊制，惟詢據勞動部表示，原勞委會95年12月15日勞動4字第0950109148號令釋，考量當時藍領移工在臺期間不得逾6年，難以成就退休條件，爰其薪資可不計入按月提撥勞工退休準備

金之每月薪資總額內，雇主無須為藍領移工提撥退休準備金，然其成就退休條件時，仍應給付退休金。經查，上開令釋作成迄今逾18年，就服法已放寬藍領移工在臺工作年限為12年，且有銜接中階技術人力之機制，藍領移工已有成就退休條件之可能；又現行勞基法第56條第1項雇主應按月提撥勞工退休準備金並專戶存儲之規定，並無區分本、外籍勞工之適用，且該條項後段規定，僅就「提撥之比率、程序及管理等事項」授權中央主管機關訂定辦法，勞動部卻以令釋免除法律強制雇主提撥退休準備金之義務，減輕雇主用人成本負擔，反而削弱勞基法對勞工退休金之保障，恐有違反法律授權明確性原則而牴觸母法之虞。勞動部未因應時空環境變遷及配合就服法修正情形，適時檢討上開令釋，又未能確實掌握地方勞動主管機關辦理查核情形，核有未當，允應儘速通盤檢討是否修正或廢止上開令釋，或斟酌於勞基法明定排除適用提撥退休準備金情形之授權依據，俾符合法律授權明確性原則，保障適用勞退舊制移工之退休金權益。

- 二、勞工退休金制度應與時俱進，隨社會整體之變遷而適時檢討，據勞動部表示，勞工退休金制度現已納入攬才、留才及移民政策考量，勞退新制涉及稅賦減免、保證收益之國庫撥補與我國整體攬才、留才政策及移民政策，宜否開放未取得永久居留許可，且非從事家庭看護及家庭幫傭工作之藍領移工、中階技術人力及外國專業人才等在臺工作外國人適用勞退新制，勞動部允應會同國發會研商，參照司法院釋字第578號解釋意旨，根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與

發展之意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，衡量國家總體發展，審慎通盤檢討。

- (一) 《公民與政治權利國際公約》第5條強調法律面前之平等與禁止歧視。《經濟社會文化權利國際公約》第7條則保障工作者享有公平待遇與尊嚴，特別是在薪資、工時及職業安全方面。國際勞工組織(縮寫為ILO，下同)第111號公約(C111)致力於消除就業與職業上的歧視，確保所有人不因種族、性別、宗教等背景而受限於職業機會；第143號公約(C143)則保障跨國移工的工作條件與社會保障，並強調應給予平等待遇與免於歧視的權利。
- (二) 為強化保障勞工退休金權益，自94年7月1日起施行勞退條例(即勞退新制)，與勞退舊制的主要差異在於，適用勞退舊制者，須於同一事業單位工作15年以上年滿55歲、10年以上年滿60歲、工作25年以上或年滿65歲，始有退休金請求權，由雇主一次給付退休金；而勞退新制屬個人專戶制，由雇主按月為勞工提繳不低於其每月工資6%之退休金，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，且勞退新制提供保證收益及勞工得自願提繳退休金，並享有稅賦優惠，勞工年滿60歲，工作年資滿15年者，得選擇請領月退休金或一次退休金，以確保勞工維持退休生活所需。
- (三) 未取得永久居留許可，且非從事家庭看護及家庭幫傭工作之藍領移工、中階技術人力及外國專業人才等在臺工作外國人，目前尚未能與本國籍勞工一體適用勞退新制，相關主管機關的政策考量為何，勞動部於本院114年3月3日詢問時表示：「勞退條例之適用對象，以未來在臺灣享有退休老年生活之勞工為主，並逐步擴大適用對象，勞退條例立法之時，

考量勞退新、舊制度轉換，為使勞退新制推展順利，僅適用本國籍勞工，後續考量與我國國民結婚，且獲准居留而在我國工作之大陸地區人民、香港及澳門居民，係與我國國民組織家庭共同生活，並將長久於我國生活，故於103年1月15日修正公布勞退條例，將外籍配偶納入勞退新制之適用對象。又為配合國家攬才留才政策，為吸引及加強延攬外國人，並鼓勵其在我國工作，並考量取得我國永久居留許可之外國人，係以在我國長久居住發展為目的，分別於108年5月15日修正公布勞退條例、110年7月7日修正公布外國專業人才延攬及僱用法(下稱外國人才專法)，陸續將取得永久居留許可之外國人及從事專業工作之外國專業人才及外國特定專業人才納入勞退新制之適用對象」。另據國發會於本院同日詢問時表示：「外國專業人才適用勞退新制，係鑑於其來臺工作及久居，對本國長遠發展具重要貢獻、對在地生活環境亦具相當之認同感，應享有與國人同等之老年退休保障」。

表1 勞退條例適用對象之修法沿革

公布日期	適用對象
93年6月30日公布 94年7月1日施行	適用勞基法之本國籍勞工
103年1月15日修正公布	納入新住民及離婚或配偶死亡後可繼續居留之新住民
108年5月15日修正公布	納入取得永久居留許可且在臺工作之外國人士

資料來源：本案自行整理。

(四)依司法院釋字第578號解釋意旨，立法者對勞工設有退休金制度，係基於國民工作之性質、薪給結構、收入來源等各有不同，就退休金制度，衡酌客觀之社會經濟情勢、國家資源之有效分配，為不同優先

順序之選擇及設計，尚無牴觸憲法第7條平等權之保障。惟該號解釋亦指出：「立法者就保障勞工生活之立法選擇，本應隨社會整體發展而隨時檢討，為保護勞工目的而設之勞工退休金制度，其實施成效如何，所採行之手段應否及如何隨社會整體之變遷而適時檢討改進，俾能與時俱進，符合憲法所欲實現之勞工保護政策目標，以及國內人口年齡組成之轉變，已呈現人口持續老化現象，未來將對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此對既有勞工退休制度及社會保險制度，應否予以整合，由於攸關社會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，屬立法形成之事項，允宜在兼顧現制下勞工既有權益之保障與雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，由相關機關根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與發展之意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展，通盤檢討」。

- (五)經查，隨著經濟提升、少子化及高教發展，國人就業意願改變，臺灣基層產業因招募本國勞動力困難而長期仰賴移工，近年來政策鼓勵臺商回流，帶動勞動力需求增加，亞洲鄰近國家亦爭搶移工，我國長期視為「補充性勞力」的移工，在人口結構老化、國人就業意願改變下，已成為不容忽視的「替代性勞力」⁹。勞退新制於成就退休條件及退休金的領取

⁹ 參見111年1月19日本院社會福利及衛生環境、財政及經濟委員會第6屆第5次聯席會議決議通過之「為雇主聘僱外國人在本國工作，訂有工作類別、性質、資格之補充性、限業限量等相關規定，該等規範似未因應人口老化及產業變遷需求詳予分析檢討，致產生不法聘僱與地下仲介案件頻繁。究雇主聘僱外國人之相關法令應否檢討？外籍勞工中含藍領、白領、專業人才、照護工等之引進及人數分配是否妥適？深受雇主高度肯定之熟手移工及依附性高如失智老人看護工之留任問題等，移民政策需否檢討修正？等情案」調查報告調查意見一，調查委員蘇麗瓊、王榮璋(案號：111社調0004)。

方式，對於勞工退休金的保障，優於勞退舊制，或可成為吸引藍領移工及外國專業人才來臺工作誘因。又，外國人在臺工作如能與本國籍勞工一體適用勞退新制，亦為保障跨國工作條件平等之具體展現，有助於提升我國人權形象，中央研究院法律學研究所楊○雯助研究員於本院113年11月27日諮詢會後提供之書面意見略以：「我對於國際人權法就移工工作權之平等的基本理解，是認為針對求職的自由，國家有空間有比較多限制；但針對工作條件與勞動者風險的共同承擔，原則上應該不分國籍予以平等待遇」、「政府可能被認為外國人和本國人之間，在經濟權、工作權和近用社會安全的權利等經社權上的差別待遇，不受憲法基本權或國際人權法之檢驗，或僅受到極寬鬆檢驗，但不能正當化勞退新制對於移工的排除」、「國際勞動組織公約發展，有幾點值得注意：ILO C97（49國批准）明文列入國籍為受保護不得恣意歧視的類別，也明文將老年的社會安全列入不得歧視的權利中」、「我對人權公約的理解是，能夠成為條文的，實際上不是高標而是低標。而平等也是很基本、核心的權利。即使是工作條件的平等這麼謙遜的理想，我們都有很長的路要走」。

- (六)有關宜否開放未取得永久居留許可，且非從事家庭看護及家庭幫傭工作之藍領移工、中階技術人力及外國專業人才等在臺工作外國人適用勞退新制，作為吸引外籍移工及外國專業人才來臺的配套措施，並實踐保障工作平等權為重要議題，主管勞動條件、勞工退休福祉保障之勞動部，與掌理「國家發展」、「經濟發展」、「社會發展」、「產業發展」、「人力資源發展」等各項政策之綜合性規劃、協調、審

議及資源分配之國發會，允應重視並積極檢討。上開議題，勞動部於本院114年3月3日詢問後，於同年月26日函復¹⁰略以：「勞工退休金制度係在衡酌社會經濟發展、國家資源之有效分配下制定，勞動部業配合社會變遷滾動檢視勞工退休金條例規定，並自94年7月1日施行以來，已陸續修正擴大適用對象。勞工老年退休生活保障，除勞工退休金外，尚包含其他社會保險給付須併同考量。又勞退新制涉及稅賦減免、保證收益之國庫撥補與我國整體攬才、留才政策及移民政策，勞動部將持續凝聚社會共識，在保障勞工權益前提下，配合國發會人口及移民政策之整體規劃，於外國人才專法進一步討論，持續檢視我國勞工退休金制度」。國發會對於上開議題於本院同日詢問時提出書面意見略以：「尚未取得永久居留的藍領移工得否適用勞退新制，因涉及勞退條例等相關法規之修正，國發會尊重主管機關勞動部之通盤考量及政策決定」；國發會人力發展處處長謝佳宜於本院同日詢問時口頭說明略以：「在整體人口趨勢下，未來本國勞動力減少，對於引進外國勞動力的思考有所不同，所以有外國人才專法這個特別法，本會負責的是白領外國專業人才，推動時考量外商提到，如果是給他們適用勞退舊制，對他們的保障不足，所以才優先讓取得永久居留許可的白領外國專業人才適用勞退新制。外商還是有在爭取，因為白領外國人可能有各種考量而尚未取得永久居留許可，如果對於公司白領外國專業人才還要區分是否取得永久居留許可，特別是有些公司在94年後才成立，全公司都是勞退新制，卻要為了

¹⁰ 勞動部114年3月26日勞動福3字第1140152764號函。

還沒取得取得永久居留許可的白領外國專業人才特別開立專戶提撥，相當困擾。外商有在爭取，是否讓所有白領外國專業人才，不分是否取得永久居留許可，都一體適用勞退新制。國發會今年擬提出修法，有規劃把中階技術人力納入，如果未來也能放寬對所有白領外國專業人才開放適用勞退新制時，那中階技術人力也就有機會一起納入」。按勞動部與國發會上開說明，勞工退休金制度現已納入攬才、留才及移民政策考量，勞退新制涉及稅賦減免、保證收益之國庫撥補與我國整體攬才、留才及移民政策，宜否開放未取得永久居留許可且非從事家庭看護及家庭幫傭工作之藍領移工、中階技術人力及外國專業人才等在臺工作外國人適用勞退新制，有待凝聚社會共識，並須配合人口及移民政策的整體規劃，而國發會目前已就中階技術人力及未取得永久居留許可之外國專業人才，研議是否納入適用勞退新制，至於藍領移工部分，仍待勞動部通盤考量。

(七)綜上，勞工退休金制度應與時俱進，隨社會整體之變遷而適時檢討，據勞動部表示，勞工退休金制度現已納入攬才、留才及移民政策考量，勞退新制涉及稅賦減免、保證收益之國庫撥補與我國整體攬才、留才及移民政策，宜否開放未取得永久居留許可且非從事家庭看護及家庭幫傭工作之藍領移工、中階技術人力及外國專業人才等在臺工作外國人，適用勞退新制，勞動部允應會同國發會研商，參照司法院釋字第578號解釋意旨，根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與發展之意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，衡量國家總體發展，審慎通盤檢討。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見二，函請勞動部會同國家發展委員會研處見復。

調查委員： 王美玉
 王幼玲

中 華 民 國 114 年 6 月 18 日

案名：移工退休金案

關鍵字：藍領移工、中階技術人力、退休、勞動基準法、勞退舊制、勞工退休金條例、勞退新制、永久居留