

114年10月14日發布
「勞動基準法」第56條第1項規定解釋令
常見問答

編號	問題	說明內容
1	藍領移工適用之退休金制度，及藍領移工如轉為中階技術人力，應適用何種退休金制度？	1. 查適用勞動基準法之外國人，如非屬勞工退休金條例（勞退新制）之強制提繳對象（例如：外籍配偶、取得永久居留身分者），仍應適用勞動基準法之退休金制度（勞退舊制）。 2. 次查本部114年10月14日勞動福3字第1140153402A號令釋略以，勞動基準法第56條第1項規定所定之「每月薪資總額」採計範圍不包括：依就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定，受僱於同一事業單位工作年資未達10年之外國人；另中階技術人力係屬就業服務法第46條第1項第11款規定之受僱工作者，非屬前開令釋之適用範圍。 3. 基此，自115年4月1日後，雇主所聘僱之依就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定受僱之外國人（下稱藍領移工），在同一事業單位工作年資未達10年者，其工資可不計入「每月薪資總額」範圍，尚得免開立勞工退休準備金專戶；倘所聘僱藍領移工工作年資達10年以上，應依勞基法第56條規定設立勞工退休準備金專戶，並依其每月薪資總額2%-15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。 4. 至中階技術人力部分，因其非上開令釋適用對象，現行雇主如聘僱中階技術人力，或所聘僱藍領移工轉為中階技術人力後，即應依勞動基準法第56條規定設立勞工退休準備金專戶，並依其每月薪資總額2%-15%範圍內，

編號	問題	說明內容
		按月提撥勞工退休準備金專戶存儲。 5. 有關設立勞工退休準備金專戶相關申請流程及應備文件，請逕洽當地勞工行政主管機關【縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】或至其官網下載，較為迅捷。
2	是否所聘僱之藍領移工工作年資達10年時，雇主即須一次補足自受僱日起迄今之退休金至勞退準備金專戶？	1. 查勞動基準法(下稱勞基法)第56條第1項規定略以，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；同條第2項規定，雇主應於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度3月底前一次提撥其差額。 2. 次查本部115年4月1日生效之114年10月14日勞動福3字第1140153402A 號令釋略以，勞基法第56條第1項規定所定之「每月薪資總額」採計範圍不包括：依就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定，受僱於同一事業單位工作年資未達10年之外國人。 3. 自115年4月1日後，雇主應自依就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定受僱之外國人（下稱藍領移工）在同一事業工作年資達10年起，依勞基法第56條規定設立勞工退休準備金專戶，並依其每月薪資總額2%-15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金（當月應提撥之退休準備金，應於次月繳納）。 4. 倘上開勞工於116年成就勞基法第53條及第54條第1項第1款退休條件，雇主於115年底估算116年度所需退休金時，應將渠等勞工所需之

編號	問題	說明內容
		退休金納入足額提撥之估算，並於116年3月底前一次提撥其所需退休金與專戶餘額之差額。 5. 藍領移工成就勞基法第53條及第54條第1項第1款退休條件，雇主應自勞工受僱日起計算工作年資，並依勞基法第55條標準給付退休金。
3	事業單位何時可領回勞工退休準備金之賸餘款？	1. 當事業單位歇業時，於支付完勞工退休金及資遣費後，該準備金如仍有賸餘，其所有權則屬該事業單位。 2. 勞資雙方於勞工退休金條例施行後依據該條例約定結清工作年資後或無適用勞動基準法退休制度工作年資之勞工時，因已無需保障適用勞動基準法勞工退休金之年資，且事業單位如無積欠勞工退休金及資遣費之情況，該專戶已無繼續存儲之必要，故事業單位即使無歇業情事，亦可向當地勞工行政主管機關申請領回其賸餘款。
4	雇主聘僱哪些外國人須開立勞工退休準備金專戶，提撥勞工退休準備金？	1. 查適用勞動基準法(下稱勞基法)之外國人，如非屬勞工退休金條例（勞退新制）之強制提繳對象（例如：外籍配偶、取得永久居留身分者），仍應適用勞基法之退休金制度（勞退舊制）。 2. 雇主聘僱適用勞基法之同一事業單位工作年資達10年以上藍領移工、在臺求學期間工讀之僑外生，及未取得永久居留之中階技術人力或外國專業人員，應依勞基法第56條規定設立勞工退休準備金專戶，並依其每月薪資總額2%-15%範圍內，按月提撥勞工退休準備

編號	問題	說明內容
		金，專戶存儲。 3. 「外國專業人才延攬及僱用法」修正草案，已於114年8月29日經立法院三讀通過，將放寬外國專業人才、外國特定專業人才無須取得永久居留即可適用勞退新制，惟有關修正草案之施行日期，將由行政院另定之。
5	本次令釋發布後，雇主聘僱年資達10年以上之家庭看護工或申請轉任為中階技術家庭看護工是否需要設立勞工退休準備金專戶，按月提撥準備金？	外籍家庭看護工、外籍家庭幫傭及中階家庭看護工不適用勞動基準法，非屬勞退舊制之適用對象，雇主尚無設立勞工退休準備金專戶，提撥勞工退休準備金之義務。
6	適用勞基法之藍領移工或中階技術人力如符合退休要件，工作年資及退休金如何計算？	1. 查勞工於符合勞動基準法第53條自請退休要件（同一事業單位工作15年以上年滿55歲、工作25年以上、工作10年以上年滿60歲）向雇主申請退休，或雇主依同法第54條第1項規定強制勞工退休時，雇主應依同法第55條規定，按照勞工之工作年資，工作每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資部分，每滿1年給與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. 次查勞動基準法第57條及其施行細則第5條規

編號	問題	說明內容
		定，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。爰倘勞工之勞動契約自始並未終止，其「工作年資」應自「受僱日」起算。另依勞動基準法第10條規定略以，定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後年資，應合併計算。 3. 如有退休金計算疑義，可利用本部勞退舊制試算表（網址：https://calcr2.mol.gov.tw/labor_retire）進行試算，亦可洽詢事業單位所在地勞工行政主管機關之直轄市、縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）。
7	如事業單位目前已無聘僱具有勞退舊制年資之勞工，或退休準備金已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休金之總額現值，但未來仍可能聘僱中階技術人力或所聘僱藍領移工在同一事業單位年資可能達10年以上，應如何辦理？	1. 查勞工退休準備金提撥及管理辦法第3條及本部改制前行政院勞工委員會82年8月18日（82）台勞動三字第48674號函規定，各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得由該事業單位檢附計算勞工退休準備金提撥率及累積金額足以支付勞工退休金之證明文件，經其勞工退休準備金監督委員會通過，報請當地勞工行政主管機關核准後暫停提撥。又前開所稱「退休準備金如確已能支應現行全體勞工未來退休之用」，係指事業單位申請暫停提撥當時，退休準備金已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休金之總額現值時，即可申請暫停提撥勞工退休準備金。 2. 如事業單位目前已無聘僱具有勞退舊制年資之勞工，或退休準備金已達目前全體勞工日後符合退休要件請領退休金之總額現值，可

編號	問題	說明內容
		向各地事業單位所在地勞工行政主管機關申請一定期間暫停提撥，暫時免除按月提撥之義務。後續如有再聘僱中階技術人力，或是所聘僱藍領移工在同一事業單位年資已達10年以上，再繼續依法提撥。
8	移工如期滿離境，後續再回聘於同一雇主，年資是否併計？	1. 勞基法第57條及其施行細則第5條規定，勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。 2. 又勞工受同一雇主僱用前後勞動契約間斷之工作年資是否併計，勞基法第10條規定略以，定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後年資，應合併計算。 3. 如外國人與我國雇主依法簽訂定期契約屆滿後，中斷超過3個月再與同一雇主訂定新約者，依前開規定，其前後工作年資得不予併計，惟如勞雇雙方有優於法令之約定者，自得從其約定辦理。如有具體個案或仍有提撥勞工退休準備金相關疑義，可檢具相關事證向所在地之勞動行政主管機關洽詢。