勞動部 | Ministry of Labor

勞雇雙方協商延後退休年齡及退休後再僱用
參考指引

115 年 1 月

目次 CONTENTS

壹、 前言

貳、 勞動基準法第 54 條修正意旨

參、 高齡勞工續留職場的相關方式

肆、 協商應注意事項

一、 誰可以提出協商延後退休年齡

二、 何時可以提出協商延後退休年齡

三、 協商前之準備

四、 協商過程應注意之事項

五、 協商結束

伍、 雇主僱用高齡勞工應注意的事項及可運用的資源

一、 勞工退休金

二、 勞工保險及勞工職業災害保險

三、 職場安全及健康

四、 穩定就業措施

陸、 其他事項

附錄、常見問答、協商流程參考及協商延後退休年齡協商紀錄表（參考格式）

壹、 前言

我國人口當前正面臨高齡化與少子化的雙重趨勢衝擊，於此嚴峻情勢，如何鼓勵高齡勞工續留職場提供勞動力，已成為重要政策議題。我國勞動基準法（以下簡稱勞基法）第 54 條第 1 項雖規定勞工非年滿 65 歲，雇主不得任意強制勞工退休，以保障勞工之工作權益；惟為更積極提倡高齡勞工參與勞動市場的重要性，該條規定已於 113 年 7 月 31 日經總統公布修正，進一步於第 2 項明定勞雇雙方得協商延後退休年齡，以促使更多高齡勞工續留職場。

貳、 勞動基準法第 54 條修正意旨

一、 勞基法第 54 條係強制退休年齡之最低標準

勞基法第 54 條第 1 項規定，勞工非年滿 65 歲，雇主不得強制其退休，此係為保障勞工持續受僱至年滿 65 歲前，不會遭雇主任意強制其退休，但並非規定勞工一旦年滿 65 歲，雇主就必須強制勞工退休，也就是說，勞雇雙方如有意願，勞工還是可以持續受僱工作；勞資雙方也可以依據勞基法第 54 條第 2 項規定，協商約定延後第 1 項之退休年齡。

二、 勞基法與各該法令、工作規則或勞動契約之適用原則

事業單位之工作規則、個別勞動契約，或其各目的事業主管機關之法令，縱使原已依勞基法第 54 條第 1 項，約（規）定強制退休年齡，勞工仍然可以按勞基法第 54 條第 2 項前段規定向雇主提出協商。

參、 高齡勞工續留職場的相關方式

雇主如有意願繼續僱用高齡勞工，除了可依勞基法第 54 條第 1 項規定，繼續僱用年滿 65 歲的勞工而不立即強制其退休外，高齡勞工如有意願續留職場，勞雇雙方也可以依據勞基法第 54 條第 2 項，或是依中高齡者及高齡者就業促進法第 28 條規定，採取下列之一的方式進行協商約定：

一、 勞雇雙方協商延後退休年齡：依勞基法第 54 條第 2 項規定，協商延後退休年齡。

二、 勞工年滿 65 歲退休後再僱用：依中高齡者及高齡者就業促進法第 28 條規定，得以定期勞動契約僱用年滿 65 歲之勞工。

肆、 協商應注意事項

一、誰可以提出協商延後退休年齡

依照勞基法第 54 條第 2 項規定，勞工可以向雇主提出協商延

後退休年齡；雇主如有繼續僱用高齡勞工的意願，也可以向勞工提出協商延後退休年齡。

二、何時可以提出協商延後退休年齡

勞基法第 54 條第 2 項並未限制協商延後退休年齡的時點，勞雇雙方可以依據勞工工作情形、產業趨勢或職業特性等，本誠信原則適時協商。

三、協商前之準備

（一）期望的協商方案

1. 向對方提出協商請求前，可先就未來究欲採延後退休年齡，抑或先辦理退休後再重新受僱，評估適合採行的方式。
2. 如欲採行延後退休年齡，向對方提出協商前，可先確認期望延後的退休年齡，以及日後如果需要變更該延後的退休年齡時的變更條件或方案。如欲先辦理退休後再重新受僱並且簽訂定期勞動契約，則應先確定定期勞動契約的起訖日期。

（二）是否調整工作時間、工作地點、工作內容

1. 不論採取延後退休年齡，抑或先辦理退休後再重新受僱，勞雇雙方可一併協商因應勞工的工作型態，是否調整工作內容、工作地點、工作時間等。但仍應注意遵守中高齡者及高齡者就業促進法規定，除該法第 13 條所定之情事外，不得以年齡為由予以差別待遇。
2. 勞雇雙方如果約定採部分工時工作、電傳勞動或遠距離工作型態，應分別依「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」及「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定辦理。

（三）是否需要工會陪同

勞動契約雖係勞雇雙方合意訂定，但勞工如果認為有需要，事業單位有工會者，可請工會陪同。

四、協商過程應注意之事項

依據雙方採取延後退休年齡或退休後再重新僱用之方式，分別有下列應該注意的事項：

（一）勞雇雙方協商延後退休年齡並達成合意者，於契約繼續履行期間，應依循下列規範：

1. 雇主不得片面變更勞動契約

   雇主不得在勞工未辦理退休前，逕將不定期勞動契約改為定期勞動契約，亦不得片面變更勞動條件。

2. 協商延後退休年齡宜以書面約定

   勞雇雙方協商延後退休年齡時，建議以書面約定之，並載明勞雇雙方協商約定之退休年齡。書面契約宜一式二份，勞雇

雙方各執一份，避免日後爭議。

3. 協商約定後情事變更之處理方式

勞雇雙方繼續履行原有不定期勞動契約並延後退休年齡，於契約繼續履行期間，如有健康狀況、經營需要等情事變更，致勞雇雙方於原協商之退休年齡前需變更協商內容，勞雇雙方得就該延後之退休年齡重新協商。勞雇雙方如未能針對該延後之退休年齡重新達成協議，雇主仍欲提前終止勞動契約者，應有勞基法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書等規定之事由，始得提前終止勞動契約，且如為依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定預告終止勞動契約者，並應依勞工所適用之退休金制度規定，給付退休金或資遣費。

（二）除勞基法第 54 條所定繼續受僱之情形外，雇主亦可依據中高齡者及高齡者就業促進法第 28 條規定，以定期勞動契約僱用年滿 65 歲之勞工，並應注意下列規定：

1. 定期勞動契約建議以書面約定

   年滿 65 歲之退休勞工，雇主得依中高齡者及高齡者就業促進法第 28 條規定，以定期勞動契約僱用之；並建議以書面約定該定期勞動契約之起訖日。

2. 定期勞動契約內容之協商約定

   勞動契約期間之工資、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假等事項，勞雇雙方得在不違反相關勞動法令規定之前提，本於私法自治及契約自由原則協商。

3. 定期勞動契約期間不得再以年滿 65 歲為由終止勞動契約

   依據中高齡者及高齡者就業促進法施行細則第 7 條第 2 項規定，於勞動契約履行期間，雇主不得再以勞基法第 54 條第 1 項第 1 款規定之「年滿 65 歲」為由終止勞動契約。僱用部分工時勞工，亦同。

五、協商結束

勞雇雙方應該就協商情形作成會議紀錄，記載包含協商日期、時間、地點、協商及陪同協商人員、協商內容、協商結果。

伍、 雇主僱用高齡勞工應注意的事項及可運用的資源

一、勞工退休金

勞工適用之退休金制度，依據勞雇雙方之勞動契約約定為「繼續履行原有勞動契約並延後退休年齡」或「勞工年滿 65 歲退休後再僱用」而有不同之適用規範如下：

（一）繼續履行原有勞動契約並延後退休年齡

勞雇雙方約定繼續履行原有勞動契約並延後退休年齡者，因勞動契約並未中斷，故勞工適用之退休金制度，應繼續適用原有之退休金制度。勞工具有適用勞基法退休金制度之年資（勞退舊制）者，雇主應依勞基法第 56 條及勞工退休金條例第 13 條規定，繼續按月提撥勞工退休準備金；勞工適用勞工退休金條例之退休金制度（勞退新制）者，雇主應依勞工退休金條例第 14 條規定，繼續按月提繳勞工退休金。

（二）勞工年滿 65 歲退休後再僱用

勞工如係於勞工退休金條例之退休金制度（勞退新制）施行後受僱，且具勞工退休金條例第 7 條第 1 項規定身分之一（例如：適用勞基法之本國籍勞工、外籍或陸港澳地區配偶、經許可永久居留之外國人等）或外國專業人才延攬及僱用法所定應適用勞工退休金條例規定者，應適用該條例之退休金制度。

二、勞工保險及勞工職業災害保險

雇主僱用年逾 65 歲之勞工繼續工作，應注意勞工之勞工保險、勞工職業災害保險之相關規定：

（一）勞工保險

勞工年逾 65 歲繼續工作，未領取勞工保險老年給付者，依勞工保險條例第 9 條第 4 款及同條例施行細則第 21 條規定，得自願繼續參加勞工保險，雇主不得拒絕。

（二）勞工職業災害保險

受僱於依法已辦理登記事業單位之勞工，無論是否已領取勞工保險老年給付，雇主均應依勞工職業災害保險及保護法第 6 條規定為其辦理參加勞工職業災害保險。

三、職場安全及健康

（一）依職業安全衛生法規定，雇主有保障所有工作者安全及健康之義務。

（二）為維護年滿 65 歲勞工之職場安全及健康，雇主應參照「中高齡及高齡工作者安全衛生指引」規定辦理，在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使其免於發生職業災害。

（三）雇主僱用年滿 65 歲勞工，應依職業安全衛生法第 20 條規定，實施體格檢查，並於其「經錄取後」至實際從事作業前完成；對在職勞工應實施健康檢查，並負擔健康檢查費用；各該體格及健康檢查，勞工有接受之義務，且雇主均應保存檢查紀錄。

（四）年滿 65 歲勞工之健康檢查頻率及項目，雇主應依勞工健康

保護規則規定，勞工一般健康檢查，每年 1 次；如從事特別危害健康作業，另應每年或於變更其作業時實施特殊健康檢查。雇主對於健康檢查結果，應參採醫師建議適當配置工作，尚非自行依檢查結果評判。至於雇主如提供法定項目以外之健康檢查，該檢查之實施及相關資料，應依個人資料保護法規定辦理。

年滿 65 歲勞工健檢時機頻率對照表

<table>
<tr><th>類別</th><th>檢查名稱</th><th>檢查時機/頻率</th><th>檢查後續事宜</th></tr>
<tr><td>新進勞工</td><td>體格檢查</td><td>「經錄取後」到實際從事作業前</td><td rowspan="3">1. 雇主應參採醫師建議適當配置工作。
2. 雇主依職業安全衛生法保存檢查紀錄。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">在職勞工</td><td>一般健康檢查</td><td>每年
(滿 65 歲)</td></tr>
<tr><td>特殊健康檢查
(從事特別危害健康作業勞工需另實施)</td><td>每年/變更作業</td></tr>
<tr><td colspan="4">備註：雇主如提供職業安全衛生法規定項目以外之檢查，該檢查應依個人資料保護法規定辦理。</td></tr>
</table>

四、 穩定就業措施

雇主得申請「繼續僱用高齡者補助計畫」及「推動職務再設計服務計畫」等協助措施。

陸、 其他事項

一、本參考指引所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。

二、本參考指引如有未盡事宜，悉依勞基法、勞工退休金條例、勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法、職業安全衛生法、中高齡者及高齡者就業促進法等相關勞動法令規定辦理。

附錄、常見問答

Q1：勞基法第 54 條第 1 項第 1 款規定之意旨為何？

查勞基法第 54 條第 1 項規定：「勞工非有下列情形之一者，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。」基此，勞基法第 54 條規定勞工非年滿 65 歲，雇主不得強制其退休，係課予雇主不得任意強制勞工退休，所以並非規定勞工年滿 65 歲雇主就必須強制其退休；勞工年滿 65 歲後，勞資雙方如有意願，雇主仍可繼續僱用勞工從事工作。

Q2：勞工如果持續受僱至年滿 65 歲，勞雇雙方是否就必須協商延後退休年齡？勞雇雙方如果沒有協商退休年齡，而雇主繼續僱用，嗣後雇主強制勞工退休時，雇主是否須給付資遣費或退休金？

勞基法第 54 條第 1 項規定旨在保障勞工於年滿 65 歲前，不會遭雇主任意強制退休；故並非規定勞工年滿 65 歲，雇主即應強制其退休。又雇主於勞工年滿 65 歲後仍繼續僱用，勞動契約即繼續履行，並未強制勞雇雙方應於年滿 65 歲時即應進行協商或終止勞動契約。惟雇主繼續僱用勞工，嗣後如欲終止勞動契約，仍應符合勞動基準法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書等規定之事由，或依同法第 54 條第 1 項第 1 款規定強制勞工退休，並依法預告及給付資遣費或退休金。至個別勞動契約終止之事由，仍應依個案情形而定。

Q3：事業單位如有工會，可否陪同勞工協商延後退休年齡？

勞動契約雖係勞雇雙方合意訂定，但勞工如果認為有需要，事業單位有工會者，可請工會陪同。

附錄、協商流程參考

協商前之準備

1.期望的協商方案

向對方提出協商請求前，可先就未來究欲採延後退休年齡，抑或先辦理退休後再重新受僱，評估適合採行的方式。

採行延後退休年齡

- 可先確認期望延後的退休年齡
- 日後如果需要變更該延後的退休年齡時的變更條件或方案

先辦理退休後再重新受僱並且簽訂定期勞動契約

- 可先確認期望定期勞動契約的起訖日期

2.是否調整工作時間、工作地點、工作內容

可一併協商因應勞工的工作型態，是否調整工作時間、工作地點、工作內容等

⚠注意**不得以年齡為由予以差別待遇**
⚠注意**「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」及「勞工在事業場所外工作時間指導原則」**規定

3.是否需要工會陪同

勞工如果認為有需要，事業單位有工會者，可請工會陪同。

協商過程應注意事項

採行延後退休年齡

- 雇主不得片面變更勞動契約
- 協商延後退休年齡建議以書面約定
- 協商約定後情事變更之處理方式

先辦理退休後再重新受僱並且簽訂定期勞動契約

- 定期勞動契約建議以書面約定
- 定期勞動契約內容之協商約定
- 契約期間不得以年滿 65 歲為由終止勞動契約

協商結束

作成會議紀錄，記載包含協商日期、時間、地點、協商及陪同協商人員、協商內容、協商結果

附錄、 ○○公司協商延後退休年齡協商紀錄表（參考格式）

<table>
<tr><th colspan="6">勞工基本資料</th></tr>
<tr><td>公司名稱/
部門名稱</td><td></td><td>姓　名</td><td></td><td>出生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">職　稱</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">服務年資</td><td rowspan="2"></td><td>原退休年齡</td><td></td></tr>
<tr><td>原退休日期</td><td></td></tr>
<tr><td>工作內容</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><th colspan="6">協商情形</th></tr>
<tr><td>協商日期</td><td>年　月　日</td><td>協商地點</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">協商出席人員</td><td>事業單位代表</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>勞工</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><th colspan="6">協商結論</th></tr>
<tr><td colspan="6">□雙方同意協商延後退休年齡至____歲，退休日期：____年____月____日
其他事項：□無。□有，_____。
□雙方協商未有共識。</td></tr>
<tr><td colspan="6">出席及陪同人員簽名：</td></tr>
</table>