



公務人員退休制度改革方案

銓敘部

中華民國102年4月



壹、公務人員退休制度為什麼要再改革？

因為現行制度運作後，發生了以下問題：

- 一、退休人數持續增加；平均退休年齡逐下降；
退休人員壽命亦逐漸增長。
- 二、退休所得偏高，無法留住菁英人力。
- 三、退撫經費支出不斷增加。



軍公教人員近11年退休(伍)人數及年齡趨勢

單位：人、年齡

年度	公務人員			教育人員			軍職人員		
	人數	年齡	月起支	人數	年齡	月起支	人數	年齡	月起支
91	6446	56.6	56.38	9487	55.32	54.89	10053	28.71	43.46
92	7322	55.86	55.74	8889	54.98	54.63	10435	28.74	43.58
93	7254	55.85	55.71	10931	54.54	54.07	14144	28.47	43.02
94	7983	55.41	55.33	7270	54.06	53.87	14906	29.74	42.69
95	7344	55.21	55.19	5423	53.87	53.62	12441	30.92	42.42
96	6664	55.47	55.41	4625	53.76	53.61	8519	33.20	42.97
97	6388	55.53	55.52	4389	53.95	53.87	10191	30.75	43.02
98	7195	55.25	55.21	4317	54.17	54.08	4860	35.99	43.76
99	9013	55.16	55.16	4780	53.96	53.92	7597	34.32	44.04
100	10361	55.20	55.2	5560	53.99	53.94	13008	29.91	43.65
101	10527	55.75	55.74	5774	54.47	54.52	15025	30.15	43.94

資料來源：公務人員退休撫卹基金管理委員會統計資料

2



民國101至105年公務人員退休所得替代率發展情形

(一)退休金(不含優存利息)所得替代率概算：(以30年退休年資計)

退休等級	五功十		七功六		八功六		九功七		十二功四		
	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	
退休所得替代率	101年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	102年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	103年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	104年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	105年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%

本表所稱「退休所得替代率」，係指退休人員退休後所領月退休金占退休前薪資所得之比率。

3



民國101至105年公務人員退休所得替代率發展情形

(二)退休金(不含優存利息)所得替代率概算：(以35年退休年資計)

退休等級		五功十		七功六		八功六		九功七		十二功四	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
退休所得 替代率	101年退休	90%	96%	88%	95%	85%	93%	85%	96%	67%	87%
	102年退休	92%	98%	90%	97%	86%	95%	87%	98%	69%	89%
	103年退休	93%	100%	92%	99%	88%	97%	89%	100%	70%	91%
	104年退休	95%	102%	93%	101%	90%	99%	91%	101%	72%	93%
	105年退休	95%	102%	93%	101%	90%	99%	91%	101%	72%	93%

本表所稱「退休所得替代率」，係指退休人員退休後所領月退休金占退休前薪資所得之比率。



退撫基金近10年收支概況

近 10 年退撫基金收繳、支出情形

單位：億元；%

年度	公務人員			教育人員			軍職人員			合計		
	支出 (A)	收繳 (B)	支出/ 收繳 (A/B)									
91	27.50	177.29	15.51%	42.72	140.59	30.38%	31.37	61.72	50.83%	101.59	379.60	26.76%
92	34.88	180.91	19.28%	51.93	142.97	36.32%	36.98	62.60	59.08%	123.79	386.48	32.03%
93	46.50	196.98	23.61%	76.61	158.59	48.30%	52.56	68.19	77.08%	175.67	423.76	41.45%
94	59.89	226.72	26.42%	84.91	179.45	47.32%	51.02	72.14	70.72%	195.82	478.31	40.94%
95	74.48	251.65	29.60%	95.97	199.70	48.06%	63.75	78.72	81.00%	234.20	530.07	44.18%
96	87.73	256.09	34.26%	105.34	201.95	52.16%	62.42	75.88	82.26%	255.49	533.92	47.85%
97	101.55	258.14	39.34%	115.78	206.64	56.03%	65.96	79.94	82.52%	283.29	544.72	52.01%
98	116.01	264.11	43.92%	127.03	205.90	61.70%	63.65	84.21	75.58%	306.69	554.22	55.34%
99	137.57	271.67	50.64%	140.54	207.34	67.78%	77.33	89.04	86.85%	355.44	568.05	62.57%
100	167.46	272.86	61.37%	159.85	211.88	75.44%	98.71	92.01	107.28%	426.02	576.75	73.86%

註：1. 提撥費率調整情形：於 91 年 1 月 1 日由 8% 調整為 8.8%；於 93 年 1 月 1 日調整為 9.8%；於 94 年 1 月 1 日調整為 10.8%；於 95 年 1 月 1 日調整為 12%。
2. 調薪情形：94 年 1 月 1 日調薪 3%；100 年 7 月 1 日調薪 3%。



軍公教人員近10年來退撫經費支出情形

單位：億元

年度	公務預算支出金額	退撫基金支出金額	合計
91	2,021	101	2,122
92	2,031	123	2,154
93	2,151	175	2,326
94	2,351	195	2,546
95	2,477	224	2,701
96	2,527	255	2,782
97	2,517	283	2,800
98	2,540	306	2,846
99	2,617	355	2,972
100	2,742	426	3,168

註：上述金額包含每年支付軍公教人員之退休、撫慰、撫卹及退撫基金費用公提金額；其中公務預算支出部分，尚包含優惠存款差額利息。

6

6



貳、本次改革方案的設計規劃 有無參考各國的改革經驗？

本次改善方案的設計規劃的確參考了相當多國家的改革經驗

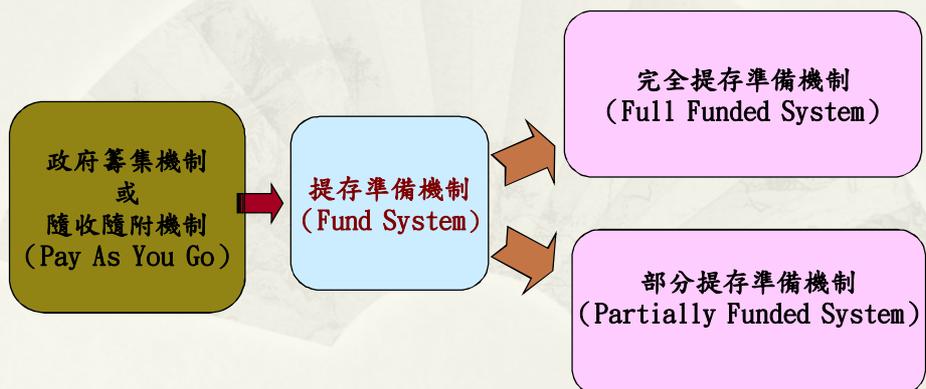
簡要說明各國的改革趨勢如下：

7



貳、各國退休制度改革的发展趨勢

一、逐渐改採分散式退休金準備責任：



貳、各國退休制度改革的发展趨勢

二、退休金給與機制作了根本性的改變：

- ◆ 職業年金制度由單層制走向多層制
- ◆ 由確定給付制(DB)逐步走向確定提撥制(DC)





貳、各國退休制度改革的发展趨勢

◆ 確定給付制(DB)與確定提撥制(DC)的定義

確定給付制 Defined Benefit (DB)

意指：

僱主對於受僱者的退休金是按照既定的公式〔通常是以服務年資與受僱者的薪資為基準，並搭配以一定的給付率計算〕來給與；其退休金的準備可單由僱主自籌；也可以利用僱主與受僱者的提存準備，但終由僱主負最後支付保證責任的退休金給與制度——如我國軍公教人員的退休制度。

確定提撥制 Defined Contribution (DC)

意指：

僱主於受僱者到職後，即為該受僱者設立一個個人帳戶，而後即按期由僱主與該受僱者依照既定比率〔通常是50%:50%〕，分別提撥一訂金額存入該個人帳戶並持續累積〔期間有投有投資經營行為〕，俟該受僱者退休時領取之準備。如我國的勞工新退休金制度。



貳、各國退休制度改革的发展趨勢

三、退休年金的起支年齡正試圖向後延：

● 各國公務人員退休金起支年齡：

國別	退休金起支年齡	國別	退休金起支年齡
美國	FERS：62歲 FTSP：59.5歲	英國	合夥型計畫：55-75歲 Nuvos：65歲
加拿大	PSPP：55歲 CPP：65歲	法國	CNRACL：60歲 RAFP：60歲
丹麥	公務人員退休金制度：65歲 ATP：65-67歲	智利	男性65歲 女性60歲
新加坡	55歲	澳洲	55-60歲
紐西蘭	65歲	義大利	60歲



貳、各國退休制度改革的发展趨勢

四、退休所得替代率正持續往下調整：

●美英德法職業年金所得替代率趨勢：

國家	所得替代率趨勢(均呈現調降趨勢)	
美國	DB制CSRS：56.25%~80%	1. DB制FERS：30%~45% 2. DC制FTSP：8%~14%
英國	1. DB制傳統型計畫：45.06% 或2. DB制優質計畫：50% 或3. DB制傳統增值型計畫：39.46%	1. DC制合夥型計畫：30.26% 或2. DB制Nuvos計畫：51.72%
德國	最高40年給與75%	降至每1年給與1.79375%，最高40年給與71.75%
法國	1. 第1層DB制CNRACL：從每年2%逐年遞減，最高不得超過退休前6個月平均薪資之75%。 2. 第2層DC制RAEP：15%至30%。	



參、本次改革的政策目標





肆、落實改革目標的策略



- 活絡退撫基金經營策略—多元投資
- 退撫基金監管機關的檢討與人才的引進
- 設法節省政府對於退撫給與的支出流量
- 必須設法減緩退撫基金的財務流出
- 應立即有效地調降退休年金的給與
- 應設計合理的執行策略—應有合理過渡期

14



◎退撫基金的改革構想

活化

退撫基金的經營策略

- 增列退撫基金的可經營範圍
- 增訂獎懲機制，鼓勵創造績效

調整

退撫基金的組織架構

- 組織法人化
- 活化人力進用管道

15

伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

◆多層次年金架構圖

16

伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

層別	年金類別	重點說明
第一層	確定給付公保年金 (基礎年金15%)	維持DB，希望整合各類社會保險年金為一致性基礎年金，作為強制性社會安全制度
第二層	確定給付制退休金 (職業年金40%)	維持DB，但增加個人負擔比重，分散政府責任 (政府及個人負擔比率分別為60%：40%)
	確定提撥制退休金 (職業年金20%)	採行DC，以商業年金的精神，設計投資商品，提供公務人員自主理財平台 (建置完善帳戶管理系統) 並搭配實施稅賦優惠配套機制

* 考量現行退撫基金仍有潛藏負債，如立即改採完全DC，退撫基金立刻減少收入來源，短期內就會破產，風險過大，故採行緩和漸進走向兼採確定給付與確定提撥制，俟將來時機成熟與國家政經環境許可，再走向完全DC。

* 上述第二層年金為雙層制之職業年金，亦規劃月退休金起支年齡為65歲並搭配實施展期及減額月退休金，同時將退休與撫卹合併立法。

17



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

第一層公保年金	
提撥率	按月提撥保俸之 10% （依100.12公保第5次保險費率精算報告推估）；政府及公務人員負擔比率會配合退撫基金提撥機制調整
所得替代率	任職35年者為均俸1.7倍之 15%
給付的配套	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 展期年金：未符合法定請領年齡者，得選擇至年滿起支年齡之日起領取展期年金 ◆ 遺屬年金：請領養老給付年金人員亡故後，遺屬得請領一次養老給付之餘額，或按原領養老年金之半數改領遺屬年金

18



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

第二層職業年金—確定給付制部分	
提撥率	提撥率訂為 9.48% （實際費率依精算結果釐訂）
所得替代率	任職35年者為均俸1.7倍之 40%
給付的配套	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 搭配減額或展期年金制度 ◆ 支領月退休金人員亡故，遺族得支領一次撫慰金（廢除現行月撫慰金制度） ◆ 修正現行退撫基金補繳機制

19



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

雙層制下DC部分（第三層年金）之提撥對照表

公務人員自願提撥	政府相對提撥	總提撥
0%	2%	2%
1%	2.2%	3.2%
2%	2.4%	4.4%
3%	2.6%	5.6%
4%	2.8%	6.8%
5%	3%	8%

20



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(一) 將來新進人員的退休年金制度設計成什麼機制？

雙層制下的財務分析

	現行制度			新制度			差異		
	第1層	第2層	第3層	第1層	第2層	第3層	第1層	第2層	第3層
總提撥率	4.125%	15%	0%	5%	9.48%	8%	+0.875%	-5.52%	+8%
小計	19.125%			22.48%			+3.355%		
政府負擔部分	2.68%	9.75%	0%	3.25%	5.688%	3%	+0.57%	-4.062%	+3%
小計	12.43%			11.938%			-0.492%		
個人負擔部分	1.445%	5.25%	0%	1.75%	3.792%	5%	+0.305%	-1.458%	+5%
小計	6.695%			10.542%			+3.847%		

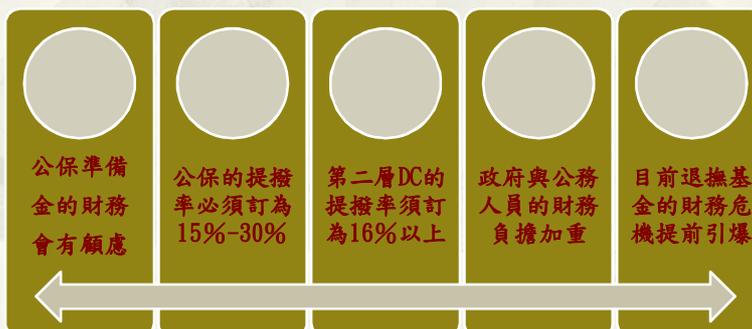


伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(二) 何以不將職業年金改成完全DC制並將第一層基礎年金的所得替代率訂為30%-40%；第二層職業年金的替代率訂為30%-35%？

基於以下顧慮：



22



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(三) 目前規劃的第一層及第二層DB的總替代率55%，是否過低？政策考量是什麼？

1. 目前規劃的三層年金，除了第一層及第二層的55%之外，尚有政府在第三層的強制提撥2%儲金。
2. 假定將來在DC的投報率是4%的情況下，又可以創造5%以上的所得替代率。所以將來DB的總所得替代率是60%（55% + 5%）以上，與保俸額是43,900元的勞工的所得替代率相較，仍較有吸引力。
3. 第三層DC的職業年金，其所得替代率，保守會有15%以上，所以總所得替代率仍可達本俸 1.7倍的75%。

23



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(四) 目前規劃的第二層DB的總替代率40%，是否由政府負最後支付保證責任？會不會又累增潛藏負債？

1. 目前規劃的三層年金之第二層DB，是採完全提存準備責任機制，如有虧損，應即調整提撥率因應之。
2. 由於是採完全提存準備責任機制，所以不會發生潛藏負債的問題，理論上即無需由政府負最後支付保證責任；但現行條文上確實加有「必要時由政府負最後支付保證責任」的文字。

24



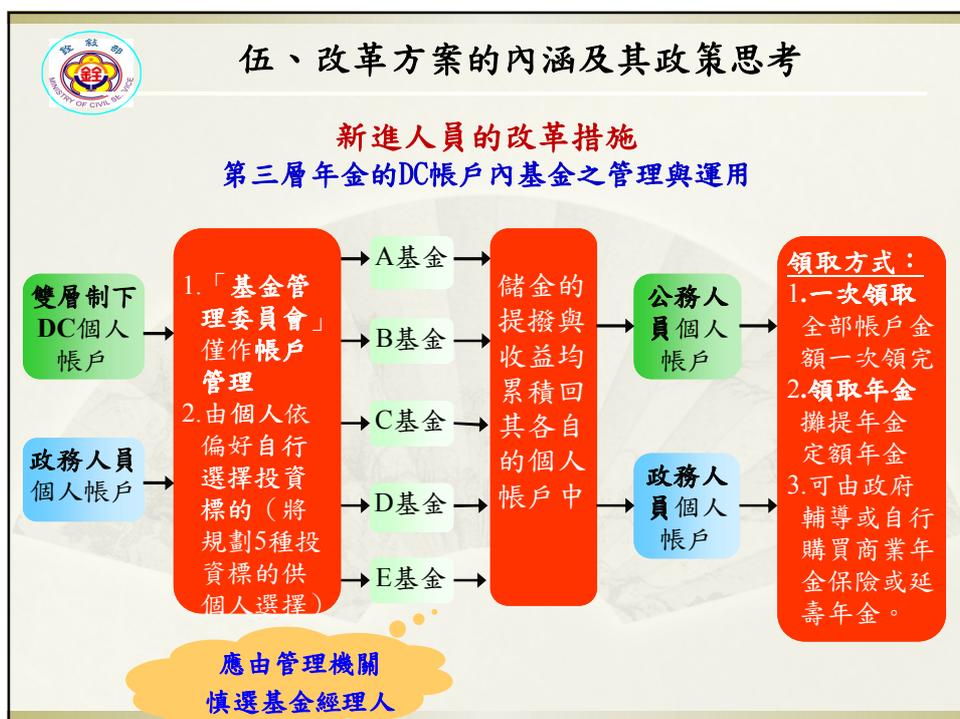
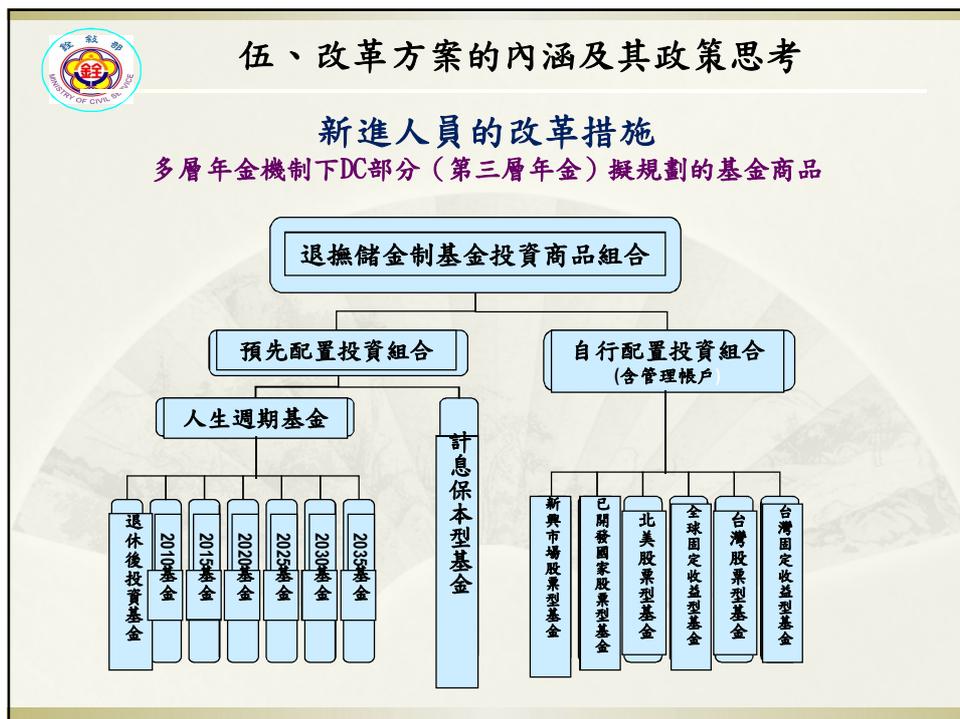
伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(五) 目前規劃的第三層DC的配套機制是什麼？實務上將如何運作？

目前規劃的三層年金中，第三層DC應採行的配套機制

- 設計自主投資平台，協助公務人員投資理財
- 遴聘專業經理人代操基金
- 採行稅賦遞延機制，鼓勵平常多提存儲金
- 設計全功能的帳戶管理系統，提供即時服務
- 搭配教育訓練，隨時提供理財資訊





伍、改革方案的內涵及其政策思考

- 關於新進人員部分—建構多層次退休年金制度(續)
新進公務人員的第三層退休年金的所得替代率簡表

目標所得替代率 20%		報酬率					
		3%	4%	5%	6%	7%	8%
提撥率	2%	4%	5%	6%	7%	8%	10%
	3%	6%	7%	8%	10%	12%	15%
	4%	8%	9%	11%	14%	17%	20%
	5%	10%	12%	14%	17%	21%	26%
	6%	12%	14%	17%	20%	25%	31%
	7%	14%	16%	20%	24%	29%	36%
	8%	16%	19%	23%	27%	33%	41%

說明：在投資報酬率5%，提撥率7%之情形下，可獲得20%之所得替代率；若投資報酬率6%，提撥率僅須6%，即可獲得20%之所得替代率。

28



伍、改革方案的內涵及其政策思考

一、關於新進人員適用的多層次年金部分

(六) 目前規劃的第三層DC制中，在將來給與機制上，有無規劃年金機制？如果有，是怎麼規劃的？

A. 目前規劃的第三層中，會設計年金的機制。

B. 將來的年金機制有以下三種：

1. 系統性年金—又分為以下2種：

- (1) 攤提年金—以領取帳戶內金額當時年齡之平均餘命來平均領取帳戶內之累積金額，至領罄為止。
- (2) 定額年金—每月領取帳戶內累積金額之一定額度，至領罄為止。

2. 購買保險年金—有利率變動型年金、即期年金等。

29



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

(一) 現職人員的年金為什麼非改不可？

◎現職人員必須納入改革的理由：

1. 現制部分不合理之處若未併同檢討修正，必將導致目前退撫支出所生的財政負擔及退撫基金破產危機日益嚴重
2. 如僅自新進人員推動新制，必須在30至40年後，始有節省財務的成效。這不但無法消除社會不良觀感，公務人員尊嚴勢將繼續受傷害，不利國家發展。
3. 我國高齡人口比例快速增高，現制不合理之處帶來的財務缺口問題，在無法立即著手解決的情況下，必將會再遭受違反世代正義的質疑。

30



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、現職人員的年金改革部分

◎現職人員的年金改革重點有哪些？

(一) 延後月退休金起支年齡至60歲或65歲—其配套有

1. 展期年金。
2. 減額年金。
3. 危勞職務之考量。
4. 搭配合理的過渡期。

31



伍、改革方案的內涵及其政策思考

●關於現職人員部分－調整退休給與制度

(一) 延後月退休金起支年齡

延後月退休金起支年齡：**60歲**（85制）→**65歲**（90制）。

1) 年資滿25年未滿30年自願退休者，月退休金起支年齡為**65歲**年資滿30年以上者，月退休金起支年齡為**60歲**。

2) 搭配**展期**及**減額**月退休金。

3) 針對若干特殊危勞職務者(如**警察、消防及醫護人員**)另作規劃。

4) 為求溫和漸進及務實可行，與85制之10年緩衝期（指標數）銜接（如右表）：

退休年度	指標數
110	85
111	86
112	87
113	88
114	89

自**115年**起均須俟**65歲**或**60歲**始得支領月退休金。

32



伍、改革方案的內涵及其政策思考

●現職人員－(二) 採逐年調降退休金計算基準及基數內涵(如下表)

年度	計算基準	退休金基數內涵	
		兼具新、舊制年資	純新制年資者
105	最後在職等級的俸額	平均俸額 2倍	平均俸額 2倍
106	最後在職 10年 平均俸額	平均俸額 1.9倍	平均俸額 1.9倍
107	最後在職 11年 平均俸額	平均俸額 1.8倍	平均俸額 1.8倍
108	最後在職 12年 平均俸額	平均俸額 1.7倍	平均俸額 1.7倍
109	最後在職 13年 平均俸額	平均俸額 1.6倍	
110	最後在職 14年 平均俸額		
111以後	最後在職 15年 平均俸額		

1. 假設方案自105年1月1日起實施。
2. 由於兼具新、舊制年資者之退休所得與純新制年資者相較，顯有偏高現象，爰規劃前者退休金基數之調降幅度較後者調降幅度大。 33



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

(三) 降低優惠存款利率

※調降機制

- (1) 廢止從優逆算表—可辦優存金額以舊制年資所領公保養老給付金額為限
- (2) 105年1月1日以後退休（支領任何退休金）者，應逐年依據下表調降公保養老給付金額的18%優存利率（如下表）：

實施年度	優惠存款利率
105	18%
106	12%
107	11%
108	10%
109	9%
110以後	臺灣銀行一年期定期存款固定利率+7%，並以9%為上限。



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、將來退休金的算法

- ◎假設一個委任第五職等同仁，任職年資30年，在106年退休（新制年資22年，舊制年資8年），其退休金的算法是（以下三項金額之和）：

(一) 舊制退休金：

$$10\text{年均俸} \times 5\% \times 8 + 930 = 106\text{年的每月舊制退休金}$$

$$11\text{年均俸} \times 5\% \times 8 + 930 = 107\text{年的每月舊制退休金}$$

...

(二) 新制退休金：

$$10\text{年均俸} \times 1.9 \times 2\% \times 22 = 106\text{年的每月新制退休金}$$

$$11\text{年均俸} \times 1.8 \times 2\% \times 22 = 107\text{年的每月新制退休金}$$

...

(三) 公保養老給付可辦優惠存款的利息：

$$15\text{年均俸} \times 8 \times 12\% \div 12 = 106\text{年的每月優存利息}$$

$$15\text{年均俸} \times 8 \times 11\% \times 12 = 107\text{年的每月優存利息}$$



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

◎調降現職人員退休所得的機制為何要那麼複雜？

※所以必須複雜的理由：

1. 因為現職人員在109年之前退休者的月退休所得實在太高，因此在政策上已決定「退休所得必須限於不高於現職待遇的80%」的前提下，必須由多面向處理，才可以合理達成改革目標。
2. 如一律以80%來處理，則會有「大扣中低階人員的退休所得，卻大補高階主管人員的退休所得」的失衡現象，易引起紛爭。
3. 如僅處理某一個項（例如只廢除優惠存款），不僅不能解決問題，更會製造另一問題。

36



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的改革部分

◎優惠存款制度為何不可以廢除？如廢除優惠存款制度再搭配以政府編預算補貼退休人員，不可以嗎？

A. 不可以廢優存制度的理由：

- | | |
|-------------------------|--|
| 無法保障早期
退休人員的退休生活 | <ul style="list-style-type: none"> • 因退休金領得少 • 因養老給付金額低 |
| 更無法保障85-89年
之間退休者的生計 | <ul style="list-style-type: none"> • 舊年資長，新年資短 • 沒了18%，生活有問題 |

- B. 如果以法令規定由政府編預算補助來取代18%優存，如何拒絕勞工亦要求比照？如同意比照，則錢哪裏來？民眾的看法如何兼顧？

37



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的改革部分

◎如不廢優惠存款制度，有什麼辦法可以避免公務人員再被攻訐、謾罵？

解決之道

盡快推動公保養老給付年金

廢除公保養老給付得辦優存的
「從優逆算表」

調降優惠存款利率

38



伍、改革方案的內涵及其政策思考

●現職人員－調整退休給與制度

(四) 調整退撫基金提撥率機制

1. 調高退撫基金提撥率：

目前12%→15%→修法至18%

2. 調整政府及個人負擔比例：

現行65%：35%→60%：40%

*退撫基金費率無法照精算結果一直提高，必須考量政府負擔能力。

39



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

※調整政府與公務人員對於提撥退撫基金的分擔比率的理由何在？

◎所以希望如此的理由：

1. 希望藉此降低政府對於退休金的準備責任；相對增加公務人員對於退休金的準備責任。（這是各國進行退休制度改革共同趨勢）
2. 希望降低政府對於公教人員退付經費的支出，以利國家對於有限資源的合理運用。

40



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

(五) 修正月撫慰金制度

A. 月撫慰金制度修正如下：

1. 降低給付額度為月退休金的1/3（原則）。
2. 遺族已依本條例或其他法令規定領有退休金、撫卹金、優惠存款差額利息，或其他由公庫、公營事業機構支給之定期性給與者，不得擇領月撫慰金。
3. 未再婚配偶支領月撫慰金的起支年齡延後至60歲；婚姻關係改為存續15年以上。
4. 未再婚配偶如屬「低收入戶者」或「55歲以上且每月平均收入低於最低保障金額（32,160元），又扶養父母或未成年子女共2人以上者」或「65歲以上，無業且每月收入低於法定基本工資者」，其月撫慰金改按月退休金的1/2支給（例外）。

41



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

(五) 修正月撫慰金制度

B. 現行月撫慰金制度何以一定要修正？

- ◆各國退休年金制度中沒有這種制度
- ◆該制度有違給付權利與繳費義務對等原則
- ◆該制度加重政府及退撫基金財政負擔且債留子孫（由現職及後進公務人員扛起債務，不符世代正義）
- ◆我國強制性社會保險年金已普及於全民，造成月撫慰金的給與失去其正當性與合理性
- ◆公保已經有了遺屬年金（與月撫慰金同性質），如仍保留，將引起勞工要求比照或抗議。

42



伍、改革方案的內涵及其政策思考

●廢止月撫慰金制度的必要說明

91至100年間遺族支領撫慰金財務負擔情形

一次撫慰金		月撫慰金		政府及退撫基金負擔一次撫慰金與月撫慰金的累積總計金額(元) (A+B)
累積領受人數(人)	一次撫慰金累積總金額(元) (A)	累積領受人數(人)	領取月撫慰金累積總金額(元) (B)	
2,737	10億4,377萬元	9,789	343億8,364萬元	354億2,741萬元

本表「領取月撫慰金總金額」，指91-100年間領受遺族支領終身月撫慰金之累計數額(非僅於91-100年間支付之金額)



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的年金改革部分

(六) 廢止年資補償金制度

◎為何一定要廢止年資補償金制度？

應廢止的理由



- ◆制度建構欠缺系統思考
- ◆此一制度已造成組織內部的計較性衝突

44



伍、改革方案的內涵及其政策思考

二、關於現職人員的改革部分

權益不衡平的案例

	某甲	某乙
初任公職日	86年7月1日	
舊制年資	1年(義務役)	無
新制年資	24年	25年(含1年義務役)
月補償金(A)	本俸14%	無
月退休金(B)	舊制：本俸5% 新制：本俸96%	舊制：0 新制：本俸100%
退休金總額(A+B)	本俸115%	本俸100%



伍、改革方案的內涵及其政策思考

三、關於已退休（職）公務及政務人員部分

（一）已經退休人員的處分已經確定，有其改革的必要性嗎？

- 為防現職人員搶退，以免發生經驗傳承的斷層或傷及政府施政績效的不良後果。
- 部分退休人員(尤其是中、低階者)的退休所得替代率確實偏高。
- 在退撫基金採不足額提撥的機制下，已退休人員以較低的提撥費用，換來可以領取與現職退休人員相同(甚至更高)的退休給與，造成債留子孫的窘況，不僅增加了退撫基金的財務負擔，更有違世代正義。

46



伍、改革方案的內涵及其政策思考

三、關於已退休（職）公務及政務人員部分

（二）調降退休金基數內涵

1. 兼具新、舊制年資者（84.7.2以後退休），其新制退休金之基數內涵逐年調降至「本俸（月俸額）」1.6倍（如下表）。

實施年度	退休金基數內涵
105	本俸2倍
106	本俸1.9倍
107	本俸1.8倍
108	本俸1.7倍
109以後	本俸額1.6倍

47



伍、改革方案的內涵及其政策思考

三、關於已退休（職）公務及政務人員部分

(二) 調降退休金基數內涵

2. 對於已退人員何以只降低新制年資計算退休金的基數內涵？

- (1) 退休案之處分已確定，儘量不予更動；但在情勢變遷下，自宜慎做更動原處分。
- (2) 考量退休人員是以較低的費率撥繳退撫基金費用，所以在退休金隨同待遇調整而調整的情境，以及退撫基金提撥率不斷提高的情況下，為免債留子孫，在「確定給付」給與退休金的思維下，已經退休人員自然可以酌予減發新制年資的退休金給與金額，俾一方面協助維護退撫基金的財務穩健，另一方面可符世代正義的意旨。

48



伍、改革方案的內涵及其政策思考

三、已退公務及政務人員—合理退休所得替代率

(三) 降低優惠存款利率

1. 84年7月1日以前退休及支領一次退休金者：維持18%優存利率
2. 84年7月2日以後退休且支(兼)領月退休金並兼具新舊年資者：依本部審定之公保養老給付優惠存款金額計算，逐年調降18%優存利率（如下表）：

實施年度	優惠存款利率
105	18%
106	12%
107	11%
108	10%
109	9%
110以後	臺灣銀行一年期定期存款固定利率+7%，並以9%為上限。

49



伍、改革方案的內涵及其政策思考

三、關於已退休（職）公務及政務人員部分

（三）降低優惠存款利率

3. 支領一次退休金的已退人員也一併處理其優惠存款

(1) 因為確有部分支領一次退休金者不受改革影響的情況下，反較支領月退休金者好，所以必須一併納入優存改革方案內。

(2) 處理方式：

是類人員的養老給付優存金額應納入改革範圍—即：
公保養老給付的優存利率應比照已退人員的優存改革，
逐年調降利率至不超過9%。

50



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套措施部分

(一) 對於適用改革案後，其退休所得仍然偏高者，應限制其退休所得替代率，使不得高於現職待遇（本俸+專業加給加權平均數）的80%。

1. 於法律明確授權由施行細則另訂相關規範。

2. 處理方式係：

(1) 保障是類人員可以領取公保養老年金中的基本年金

(2) 月退休金與公保基本年金的總額超過退休所得替代率的80%者，應扣減其退休金（優先扣減其新制年資所給與的每月退休金）

51

 **定義：退休所得替代率→計算公式**

100年方案

(第一階段)

$$\frac{\text{月退休金+優存利息}}{\text{本(年功)俸} \times 2 (= \text{全薪} 130\%)} \leq 75\% \sim 95\%$$

$\leq 97.5\% \sim 123.5\% (\text{全薪})$

(第二階段)

$$\frac{\text{月退休金+優存利息}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給加權平均數} + (\text{主管加給}) + \text{年終工作獎金} / 12} \leq 75\% \sim 90\%$$

$\leq 84\% \sim 101\% (\text{全薪})$

未來改善後的公式

$$\frac{\text{月退休金+優存利息(公保年金)}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給加權平均數}} \leq 80\%$$

$\leq 80\% (\text{全薪})$

52

 **伍、改革方案的內涵及其政策思考**

四、關於改革方案的配套措施部分

以104年退休之非主管人員為例

改革後擇領優存或擇領年金之所得替代率差異

等級	任職30年替代率(%)		任職35年替代率(%)	
	選優存	選年金	選優存	選年金
五功十	82.55	89.63	92.13	104.39
九功七	82.56	89.27	92.16	104.04
十二功四	79.01	81.54	88	95.06

53



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套措施部分—案例

委任第五職等年功俸十級520俸點（99年退休；任職35年）

改革方案				現職待遇 (本俸+專業加給)	現職待遇 (本俸+專業加給加權平均數) (A)	每月 退休所得 (B)	替代率 (B/A)
年度	退休金 計算基準	退休金 基數內涵	優存 利率				
105年	最後在職	本俸2倍	18%	53,340	54,510	54,043	99%
106年	均俸10年	本俸1.9倍	12%	53,340	54,510	51,947	95%
107年	均俸11年	本俸1.8倍	11%	53,340	54,510	50,737	93%
108年	均俸12年	本俸1.7倍	10%	53,340	54,510	49,526	91%
109年	均俸13年	本俸1.6倍	9%	53,340	54,510	48,316	89%
110年	均俸14年	本俸1.6倍	8.355%	53,340	54,510	48,202	88%
111年	均俸15年	本俸1.6倍	8.355%	53,340	54,510	48,202	88%
112年	此年度為改革方案 過渡期後 (均俸15年；本俸2倍)		8.355%	53,340	54,510	48,202	88%
	43,608	80%					

*自110年起，優存利率已改按台灣銀行一年期定存利率+7%計（1.355%+7%=8.355%）

54



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套措施部分—案例

薦任第七職等年功俸六級590俸點（99年退休；任職35年）

改革方案				現職待遇 (本俸+專業加給)	現職待遇 (本俸+專業加給加權平均數) (A)	每月 退休所得 (B)	替代率 (B/A)
年度	退休金 計算基準	退休金 基數內涵	優存 利率				
105年	最後在職	本俸2倍	18%	60,800	62,890	63,633	101%
106年	均俸10年	本俸1.9倍	12%	60,800	62,890	60,453	96%
107年	均俸11年	本俸1.8倍	11%	60,800	62,890	58,046	94%
108年	均俸12年	本俸1.7倍	10%	60,800	62,890	57,438	91%
109年	均俸13年	本俸1.6倍	9%	60,800	62,890	55,931	89%
110年	均俸14年	本俸1.6倍	8.355%	60,800	62,890	55,715	89%
111年	均俸15年	本俸1.6倍	8.355%	60,800	62,890	55,715	89%
112年	此年度為改革方案 過渡期後 (均俸15年；本俸2倍)		8.355%	60,800	62,890	55,715	89%
	50,312	80%					

*自110年起，優存利率已改按台灣銀行一年期定存利率+7%計（1.355%+7%=8.355%）

55



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套措施部分——案例

薦任第九職等年功俸七級710俸點（99年退休；任職35年）

改革方案				現職待遇 (本俸+專業加給)	現職待遇 (本俸+專業加給加權平均數) (A)	每月 退休所得 (B)	替代率 (B/A)
年度	退休金 計算基準	退休金 基數內涵	優存 利率				
105年	最後在職	本俸2倍	18%	72,850	74,850	75,679	101%
106年	均俸10年	本俸1.9倍	12%	72,850	74,850	72,106	96%
107年	均俸11年	本俸1.8倍	11%	72,850	74,850	70,333	94%
108年	均俸12年	本俸1.7倍	10%	72,850	74,850	68,560	92%
109年	均俸13年	本俸1.6倍	9%	72,850	74,850	66,788	89%
110年	均俸14年	本俸1.6倍	8.355%	72,850	74,850	66,556	89%
111年	均俸15年	本俸1.6倍	8.355%	72,850	74,850	66,556	89%
112年	此年度為改革方案 過渡期後 (均俸15年；本俸2倍)		8.355%	72,850	74,850	66,556	89%
	59,880	80%					

*自110年起，優存利率已改按台灣銀行一年期定存利率+7%計（1.355%+7%=8.355%）

56



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套措施部分——案例

簡任第十二職等年功俸四級800俸點（99年退休；任職35年）

改革方案				現職待遇 (本俸+專業加給)	現職待遇 (本俸+專業加給加權平均數) (A)	每月 退休所得 (B)	替代率 (B/A)
年度	退休金 計算基準	退休金 基數內涵	優存 利率				
105年	最後在職	本俸2倍	18%	89,765	91,485	92,392	101%
106年	均俸10年	本俸1.9倍	12%	89,765	91,485	85,966	94%
107年	均俸11年	本俸1.8倍	11%	89,765	91,485	83,568	91%
108年	均俸12年	本俸1.7倍	10%	89,765	91,485	81,170	89%
109年	均俸13年	本俸1.6倍	9%	89,765	91,485	78,772	86%
110年	均俸14年	本俸1.6倍	8.355%	89,765	91,485	78,252	86%
111年	均俸15年	本俸1.6倍	8.355%	89,765	91,485	78,252	86%
112年	此年度為改革方案 過渡期後 (均俸15年；本俸2倍)		8.355%	89,765	91,485	78,252	86%
	73,188	80%					

*自110年起，優存利率已改按台灣銀行一年期定存利率+7%計（1.355%+7%=8.355%）

57



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套部分

(二) 防搶退的配套機制如何設計的？

1. 原擬的防搶退機制，因反對意見多，所以再做調整。
2. 調整方式確定為：

改革方案施行時已經可以退休且符合法定指標數之自願退休，或依法必須屆齡或命令退休者，立法保障其於改革方案實施後，仍可依已退休人員的改革方案，扣減其退休金（依退休當年度的最後在職等級及退休當年度的給與基數內涵，核給退休金）。

★以善意的疏導，取代強制性的限制。

58



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套部分

(三) 退休年金改革的弱勢保障機制是如何設計的？

1. 84年7月2日以後退休而經依法調降退休所得者，如其扣減後的退休所得低於「委任第一職等本俸最高級俸額＋該職等專業加給表（一）的合計金額（32,160元）—最低保障金額」時，保障其可以領得該最低保障金額。
2. 84年7月2日以後退休者雖也依法扣減退休所得，但因其原具退休條件所領得的退休所得（簡稱原可領金額）本即低於「最低保障金額」者，應依原可領金額領取。

59



伍、改革方案的內涵及其政策思考

四、關於改革方案的配套部分

(四) 公務人員退休後所領得的退休年金有無調整機制？

1. 制度上設計有調整機制。
2. 調整機制是：

得由考試院及行政院，綜合考量以下條件後，再決定如何調整：

- (1) 國家整體經濟環境
- (2) 政府與退撫基金財務狀況
- (3) 現職公務人員待遇調整與否
- (4) 消費者物價指數

60



陸、公務人員關心的問題與回應

一、有人說：新進人員的退休年金制度對目前退撫基金沒有活水作用，會加速目前退撫基金破產

(一) 這是本於線性思考所為之主觀言論；因為：

- A. 這種言論的基本思維是：就算要改革，新進人員也必須在現行制度下微幅改革，然後才可以使得新進人員盡量提撥費用來挹注現行退撫基金的財務缺口，好讓退撫基金不會破產且使已經退休者及未來即將退休者都可以永遠領得到退休金（**新人必須負擔舊人所留債務**）。
- B. 這樣的思維忽略了以下問題：
 1. 退撫基金長期不足額提撥所累積下來的財務缺口已經不是新進人員繼續繳交退撫基金費用所可以填平的了。
 2. 不願新進人員將來該繳的退撫基金費用會越來越高。
 3. 不願退撫基金的財務負擔越來越大（因潛藏負債越滾越大）。
- C. 這些同仁心中的想法是：目前退休金的給與制度最好永遠不要改，退撫基金的潛藏負債也可以永無止境地繼續延續並擴大下去；後代的事由後代的人去處理。

61



陸、公務人員關心的問題與回應

一、有人說：新進人員的退休年金制度對目前退撫基金沒有活水作用，加速目前退撫基金破產

(二) 本次退休年金改革最主要的目的是要搶救退撫基金，使之不至於提前破產。所以改革方案的核心思維有二：

1. 有效減緩退撫基金的支出流量—扣減退休人員的退休所得
2. 以有效資源協助退撫基金增加營收—有可資運用賺錢的活水

(三) 基於以上思維所採的改革策略是：

1. 現行退撫基金必須馬上止血（慢慢關門）—不宜再繼續增加潛藏負債
 2. 讓退撫基金有長期的資金注入，俾該基金能以較大的基金規模從事經營，增加獲益。
 3. 政府在必要的時候應設法挹注退撫基金的財務缺口（新進人員所撥繳的費用可以暫時由政府保證，出借予現行退撫基金支用並獲取孳息）
- ※因為新進人員所繳確定給付的退撫基金費用必須在30年以後才可能有支出的情形，所以前30年累積的資金及孳息不僅可保障新進人員退休財源穩健，還可以大大協助現行退撫基金。

62



陸、公務人員關心的問題與回應

一、有人說：新進人員的退休年金制度對目前退撫基金沒有活水作用，加速目前退撫基金破產

(四) 本次改革所以要建構新進人員的多層年金，其目的就是希望保有40%第二層確定給付的給與，好讓現行退撫基金可以利用將來新進人員所撥繳的退撫基金費用，一起加入營運，獲取較大收益。這如何說現行退撫基金沒有活水呢？

(五) 由於改革方案已大幅調降新制年資的退休金給與，所以在退休給與減發的效益下，當然可以有效減緩退撫基金的支出流量，退撫基金的財務自然會趨向健全。這如何說「新進人員的多層年金制度會加速退撫基金破產」呢？

63



陸、公務人員關心的問題與回應

二、有人說：本次退休年金改革根本沒有做效益評估

(一) 這樣的說法顯然不是事實，所為言論已失之理性，並不足取。

在公民社會裡，任何評論都應該被尊重，但這部分同仁所說的，的確與事實不符，所以銓敘部必須做以下澄清：

1. 銓敘部對於本次退休年金改革，早在去年中即已啟動；當時即已蒐整相關歷史及經驗資料—為釐清現行制度的問題及其癥結。
2. 去年10月間，因勞保年金之潛藏負債引發的年金改革政策啟動後，銓敘部除了一方面配合行政院年金改革小組的統一步調，到各地聽取改革意見之外，也同時就現行退休制度的問題，參考各地聽取的意見（尤其是學者專家的中立意見），積極研擬備選方案。
3. 嗣再就每一備選方案所應考慮的社會面、財務面、法制面及人力運用等層面所可能產生的影響，逐一檢視評估之；其有需予財務精算者，即立刻委請精算公司精算之；其有需要進一步釐清改革方案之合法性者，亦隨即設法請益法學專家；其有應予防患未然者，亦設計相關配套機制防阻之。

※ 所以銓敘部對於本次年金改革的影響評估工作絕無怠慢。

64



陸、公務人員關心的問題與回應

二、有人說：本次退休年金改革根本沒有做效益評估

(二) 銓敘部針對本次退休年金改革所作的效益影響評估工作臚列如下：

1. 對政府的財務影響—公務人員退休改革方案如付諸施行，平均每年可為政府省下80多億元（不含軍教人員的改革成效在內）。
2. 對退撫基金的效益非常之大（僅公務人員部分）；說明如下：
 - (1) 新進公務人員改採多層次年金並實施完全提存準備機制後，未來新進公務人員將不再有潛藏負債及債留子孫的顧慮。
 - (2) 現行退撫基金的潛藏負債，在未來50年內，可以減少2,100億元以上；適足的基金提撥率可以下將近15%；可確保退撫基金未來20多年的穩健。
3. 對公務人員的退休所得而言，固然是減少了相當多的退休給與，但預估將來公務人員退休所得，在改革方案完全執行的當年（112年）之後，所有人員的退休所得替代率，以平均退休年資30年至35年者而論，仍可達到75%至80%之間，尚屬合理。
4. 採循序漸進的過渡期、設計防搶退、保障最低所得等機制，都是基於維護政府功能運作順遂所為之設計。

65



改革的財務影響與效益評估

一. 個人退休所得部分

1. 現職人員(以平均退休年資30年計算)：

- 1) 兼具新舊者(105年退休為例)：大致為實際薪資76.55%(五等非主管)至69.56%(十二等非主管)。
- 2) 純新制者：大致為實際薪資69.01%(五等非主管)至63.22%(十二等非主管)。

2. 已退人員(104退、30年計)：

依調降後改革方案，大致為實際薪資的89.63%(五等非主管)至81.54%(十二等非主管)。但依法僅可核給80% (超過部分應從新制年資的退休金扣減之)。

66



改革的財務影響與效益評估

一. 個人退休所得部分

3. 新進人員個人所得(三層年金；年資35年；1.7倍；上限75%)

等級	主管別	現職待遇	每月提撥總費用	每月退休所得	替代率
五等功十 520	非主管	53,340	9,936	40,005	75%
七等功六 590	非主管	60,800	11,281	45,600	75%
九等功七 710	非主管	72,850	13,587	54,638	75%
十二等功四 800	非主管	89,765	15,317	67,324	75%



改革的財務影響與效益評估

二. 個人財務支出部分

* 退休制度改革對公務人員每月財務支出影響

- 1) 新進人員採行多層次年金，以委任第五職等至第十二職等為例，每月約須支出5300元~8200元之間—如附表12。
- 2) 現職人員調整提撥率機制，以委任第五職等至第十二職等為例，調整按15%提撥金額計算每月約增加630元~950元之間—如附表13。

68



改革的財務影響與效益評估

附表12 ● 新進人員適用「兼採DB與DC」—個人提撥金額

單位:元

職等	職務	現職每月薪俸				現行制度			新制度			差異金額	
		本俸	專業加給	主管加給	合計	第1層 8.25%	第2層 15%×35%	每月提撥 金額	第1層 10%×50%	第2層 9.84%×50%	第3層 5%		每月提撥 金額
五等 功十 520	非主管	34,430	18,910	0	53,340	994	3,615	4,609	1,369	2,620	3,471	7,460	+5,327
	主管	34,430	18,910	3,740	57,080	994	3,615	4,609	1,369	2,620	3,471	7,460	+5,327
七等 功六 590	非主管	39,090	21,710	0	60,800	1,129	4,104	5,233	1,564	2,974	3,940	8,478	+6,048
	主管	39,090	21,710	5,140	65,940	1,129	4,104	5,233	1,564	2,974	3,940	8,478	+6,048
九等 功七 710	非主管	47,080	25,770	0	72,850	1,359	4,943	6,303	1,883	3,582	4,746	10,211	+7,284
	主管	47,080	25,770	8,700	81,550	1,359	4,943	6,303	1,883	3,582	4,746	10,211	+7,284
十二 等功 四800	非主管	53,075	36,690	0	89,765	1,533	5,573	7,105	2,123	4,039	5,350	11,508	+8,212
	主管	53,075	36,690	26,480	116,245	1,533	5,573	7,105	2,123	4,039	5,350	11,508	+8,212

69

 **改革的財務影響與效益評估**

附表13 ● 現職人員：調整退撫基金提撥率機制—個人財務影響
單位：元

提撥率	委任五等年功十520俸點 34,430每月提撥金額			以薦任九等年功七710俸點 47,080每月提撥金額			以簡任十二等年功四800俸點 53,075每月提撥金額		
	個人35%	個人40%	差異	個人35%	個人40%	差異	個人35%	個人40%	差異
12%	2,893	3,306	+413	3,955	4,520	+565	4,459	5,095	+636
15% (較12%增加)	3,616 (+723)	4,132 (+826)	+516	4,944 (+989)	5,650 (+1,130)	+706	5,573 (+1,114)	6,370 (+1,275)	+797
18% (較12%增加)	4,339 (+1,446)	4,958 (+1,652)	+619	5,933 (+1,978)	6,780 (+2,260)	+847	6,688 (+2,229)	7,643 (+2,548)	+955

70

 **改革的財務影響與效益評估**

附表14 退職政務人員(採30年+月俸額1.6倍+優存定+7%)

人員	現職待遇	現行每月所得	扣減總金額	改革每月所得	改革替代率
院長級	323,490	142,373	22,933	119,440	36.92%
部長級	190,500	142,373	22,933	119,440	62.70%

71



陸、公務人員關心的問題與回應

三、有人說：本次退休年金改革違反信賴保護的法律適用原則

(一) 司法院釋字第525號解釋的意旨：

制定或發布法規的政府機關基於公益的考量（即社會整體利益優先於法規適用對象的個別利益時），依法定程序停止法規適用或修改其內容；若人民因信賴先前法規繼續施行而有信賴利益受損害者，應採取合理的補救措施或訂定過渡期間，以減輕損害。又因任何法規都不是永久不能改變，所以如果純屬法規適用對象主觀的願望或期待，沒有客觀上具體表現信賴的行為，則沒有信賴保護原則的適用。

(二) 本次年金改格已充分考量信賴保護原則：

公務人員退撫制度是給予退休人員合理老年生活保障，必須衡酌國家財政負擔、整體經濟環境及社會發展趨勢，與時俱進，作合理的調整，才能使制度長遠施行。本次退休年金改革即是本於兼顧退休人員權益及社會整體資源公平分配等原則，依據司法院釋字第525號解釋意旨所做合理、合法的改革措施，並且本於溫和漸進的方式，依據公務人員不同身分，將每一項改革措施訂定合理過渡期間，緩和對退休人員生活的衝擊，已充分考量信賴保護原則的問題。

72



陸、公務人員關心的問題與回應

四、有人說：本次退休年金改革所設計的退休所得替代率中，現值待遇的設計內涵並不合理

- (一) 本次退休年金改革方案中所規劃的退休所得替代率是以不超過現職待遇80%為限。換言之，未來計算公務人員退休所得替代率的公式，在分子部分是包含每月「月退休金」及「優存利息（或保險年金）」；分母部分則以「本俸或年功俸」及「專業加給加權平均數」計算；公式如下：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{每月優存利息(或保險年金)}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給加權平均數}}$$

73



陸、公務人員關心的問題與回應

四、有人說：本次退休年金改革所設計的退休所得替代率中，現值待遇的設計內涵並不合理

(二) 所以採取以上公式的理由：

1. 以月所得為計算基礎，項目清楚簡單且貼近真實現職待遇，也是社會大眾的共識。
2. 不計入主管加給，可以避免過去中低層同仁一再質疑的「肥高官、瘦小吏」的問題。何況公務人員退休後，身分都回歸一般百姓，並無區別。
3. 為落實公平原則，不再有所謂「改小不改大」或「改常務人員而不改政務人員」的爭議。
4. 年終工作獎金是年所得的性質，並由國家視財務狀況發給現職人員，以示慰勞之意，並非固定性薪資（未必永遠都是1.5個月），應不予計列於分母之中。

74



陸、公務人員關心的問題與回應

五、有人說：本次退休年金改革所設計的退休所得替代率一定不得高於80%，並不合理

◎所以設計不得高於80%的理由：

1. 80%是考試院所確定的退休所得替代率上限，也是政府推動年金改革伊始所確定的改革目標，更是社會大眾還可以接受的所得替代率上限。
2. 依世界各國的改革先例而言，在退休所得替代率上，大多以60%-75%為上限（國際勞工組織所設定的替代率上限也是如此）。
3. 在以上退休所得不得超過80%的退休所得替代率上限下，會本於功績精神，於施行細中設計出合理的退休所得替代率。

75



陸、公務人員關心的問題與回應

六、有人說：本次退休年金改革所設計的退休制度會貽禍千年

◎這是相當情緒性的言論，應該理性以對。

- (一) 本次考試院所確定的公務人員退休年金改革方案，是銓敘部經過長時間的專案研究，也不斷與學者專家共同研議之後，在兼顧政府財政、退撫基金財務、一般人民的期望，以及公務人員退休生活的合理保障等因素後，所擬訂出來，又經考試院經過幾度研討所確定的改革方案。因此，就算該方案還有可以檢討之處，但絕對有利於國家、社會與全民。絕非情緒性的「貽禍千年」一句話可以帶過。
- (二) 以上言論可以從本次改革的效益影響評估得知一二。

76



陸、公務人員關心的問題與回應

七、有人說：本次公務人員退休年金改革是「屠宰公務人員」；其立法程序沒與行政院會銜送立法院就是黑箱作業

◎這是不明究理的情緒性的言論，不值一評。

- (一) 依據憲法增修條文第6條規定，考試院掌理、公務人員之考試及公務人員之銓敘、保障、撫卹及退休事項。所以，「公務人員退休與撫卹的法制及其執行事項」完全屬於考試院的職權。
- (二) 另就憲法第87規定而言，考試院對於所掌理的事項，得向立法院提出法律案。
- (三) 從以上憲法規定而言，考試院逕將所擬「公務人員退休撫卹法」送立法院審議，謹遵憲法規定，如何能說「不與行政院會銜，是黑箱作業」呢？
- (四) 本次公務人員年金改革的結果，雖然扣減了公務人員蠻多的退休所得，但事實將證明：改革案實施後，公務人員所領得的退休所得仍然是合理的。這如何能說是屠宰公務人員呢？

77



陸、公務人員關心的問題與回應

八、有人說：本次公務人員退休年金改革只有「砍殺公務人員的退休所得」，沒見到要如何提升退撫基金的收益，所以不應該

◎這是誤會；因為：

- (一) 銓敘部所研提的年金改革案是包含了開源與節流的具體方案。
- (二) 礙於開源的諸多工作當在於制度問題，所以考試院在策略上是：「先處理好制度面的問題，再處理開源的問題」。從而開源的工作一定會做。
- (三) 考試院在政策上已決定公務人員年金改革的下一階段工作是：立即處理開源的工作。
- (四) 未來的開源工作包含：
 1. 調整退撫基金的經營策略—投資標的多元化；應重長期投資
 2. 退撫基金應進行組織改造—研究法人化的可行性
 3. 改善經營人力的獎懲制度—增加激勵因素；進用專業人力

78



簡報完畢

79