



公務人員退休制度未來改革方向

銓敘部

中華民國102年2~3月(座談會)



簡報大綱

壹、現況說明

貳、改革的政策目標

參、改革原則與方向

肆、改革方案

伍、個人退休所得影響與財務效益

陸、信賴保護問題的討論

柒、結語



壹、現況說明



壹、現況說明—給付成本不斷增加

一、公務人員退休人數逐年攀升、退休年齡逐漸下降

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



壹、現況說明—給付成本不斷增加

二、政府及退撫基金支出金額持續成長

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。



壹、現況說明—給付成本不斷增加

三、退撫基金收支比例快速升高

年度	退撫基金支出占收繳比例			
	公務人員	教育人員	軍職人員	平均
91	15.51%	30.38%	50.83%	26.76%
92	19.28%	36.32%	59.08%	32.03%
93	23.61%	48.30%	77.08%	41.45%
94	26.42%	47.32%	70.72%	40.94%
95	29.60%	48.06%	81.00%	44.18%
96	34.26%	52.16%	82.26%	47.85%
97	39.34%	56.03%	82.52%	52.01%
98	43.92%	61.70%	75.58%	55.34%
99	50.64%	67.78%	86.85%	62.57%
100	61.37%	75.44%	107.28%	73.86%

註：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%。



壹、現況說明

四、公務人員退休給與機制仍存在的問題

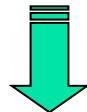
- 大多數人仍然過早支領退休年金

原因: 100.1.1 實施85制規定

- ◆ 自願退休條件仍予維持(任職25年)
- ◆ 有10年過渡期間(指標數75→85)



實際平均退休年齡仍為**55歲**



無法因應人口結構**快速老化**的發展趨勢



壹、現況說明

四、公務人員退休給與機制仍存在的問題

- 退休所得替代率仍有偏高現象 → 退休所得替代率 → 計算公式

現行規定

(第一階段)

月退休金+優存利息

本(年功)俸×2(=全薪130倍)

≤ 75%~95%
% //

≤ 97.5%~123.5%(全薪)

(第二階段)

月退休金+優存利息

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

≤ 80%~90%
% //

≤ 89%~101%(全薪)



未來改革

月退休金+優存利息(或公保年金)

本(年功)俸+專業加給+(主管加給)

≤ 80%(原則)

≤ 80%(全薪)



壹、現況說明

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。



壹、現況說明

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。



壹、現況說明

四、公務人員退休給與機制仍存在的問題

●退休金準備不足-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	6兆531億
退撫新制	潛藏負債	7,934億	7,936億	3,255億	1兆9,125億
	首次收支 不足年度	109年	107年	100年	
	用罄年度	120年	116年	108年	

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揭露資料填列。
- 2.新制潛藏負債係依公務人員退休撫卹基金管理委員會委託第4次精算資料填列。

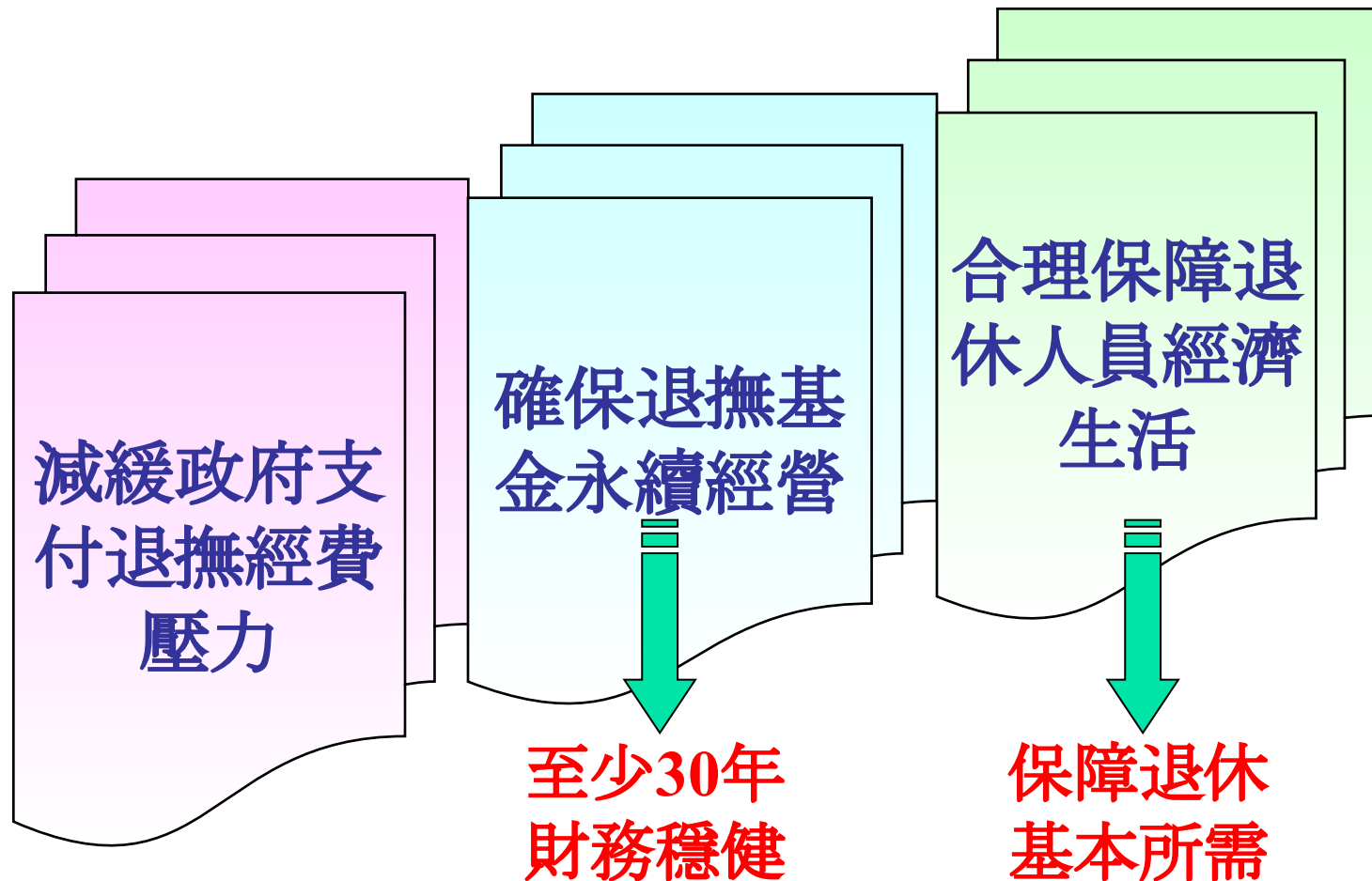


貳、改革的政策目標



貳、改革的政策目標

改革的政策目標





參、改革原則與方向



參、改革的原則與方向

●改革原則

◆務求妥慎完整及世代正義

➤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

◆符合社會公平與權利義務對等原則

➤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



參、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% → 以不超過現職薪資的80%為原則
- ◆ 延後退休金起支年齡
60歲 → 65歲(「85制」改「90制」)



肆、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



◆ 延後退休金起支年齡

◆ 刪除不合適之其他給與

已退人員適用



◆ 合理調整退休所得(含**18%**改革)



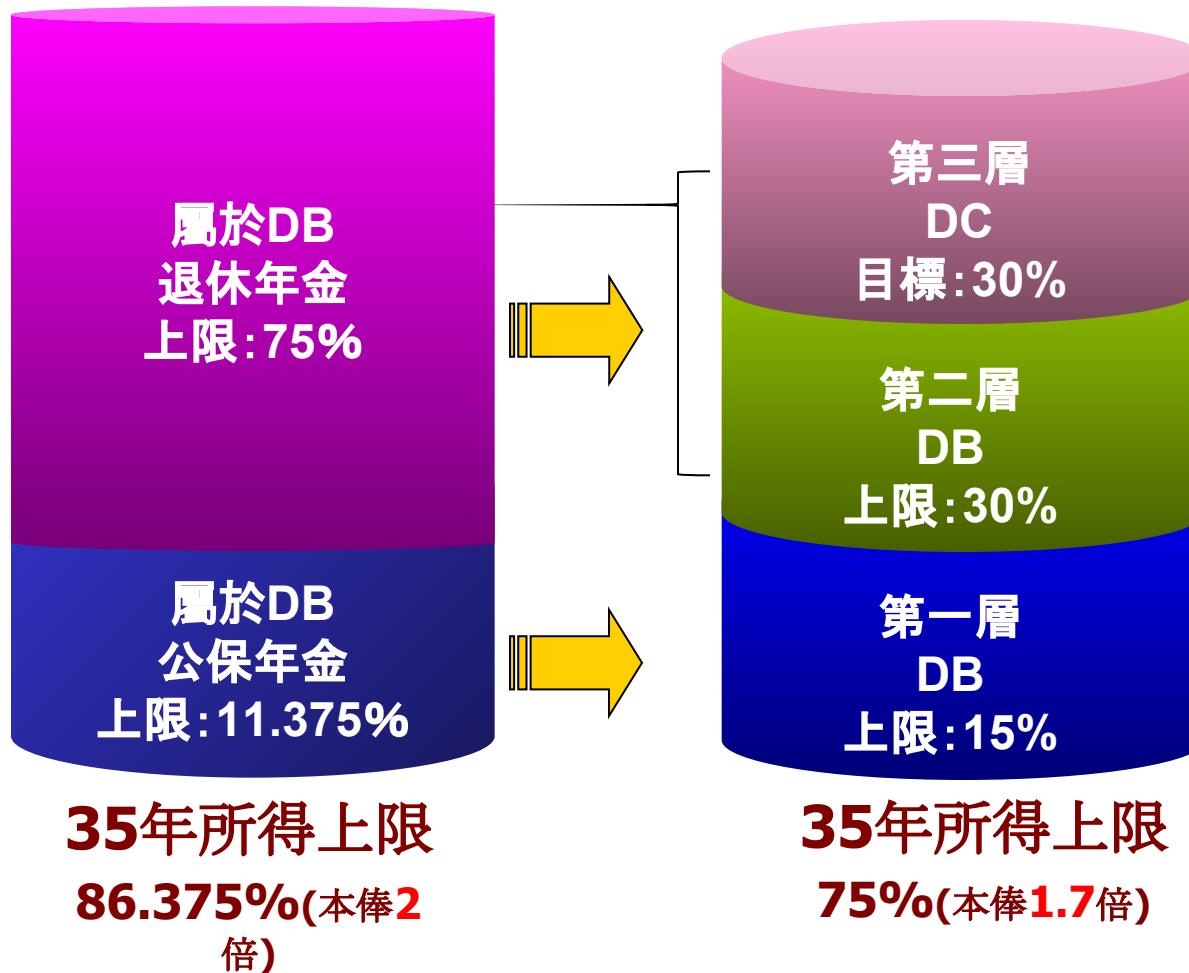
肆、改革方案



肆、改革方案(結構性)

新進人員部分—建構多層次退休年金制度

◆多層次年金架構圖





肆、改革方案(結構性)

新進人員部分—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 ，提撥率預訂為 10% ；35年給與 15% ；搭配展期及遺屬年金
第二層	確定給付制退休金 (職業年金)	維持 DB ，提撥率預訂為 7.86% ；35年給與 30% ；搭配展期、減額及一次撫慰金。
	確定提撥制退休金 (職業年金)	採行 DC ，提撥率預訂為 2%~12% ；個人依其意願提撥 0%~8% (如下表)，政府相對提撥 2%~4% ；35年目標可達 30%以上 ；引進商業年金，建置自主投資平台， 稅賦優惠設計 ；全功能帳戶管理系統；參加者教育訓練；完善基金經理人評選及退場機制。

* 上述第二層年金為**雙層制之職業年金**，同時將**退休與撫卹合併立法**。



肆、改革方案(結構性)

新進人員部分－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%



肆、改革方案(結構性)

新進人員多層次退休年金一個人提撥金額

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% ×35%	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

※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。



肆、改革方案(結構性)

新進人員部分—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 30%		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。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

●必需改革的理由：

- ◆ 如僅自新進人員推動新制，將在**30至40年後**，始有節省財務的成效，無法解決目前**財政負擔及退撫基金破產危機**。
- ◆ 我國人口結構高齡化快速增加，現行公務人員退休制度若不即時進行改革，將無法因應未來的社會發展趨勢。
- ◆ 現制公務人員現行制度仍存在的問題，必須及時進行改革，方能促進退撫基金永續經營，進而合理保障退休人員基本生活之需。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

1. 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。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

2. 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)。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分—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 10年 平均俸額	平均俸額 2倍	平均俸額 2倍
106	最後在職 11年 平均俸額	平均俸額 1.9倍	平均俸額 1.9倍
107	最後在職 12年 平均俸額	平均俸額 1.8倍	平均俸額 1.8倍
108	最後在職 13年 平均俸額	平均俸額 1.7倍	平均俸額 1.7倍
109	最後在職 14年 平均俸額	平均俸額 1.6倍	
110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。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

3.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。



肆、改革方案(制度性)

現職人員調整基金提撥率機制—個人提撥金額比較

單位:元

提撥率	委任五等年功十520俸點 (34,430)			薦任九等年功七710俸點 (47,080)			簡任十二等年功四800俸點 (53,075)		
	個人35%	個人50%	差異	個人35%	個人50%	差異	個人35%	個人50%	差異
12%	2,893	4,132	+1,239	3,955	5,650	+1,695	4,459	6,369	+1,910
15% (較12%增加)	3,616 (+723)	5,165 (+1,033)	+1,549	4,944 (+989)	7,062 (+1,412)	+2,118	5,573 (+1,114)	7,962 (+1,593)	+2,389
18% (較12%增加)	4,339 (+1,446)	6,198 (+2,066)	+1,859	5,933 (+1,978)	8,475 (+2,825)	+2,542	6,688 (+2,229)	9,554 (+3,185)	+2,866



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

四、調降優惠存款利率

●優惠存款的爭議

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名化的主因之一

●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**。



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

五、廢止現行不合適的其他給與

(一)廢止月撫慰金制度，保留一次撫慰金

應廢止的理由



- ◆ 建置該制度導引公務人員擇領月退休金的政策目的已達成
- ◆ 該制度未符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



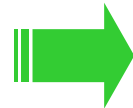
肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

五、廢止現行不合適的其他給與(續)

(二)廢止年資補償金制度

應廢止
的理由



- ◆ 建置該制度順利推動退撫新制的政策目的已達成
- ◆ 該制度建構欠缺系統思考
- ◆ 該制度造成組織內部的權益不衡平衡突



肆、改革方案(制度性)

現職人員部分

五、廢止現行不合理的其他給與(續)

●年資補償金制度造成權益不衡平的案例

項目	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%



肆、改革方案(制度性)

已退公務及政務人員部分

●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
- 部分退休人員的退休所得替代率確實偏高，甚至超過現職人員待遇
- 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，但可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



肆、改革方案(制度性)

已退公務及政務人員部分

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:

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

◆ 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 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



肆、改革方案(制度性)

已退公務及政務人員部分

2. 降低優惠存款利率

1. 84年7月1日以前退休者: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。

三.廢止月撫慰金制度,保留一次撫慰金



肆、改革方案(制度性)

● 制度性改革－配套措施

1. 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。

2. 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



肆、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(僅係初步擬案，將俟聽取各界意見後，再作適當調整)。

四、檢討月退休金隨待遇調整機制

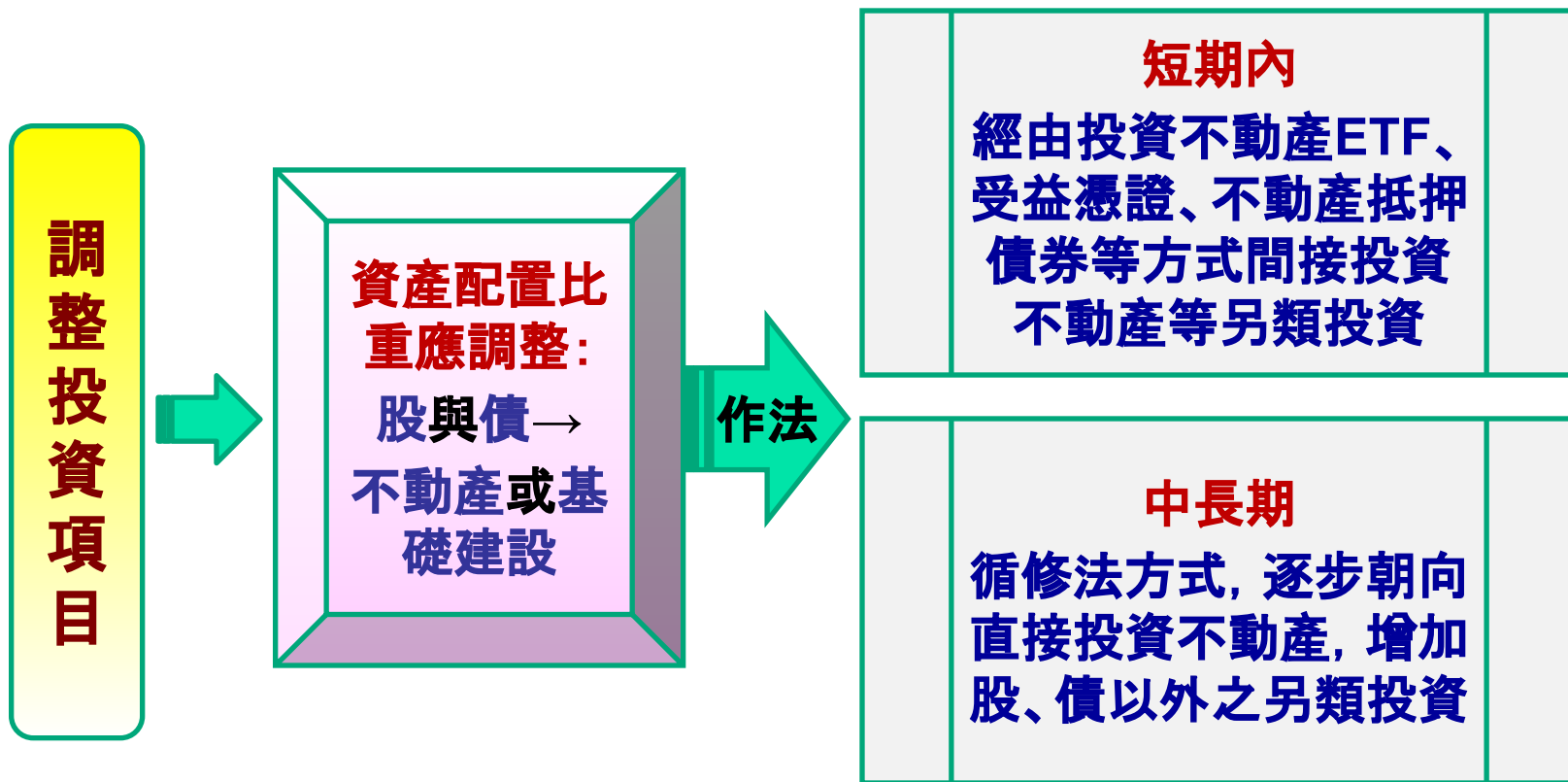
研議於適當時機(當退休人員退休所得替代率低於**80%**時並衡酌**整體政經環境**)改按消費者物價指數(CPI)調整退休給與。



肆、改革方案(基金運作面)

●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





肆、改革方案(基金運作面)

●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

作法

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

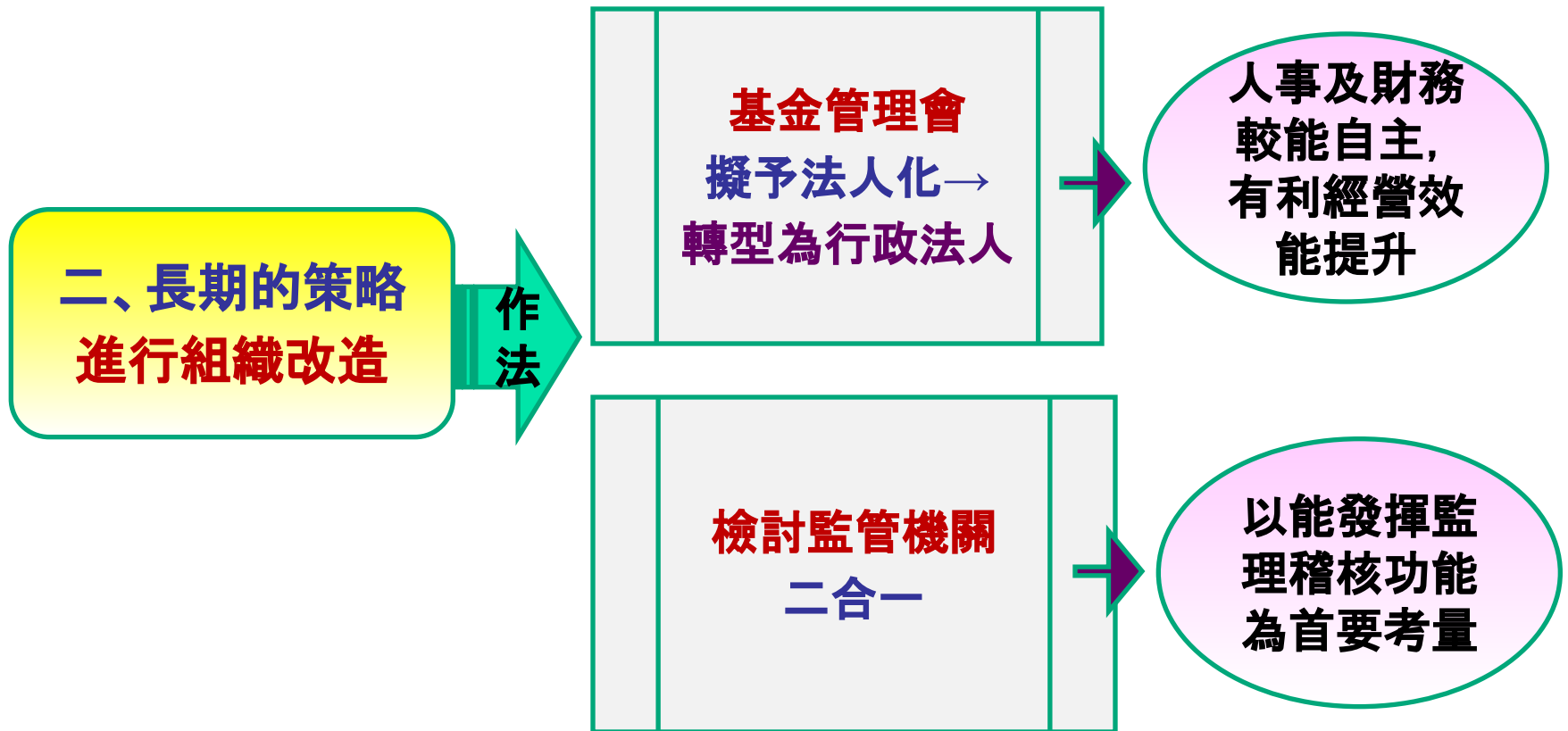
1. 金融人員專業加給
2. 經營績效獎金



肆、改革方案(基金運作面)

●退撫基金的改革方案

二、進行組織改造, 引進優秀經營人才





伍、個人退休所得影響與財務效益



伍、個人退休所得影響與財務效益

1. 個人退休所得部分

●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%



伍、個人退休所得影響與財務效益

1. 個人退休所得部分(續)

人員類別		退休所得替代率(實際薪資)	
		最高 (五等非主管)	最低 (十二等主管)
現職人員	新、舊制年資 (105年退、30年為例)	79.95%	~ 56.12%
	純新制 (30年為例)	69.01%	~ 48.82%
已退人員 (104年退、30年為例)		82.55%	~ 62.97%
政務人員 (30年為例)		院長級: 36.92%	部長級: 62.70%



伍、個人退休所得影響與財務效益

● 現職人員退休所得影響(105年退、30年、累扣至109年結果)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(均俸10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%	13,546	38,455	72.09%
	主管	57,080	55,577	97.37%	17,122	38,455	67.37%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			9,354	42,647	79.95%
	主管	57,080			12,930	42,647	74.71%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	19,121	52,242	71.71%
	主管	81,550	79,682	97.71%	27,440	52,242	64.06%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			13,389	57,974	79.58%
	主管	81,550			21,708	57,974	71.09%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	87,300	97.25%	28,524	58,776	65.48%
	主管	116,245	90,228	77.62%	31,452	58,776	50.56%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			22,062	65,238	72.68%
	主管	116,245			24,990	65,238	56.12%



伍、個人退休所得影響與財務效益

● 現職人員退休所得影響(110年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		110年(均俸15年本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	扣減金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	18,959	33,042	61.95%
	主管	57,080	55,577	97.37%	22,535	33,042	57.89%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			13,895	38,106	71.44%
	主管	57,080			17,471	38,106	66.76%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	26,523	44,840	61.55%
	主管	81,550	75,787	92.93%	30,947	44,840	54.98%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			19,598	51,765	71.06%
	主管	81,550			24,022	51,765	63.48%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	85,319	95.05%	34,888	50,431	56.18%
	主管	116,245	85,319	73.40%	34,888	50,431	43.38%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			27,081	58,238	64.88%
	主管	116,245			27,081	58,238	50.10%



伍、個人退休所得影響與財務效益

● 現職人員退休所得影響(純新制、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	扣減金額	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%



伍、個人退休所得影響與財務效益

● 已退人員退休所得影響(104年退、30年、累扣至109年結果)

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，研議其新制退休金數內涵調降至本俸1.6倍以下。



伍、個人退休所得影響與財務效益

● 已退人員退休所得影響(99年退、30年、累扣至109年結果)

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%

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



伍、個人退休所得影響與財務效益

- 已退人員退休所得影響(95年退、30年、累扣至109年結果)

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%



伍、個人退休所得影響與財務效益

- **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%



伍、個人退休所得影響與財務效益

二、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。



陸、信賴保護原則的討論



陸、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。



柒、結語



柒、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

心中
有國
家

堅定
意志
力

心中
有正
義

公職人員
抗拒變革



簡報完畢
敬請指教