

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。

高齡勞工續留職場之方式



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。

協商前之準備



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. 僱主不得片面變更勞動契約

僱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 條但書等規定之理由，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。

協商延後退休年齡應注意事項

雇主不得片面
變更勞動契約



不得逕將不定期改為定期，
亦不得片面變更勞動條件

書面約定



書面載明退休年齡，
雙方各執一份

約定情事變更
之處理方式



- 如有情事變更致需變更協商內容，勞雇雙方得就該延後之退休年齡重新協商
- 如未能重新達成協議，提前終止契約仍須符合法定事由

(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。

年滿65歲退休後再簽訂定期勞動契約應注意事項



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、僱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，僱主應依勞基法第 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，僱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

類別	檢查名稱	檢查時機/頻率	檢查後續事宜
新進勞工	體格檢查	「經錄取後」到實際從事作業前	
在職勞工	一般健康檢查	每年 (滿 65 歲)	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。
	特殊健康檢查 (從事特別危害健康作業勞工需另實施)	每年/變更作業	

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。

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。

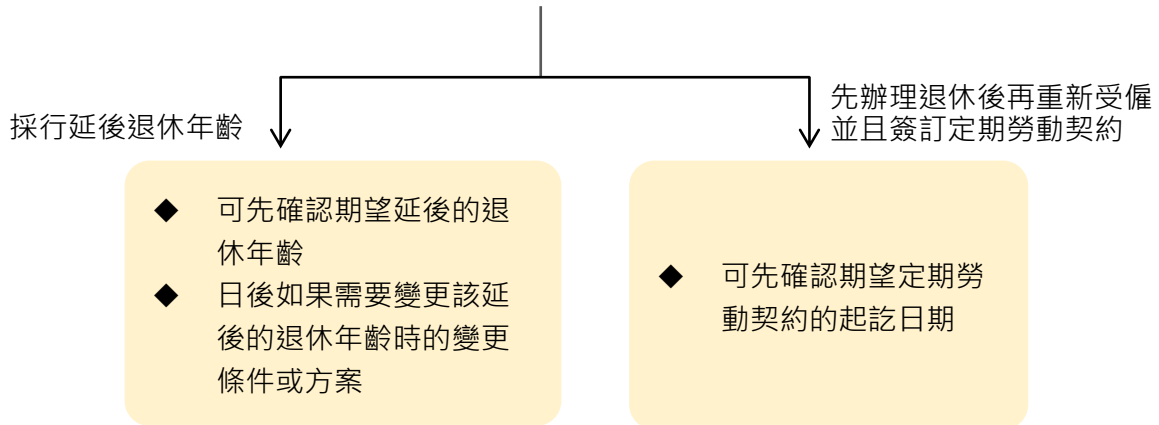
Q3：事業單位如有工會，可否陪同勞工協商延後退休年齡？

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

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。



協商前之準備

2. 是否調整工作時間、工作地點、工作內容

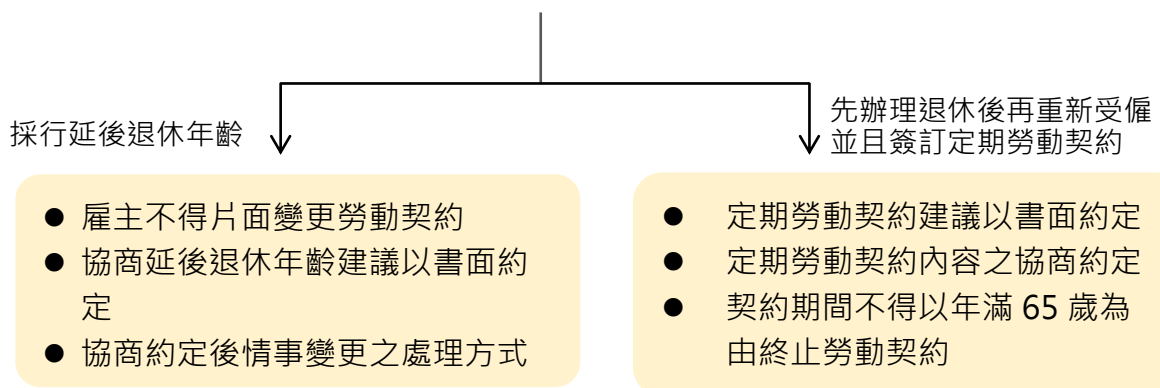
可一併協商因應勞工的工作型態，是否調整工作時間、工作地點、工作內容等

- ⚠ 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



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）

勞工基本資料					
公司名稱 / 部門名稱		姓名		出生年月日	
職稱		服務年資		原退休年齡	
				原退休日期	
工作內容					
協商情形					
協商日期	年 月 日	協商地點			
協商出席人員	事業單位代表				
	勞工				
協商結論					
<input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 無。 <input type="checkbox"/> 有，_____。					
<input type="checkbox"/> 雙方協商未有共識。					
出席及陪同人員簽名：					