



【勞工行政與勞工立法】補充資料

廖震 老師提供

一、勞動基準法修正第 54 條（113 年 7 月 31 日公布）

第 54 條

I 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿 65 歲者。
- 二、身心障礙不堪勝任工作者。

II 前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於 55 歲。

二、中高齡者及高齡者就業促進法修正第 7 條、第 9 條、第 29 條及第 36 條條文（113 年 7 月 31 日公布）

第 7 條

I 中央主管機關應會商中央目的事業主管機關及地方主管機關，至少每 3 年訂定中高齡者及高齡者就業計畫。

II 前項就業計畫，應包括下列事項：

- 一、推動中高齡者及高齡者之職務再設計。
- 二、促進中高齡者及高齡者之職場友善。
- 三、提升中高齡者及高齡者之職業安全措施與輔具使用。
- 四、辦理提升中高齡者及高齡者專業知能之職業訓練。
- 五、獎勵雇主僱用失業中高齡者及高齡者。
- 六、推動中高齡者及高齡者之延緩退休及退休後再就業。
- 七、推動銀髮人才服務。
- 八、宣導雇主責任、受僱者就業及退休權益。
- 九、推動中高齡者及高齡者之部分時間工作模式。
- 十、其他促進中高齡者及高齡者就業之相關事項。

III 地方主管機關應依前二項就業計畫，結合轄區產業特性，推動中高齡者及高齡者就業。

第 9 條

為協助中高齡者及高齡者就業，主管機關應提供職場指引手冊，並至少每 2 年更新一次。

第 29 條

I 雇主對於所僱用之中高齡者及高齡者，得於其符合勞動基準法第 53 條規定時，或第 54 條第一項第一款前二年內，提供退休準備、調適或再就業之相關協助措施。

II 雇主依前項規定辦理時，中央主管機關得予補助。

第 36 條

中央主管機關為配合國家產業發展需要，應會商中央目的事業主管機關，共同開發中高齡者及高齡者產業及就業機會。

三、勞動部對於此一部分之政策說明

- (一) 立法院民國 113 年 7 月 15 日日三讀通過《勞動基準法》第 54 條之修正（後於同年 7 月 31 日經總統公布），明定勞雇雙方得協商延後強制退休年齡，勞動部表示，本次之條文修正，代表社會各界對於高齡者勞動人力持續投入勞動市場的支持。
- (二) 勞動部說明，《勞動基準法》第 54 條第 1 項第 1 款規定勞工非年滿 65 歲，雇主不得強制其退休，其立法意旨，係規範勞工持續受僱至年滿 65 歲前，雇主不得任意強制勞工退休。本次立法委員提案修正《勞動基準法》第 54 條規定，明定勞雇雙方可協商延後強制退休年齡，將勞資協商明文列為法律，一方面可以讓資方鼓勵高齡勞工續留職場，另一方面亦能讓有意願繼續留在職場的高齡勞工能有與資方協商的權益，對於勞雇雙方係為更進一步的退休保障之修正。
- (三) 勞動部提醒，依《中高齡及高齡者就業促進法》第 12 條規定，「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。」所謂差別待遇，包括「薪資之給付或各項福利措施」等事項。因此，如勞雇雙方已依《勞動基準法》第 54 條規定，經協商同意延後勞工之退休年齡後，雇主除有正當事由外，不得對逾 65 歲繼續工作之勞工有降低薪資給付及其他勞動條件等不利對待，否則，地方勞動主管機關依中高齡及高齡者就業促進法第 41 條第 1 項論處雇主新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名（同法第 42 條）。
- (四) 勞動部進一步說明，因《勞動基準法》係勞動條件的最低標準，勞動部鼓勵雇主及勞工可依事業單位的工作性質及人力需求等，於團體協約或勞動契約協商約定優於《勞動基準法》之勞動條件。未來勞動部也將持續透過各種管道加強宣導，鼓勵高齡者持續投入勞動市場。

四、勞工退休要件（重要考點；勞動福祉退休司之說明）

勞工退休分為「自請退休」與「強制退休」。兩者之區別在於，「自請退休」的發動權為勞工，「強制退休」的發動權在雇主；如雇主所定之勞工退休金標準優於該規定時，可從其規定。

（一）自請退休（勞基法第 53 條）

1. 勞工有下列情形之一，得自請退休：
 - (1) 工作 15 年以上年滿 55 歲者。
 - (2) 工作 25 年以上者。
 - (3) 工作 10 年以上年滿 60 歲者。
2. 凡符合自請退休要件者，勞工有權隨時請求退休，縱使雇主依勞基法第 11 條規定預告勞工終止勞動契約，亦應依同法第 55 條及 84 條之 2 規定發給退休金。



(二) 強制退休（勞基法第 54 條）

1. 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：
 - (1) 年滿 65 歲者。
 - (2) 身心障礙不堪勝任工作者。
2. 勞工年滿 65 歲強制退休之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；勞工如擔任具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作，依照勞基法第 54 條第 2 項規定，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於 55 歲。

五、問題研析：退休與資遣制度之區別

(一) 問題

勞動基準法第 54 條修正施行後，勞雇雙方如協商不成，勞工想退休、但雇主不願意放人，勞工能用自請退休的方式辦理；反之，若是雇主想讓勞工退休、不過勞工不願意，則雇主必須以資遣的方式辦理，是否有誤？

(二) 勞動部之說明

1. 退休與資遣係不同制度，本次《勞動基準法》第 54 條修正，係將勞資協商延後強制退休年齡明文列為法律，一方面可以讓資方鼓勵高齡勞工續留職場，另一方面亦能讓有意願繼續留在職場的高齡勞工能有與資方協商的權益。至如勞資雙方未能協商合意延後退休年齡時，應依原屆齡退休規定辦理。
2. 勞動部說明，本次《勞動基準法》第 54 條修正增列「強制退休之年齡，得由勞雇雙方協商延後之」，係明定勞雇雙方可依事業單位的工作性質及人力需求等，協商約定優於《勞動基準法》之退休年齡。舉例而言，勞雇雙方已協商將退休年齡延後至 67 歲，則勞工即可繼續工作至 67 歲；如果勞雇雙方協商不成立，則應回到現行規定，退休不會變成資遣。
3. 勞動部提醒，依《中高齡及高齡者就業促進法》第 12 條規定，「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。」所謂差別待遇，包括「薪資之給付或各項福利措施」等事項。因此，如勞雇雙方已依《勞動基準法》第 54 條規定，經協商同意延後勞工之退休年齡後，雇主除有正當理由外，不得對逾 65 歲繼續工作之勞工有降低薪資給付及其他勞動條件等不利對待，地方勞動主管機關依法論處雇主新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並公布其姓名或名稱、負責人姓名。