



# 公務人員退休制度未來改革方向

銓敘部

中華民國102年2月



# 報告大綱

壹、現況說明

貳、各國退休制度改革的发展趨勢

參、改革的政策目標

肆、改革原則與方向

伍、改革方案

陸、改革的財務影響與效益評估

柒、結語

捌、信賴保護問題的討論



# 壹、現況說明



# 壹、現況說明

## 一、我國軍公教人員退休制度目前所面臨的問題

### ●退休給付成本不斷增加：

1. 退休人數逐年攀升（見附表1）
2. 退休年齡逐漸下降（見附表1）
3. 國人生命餘年逐漸增長，退休給付成本不斷增加（見附表2）

### ●基金經營管理制度受拘限的困境：

1. 退撫基金設計之初所採「不足額提撥」的策略，是造成潛藏負債的主要原因
2. 管理機關行政組織化，造成人事、財務與經營策略受制，致難有理想的經營績效
3. 退撫基金的財務支付能力潛藏高度隱憂（見附表3）

### ●軍職人員退撫基金收支失衡情形尤為嚴重：

軍職人員因退役早、役期短的特性，致退休支出快速累增，其帳戶在100年度首次發生收支不足。



附表1：軍公教人員近10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

資料來源：公務人員退休撫卹基金管理委員會統計資料



## 附表2：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。



# 附表3：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)	支出 (A)	收繳 (B)	支出/ 收繳 (A/B)	支出 (A)	收繳 (B)	支出/ 收繳 (A/B)	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%。



# 壹、現況說明

## 二、本部對於公務人員退休給與機制已經做的改革及仍存在的問題

已經做的改革

### ●退休部分:100年起實施的興革措施

- ◆月退休金起支年齡延後（「75制」改「85制」）
- ◆刪除55歲加發5個基數之一次退休金規定
- ◆調高退撫基金法定提撥費率為12%至15%
- ◆限制配偶支領月撫慰金之條件
- ◆從嚴規範退休再任者停發月退休金及停辦優惠存款之條件

●公保部分:公保年金化方案(公保法草案已於101.11.13送立法院審議)

### 仍存在的問題:

- 大多數人仍然過早支領退休年金
- 退休所得替代率仍有偏高現象(詳見附表4-1、4-2)
- 仍然採行「確定給付制」政府及退撫基金財務負擔壓力持續沈重(見附表5)





# 附表4-1

## 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	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。



## 附表4-2

# 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。



# 定義：退休所得替代率→計算公式公式

## 100年方案

(第一階段)

月退休金+優存利息

≤ 75%~95%

本(年功)俸×2(=全薪130倍)

||

≤ 97.5%~123.5%(全薪)

(第二階段)

月退休金+優存利息

≤ 75%~90%

本(年功)俸+專業加給加權平均數+(主管加給)+年終工作獎金1/12

||

≤ 84%~101%(全薪)

## 未來改革



月退休金+優存利息(公保年金)

≤ 80%

本(年功)俸+專業加給+(主管加給)

||

≤ 80%(全薪)



## 附表5

### 新、舊制退撫經費潛藏負債情形

退撫經費		公務人員 (含政務人員)	教育人員	軍職人員	合計
退撫 舊制	潛藏負債	1兆6,957億	2兆6,573億	1兆7,001億	<b>6兆531億</b>
退撫 新制	潛藏負債	7,934億	7,936億	3,255億	<b>1兆9,125億</b>
	首次 <b>收支 不足</b> 年度	<b>109年</b>	<b>107年</b>	<b>100年</b>	
	<b>用罄</b> 年度	<b>120年</b>	<b>116年</b>	<b>108年</b>	

註：

1. 舊制潛藏負債係依行政院主計總處100年度中央政府總決算總說明揭露資料填列，指未來30年中央及地方政府應負擔之退撫經費支出數額。
2. 新制潛藏負債係依公務人員退休撫卹基金管理委員會精算資料填列，指以100年12月31日為精算基準日，計算已退休之軍、公、教、政務人員未來領取之給付及在職人員於退休後應領取之淨給付合計數。

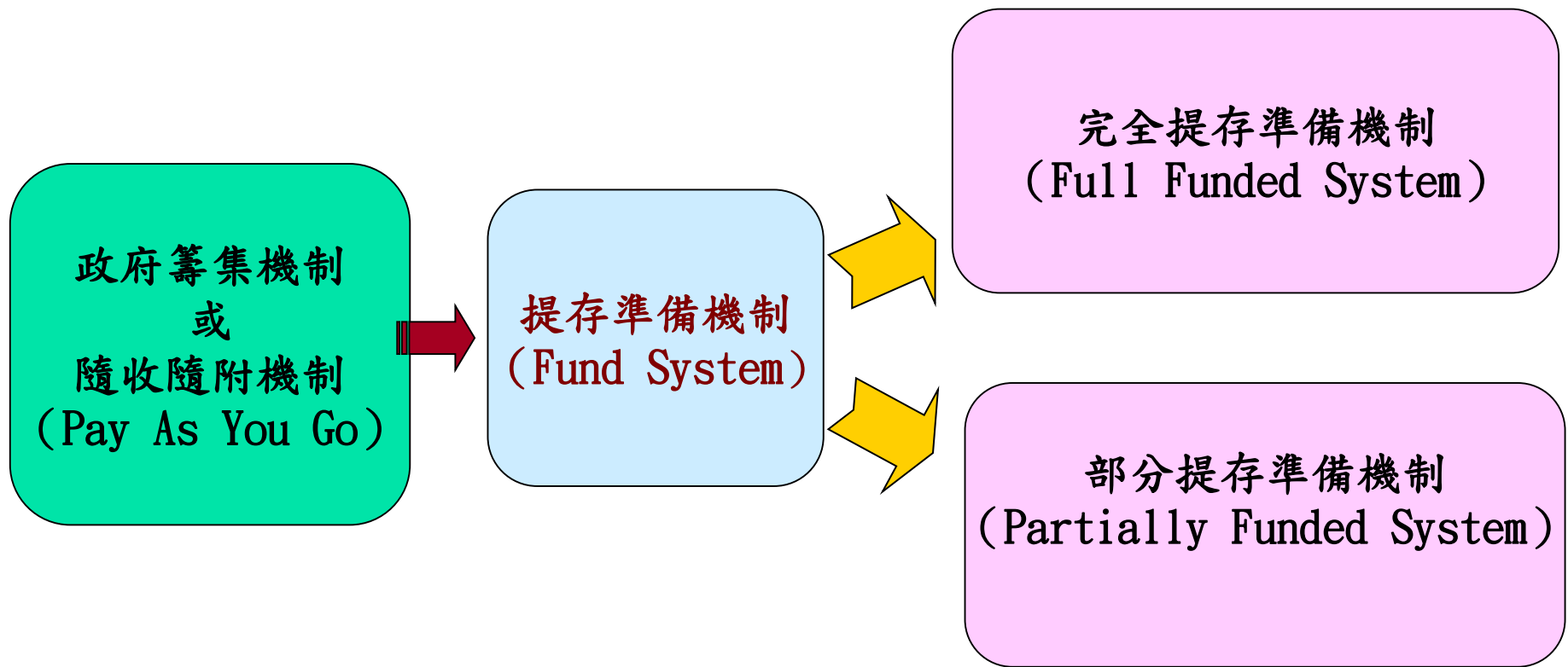


## 貳、各國退休制度改革的发展趨勢



# 貳、各國退休制度改革的发展趨勢

## 一、逐漸改採分散式退休金準備責任：

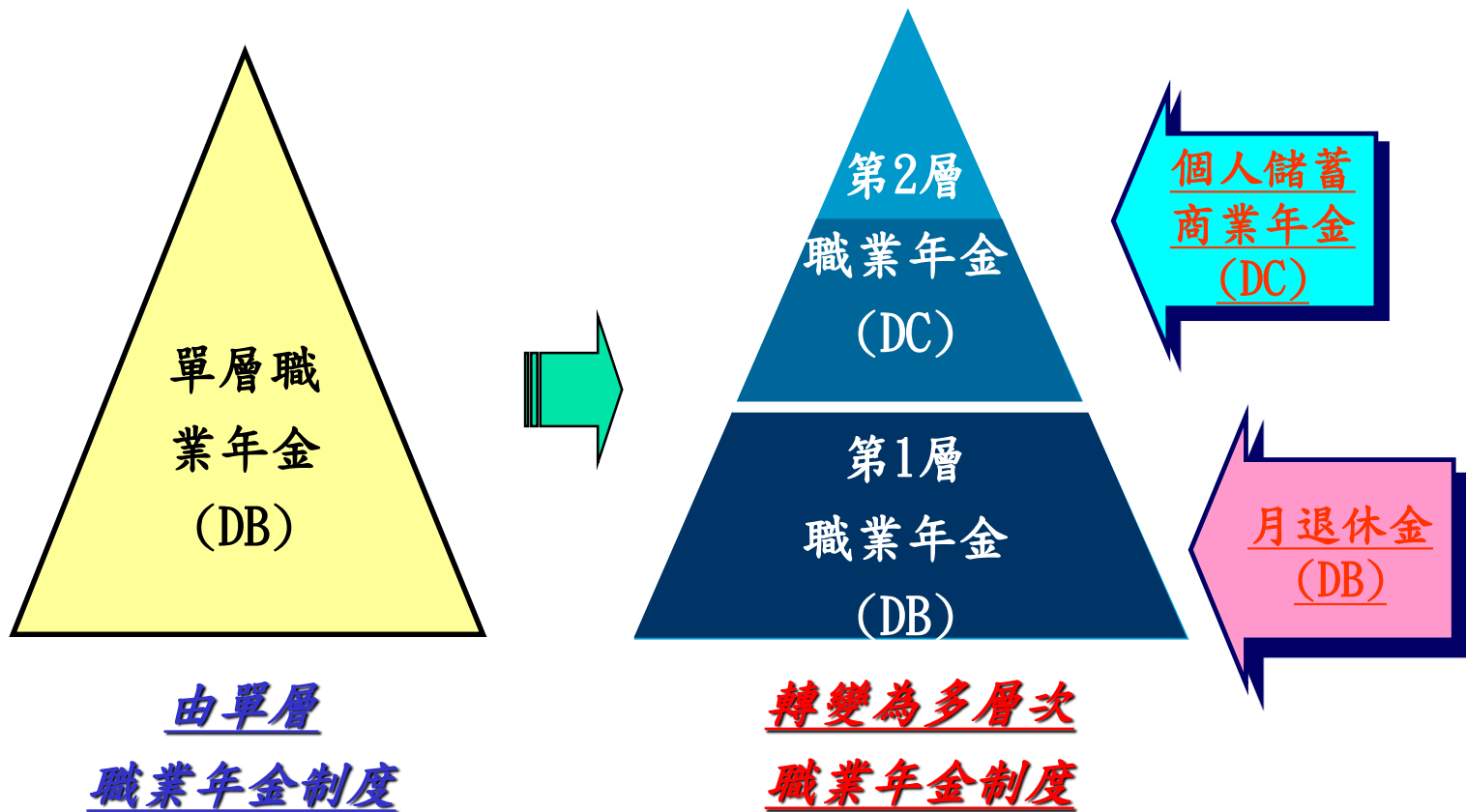




## 貳、各國退休制度改革的发展趨勢

### 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：

雇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雇主自籌；也可以利用雇主與受僱者的提存準備，但終由雇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：

雇主於受僱者到職後，即為該受僱者設立一個個人帳戶，而後即按期由雇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：

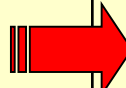
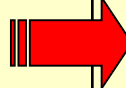
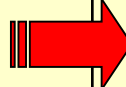
國別	退休金起支年齡	國別	退休金起支年齡
美國	FERS：62歲 FTSP：59.5歲	英國	合夥型計畫：55-75歲 Nuvos：65歲
加拿大	PSPP：55歲 CPP：65歲	法國	CNRACL：60歲 RAFP：60歲
丹麥	公務人員退休金制度：65歲 ATP：65-67歲	智利	男性65歲 女性60歲
新加坡	55歲	澳洲	55-60歲
紐西蘭	65歲	義大利	60歲



## 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制傳統加值型計畫：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RAFP：15%至30%。	



## 參、改革的政策目標



# 參、改革的政策目標

## ● 改革的政策目標

- ◆ 減緩政府對於公務人員退撫經費的支付壓力
- ◆ 確保公務人員退休撫卹基金得以永續經營
  - 最少確保退撫基金能有30年的財務穩健期間
- ◆ 合理保障退休公務人員的經濟安全
  - 保障退休後的正常經濟所需



# 肆、改革原則與方向



# 貳、改革的原則與方向

## ● 改革原則

◆ 務求完整，避免漏失而引發其他問題

➢ 兼顧現在、過去與未來

→ 現職人員、已退休人員及現職人員應一併改革

◆ 符合社會公平與世代正義

➢ 受益原則：繳多領多、繳少領少

➢ 照顧弱勢：高所得者少領、低所得者應受最低生活保障

◆ 溫和漸進改革，規劃適切配套務求其可行

◆ 兼顧信賴保護，追求國家永續與全民公益



# 肆、改革的原則與方向

## ● 改革方向

結構上

◆ 逐步走向確定提撥制（多層次年金）  
確定給付制 → 確定給付兼確定提撥制

制度上

◆ 調降退休所得（優惠存款併入調整）：  
最高本俸2倍的95% → 最高不超過現職薪資的80%

◆ 延後退休金起支年齡  
60歲 → 65歲（「85制」改「90制」）



# 伍、改革方案





# 伍、改革方案

## ◎具體改革方案

新進人員適用



◆ 建立多層次退休年金制度

◆ 調降退休所得替代率

◆ 調整退休金基數計算基準

◆ 調整退撫基金提撥率

現職人員適用



◆ 延後退休及年金起支年齡

◆ 刪除不合理之其他給與

已退人員適用



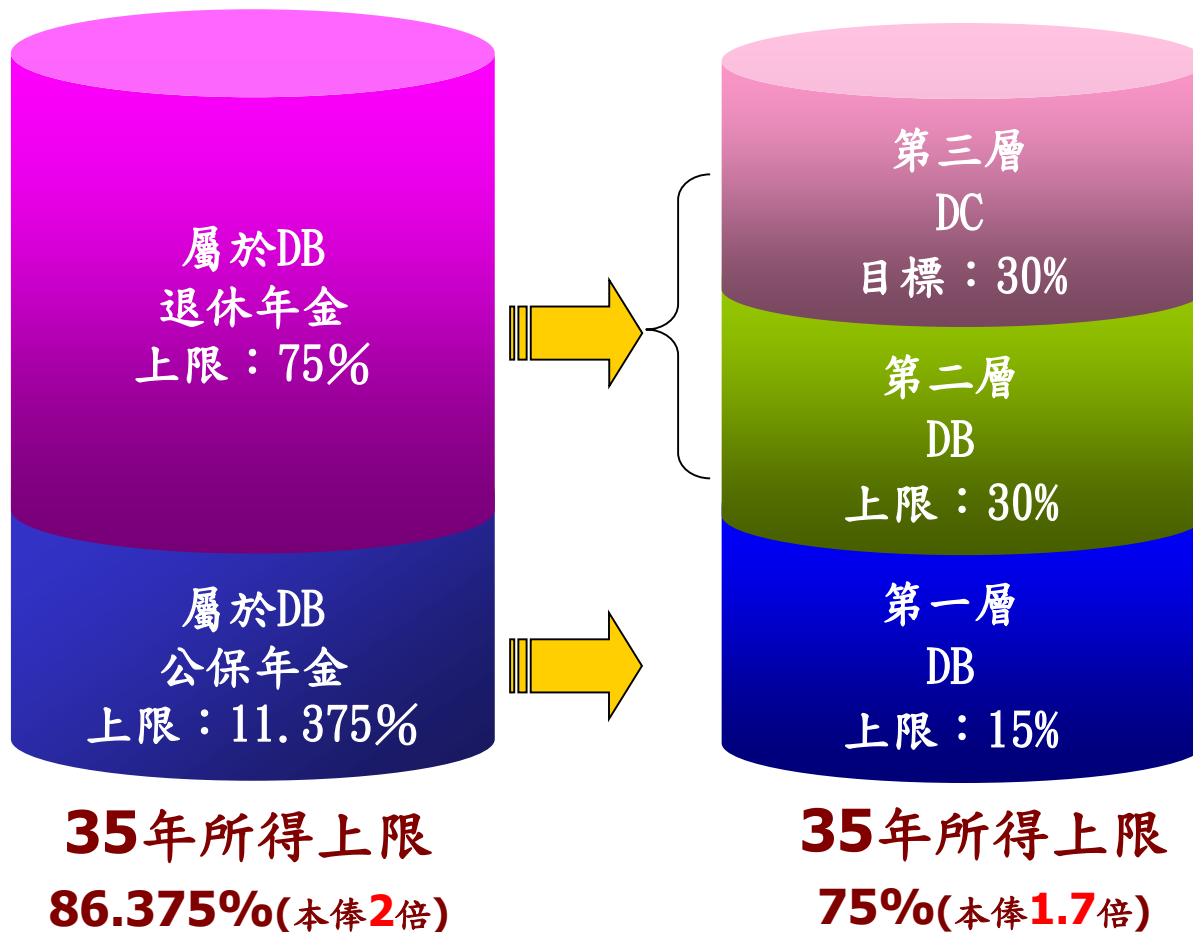
◆ 合理調整退休所得(含**18%**改革)



# 伍、改革方案(結構性)

## ● 新進人員 — 建構多層次退休年金制度

### ◆ 多層次年金架構圖





# 參、改革方案(結構性)

## ●新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

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)	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)	維持DB，但增加個人負擔比重，分散政府責任(政府及個人均為50%)
	確定提撥制退休金 (職業年金)	採行DC，引進商業年金，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。



# 參、改革方案(結構性)

## ●新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

第一層公保年金	
提撥率	按月提撥保俸之 <b>10%</b> (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 <b>15%</b>
給付的配套	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ <b>展期年金</b>：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</li><li>◆ <b>遺屬年金</b>：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</li></ul>



# 參、改革方案(結構性)

## ● 新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

第二層職業年金—確定給付制部分	
提撥率	提撥率訂為 <b>7.86%</b> (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 <b>30%</b>
給付的配套	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 搭配<b>減額或展期</b>年金制度</li><li>◆ 支領月退休金人員亡故，遺族得支領<b>一次撫慰金</b> (廢除現行月撫慰金制度)</li><li>◆ 修正現行退撫基金補繳機制</li></ul>



# 參、改革方案(結構性)

## ●新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

### 第二層職業年金—確定提撥制部分(商業儲蓄年金)

提撥率	提撥率訂為 <b>2%~12%</b> ；其中個人依其意願提撥 <b>0%~8%</b> (如下表)，政府相對提撥 <b>2%~4%</b> (實際費率依精算結果釐訂)
所得替代率	依個人提撥數額及投資報酬率之不同，每年所得替代率預估應可獲致均俸 <b>1.7倍</b> 的 <b>30%</b> 以上
給付的配套	<ul style="list-style-type: none"><li>◆委外設計多種型態之基金商品，如預置型基金及自組型基金等，採參加儲金者<b>自主投資平台</b>之行政管理方式(每年最多得轉換投資組合4次；第1次免手續費)</li><li>◆實施稅賦遞延效果的<b>稅賦優惠設計</b></li><li>◆委外設計全功能帳戶管理系統</li><li>◆參加儲金者應持續的<b>教育訓練</b></li><li>◆完善的基金經理人評選及退場機制</li></ul>



# 參、改革方案(結構性)

## ● 新進人員－建構多層次退休年金制度(續)

雙層制下DC部分之提撥對照表

公務人員自願提撥	政府相對提撥	總提撥
0%	2%	2%
1%	2.25%	3.25%
2%	2.5%	4.5%
3%	2.75%	5.75%
4%	3%	7%
5%	3.25%	8.25%
6%	3.5%	9.5%
7%	3.75%	10.75%
8%	4%	12%



# 參、改革方案(結構性)

## ●新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

### 雙層制之確定提撥制下公務人員所得替代率簡表

目標所得替代率 <b>30%</b>		報酬率					
		3%	4%	5%	6%	7%	8%
提撥率	8%	16%	19%	23%	27%	33%	41%
	9%	18%	21%	25%	31%	37%	46%
	10%	20%	23%	28%	34%	42%	51%
	11%	22%	26%	31%	38%	46%	56%
	12%	24%	28%	34%	41%	50%	61%
	13%	26%	31%	37%	44%	54%	66%
	14%	28%	33%	39%	48%	58%	72%
	15%	30%	35%	42%	51%	62%	77%

說明：

在投資報酬率4%，提撥率13%之情形下，可獲得31%之所得替代率；若投資報酬率5%，提撥率僅須11%，即可獲得31%之所得替代率。





## 伍、改革方案(結構性)

### ●新進人員—建構多層次退休年金制度(續)

#### 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%	7.86%	12%	+0.47%	-6.4%	+10%
小計	19.125%			24.86%			+5.735%		
政府負擔部分	2.68125%	9.75%	0%	2.5%	3.93%	4%	-0.38375%	-5.45%	+4%
小計	12.43125%			10.43%			-2.00125%		
個人負擔部分	1.44375%	5.25%	0%	2.5%	3.93%	8%	+0.85375%	-0.95%	+8%
小計	6.69375%			14.43%			+7.73625%		



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 現職人員 — 調整退休給與制度

### ● 必需改革的理由：

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 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



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 現職人員－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。



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 現職人員－調整退休給與制度

### 二. 調降退休所得替代率

\* 退休所得替代率計算式：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{優存利息(公保年金)}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給} + \text{(主管加給)}}$$

\* 調降方式：

1. 調整退休金計算基準：自**105年**起最後在職「**10年**平均俸額」逐年調降至**110年**為「**15年**平均俸額」（含新、舊制退休金）

2. 調降退休金基數內涵：

1) 兼具新、舊制年資者，其新制退休金之基數內涵，自**105年**起，從本俸**2倍**逐年調降至**109年**為「平均俸額」**1.6倍**。

2) 純新制者，其新制退休金之基數內涵，自**105年**起，從本俸**2倍**逐年調降至**108年**為「平均俸額」**1.7倍**。

\* 為減輕改革衝擊、防止搶退並符合釋字525號解釋意旨，採逐年調降方式（如下表）。



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 現職人員 — 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 <b>10年</b> 平均俸額	平均俸額 <b>2</b> 倍	平均俸額 <b>2</b> 倍
106	最後在職 <b>11年</b> 平均俸額	平均俸額 <b>1.9</b> 倍	平均俸額 <b>1.9</b> 倍
107	最後在職 <b>12年</b> 平均俸額	平均俸額 <b>1.8</b> 倍	平均俸額 <b>1.8</b> 倍
108	最後在職 <b>13年</b> 平均俸額	平均俸額 <b>1.7</b> 倍	平均俸額 <b>1.7</b> 倍
109	最後在職 <b>14年</b> 平均俸額	平均俸額 <b>1.6</b> 倍	
110以後	最後在職 <b>15年</b> 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。



# 伍、改革方案（制度性）

## ●現職人員－調整退休給與制度

### 三. 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%→50%：50%

\*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。



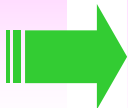
# 伍、改革方案（制度性）

## ●現職人員－調整退休給與制度

### 四、調降優惠存款利率

#### ●優惠存款制度的爭議

應調  
降的  
理由



- ◆是造成退休公務人員退休所得偏高的主因
- ◆在經濟低迷時期，是造成一般民眾心理上有相對剝奪感的主因
- ◆是媒體批評政府支付沉重財務負擔的標的
- ◆是目前公務人員被污衊的原因之一

#### ●優惠存款制度的改革方案

1. 配合公保年金化之實施，**提早停止**優惠存款制度。
2. 退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法第3條第1項**附表同步廢止**。
3. 具新舊制年資者，其改革方案**同已退人員**。



## 伍、改革方案（制度性）

### ●現職人員－調整退休給與制度

### 五、廢止現行不合理的其他退休給與

### ●廢止月撫慰金制度

應廢止的理由

- ◆該制度的建制欠缺系統思考
- ◆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
- ◆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

### ●廢止此一制度後，會設計必要的配套





# 伍、改革方案（制度性）

## 五、廢止現行不合理的其他退休給與

### ●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（制度性）

## 五、廢止現行不合理的其他退休給與

### ●廢止月撫慰金制度的必要說明

#### 預估未來30年遺族支領撫慰金數額

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總計金額(元) (A+B)
每年新增人數(人)	累計30年一次撫慰金總金額(元) (A)	每年新增人數(人)	累計30年領取月撫慰金總金額(元) (B)	
389	43億8,477萬元	1,290	1,200億3,585萬元	1,244億2,062萬元

本表「領取月撫慰金總金額」，指未來30年間領受遺族支領終身月撫慰金之累計數額（非僅於未來30年間支付之金額）



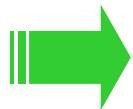
## 伍、改革方案（制度性）

- 現職人員－調整退休給與制度

### 五、廢止現行不合理的其他退休給與

- 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

- 廢止此一制度後，會設計必要的配套



# 伍、改革方案（制度性）

## ●現職人員－調整退休給與制度

### 五、廢止現行不合理的其他退休給與

#### ●廢止年資補償金制度

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（制度性）

### ● 已退公務及政務人員 — 降低退休所得替代率

#### ● 必需改革的理由：

- 防阻現職人員搶退，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



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 已退公務及政務人員 — 降低退休所得替代率

### 一、降低新制年資計算退休金的基數內涵

\* 退休所得替代率計算式：

\* 調降方式：

月退休金 + 優存利息(公保年金)

本(年功)俸 + 專業加給 + (主管加給)

◆ 調降退休金基數內涵：

兼具新、舊制年資者（84.7.1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 <b>2</b> 倍
106	本俸 <b>1.9</b> 倍
107	本俸 <b>1.8</b> 倍
108	本俸 <b>1.7</b> 倍
109以後	本俸額 <b>1.6</b> 倍



# 伍、改革方案（制度性）

## ● 已退公務及政務人員－合理退休所得替代率

### 二. 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	12%
106	11%
107	10%
108	9%
109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（制度性）

## ● 制度性改革－配套措施

### 一. 已退休且退休所得較低者之保障（照顧弱勢）

為部分已退人員因年資短淺或職等較低，致原退休所得較低者，設計「退休所得扣減至相當委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額（32,160元）者，不再扣減」之最低保障。

### 二. 避免因擇領公保年金致退休所得仍然超過現職待遇（設定上限）

針對退休人員同時領有新舊年資之退休金，再加計公保年金後，會發生退休所得超出現職待遇情形，爰明定是類人員如選擇支領公保年金時，其新制退休金基數內涵應再研議予以調降至本俸1.6倍以下。

● 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





# 伍、改革方案（制度性）

## ● 制度性改革－配套措施

### 三、防搶退措施

改革方案實施前的準備時間及方案實施後的過渡期間，應於現行「年資25年」或「年資5年以上，年齡60歲」之自願退休條件外，增訂「**任本職務最高職等年功俸最高級滿一定年限**」之額外自願退休條件。

### 四、檢討月退休金隨待遇調整機制

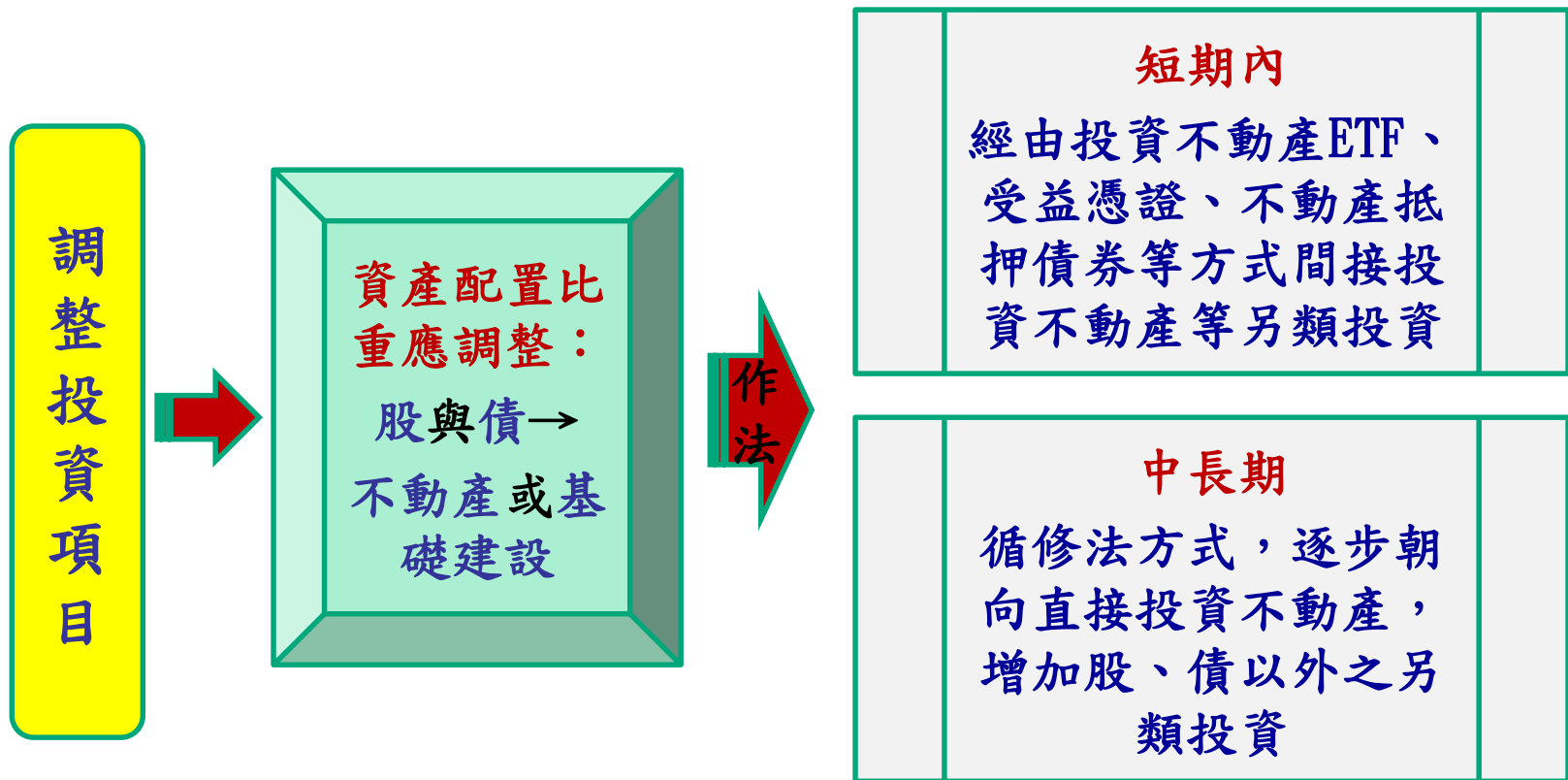
研議於適當時機（當退休人員退休所得替代率低於**80%**時並衡酌**整體政經環境**）改按消費者物價指數（CPI）調整退休給與。



# 伍、改革方案（制度性）

## ◎退撫基金的改革方案

### 一、配合退撫基金長期經營性質，增加投資運用項目



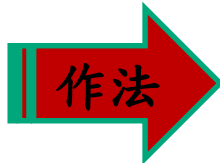


# 伍、改革方案（制度性）

## ◎退撫基金的改革方案

### 二、進行組織改造，引進優秀經營人才

一、短期的策略  
組編與人力的改善



面對資產規模成長、  
金融產品多樣→

1. 擴編組織與員額
2. 突破任用限制，延攬財經人才

為利於延攬人才

積極爭取

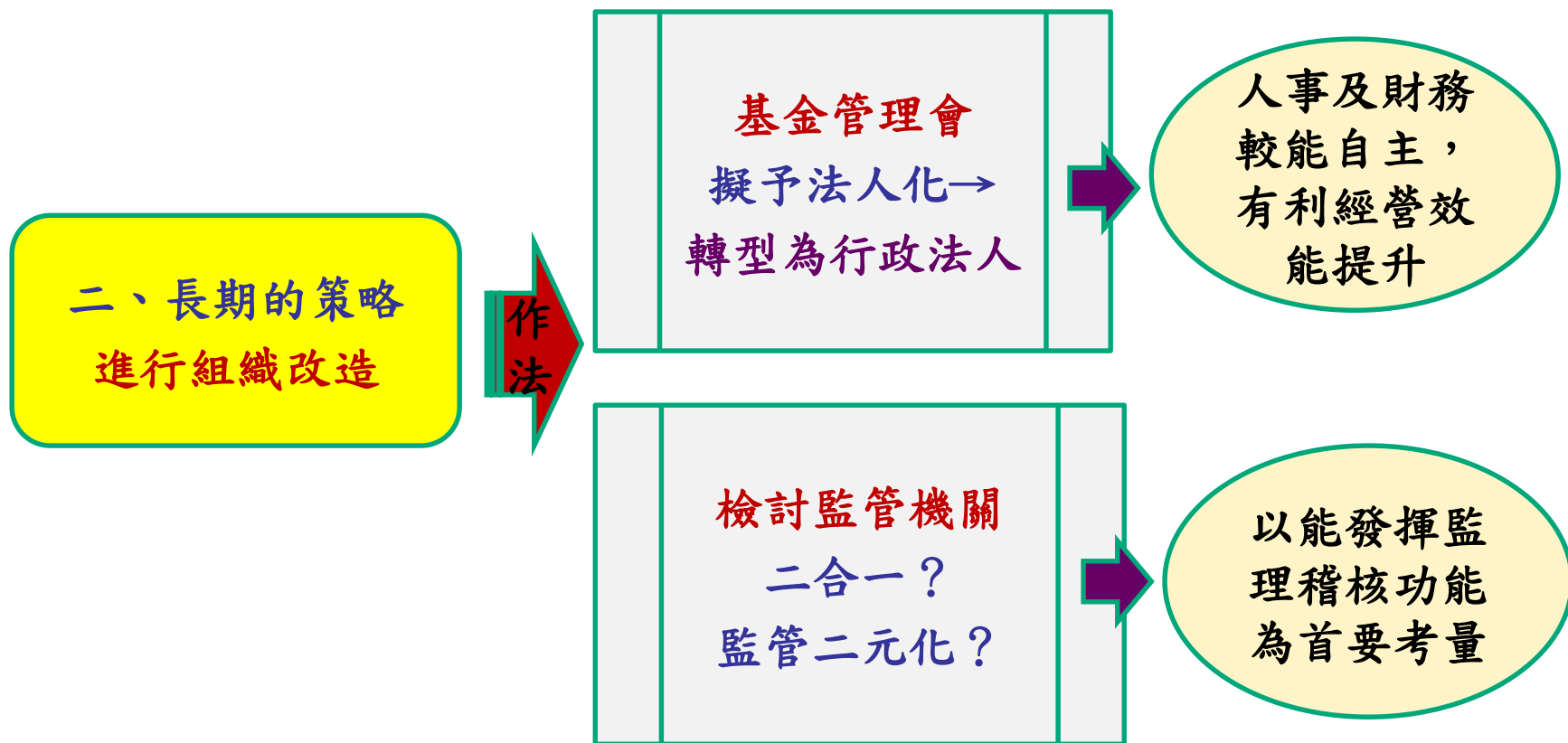
1. 金融人員專業加給
2. 經營績效獎金



# 伍、改革方案（制度性）

## ◎退撫基金的改革方案

### 二、進行組織改造，引進優秀經營人才





# 陸、結語



# 陸、結語

## 我們的態度與認知

建構符合公平正義原則的  
公務人員退休（年金）制度

正確抉擇

世界上有  
希臘、西班牙之例

社會大眾  
呼籲公平分配資源

政府有  
財政壓力

公職人員  
抗拒變革

心中  
有公務人員

堅定  
意志力

心中  
有國家

心中  
有正義



# 柒、改革的財務影響與效益評估



# 柒、改革的財務影響與效益評估

## 一. 個人退休所得部分

### 1. 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%
	主管	57,080	9,936	40,005	70%
七等功六 590	非主管	60,800	11,281	45,600	75%
	主管	65,940	11,281	45,600	69%
九等功七 710	非主管	72,850	13,587	54,638	75%
	主管	81,550	13,587	54,638	67%
十二等功四 800	非主管	89,765	15,317	67,324	75%
	主管	116,245	15,317	67,324	58%





# 柒、改革的財務影響與效益評估

## 一. 個人退休所得部分

### 2. 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)——如附表6、7。
- 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)——如附表8。

### 3. 已退人員(104退、30年計)：大致為實際薪資89.63%(五等非主管)至81.54%(十二等非主管)——如附表9-11



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表6

## ● 現職人員退休所得影響(現職-105年退、採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(均俸15年本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	15,178	36,823	69.04%
	主管	57,080	55,577	97.37%	18,754	36,823	64.51%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			11,168	40,833	76.55%
	主管	57,080			14,744	40,833	71.54%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	21,352	50,011	68.65%
	主管	81,550	79,682	97.71%	29,671	50,011	61.33%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			15,869	55,494	76.18%
	主管	81,550			24,188	55,494	68.05%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	87,300	97.25%	31,039	56,261	62.68%
	主管	116,245	90,228	77.62%	33,967	56,261	48.40%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			24,858	62,442	69.56%
	主管	116,245			27,786	62,442	53.72%



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表7 ● 現職人員退休所得影響(現職-109年退、採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(均俸15年本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	18,203	33,798	63.36%
	主管	57,080	55,577	97.37%	21,779	33,798	59.21%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			13,349	38,652	72.46%
	主管	57,080			16,925	38,652	67.71%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	25,489	45,874	62.97%
	主管	81,550	75,787	92.93%	29,913	45,874	56.25%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			18,852	52,511	72.08%
	主管	81,550			23,276	52,511	64.39%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	85,319	95.05%	33,722	51,597	57.48%
	主管	116,245	85,319	73.40%	33,722	51,597	44.39%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			26,240	59,079	65.82%
	主管	116,245			26,240	59,079	50.82%



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表8 ● 現職人員退休所得影響(現職-純新制採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		均俸15年本俸1.7倍		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	41,316	77.46%	10,412	30,904	57.94%
	主管	57,080	41,316	72.38%	10,412	30,904	54.14%
五功十 (加年金)	非主管	53,340				36,813	69.01%
	主管	57,080				36,813	64.49%
九功七	非主管	72,850	56,496	77.55%	14,237	42,259	58.01%
	主管	81,550	56,496	69.28%	14,237	42,259	51.82%
九功七 (加年金)	非主管	72,850				50,338	69.10%
	主管	81,550				50,338	61.73%
十二功四	非主管	89,765	63,690	70.95%	16,050	47,640	53.07%
	主管	116,245	63,690	54.79%	16,050	47,640	40.98%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765				56,748	63.22%
	主管	116,245				56,748	48.82%



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表9

● 已退人員退休所得影響(已退-104年退、採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	7,968	44,033	82.55%
	主管	57,080	55,577	97.37%	9,885	45,692	80.05%
五功十 (選年金)	非主管	53,340			4,191	47,810	89.63%
	主管	57,080			7,767	47,810	83.76%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	11,217	60,146	82.56%
	主管	81,550	79,682	97.71%	15,674	64,008	78.49%
九功七 (選年金)	非主管	72,850			6,329	65,034	89.27%
	主管	81,550			14,648	65,034	79.75%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	87,300	97.25%	16,379	70,921	79.01%
	主管	116,245	90,228	77.62%	17,948	72,280	62.18%
十二功四 (選年金)	非主管	89,765			14,103	73,197	81.54%
	主管	116,245			17,031	73,197	62.97%

退休人員因擇領年金而替代率偏高者，研議其退休金數內涵調降至本俸1.6倍以下。



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表10

● 已退人員退休所得影響(已退-99年退、採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,003	97.49%	6,593	45,410	85.13%
	主管	57,080	55,473	97.18%	8,452	47,021	82.38%
五功十 (選年金)	非主管	53,340			2,816	49,187	92.21%
	主管	57,080			6,286	49,187	86.17%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,448	98.08%	9,379	62,069	85.20%
	主管	81,550	79,518	97.51%	13,703	65,815	80.71%
九功七 (選年金)	非主管	72,850			4,531	66,917	91.86%
	主管	81,550			12,601	66,917	82.06%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	87,228	97.17%	14,217	73,011	81.34%
	主管	116,245	89,669	77.14%	15,525	74,144	63.78%
十二功四 (選年金)	非主管	89,765			11,908	75,320	83.91%
	主管	116,245			14,349	75,320	64.79%

退休人員年領替代率偏高者，新金涵內降至本俸1.6倍以下。

因擇領替代率偏高的退休人員，其退休金率研議調降至本俸1.6倍以下。



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表11

● 已退人員退休所得影響(已退-95年退、採計30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	51,878	97.26%	7,638	44,240	82.94%
	主管	57,080	55,349	96.97%	9,498	45,851	80.33%
九功七	非主管	72,850	71,279	97.84%	10,810	60,469	83.01%
	主管	81,550	79,349	97.30%	15,133	64,216	78.74%
十二功四	非主管	89,765	87,036	96.96%	15,828	71,208	79.33%
	主管	116,245	89,478	76.97%	17,137	72,341	62.23%



# 柒、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10000元~15500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1500元~2340元之間—如附表13。





# 柒、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」一個人提撥金額

單位:元

職等	職務	現職每月薪俸				現行制度			新制度				差異
		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 7.86%×50%	第3層 8%	每月提撥 金額	金額
五等功十 520	非主管	34,430	18,910	0	53,340	994	3,615	4,609	1,722	2,706	5,509	9,936	+5,327
	主管	34,430	18,910	3,740	57,080	994	3,615	4,609	1,722	2,706	5,509	9,936	+5,327
七等功六 590	非主管	39,090	21,710	0	60,800	1,129	4,104	5,233	1,955	3,072	6,254	11,281	+6,048
	主管	39,090	21,710	5,140	65,940	1,129	4,104	5,233	1,955	3,072	6,254	11,281	+6,048
九等功七 710	非主管	47,080	25,770	0	72,850	1,359	4,943	6,303	2,354	3,700	7,533	13,587	+7,284
	主管	47,080	25,770	8,700	81,550	1,359	4,943	6,303	2,354	3,700	7,533	13,587	+7,284
十二等功 四800	非主管	53,075	36,690	0	89,765	1,533	5,573	7,105	2,654	4,172	8,492	15,317	+8,212
	主管	53,075	36,690	26,480	116,245	1,533	5,573	7,105	2,654	4,172	8,492	15,317	+8,212



# 柒、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 <b>520</b> 俸點 <b>34,430</b> 每月提撥金額			以薦任九等年功七 <b>710</b> 俸點 <b>47,080</b> 每月提撥金額			以簡任十二等年功四 <b>800</b> 俸點 <b>53,075</b> 每月提撥金額		
	個人 <b>35%</b>	個人 <b>50%</b>	差異	個人 <b>35%</b>	個人 <b>50%</b>	差異	個人 <b>35%</b>	個人 <b>50%</b>	差異
<b>12%</b>	<b>2,893</b>	<b>4,132</b>	<b>+1,239</b>	<b>3,955</b>	<b>5,650</b>	<b>+1,695</b>	<b>4,459</b>	<b>6,369</b>	<b>+1,910</b>
<b>15%</b> (較12% 增加)	<b>3,616</b> (+723)	<b>5,165</b> (+1,033)	<b>+1,549</b>	<b>4,944</b> (+989)	<b>7,062</b> (+1,412)	<b>+2,118</b>	<b>5,573</b> (+1,114 )	<b>7,962</b> (+1,593 )	<b>+2,389</b>
<b>18%</b> (較12% 增加)	<b>4,339</b> (+1,446)	<b>6,198</b> (+2,066)	<b>+1,859</b>	<b>5,933</b> (+1,978)	<b>8,475</b> (+2,825)	<b>+2,542</b>	<b>6,688</b> (+2,229 )	<b>9,554</b> (+3,185 )	<b>+2,866</b>



# 柒、改革的財務影響與效益評估

附表14 退職政務人員(採30年十月俸額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%



# 柒、改革的財務影響與效益評估

## 三、政府及基金財務影響部分

改革方案	政府減支出部分	基金財務經營部分
1. 新進人員實施「多層次年金」	1. 無須承擔新進人員潛藏負債 2. 退休金準備責任分散於個人 (政府可減少提撥476億)	1. 新進人員無潛藏負債風險 2. 穩定基金收入來源，維持基本財務安全
2. 現職人員延後年齡及調降退休所得綜合效果	1. 縮短支付年限並節省進用新人薪資成本 2. 退休計算基準調降，舊制退休金成本可下降約12%	1. 基金潛藏負債估算約可減少2,286億 2. 最適提撥率約可下降為23.70%(降幅為18.95%)
3. 現職人員調整基金提撥機制	50年間政府可減少提撥約1,317億元；以102年提撥金額計算，當年可減少52億(15%及50%)	3. 基金收支不足及用罄年度可分別延後至115年及130年發生。
4. 優惠存款改革	累積至109年當年可節省約270.5億，長遠可節省金額更大	

※以上節省效益僅為公務人員部分，若加計軍教人員改革方案，效益更大。



# 捌、信賴保護原則的討論



# 捌、信賴保護原則問題的討論

## ◆ 司法院釋字525號解釋

- 法規修正前非法令適用對象者（例如：新進人員自始非適用對象者）。
- 法規預先定有施行期間或因情事變遷而停止適用，不生信賴保護問題。
- 純屬願望、期待而未有表現其已生信賴之事實者，則欠缺信賴要件，不在保護範圍。
- 任何行政法規皆不能預期其永久實施，受規範對象須已在因法規施行而產生信賴基礎之存續期間，對構成信賴要件之事實，有客觀上具體表現之行為，始受信賴之保護；未有客觀上具體表現之行為者，不在保護範圍。
- 因公益之必要廢止法規或修改內容致人民客觀上具體表現其因信賴而生之實體法上利益受損害，應採取合理之補救措施，或訂定合理過渡期間之條款，俾減輕損害或以資緩和，方符憲法保障人民權利之意旨。

◆ 本次公務人員退休制度改革採取循序漸進方式並給予緩衝及過渡期間，不會違反信賴保護原則。



簡報完畢