

考試院 105 年度考銓業務國外考察 美國考察團考察報告

報告人

張素瓊 馮正民 蔡良文 黃錦堂 王亞男
謝秀能 周志龍 楊雅惠 陳榮坤 何郁慧
江銀世

中 華 民 國 106 年 1 月 3 日

考試院 105 年美國考察團考察報告目錄

第一章 緒論	1
第一節 考察緣起	1
第二節 考察行程及考察團成員	1
第三節 考察主題	3
第二章 國情簡介	8
第一節 美國國情簡介	8
第二節 美國政治體制簡介	8
第三節 加州、舊金山市郡及洛杉磯郡簡介	11
第三章 加州及舊金山市郡人事制度簡介	13
第一節 加州人力資源局 (California Department of Human Resources , CalHR) 與任用相關事宜	13
第二節 加州公務人員退休制度(The California Public Employees Retirement System , CalPERS)及相關事宜	20
第三節 舊金山公務員退休制度(San Francisco Employees Retirement System , SFERS) 及相關事宜	62

第四章	洛杉磯郡與聯邦人事機構簡介	84
第一節	洛杉磯郡人力資源局(Department of Human Resources, DHR)與任用相關事宜	84
第二節	洛杉磯郡公務人員退休協會(Los Angeles County Employees Retirement Association, LACERA)及相關事宜	92
第三節	美國聯邦機關及公務員任用與員額管理介紹	124
第五章	考察心得與建議	140
參考資料		150
附錄一	美國社會安全保險(Social Security)說明	152
附錄二	考察活動剪影	162
附錄三	洛杉磯郡人力資源局(DHR)簡報資料	169
附錄四	洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)簡報資料	180

圖目次

圖 1	加州人力資源局 (CalHR) 結構	14
圖 2	加州公務人員退休制度 (CalPERS) 結構圖 .	24
圖 3	SFERS 組織結構圖	64
圖 4	洛杉磯郡政府組織圖	85
圖 5	洛杉磯郡人力資源局 (DHR) 組織結構圖 . .	86
圖 6	LACERA 組織結構	96

表目次

表 1	加州公務員退休制度架構	31
表 2	參加 CalPERS 用人單位 2016-17 會計年度提撥率 .	33
表 3	CalPERS 各類成員適用退休給付因子 . .	39
表 4	CalPERS 各類成員適用 2%@55 給付因子 者於 50 歲至 63 歲間退休之給付因子每 季變動情形	40
表 5	CalPERS 適用於州普通及周邊人員 2%@55 給付因子者退休年齡、服務年資及最終 薪資百分比對照表	41

表 6	CalPERS 適用於州普通及周邊人員 2%@62 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表	42
表 7	CalPERS 適用於州安全人員 3%@55 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表	45
表 8	CalPERS 適用於州安全人員 2.7%@57 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表	46
表 9	SFERS 2005-2015 基金儲備率	65
表 10	舊金山公務人員退休制度架構	67
表 11	SFERS 各類人員退休資格表	70
表 12	SFERS 各類別公務員退休給付	71
表 13	SFERS 公務員退休年齡係數(適用於 2012 年 1 月 7 日起僱用普通人員)	73
表 14	SFERS 公務員退休年齡係數(適用於 2012 年 1 月 7 日之前僱用普通(Miscellaneous)人員)	75
表 15	SFERS 公務員失能退休條件及給付	76

表 16	SFDCP 提供之 13 種核心投資選項(Core Investment Options)	81
表 17	洛杉磯郡公務人員退休制度架構	102
表 18	LACERA 普通成員適用計劃對照簡表	103
表 19	LACERA 安全人員適用計劃對照簡表	104
表 20	LACERA 普通成員 D 計劃提撥率	106
表 21	LACERA 適用 G 計劃成員於 57 歲至 58 歲之間退休者所領最終薪資百分比及每月給付數額	107
表 22	LACERA 普通成員 G 計劃計算退休給付最終薪資百分比	108
表 23	LACERA 退休 G 計劃選項	114
表 24	LACERA 退休 G 計劃死亡給付簡表	120
表 25	美國聯邦主要人事行政機關職掌表	129

第一章 緒論

第一節 考察緣起

本院為我國最高考試與文官制度主管機關，掌理考試、公務人員銓敘、保障、撫卹、退休事項，以及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項。考選優秀人才為國服務及建構現代化文官體系，打造高效能政府、增進人民福祉、提升國家競爭力、貫徹五權憲法並強化公務人員教考訓用運作系絡，為本院責無旁貸責任。為達上開願景與目標，本院制定了第 12 屆施政綱領，並配合當前政府治理環境變化，擬訂「考試院第 12 屆公務人力再造策略方案」及「考試院第 12 屆施政綱領之行動方案」，做為施政主軸。

為因應社會與人民對文官制度興革之期待及要求，期藉實地考察他國汲取經驗，做為改進我國考銓制度之參考，特組成考試院 105 年考銓業務美國考察團(以下簡稱本考察團)，前往美國舊金山與洛杉磯等地進行考察，考察議題包括「機關員額管理」、「公務人員任用、聘用與契約用人及待遇等制度」及「公務人員退休制度」等三大方面，共 8 項議題，期能藉由實地考察方式了解美國相關制度與實務經驗，作為未來我國文官制度與政策興革參考。

第二節 考察行程及考察團成員

本考察團由張委員素瓊擔任團長，成員包括馮委員正民、蔡委員良文、黃委員錦堂、周委員志龍、謝委員秀能、王委員亞男、楊委員雅惠、銓敘部陳副司長榮坤、行政院人事行政總處何科長郁慧、本院江科長銀世等 11 人，於 105 年 9 月 29 日(星期

四)啟程，同年10月8日(星期六)返國，考察時程合計10日。

本次考察拜會機關，為加州州政府、舊金山市政府及洛杉磯郡政府所屬公務人力資源及退休制度主管機關(構)，其中原規劃參訪聯邦人事管理局(OPM)舊金山分局，期了解美國聯邦政府相關人事制度，然因該分局組織調整轉型為訓練機關，與本考察團考察主題未盡相符，爰取消原規劃行程，併予敘明。本考察團拜會機關及行程安排如下：

- 一、9月30日(星期五)上午10時30分，拜會加州公務員退休制度(CalPERS)副執行長 Brad Pacheco、財務長 Cheryl Eason、風險長 Forrest Grimes 等5人，就加州公務員退休制度及退休基金運作經驗等交換意見。
- 二、9月30日(星期五)下午2時，拜會加州人力資源局(CalHR)局長 Richard Gillihan、副局長 Katie Hagen 等4人，就加州人力資源局功能角色，以及公務員員額管理、任用及退休制度等運作情形意見交換。
- 三、10月3日(星期一)上午10時，拜會舊金山市公務員退休制度(SFERS)執行長 Jay Huish、副執行長 Caryn Bortnick，就該市公務人員退休制度及退休基金運作經驗等進行意見交換。
- 四、10月3日(星期一)下午2時30分，與駐舊金山台北經濟文化辦事處馬處長鍾麟、李副處長盈興及辦事處同仁進行座談，就駐外機構組織編制及外交人員人事制度等交換意見。
- 五、10月5日(星期三)上午10時30分，與駐洛杉磯台北經濟文化辦事處夏處長季昌、陳副處長銘師及辦事處同仁進行座談，會中夏處長親自簡報處務概況，並就我國駐

外機構組織編制及外交人員人事制度等交換意見。

六、10月5日(星期三)下午2時30分，拜會洛杉磯郡人力資源局(DHR)局長Lisa Garrett等3人，就該局組織功能及該郡人事制度運作情形交換意見。

七、10月6日(星期四)上午10時30分，拜會洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)執行長Gregg Rademacher及副執行長John Popowich，就洛杉磯郡公務人員退休制度與退休基金運作情形交換意見。

本次赴美國考察行程安排，行前承外交部及各駐外機構鼎力協助安排行程及拜會事宜，事前並將考察議題提供考察機關請其備妥相關資料及說明，以利交流，同時代為蒐集資料，且駐舊金山台北經濟文化辦事處馬處長鍾麟、駐洛杉磯台北經濟文化辦事處夏處長季昌於本考察團抵達後，親自接待本團全體成員，並分別指派邴組長兆魯、翁組長傑、王副組長冠惠協助本考察團相關行程，同時陪同拜會各考察機關及擔任翻譯工作。由於上開人員之全力協助，本考察團考察行程得以順利圓滿完成，謹此深致謝忱。

第三節 考察主題

一、員額管理

Headcount Management

1. 貴國(貴州、貴市)政府主要控管政府文官員額規模之機關為何？又其控管文官員額規模管理方式，係以預算控管或單採員額數管制？

What is the main agency for managing the personnel quota restriction of civil service in your government? Is it managed by the budget or the complement?

2. 貴國(貴州、貴市)政府近年來政府文官員額規模呈現精簡或成長? 未來對於員額規模管理之規劃?

Recently, does the civil service number tend to be increased or decreased? What is the plan of the government to manage the scale of civil servants in the future?

3. 當貴國(貴州、貴市)政府機關提出增加文官人數需求時，有何審查機制?

What is the confirmation system once a government agency proposes to increase its numbers of civil servants?

二、公務人員任用、聘用與契約用人及待遇等制度

The appointment and compensation systems of public employees and contract-based employees

1. 貴國(州、市)政府機關(構)在進用性質特殊之專業人員例如文化、教育、研究等人員時，其進用方式是否較有彈性? 與一般常任文官之進用管理有何不同? 所支領的待遇是否較同等級一般常任文官高?

In your public sectors, is the recruitment for professional personnel (such as research & development specialists, science & technology specialists, educators, museum staff, librarians, performers and vocational trainers) more flexible than that for permanent civil servant? What are

the differences between them in terms of their recruitment and management? Is the payment for professional personnel higher than that for permanent civil servant at the same grade?

2. 貴國(州、市)政府機關(構)中，是否有以契約方式彈性進用人力？如有，該等以契約進用之人員，與政府機關間的契約關係，與民間一般勞工及雇主適用相同的法律，或另有特別法律加以規範？又該等人力進用方式為何？其權利義務事項(例如待遇、請假、法律責任等)與公務人員有何不同？該等人力有無限制工作範圍？進用人數有無員額比率限制？

Do you have contract-based employees by term contracts in your public sectors? Is there a special law/regulation applied to such contract-based employees and the employers (the public sectors)? Is the law/regulation the same as that in private sectors? How do you recruit contract-based employees? Are their entitlements and obligations (such as pay scale, performance evaluation, policies on leave and requirement for ethics) different from that for permanent civil servant? Is there any constraint on their work and their recruitment ratio?

三、公務人員退休制度

The retirement system of public servant

1. 貴國(州、市)公務員退休制度為何？採行確定給付制(DB)或確定提撥制(DC)？若兩制併存，內容為何？如果公務員離職至民間公司服務，對其退休權益有無影響？於公私部

門或不同退休系統間轉換工作時，退休年資能否合併採計？
或退休帳戶能否移轉？

What kind of civil service retirement system in your government? (Federal or states) Is it the defined benefit plan (DB), the defined contribution system plan (DC), or both? How does it work if two systems are coexisted? Is there any impact on their retirement benefits if civil servants move to private sectors? Could service credit in retirement be accumulated when employee changes his job between public and private sectors, or between different retirement systems? Is it possible to transfer the pension accounts between public and private retirement systems?

2. 過去 30 年當中，貴國公務人員退休制度是否曾有重大變革？當時改革原因與改革方向為何？又目前公務人員退休制度面臨困境為何？規劃改革方向為何？

Is there any major change in your civil service retirement system for the past 30 years? What are the reasons and the directions of these reformations? What are the difficulties of the current civil service retirement system encountering? What are the strategies of reformation in the future?

3. 貴國公務人員退休後所支領之平均退休年金數額，與服務於私部門退休人員所支領之平均退休年金數額有無差異？公、私部門職業年金之提撥費率為何？有無鼓勵提撥措施？或懲罰措施？對公、私部門年金運作，政府部門有無設立

監督管理機構？該機構如何組設？其對退休年金基金之經營管理，有無設計自主投資標的？受僱者如何選擇投資標的？有無特殊限制？

Are there any differences in the average amount of pension for retirees in public and private sectors? What are the contribution rates (employee's and employer's) in the retirement system of public and private sectors? Are there any encouraging or punitive measures implemented for contribution? Is there any organization responsible for supervising the management or operation of pension fund either for public or private sectors? How was the organization established, if there is? Regarding the management of pension fund, is there any investment portfolios plan for employees? How do the employees choose their investment portfolios? Are there any special constraints?

第二章國情簡介

第一節 美國國情簡介

西元 1492 年哥倫布發現美洲新大陸後，1497 年英國人登陸美國東岸，此後歐洲移民美洲者漸多，各國移民相互間及與原住民印地安人間常有衝突。1620 年英國船隻「五月花號」在麻塞諸塞州普里茅斯市登陸，開啟英人移民北美洲之風潮，開拓新英格蘭區。1759 年英法魁北克之戰後，英國取得法國在美屬地，殖民地擴增至 13 處。為反對英國政府徵稅不公，居住美洲大陸的移民於 1776 年 7 月 4 日宣布獨立，並通過獨立宣言以爭取自由，獨立戰爭自此爆發。1783 年與英國簽訂和約，獨立建國地位獲得承認，成立美利堅合眾國（幾下簡稱美國）。美國位於美洲大陸（不包括阿拉斯加州與夏威夷州），自大西洋至太平洋海岸長 4,500 公里，自加拿大至墨西哥寬 2,575 公里，面積 9,826,630 平方公里（包括 50 州及哥倫比亞特區），首都為華盛頓哥倫比亞特區（Washington, DC），人口總數 3 億 23,09 萬 4,820（美國人口調查局資料，2016 年 3 月）。

第二節 美國政治體制簡介

一、美國政府體制簡介：

美國於西元 1776 年獨立並成立政府體制，成立了憲政聯邦共和制（Constitutional Federal Republic）。美國政府建立於《合眾國憲法》（The U. S. Constitution）基礎上（以下簡稱美國憲法）。美國憲法為國家最高法律，不僅確定聯邦和州政府結構，同時確立了政府正當性與許可權。所謂聯邦體，是指一個處理全國性事務的中央政府，和 50 個處理地方性事務的州政府所組成。至於共和制，則是指一個由人

民掌權，由人民所選出的代表執政的政體。

二、美國聯邦體制簡介：

依據美國憲法規定，美國聯邦政府由立法、行政、司法三個部門組成：

1. 立法部門：掌理立法權，分為參議院與眾議院兩院：國會兩院有立法權、議決預算權、宣戰權等。每項法案均需經過兩院通過，經總統簽署後正式成為法律。但總統有權予以否決，此時國會須重新考慮該法案，兩院若有三分之二以上議員贊成通過，則該法案即成為法律。
2. 行政部門：美國為總統制國家，由總統掌理行政權，為國家元首與最高行政長官。總統之重要職權包括：向國會提出法案，執行聯邦法律，三軍統帥，在參議院之同意下與外國簽訂條約，任命聯邦法官、大使及高級行政首長等。副總統除襄助總統處理政務外，並兼任參議院議長。
3. 司法部門：司法權屬各級法院，司法制度係承襲英國之不成文法，聯邦法律與州法律並存。聯邦最高法院法官由總統提名，經參議院同意後任命，為終身職，具司法審判、審查、解釋憲法及宣判聯邦法律及州法律違憲之權力。

由上可知，美國聯邦體制最重要的特徵之一，就是三權分立的制衡體制，使政府的任一部門都必須對其他兩個部門具有某種約束力。例如，人民透過定期選舉，選出總統及國會議員，總統負責領導行政部門，推動政府日常運作，同制定政策與法律草案，其中法律草案經立法部門通過，總統簽署後，由行政部門加以執行。立法部門之參議院與眾議院，則擁有立法權、預算監督權、聽證調查權與特定人事案之同意權，可對行政與司法部門進行監督。司法部門之最高法院

大法官，則能夠透過一定程序，推翻經由立法部門制定總統簽署的法律，然最高法院大法官須要由總統任命，還必須得到立法部門中之參議院批准。這種三權分立制衡體制，使政府的任一分部門對其他兩個部門具有某種約束力，使得政府的任何一個部門都無法獨攬大權。

三、聯邦、州、地方政府的相互關係

美國憲法不僅確定了聯邦政府的結構和權力，同時對州政府也有基本規定。至於各個州部分，也有各自的州憲法，州憲法內也有針對州內地方政府有規定。地方政府是指市、縣、鎮或學區以及特別選區的政府。地方政府負責管理當地的自然資源或交通系統。聯邦政府的權力和職責範圍由美國憲法規定。屬於聯邦政府的權力包括：州際貿易、國防、造幣、移民及入籍、以及與外國簽定條約等。但隨著時間的發展，美國憲法為回應時代變化進行解釋和修正後，聯邦政府權力也隨之有所改變，例如聯邦政府通過與州政府的合作，制定出一些由聯邦提供經費、州政府實施的法律和項目，這種合作領域主要包括了：國土安全、緊急行動、交通、教育、社會福利、住房補貼與營養補助等。這些項目須按聯邦規定運作，透過這樣形式的合作，使得聯邦政府具有影響州政府的能力。例如，在 1970 年代，聯邦政府希望透過降低高速公路的最高行駛速限以減少能源消耗，但聯邦政府並不是透過直接立法方式達到這一目標，而是宣布不降低州內高速公路速限的州，無法得到聯邦政府提供的公路項目經費補助，以達到其目的。

地方政府的結構和權力由州憲法規定，如同州政府的規定不得與聯邦法律相悖一樣，地方政府也受到州憲法和法律

的制約。

第三節 加州、舊金山市郡及洛杉磯郡簡介

一、加利福尼亞州(State of California)簡介

加利福尼亞州(以下簡稱加州)是美國西部太平洋沿岸的一個州，別名叫做「金州」(The Golden State)，於1850年9月9日加入美國聯邦(第31個加入)。加州面積為423,970平方公里，寬400公里，長1240公里(全美第三大)，人口約39,144,818人(2015年估計，為美國第一)，首府為沙加緬度，最大都會區為洛杉磯地區，最大城市為洛杉磯市。今天的加州是全球人口與文化最多元的地區之一，同時是美國的科技和文化中心之一，也是美國農業大州，及世界影視中心。

二、舊金山市郡(City and County of San Francisco)簡介

舊金山正式名稱為舊金山市郡(City and County of San Francisco)，是美國加利福尼亞州北部的一座都市，也是加州唯一市郡合一的行政區。位於舊金山半島的北端，東臨舊金山灣、西臨太平洋，人口約86萬，為加州第四大城。其與南邊的聖馬刁郡、南灣的聖荷西與矽谷地區、東灣的奧克蘭與柏克萊、以及北邊的馬林郡與納帕郡合稱為舊金山灣區。

舊金山是北加州與舊金山灣區的商業與文化發展中心，當地住有很多藝術家、作家和演員，在20世紀及21世紀初一直是美國嘻皮文化和近代自由主義、進步主義的中心之一。這個城市同樣以其眾多的網際網路公司而聞名。舊金山也是受歡迎的旅遊目的地，與其涼爽的夏季、多霧、綿延的丘陵

地形、混合的建築風格，和金門大橋、纜車、惡魔島監獄及中國城等景點聞名有關。另舊金山也是五大主要銀行和許多大型公司、機構的總部所在，例如 GAP、太平洋瓦電公司、Twitter、優步(UBER)等。

三、洛杉磯郡(County of Los Angeles)簡介

洛杉磯郡 (Los Angeles，縮寫為 L.A.，簡稱洛城) 是一座位於美國西岸加州南部的城市，按照人口排名，洛杉磯是加州的第一大城 (擁有超過 400 萬人口)，也是美國的第二大城，僅次於紐約市。它的面積為 469.1 平方英里 (1214.9 平方公里)。洛杉磯-長堤-聖安娜都會區擁有 1300 萬人口。大洛杉磯地區所涵蓋的範圍更大，包括 5 個郡，大約 1,800 萬人口。

洛杉磯是全世界的文化、科學、技術、體育、國際貿易和高等教育中心之一，還擁有世界知名的各種專業與文化領域的機構。該市及緊鄰的區域，在大眾娛樂—諸如電影、電視、音樂方面構成了洛杉磯的國際聲譽和全球地位的基礎。2014 年全球城市排名中排名第 6 位。

第三章 加州及舊金山市郡人事制度簡介

第一節 加州人力資源局 (California Department of Human Resources, CalHR) 與任用相關事宜

一、加州人力資源局 (CalHR) 簡介

美國各州獨立，自主權大，在公務員人事管理方面，由聯邦政府規定基本制度，具體辦法則由各州根據實際情況訂定，因而各州的人事制度在選拔任用的基本原則雖屬一致，但細部的程序則不盡相同。

加州政府係依據州憲法 (State Constitution) 及政府法典 (Government Code) 的規定來處理人事業務，目前加州公務員約有 23 萬人，約有 300 項職業類別，由加州人力資源局 (CalHR) 負責州政府職務分類制度的訂定、人員考選、訓練、招募、俸給、福利、醫療保險、牙科保險及公民權利等項目。同時，CalHR 局長也是加州退休制度 (The California Public Employees Retirement System, CalPERS) 董事會 (Board of Administration) 的指定代表之一。

CalHR 是在 2012 年 7 月 1 日設立，由原先的人事委員會 (State Personnel Board) 及人事行政局 (Department of Personnel Administration) 合併重組而成。CalHR 局長及副局長 2 人由州長指定

加州人力資源局 (CalHR) 架構如下：

**CALIFORNIA DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES
EXECUTIVE MANAGEMENT**

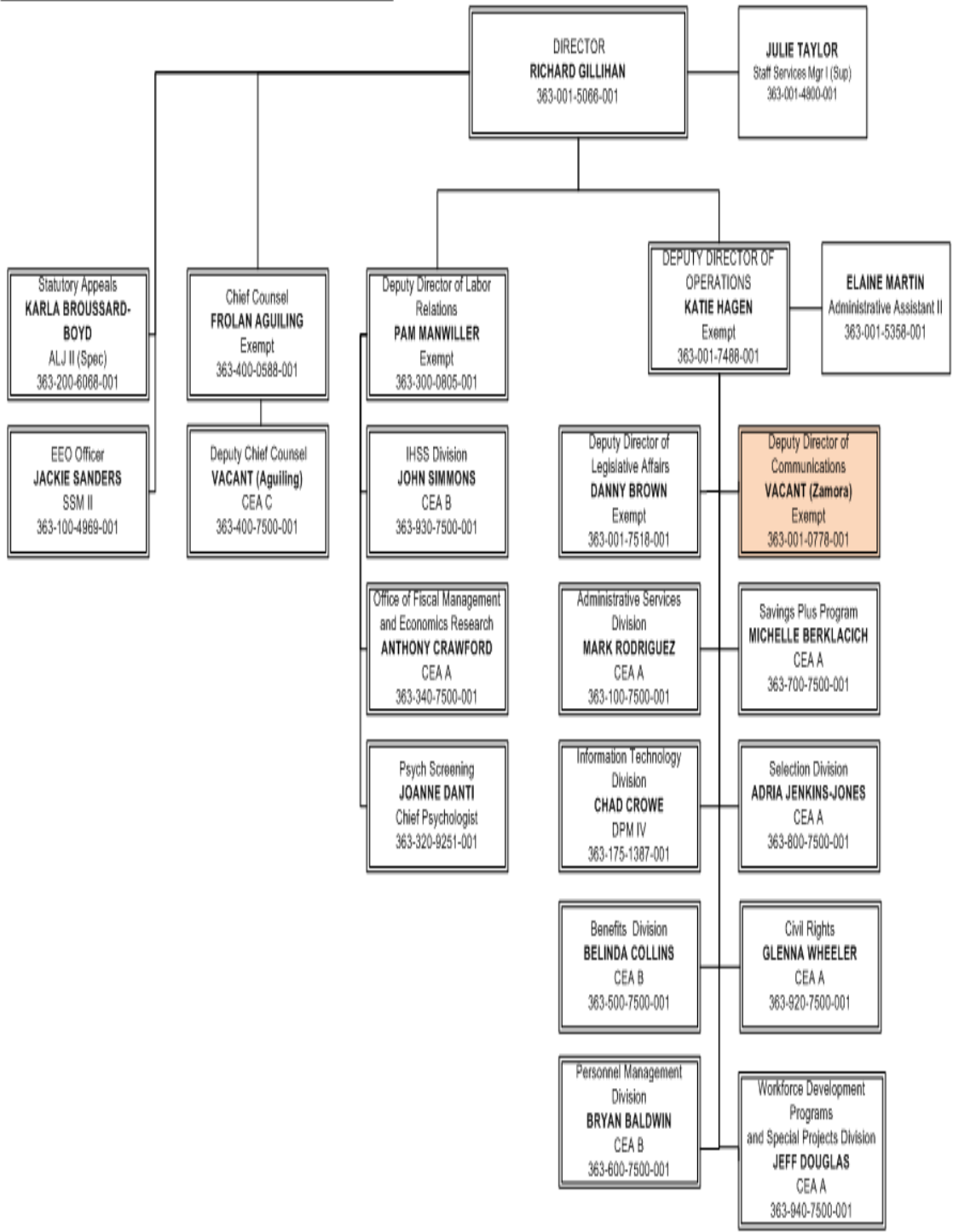


圖 1 加州人力資源局 (CalHR) 結構

對大部分州政府的公務人員而言，相關權益通常都是透過工會與 CalHR 居間協調的集體協商(collective bargaining)過程而決定，目前加州公務員有 21 個工會組織，由 CalHR 代表州政府與工會進行談判，同時也處理員工與州政府間爭訟事件。

二、加州公務員任用相關事宜

1. 加州公務人員進用考試

加州公務員進用，與聯邦政府相似，要進到政府部門工作，都必須通過競爭性的考試，並具備各職務職級規範(classification specifications)所訂定的低資格條件，以確保合格人員具有足夠能力勝任職務。加州政府的所有職缺都是由人力資源局統籌辦理公開的競爭性考試，有 300 多種職業類別，資格條件不高，高中就可以報考，但薪資與所具大學、碩士學歷而有別，考試通過後，名單即會公告在網路上，申請人可依其專業自行搜尋，並向機關申請職缺，不同部門職缺之申請方式及面試要求會有所差異。各部門如有需要，可就名單前三名進行面試，再擇優錄取 1 名，錄取後名單的名次會往前推，有效期間一年到兩年。通過考試不保證一定分發，如果沒有錄取就需要重新考試。

加州政府採取分層授權制，各部會可以自行辦理面試、決定是否進行額外考試及擇定人選的方式。中低階公務人員通常可由司處長層級組成之遴選委員會決定，中高階層公務人員則需由部會首長主持遴選會議，面試過後再由會議討論決定，過程必須公開。而這些合格名單中的人員一旦被進用，即任命為永業的公務人員。各類別公務員

考試不盡相同，以警察考試為例，就比一般公務人進用程序更加複雜，除基本測驗外，另外必須進行身家調查、體能測試、毒品測試等，通過後才能派送警察學校進行受訓，又因為警察工作會因工作場所有所區分，如監獄警察、公園警察、公路警察等，故其考試內容、訓練及要求並不太相同，但都可以組工會。

另依據 CalHR 策略性人力計畫(2014-2018)指出，該局訂定了顧客至上、團隊合作、運用科技、組織優化、財政責任等五大策略性目標，其中為協助各部門能迅速找到最合適人才，CalHR 制定了公民服務促進行動方案(Civil Service Improvement)，各部門可透過系統自動判別所需要的員工條件，且能夠設計訓練及發展員工潛能進以協助達成部門目標。此系統(civil service system)將會提供一個人才庫，能夠具備高度彈性，適應新挑戰及具有多元人口代表性，無論是剛開始踏入公職的新鮮人，或者是想拓展公務生涯的求職者，此系統都能提供一個利用管道，如管理者(managers)可藉由線上工具、軟體之協助，從招募新人到後續追蹤員工在公部門職涯之發展；員工(或考試及格的求職者)也能利用這樣的線上工具投履歷至所有合適之職缺。應徵者可以看到目前州政府內所有的職位，其中有什麼樣的職位符合他們技能及興趣，以及目前是否有開缺。求職者可以立即的投遞履歷，快速進入履歷審閱階段。經錄用後，員工可以有各種機會學習新技能，且若工作表現優良會得到認可。當有升遷機會時，員工也能有完善明確的升遷管道，發展職涯，不僅能讓員工更盡力投入工作，且更能吸引有志之士投遞履歷至該職缺。

此計畫要成功的關鍵，在於必須簡化流程、將州政府內 3,197 個職位重新配置分類，以及簡化考試進用流程。執行策略上，CalHR 將會先詳細列出預估未來所需職位之工作內容及所需資格條件，並且確保這些開缺職位需求與未來州政府策略計畫相符；而各部門(departments)必須改善原有之招募方式，消極的招募員工方式已不足以吸引優秀人才，現代化的招募流程必須採取積極方式，例如 HR 部門及業務主管須通力與傑出名校合作，以發掘優秀高知識人才，各部門須更致力於招募優秀人才，特別是一些專業領域，同時也需要注重員工之代表性(例如一些弱勢團體)。另現行職位分類制度必須更現代化，須符合現行人力需求，及能夠完整表示該工作必備資格及技能，取消繁複的轉職規定及程序，及過去以「部門性質」(department-specific)區分工作分類的方式，改以「職缺性質」(specific positions)區分工作分類，聚焦在職缺本身工作內容及所需資格要件的描述，並避免使用專門術語(jargon-free)，使應徵者能更容易了解應徵職缺內容。如此一來可以在招募、轉職及升遷時加速並簡化用人流程，藉由更白話地清楚描述職缺內容、所需要的技能職缺等敘述，而非單純的以州政府職位分類制度進行分類，讓求職者能更進一步了解職缺內容及開缺情形，利用更少、更寬廣定義的職位分類，可更加簡化考試進用流程。例如某些職位雇用程序，求職者必須能通過嚴格的學識背景、工作經驗、及證照認證等評估。

改善後的考試方式，能夠簡化冗長雇用程序，節省資源與時間(包括考試設計及規劃等時間)，同時也縮短在

考試前工作分析等事前工作程序。

2. 加州公務員員額管理

關於各機關公務員員額控管部分，基本上各部門公務員員額固定的，加州州政府雖致力運用新科技技術，來增加服務對象及範圍，以使各部門人員不致增加過多，但因人民要求越來越多，也無法減少機關人力。在員額控管過程中，人力資源局所扮演角色，為給予各機關原則性規範，如果要增加員額，就必須要有預算，故必須看各機關預算得否支應，又因機關預算須對議會負責，因此如有增加預算需求，即便只是增加一個人的人事費用，也必須提出完整的經費報告，包含人數、職務內容及預算說明，並由各部門自己向財政部門爭取預算，通過後須再說服州議會通過，才能增加進用人數，且爾後如因業務調整需要調整職位或人數，仍須重新對議會進行報告並提出合理說明，經允許後才可調整運用。加州雖不像我國目前的員額管控制度有上限規定，但因為財政爭取非常困難，說明過程也多有阻礙，因此各機關幾乎很少調整員額。在加州，CalHR 雖負責制定全加州人事制度規範，但是員額部分，則是緊扣著預算，由財政部門負責。

加州長期由民主黨主政，雖民主黨主張大政府，但目前的布朗州長(民主黨)並不主張大政府，故各機關要爭取員額是相當的困難。至於機構性質較為特殊者，例如 CalPERS，因其人員主要聽從其董事會(Board of Administration)指揮，不受其他單位指揮，以保持一定的獨立性，因而保有一定彈性。以其薪資為例，部分高階管理人員薪資結構，不同於一般公務員，是由其董事會決

定，甚至一年可高達約 6、70 萬美元，即為一例。

3. 加州契約性臨時人力

CalHR 對契約性臨時人力並無統計數據，均交由各部門自行統計，且契約性臨時人力之僱用管理並無統一規範，由各部門自行訂定。

加州契約性臨時人力的分類基本上和聯邦政府相同，據 CalHR 局長表示，加州政府短期臨時人力之聘期並沒有固定期間，通常以 1 年至 3 年為普遍，實際期限及內容則視部門需要，於雙方同意之下訂定，並授權由各部門依照實際需求進行招聘，但因為加州政府認為，要從事政府工作，就必須具備公務人員資格，加上公務員工會擔心進用過多的短期臨時人員會損及常任公務員的權益，非常反對政府部門雇用臨時(短期)契約性人力，因此加州契約性人力數量非常少，僅占整體公務人力不到 2%。相對的，短期臨時人力經過一定期間的工作經驗，如果喜歡政府部門工作，也會依循公務員進用制度參加考試，且因為有相關行政經驗，幾乎能順利考取並列入各職缺的合格名單成員，因此甚少發生久任情形。

此外，短期臨時人力於簽訂契約時多數會有評核績效的機制，又多數臨時人力是透過與人力公司簽約提供，類似民間派遣人力方式。從事的業務必須排除政府核心業務，多如電腦操作、行政庶務等。據 CalHR 局長表示，各部門會透過流程簡化，或運用更精進的管理或科學技術，使這些臨時性人員的工作更加流暢，但不會因此即減少原本預計要進用的人數，僅是以提高服務品質和服務範圍為考量。

4. 加州機關組織改造

有關機關組織改造部分，以 CalHR 為例，由原本的人事委員會及人事行政局合併，因為當時的人事部門並不能組織工會，所以合併時並沒有工會影響力問題，但仍面臨許多問題，故其做法不是由一個機關併另一個機關，而是成立一個新機關，讓原本的 2 個機關人員加入，以降低雙方衝突，雖即便如此，人員融合的過程，仍是一個相當困難且艱辛過程。

第二節 加州公務人員退休制度(The California Public Employees Retirement System, CalPERS)及相關事宜

一、加州公務人員退休制度(CalPERS)簡介

CalPERS 目前是美国最大公務人員退休基金，共有 181 多萬會員，包括加州公務人員、已退休者及受益人等，會員結構大致區分為州政府、學校行政部門、以及所參與之公共部門的現任受雇者及過去受雇者，約各占三分之一。CalPERS 不僅含括超過二千四百個公共部門之退休制度，亦為全美受雇者健康給付計畫總額排名第二之體制，其提供加州公務人員及其受益人之長期照料服務，並且投資數十億美元協助所管理的福利計畫進行籌資。

CalPERS 始於 1932 年，加州州政府依據法律成立了加州僱員退休系統(State Employees' Retirement System, SERS)，1939 年與 SERS 簽約之公共部門以及非教職之學校受雇者被准予加入，1962 年州政府授權 SERS 提供醫療福利予州政府受雇者，該計畫於 1967 年擴張至與 SERS 簽約之公共部門以及非教職之學校受雇者。SERS 於 1992 年改

名為現在的加州公務員退休系統(California Public Employees Retirement System, CalPERS)，1995 年 CalPERS 開始以非營利方式提供長期醫療保險。

CalPERS 提供的退休制度為確定給付退休計畫(Defined Benefit Retirement Plan)，為州政府受雇者、學校受雇者、以及與 CalPERS 簽約執行退休計畫管理之本地公共部門受雇者提供退休給付，其計畫內容包括提供退休、失能、死亡給付予符合條件之受雇者及其受益人。在確定給付退休計畫當中，退休受雇者之退休金是根據加入會員的就業年數、退休時年齡及最高之一年或三年受僱薪資等公式計算出來，與確定提撥計畫(Defined Contribution Plan)有所不同，確定提撥計畫之給付非由公式計算，而是由提撥入帳戶的金額，加上投資獲利之合計。

確定給付退休計畫的資金來源來自三方面，其一為受雇者根據其收入的某個比例做提撥，該比例為固定，依據計畫型態以及該受雇者是否參與社會安全保險而決定，該比例介於 5% 與 9% 之間；其二為投資於股票、債券、房地產及其他投資工具的投資獲利，此金額會呈現盈虧之浮動情形；其三是雇主提撥部分，當前項投資報酬率上升時，雇主提撥會降低，相反地當投資報酬率下降時，雇主提撥則會增加。

CalPERS 除了管理並提供確定給付制的退休系統及確定提撥制的遞延薪資計劃外，尚包括下列各項福利給付：

1. 加州雇主福利信託(California Employers' Benefit Trust, CERBT)是為所有加州公立機構所提供依第 115 條規定的信託基金，為未來退休人員的醫療、視力、牙

- 齒和人壽保險等福利給付預為成立基金。
2. 亡故(Death)-當現職成員或退休人員去世後，依用人單位與 CalPERS 之間的合約規定提供其受益人或遺屬福利給付。
 3. 失能和職業性失能 (Disability & Industrial Disability)-失能指非與工作相關的傷害或疾病所導致；職業性失能指由與工作相關的傷害或疾病所導致。其福利給付依據用人單位、職業，以及 CalPERS 和用人單位之間的合約規定而定。
 4. 健康醫療(Health)-透過偏好的供應者組織(Preferred Provider Organizations)、健康維持組織(Health Maintenance Organizations)和獨特的供應者組織(Exclusive Provider Organizations)所提供的健康醫療計劃，為超過 130 萬公務員、退休人員及其家庭提供健康醫療福利給付。
 5. 長期照護(Long-Term Care) -是可選性及員工自付性的長期照護福利給付，支付給現職員工或退休人員及其家庭成員，包括配偶、子女、18 至 79 歲的兄弟姐妹、父母、配偶的父母以及其他親屬。

二、加州公務人員退休制度(CalPERS)組織概況

1. 基本結構

CalPERS 是加州行政部門的一個機構，設置董事會(Board of Administration)負責基金之投資運用以及整體退休制度之管理與監督，包括設定用人單位的提撥率、確定投資資產分配、提供精算評估等。但如果沒有立法機構的同意，委員會沒有權力增加、更改或刪除福利給付

(benefits)。

在組織結構方面，2016年CalPERS有2,872名員工，全州有8處辦公室。CalPERS最上層為董事會(Board of Administration)，董事會下置執行長1人，並設有投資辦公室(Investment Office)、精算辦公室(Actuarial Office)、財務辦公室(Financial Office)、總顧問辦公室(General Counsel Office)、操作及技術處(Operations & Technology)、公關及利益相關者關係處(Communications & Stakeholder Relations)、客戶服務及支援處(Customer Services & Support)、給付計畫政策及規劃處(Benefit Programs Policy & Planning)等8個一級單位。

加州公務人員退休制度(CalPERS)結構如下

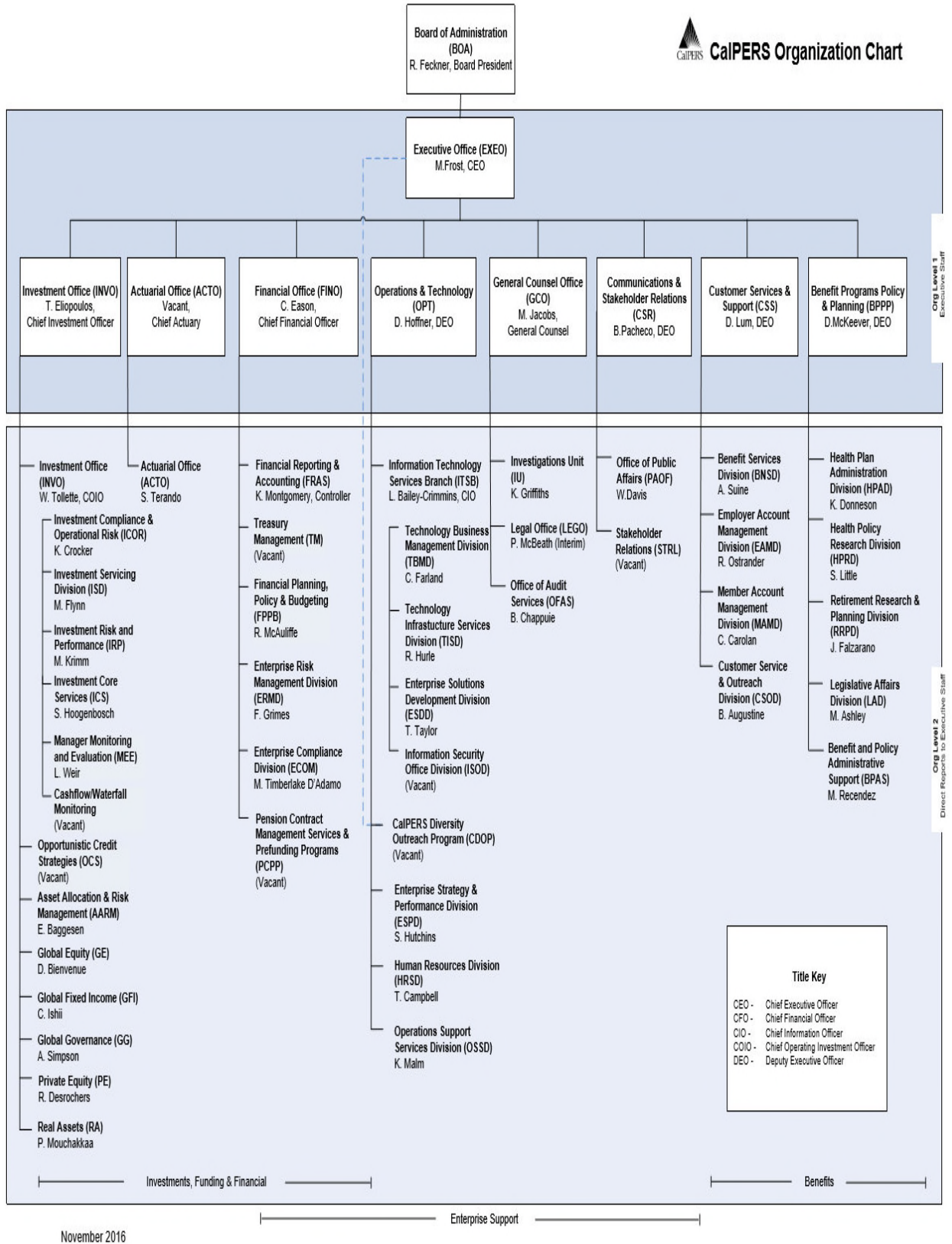


圖 2 加州公務人員退休制度(CalPERS)結構

執行長負責職員的篩選及管理，大部分職員負責退休及醫療福利、長期照料、會員房屋貸款計劃及其他計劃與服務事項，至於負責基金投資業務相關之職員，其薪資來自基金，其中部分人員與上開職員適用同一薪資架構，至於外聘投資專家之薪資待遇，則豁免(exempt position)於該薪資架構，與金融市場上壽險公司相關專業投資人員相當。當基金投資獲利時，對於操作投資人員會給予獎金獎勵，但賠錢時並無懲罰規定。

以固定收益團隊為例，首席投資長為外聘投資專家，帶領該部門人員，負責每日投資操作及各期間投資策略之訂定，並在董事會投資會議前，與該會成員進行溝通。

2. 董事會(Board of Administration)

加州州憲法(California Constitution)於 1992 年修正，授權董事會擁有資金運用以及制度管理的唯一權利，董事會主要是保護退休制度防範不當的政治壓力介入，並且確保基金的唯一使用目的乃是提供相關給付予參與者及其受益人。CalPERS 擁有特殊之治理結構，以確保決策過程涵蓋廣泛的委員會代表及注重會員權益至上原則。

依加州州法規定，董事會之成員由 13 人組成，其組織可概分下列三種：

(1) CalPERS 各機構之成員中推選 6 人：

- ① 全體之成員選出 2 名
- ② 由州政府現職員工推選出 1 名
- ③ 參與 CalPERS 的學校成員中推選出 1 名
- ④ 參與 CalPERS 的公職機構現職人員推選出 1 名
- ⑤ 退休員工選出 1 名

(2) 依法定職權任命的當然人員4人：

- ① 加州財務局局長
- ② 加州主計長
- ③ 加州人力資源局局長
- ④ 加州人事委員會成員推派1人

(3) 特別指派人員3人：

- ① 州長由地方政府民選官員與壽險機構中各指派1人
- ② 州議會下議院議長及參議院委員會共同選出1人。

上開成員任職期間均為4年，且依加州州憲法規定，董事會成員數目、任期及相關推選機構與指派列席人員等相關規定，非經選舉人過半數之認可，不得立法修改。

董事會對投資及制度之行政有全權及信賴責任，其要項如下：

- (1) 董事會對其資產有專屬及排他之信賴責任。董事會透過行政系統能迅速發放給付予參與者及其受益人之責任。CalPERS之資產屬於信託基金，其排他之目的在確保參加人及其受益人之條件成就時，可獲得一定之給付，以及系統行政管理之合理開支。
- (2) 董事會對參與者及其受益人義務，優先於其他義務。
- (3) 董事會成員應依謹慎之義務，對相關事項秉持專業、技能、謹慎及勤勉，以履行其對退休基金之責任（投資人誠信原則）。
- (4) 董事會成員應注意分散投資，以降低損失之風險並增加收益。
- (5) 董事會成員為促使其管理基金之資產合宜，負有精算之責任。

- (6) 董事會成員數目、任期與選舉及免職非經選舉人過半數之認可，不得立法修改。
- (7) 州議會得以立法繼續禁止某項投資，但以合乎公共利益且不違反董事會之注意事項及誠信義務為限。
- (8) 董事會之重要事項包括行政管理、財產信託、決策指導及其他公共退休基金之行政治理。

上揭為加州州法第 16 篇第 17 條 (Article X VI, Section 17) 之規定，其功用係保障退休基金之獨立性，以減少政治干預，將投資人誠信原則入法，並強調退休基金董事會之責任，以確保參與者權益。

董事會於投資策略扮演角色如下：

- (1) 加州參議院提供投資決策方向，並授權予CalPERS為整體退休制度之投資運用與財務管理受託人職責。
- (2) 資產管理之受託職責為獨立超然。
- (3) 加州參議院明確指定CalPERS董事會管理運用準則—分散投資以達最小風險與最高報酬效果。
- (4) 加州參議院同意立法單位之禁止事項—為達公眾利益，要求董事會成員須具備受託人之善盡管理職責與忠誠義務。

3. CalPERS 運作狀況

退休人員平均每月可從 CalPERS 領取退休金 2,700 美元，平均工作年資 20 年。依統計 CalPERS 發出的退休金中，65%來自投資收益。(目前每付出 1 美元退休金中，CalPERS investment earnings 分擔 65¢，CalPERS employers 分擔 22¢，CalPERS members 分擔 13¢)目前基金只能達 68%的基金準備(funded)，尚無法承擔所有支付

責任，CalPERS 希望以後能達到 100%。

CalPERS 每年要支付的退休金達 180 億美元，而收到的基金收入只有 120 億美元，尚不足 60 億美元，需靠基金投資收益補足缺口，如何管理基金投資變得很重要。

投資有風險，如何降低風險，CalPERS 有一套機制，即每 4 年檢討股票、債券等各項投資配置，向董事會 (board) 報告，並說明未來調整方式，經董事會決定投資方向後，再告知下面的經理執行投資。此外，基金每年要精算一次，須預估未來環境變化、獲利能力及成員人數，估算未來提撥率。基本上大家都希望獲利增加，錢可以少繳，但風險難料，所以用收益較高年份賺的錢，來補收益較低的年份，使基金的波動不致太大。此外，每年多賺的錢，要移轉用於投資在風險較高但有較高獲利機會的部位時，其配置百分比也都須要先董事會同意。

任何的投資都有風險，因此要視整體世界經濟情況而決定投資標的。由於退休金來源一大部分來自投資收益，如果變化過大，會影響成員及用人機關的提撥金額。CalPERS 對於基金的資產負債管理有一套資產負債管理模式 (ALM)。

因為基金規模龐大，故基金面臨的困難，為 3 千多億美金如何分配投資標的，這是一個非常複雜的過程，其次，投資有獲利後，投資標的轉換過程也是相當困難。基金為維持獨立性，其投資並不聽從州長的指示，CalPERS 對於投資選擇雖有很大權力，但都是依據董事會決定，但如果立法機關州議會有立法規定不能投資者，必須要遵行，同時要注意負責人的誠信、利益迴避及相關透明度。

目前加州規定菸草及石化 2 種產業不能投資，有很多公民團體對此關注，對於不當投資會出來抗議，雖然上開 2 種產業獲利高，但會影響健康及環境，公民團體透過遊說立法部門，立法限制 CalPERS 不准投資。因此，CalPERS 投資在哪種項目不能只看獲利，也要兼顧幫助弱勢等理念及環保等理想。另據 CalPERS 說明，目前該基金有 20 億美金投資於臺灣。

至於 CalPERS 獲利率成效如何評估，及大筆資金投資是否會影響市場等節，事實上很多機構都在作投資，包括政府及民間部門，每年相互評比即可知 CalPERS 獲利成效。基本上大筆資金投資當然會影響市場，投資人也會關注，不過 CalPERS 會很小心，也因此不太顧忌此一問題。

三、加州公務員退休(年金)制度

1. 加州公務員退休制度簡介

加州公務員除了警消安全人員外，並無強迫退休年齡，但須符合最低退休年齡才能申請退休，要領取 CalPERS 退休金至少要 52 歲，如果 52 歲就申請給付，給付內容較差，愈晚退休給付愈高，62 歲以後退休聯邦就有照顧責任，社會保險會幫忙分擔，而如果在之前退休，州政府就要幫忙分擔保險費至 62 歲。

關於退休金給付部分，基本上並沒有規定所得替代率，像警察消防隊員等危險職務人員的退休金較多，也不能超過 90%，一般人員多數的給付率 2%，服務 30 年給 60%，另外還有社會保險的給付部分。

退休年金基數的計算方式，過去是以最終薪資(通常為最高的 1 年)作為計算基礎，但後來發現有人為照顧即

將退休人員，在退休之前給予安排較高薪資職務，以領取較高退休金，因此進行州立法改革，2013 年新進人員改為採計最後 3 年，未來或許會改為 5 年會更多。

公務員的退休金來自 3 部分，除 CalPERS 部分平均每月支給 2,700 元，另外有參加聯邦社會安全保險 (Social Security) 的年金，以及個人投資部分。

加州一般公務員都有參加社會安全保險 (Social Security)，但是像警察、消防隊員等工作具危險性者，其待遇已經非常好了，連帶提高退休金給付金額，因此就不參加社會安全保險。一般人員退休因子是按 2% 計算，而警消等人員是按 3% 計算，任職 30 年即可領到 90% 的最終薪資，故無須再參加社會安全保險。

只要是加州的公務員一定要參加 CalPERS 確定給付制的 pension 計劃，另外確定提撥制的計劃由公務員志願參加，Savings Plus Program 適用於加州的公務員，Supplemental Income 457 則適用於郡及其他地方公共機構的公務員。加州政府鼓勵在職人員志願參加 401K、457 等確定提撥計劃，每個用人機關可參加方案不同，參加這種計畫可先不繳稅，退休領回時才課稅，可繳較少的稅，補退休年金不足，其行政管理費很低，參加人可以自己投資。59.5 歲以後才可領回，最晚 70 歲要領回。

至於退休改革部分，不論如何改革，加州都不會溯及既往，這規定在州憲法當中，加州政府認為公務員當初加入政府時的合約不會受到變動，改革適用新進人員。現職人員也許有些會受影響，但很少，離開 CalPERS 超過 6 個月以上回任者要用新規定，如果在 6 個月內回任者則不

受影響。退休人員更不用擔心。改革沒有引起很大紛爭是因適用於新人，而新人尚未加入，願意接受新制規定才加入擔任公務員。

2. 加州公務員退休制度架構

表 1 加州公務員退休制度架構

層級	退休制度及管理單位
第二層 (DC)	遞延薪資計劃 1. 補充收入 457 計劃(適用於公共機構和學校員工)-CalPERS 2. 補充提撥計劃(適用於州員工及參加司法退休系統人員)-CalPERS 3. 儲蓄加值計劃(適用於大多數加州員工，包括加州立法、司法、及加州大學的員工)-CalHR 4. 403bCompare(適用於學區、社區大學及郡教育單位員工)-CalSTRS
第二層 (DB)	確定給付制- 加州公務員退休系統-CalPERS
第一層	社會安全保險(Social Security)-SSA(但安全人員不參加)

3. 加州公務員退休(年金)制度-確定給付部分

(1)由加州公務員退休制度CalPERS管理。

(2)人員類別:CalPERS的退休金公式按人員類別作區分，有州普通或周邊人員(State Miscellaneous or industrial employee)、州安全人員(State Safety Member)、地區普通人員(Local Miscellaneous member)、地區安全人員、學校人員等。

(3)退休類型

有 3 種退休類型：服務退休(正常)退休(Service Retirement or “Normal” Retirement)、失能退休(Disability Retirement)、職業性失能退休

(Industrial Disability Retirement)。

- ①服務退休(正常)退休：必須是 50 歲以上，及至少有 5 年 CalPERS 的服務年資。如果在 2013 年 1 月 1 日之後的新成員，那必須至少達 52 歲，另外還有一些對 5 年年資要求的例外規定。對於適用州普通及周邊類別(state miscellaneous and industrial)給付者並沒有強制性的退休年齡。
- ②失能退休：適用於失能不能再工作者。失能退休沒有最低年齡要求，而且失能並不需要與工作相關。但必須至少有 5 年的 CalPERS 的服務年資。
- ③職業性失能退休：適用於從工作有關的失能或疾病，而無法繼續工作者。這類型退休沒有最低年齡限制或服務年資的要求。

(4)提撥率：

CalPERS 的確定給付型退休計劃基金來自 3 部分。第一是由員工提撥，提撥率由法令規定，其數額通常為每年支付年金正常給付成本的一半。正常給付成本隨著給付類型而不同，較高的給付公式有較高正常給付成本。第二個基金來源是退休系統的投資收益，包括在股票、債券、房地產和其他投資工具。這部分的收益逐年會有波動。第三部分是依靠用人單位的提撥來平衡基金，當投資收益上升時，用人單位提撥減少，投資收益下降時，用人單位提撥增加。

表2 參加CalPERS 用人單位2016-17 會計年度提撥率

成員類別 Member Category	用人單位提撥率 Employer Contribution as a Percentage of Compensation
州普通人員-第1層 State Miscellaneous Member First Tier	26.728%
州普通人員-第2層 State Miscellaneous Member Second Tier	26.984%
州周邊人員 State Industrial Member	19.246%
州安全人員 State Safety Member	19.935%
州治安和平官員和消防人員 State Peace Officer/Firefighter Member	41.923%
州高速公路巡邏人員 California Highway Patrol Member	50.038%

另外加入 CalPERS 的學校及其他公共機構用人單位提撥率亦均各有不同。

(5) 退休金給付標準：

依服務年資、給付因子(benefit factor)和最終薪資 (final compensation)3項相乘。

服務年資積 點(年)	X	給付因子 (% /每年)	X	最終薪資 (\$/每月)	=	標準津貼(\$)
---------------	---	-----------------	---	-----------------	---	----------

① 服務年資積點：

以一整年或部分時間為州政府或為參加 CalPERS 用人單位工作計算，服務年資積點按 7 月 1 日至 6 月 30 日會計年度積累。在一個會計年度要取得滿 1 年

的服務年資積點，至少必須工作：1,720 小時(時薪員工)、215 天(日薪員工)或全職 10 個月(月薪員工)。在特定情況下，下列類型的服務年資也可被購買採計，包括：退休當年未使用的病假、教育休假；先前由 CalPERS 轉出再轉存提撥金；服務於加入 CalPERS 前用人單位的年資；在與 CalPERS 達成同意協議前之日的公共機構服務；特定類型的請假、公共服務就業，或兵役；以及參與備用者退休計劃的服務年資。茲分述如下：

a. 適用備用者退休計劃(Alternate Retirement Program ，ARP)人員

ARP 是由加州人力資源部門(CalHR)管理。在 2004 年 8 月 11 日至 2013 年 6 月 30 日間首次由州僱用，同時符合加入 CalPERS 會員的新進普通或周邊類別 (state miscellaneous or industrial employee) 員工，在前兩年的就業期間，會自動被登記適用 ARP。通常情況下，CalPERS 成員提撥自己每月薪資的一定百分比至 CalPERS；其數額可因不同的受僱者協商單位而異。適用於 ARP 者，前兩年的就業期間不需向 CalPERS 作退休提撥，或取到 CalPERS 的服務年資積點，而是另外由州扣除相當於 CalPERS 提撥金額，自動存入由 CalHR 管理下一個特別的延稅型 (tax-deferred)401(a)ARP 儲蓄帳戶。

在 ARP 登記兩年之後，就結束在 ARP 扣款，轉移為 CalPERS 的完全成員。依據員工的工作分類，被指定為州普通或周邊類別第一層退休計劃成員。每月

定期向 CalPERS 提撥，採計 CalPERS 的服務年資積點。也可選擇採用第 2 層退休公式的選項，使每月提撥較少的金額，但將來的退休給付將小於一半的金額。這兩種情況，州也向 CalPERS 作退休提撥，以組成員工退休給付的基金。然而，所有前兩年就業期間在 ARP 帳戶內的提撥和利息累積，仍然保留員工在 CalHR 下的 ARP 帳戶。

從登記在 ARP 之日 4 年後(從第 47 至 49 個月)，員工有 3 個月的選擇時間，就下列 3 項方案選擇其一：1、將原來在 ARP 帳戶的基金轉移到 CalPERS，轉成前 2 年就業的服務年資積點，無需另外支付費用。2、申請從 ARP 帳戶領取一次性的分配金。3、將原來在 ARP 帳戶的基金轉移到 CalPERS，轉移到 CalHR 管理的儲蓄增值計劃(Savings Plus Program)401(k)退休儲蓄帳戶。如果選擇原來在 ARP 帳戶的基金轉移到 CalPERS，轉成前 2 年就業的服務年資積點，所得到的服務年資積點是根據前 2 年參與 ARP 期間的實際工作時間，就有可能少於 2 年。例如，如果前 2 年每週工作一半時間(20 小時)，大約可得到 1 年的服務年資積點。

b. 基地調整和關閉的消防員

基地調整和關閉(Base Realignment and Closure, BRAC)的消防員，包括永業職的文職聯邦消防員或永業職的加州消防員，基於在加州的聯邦軍事機構關閉、縮小規模，或調整等因素，而終止他們的服務年資者。但限於目前是加入 CalPERS 的現職消防

員，並且用人單位簽訂有該項年資積點購買合約。

c. 全面的就業和培訓法案的研究員

指成為 CalPERS 的成員之前，曾在加入 CalPERS 的用人單位下，依全面就業與培訓法案 (Comprehensive Employment and Training Act, CETA) 在州眾議院、參議院、行政、司法行政單位擔任研究員的時間。包括曾於公共僱員計劃 (Public Employee Program)、公共服務就業 (Public Service Employment)、失能退伍軍人超越計劃 (Disabled Veterans' Outreach Program)、公共服務就業計劃 (Public Service Employment Program)，或是加州珍重 (Cal Esteem) 等聯邦或加州所資助的計畫，或是在州眾議院、參議院、行政、司法行政伙伴計劃 (Assembly, Senate, Executive, or Judicial Administration Fellowship Program) 下工作者。

d. 遣散時間 (layoff)

遣散時間是指經過正式的裁員行動所花費的離職時間。只適用於用人單位有簽訂這個購買選項且未退休者。遣散時間須在 1981 年 1 月 1 日以後，解僱之前是全職員工，必須在遣散 12 個月內回復加入 CalPERS 的用人單位內全職工作，並須在回復工作或用人單位簽訂增加此選項合約 3 年內購買，每一段遣散時間最多可以購買 1 年。

e. 請假 (leave of absence)

請假是經用人單位同意缺勤的部分或全部工作時

間。其類型包括：進修假、產假/陪產假、休假、嚴重疾病假、服務假(指請假到一個學院或大學、當地、州、聯邦或外國政府機構、或某些非營利組織服務的時間)、暫時性失能假(指因與工作相關的傷害或疾病請假，且領到暫時性失能津貼者)等。能購買的類型需視用人單位簽訂合約而定，未經用人單位批准的假及已退休人員則不能購買。

f. 兵役服務年資(military service credit)

在 CalPERS 所涵蓋就業單位前的兵役服務年資，在下列情形下最多可購買 4 年的兵役服務年資：1、是 CalPERS 涵蓋的公共機構就業單位簽訂有此選項契約的成員。2、州、加州大學、加州州立大學(CSU)、或有簽訂 CalPERS 給付契約學校的現職或退休員工。下列兵役服務年資不需繳費即可計入：1、在 CalPERS 涵蓋的就業單位請假擔任 90 天以內的兵役。2、退役後 6 個月內回到 CalPERS 涵蓋的就業單位或安排於加州公務員再就業名單中。但被給予兵役假後如果超過 6 個月期間返回工作，會被要求支付一部分費用，被採計的時間數並不受限制。

g. 可選會員服務年資(optional member service)

可選成員服務年資指擔任某些特定豁免性、被任命或被選舉產生的職位(包括擔任州長，副州長，檢察長，審計長，州務卿，財政局長、被排除公務員身分的公共教育監督人、加州參議院或議會的員工等)，可選擇加入 CalPERS。並購買的年資時間沒有數量的限制。

h. 和平部隊或美國服務隊 Vista 服務年資 (Peace Corps or AmeriCorps*VISTA Service)

CalPERS 成員可購買在和平部隊、美國服務隊 VISTA(在美國服務的志願者)，或美國服務隊最長 3 年的服務年資。

i. 前期服務 (prior service)

指員工在用人單位簽約加入 CalPERS 之前的服務時間。訂約的用人單位可能提供該服務期間或其一定比例的費用。

j. 再儲存已領出的提撥 (redeposit of withdrawn contributions)

指原為 CalPERS 成員，離開 CalPERS 所涵蓋的用人單位，並領取提撥和利息收益，可能可再轉存這些基金並換回原有服務年資。包括互惠退休系統內的員工。

k. 成為會員之前的服務年資 (service prior to membership)

指成為 CalPERS 成員之前，曾在 CalPERS 所涵蓋用人單位的工作年資。

② 給付因子 (benefit factor)

給付因子指每 1 年服務年資支給之薪資百分比，是由退休年齡和成為該用人單位的受雇者時的退休公式來決定。為鼓勵延後退休，同一給付因子其退休年齡愈高所給予的最終薪資百分比也愈高，並依季提高。例如 3 月 6 日出生者，其給付因子按符合最低退休年齡後之每年 6 月 6 日、9 月 6 日、12 月 6 日及

3月6日逐次增高，至所規定採計最高年齡為止。

表3 CalPERS 各類成員適用退休給付因子

人員類別	舊制人員	新制人員
州普通及周邊人員	2%@55、2%@60 、1.25%@65	2%@62、1.25%@67
州安全人員	2%@50、2%@55、2%@60、 2.5%@55、2.5%@65、 3%@50、3%@55、1.25%@65	2%@57、2.5%@57、2.7%@57
地區普通類人員	2%@55、2%@60、2.5%@55、 2.7%@55、3%@60	2%@62
地區安全人員	2%@50、2%@55、2.5%@55、 3%@50、3%@55	2%@57、2.5%@57、2.7%@57
學校人員	2%@55	2%@62

註：1. 新制人員：指2013年1月1日以後成為CalPERS的成員者。

2. 州普通及周邊人員：州普通人員(state miscellaneous member)是指在受僱於州、大學，而非法律部門、救火、公共安全保護，或是受僱於依法指定適用與周邊、巡警、治安和平人員/消防員、或安全等相關職位人員；州周邊人員(state industrial member)是指由加州矯正和康復局(California Department of Corrections and Rehabilitation, CDCR)或其少年司法部門僱用，而不是州安全或治安和平人員/消防隊員等成員。同時包括受僱於CDCR的假釋聽證委員會(Board of Parole Hearings)、青少年假釋委員會(Juvenile Parole Board)、成人假釋處(Division of Adult Parole)和由法律指定之加州婦女研究所委員會(Board of Trustees of the California Institution for Women)。
3. 州安全人員(State Safety Member)：是由州僱用，參與執法，滅火，公共安全保護，或是依法律指定屬於州的安全職位人員。
4. 地區普通人員(Local Miscellaneous member)：是指受僱於與

CalPERS 有簽約的公共機構或特別區，且不是參與執法、滅火、公共安全保護，或者經法律指定為當地的安全職位人員。

5. 地區安全人員(Local Safety Member):是指受僱於與 CalPERS 有簽約的公共機構或特別區，且是參與執法、滅火、公共安全保護，或是經法律指定為當地的安全職位人員。
6. 學校人員(School Member)：必須是在學校用人單位範圍內的職位，且不是 1、學校的警察； 2、州教師退休系統(State Teachers' Retirement System, CalSTRS)所涵蓋的範圍； 3、直接為洛杉磯和聖地牙哥郡工作的學校監督人(Superintendent of Schools)； 4、受聯合權力機構(Joint Powers Authority)合約管轄僱用人員； 5、符合特定資格而選擇保留在 CalPERS 成員。
7. 各類成員適用的退休給付因子分別訂有給付最終薪資百分比的上限。例如適用 2%@55 和 2.5%@55 的州安全人員不能超過其最終薪資 80%，適用 2%@50、3%@50 和 3%@55 者不能超過 90%。

下表是適用 2%@55 給付因子 50 歲至 63 歲退休者其給付因子每季變動的舉例說明。

表 4 CalPERS 各類成員適用 2%@55 給付因子者於 50 歲至 63 歲間退休之給付因子每季變動情形

年齡	整年	1/4 年	1/2 年	3/4 年
50	1.100%	1.146%	1.190%	1.236%
51	1.280%	1.326%	1.370%	1.416%
52	1.460%	1.506%	1.550%	1.596%
53	1.640%	1.686%	1.730%	1.776%
54	1.820%	1.866%	1.910%	1.956%
55	2.000%	2.016%	2.032%	2.048%
56	2.064%	2.080%	2.096%	2.110%
57	2.126%	2.142%	2.158%	2.172%
58	2.188%	2.204%	2.220%	2.236%

59	2.250%	2.268%	2.282%	2.298%
60	2.314%	2.330%	2.346%	2.360%
61	2.376%	2.392%	2.406%	2.422%
62	2.438%	2.454%	2.470%	2.486%
63+	2.500%	-	-	-

下表是適用於州普通及周邊人員 2%@55 給付因子的退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表。

表 5 CalPERS 適用於州普通及周邊人員 2%@55 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

年齡	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63+
給付因子	1.100	1.280	1.460	1.640	1.820	2.000	2.064	2.126	2.188	2.250	2.314	2.376	2.438	2.500
服務年資	最終薪資百分比													
5	5.50	6.40	7.30	8.20	9.10	10.00	10.32	10.63	10.94	11.25	11.57	11.88	12.19	12.50
6	6.60	7.68	8.76	9.84	10.92	12.00	12.38	12.76	13.13	13.50	13.88	14.26	14.63	15.00
7	7.70	8.96	10.22	11.48	12.74	14.00	14.45	14.88	15.32	15.75	16.20	16.63	17.07	17.50
8	8.80	10.24	11.68	13.12	14.56	16.00	16.51	17.01	17.50	18.00	18.51	19.01	19.50	20.00
9	9.90	11.52	13.14	14.76	16.38	18.00	18.58	19.13	19.69	20.25	20.83	21.38	21.94	22.50
10	11.00	12.80	14.60	16.40	18.20	20.00	20.64	21.26	21.88	22.50	23.14	23.76	24.38	25.00
11	12.10	14.08	16.06	18.04	20.02	22.00	22.70	23.39	24.07	24.75	25.45	26.14	26.82	27.50
12	13.20	15.36	17.52	19.68	21.84	24.00	24.77	25.51	26.26	27.00	27.77	28.51	29.26	30.00
13	14.30	16.64	18.98	21.32	23.66	26.00	26.83	27.64	28.44	29.25	30.08	30.89	31.69	32.50
14	15.40	17.92	20.44	22.96	25.48	28.00	28.90	29.76	30.63	31.50	32.40	33.26	34.13	35.00
15	16.50	19.20	21.90	24.60	27.30	30.00	30.96	31.89	32.82	33.75	34.71	35.64	36.57	37.50
16	17.60	20.48	23.36	26.24	29.12	32.00	33.02	34.02	35.01	36.00	37.02	38.02	39.01	40.00
17	18.70	21.76	24.82	27.88	30.94	34.00	35.09	36.14	37.20	38.25	39.34	40.39	41.45	42.50
18	19.80	23.04	26.28	29.52	32.76	36.00	37.15	38.27	39.38	40.50	41.65	42.77	43.88	45.00
19	20.90	24.32	27.74	31.16	34.58	38.00	39.22	40.39	41.57	42.75	43.97	45.14	46.32	47.50
20	22.00	25.60	29.20	32.80	36.40	40.00	41.28	42.52	43.76	45.00	46.28	47.52	48.76	50.00
21	23.10	26.88	30.66	34.44	38.22	42.00	43.34	44.65	45.95	47.25	48.59	49.90	51.20	52.50

22	24.20	28.16	32.12	36.08	40.04	44.00	45.41	46.77	48.14	49.50	50.91	52.27	53.64	55.00
23	25.30	29.44	33.58	37.72	41.86	46.00	47.47	48.90	50.32	51.75	53.22	54.65	56.07	57.50
24	26.40	30.72	35.04	39.36	43.68	48.00	49.54	51.02	52.51	54.00	55.54	57.02	58.51	60.00
25	27.50	32.00	36.50	41.00	45.50	50.00	51.60	53.15	54.70	56.25	57.85	59.40	60.95	62.50
26	28.60	33.28	37.96	42.64	47.32	52.00	53.66	55.28	56.89	58.50	60.16	61.78	63.39	65.00
27	29.70	34.56	39.42	44.28	49.14	54.00	55.73	57.40	59.08	60.75	62.48	64.15	65.83	67.50
28	30.80	35.84	40.88	45.92	50.96	56.00	57.79	59.53	61.26	63.00	64.79	66.53	68.26	70.00
29	31.90	37.12	42.34	47.56	52.78	58.00	59.86	61.65	63.45	65.25	67.11	68.90	70.70	72.50
30	33.00	38.40	43.80	49.20	54.60	60.00	61.92	63.78	65.64	67.50	69.42	71.28	73.14	75.00
31	34.10	39.68	45.26	50.84	56.42	62.00	63.98	65.91	67.83	69.75	71.73	73.66	75.58	77.50
32	35.20	40.96	46.72	52.48	58.24	64.00	66.05	68.03	70.02	72.00	74.05	76.03	78.02	80.00
33	36.30	42.24	48.18	54.12	60.06	66.00	68.11	70.16	72.20	74.25	76.36	78.41	80.45	82.50
34		43.52	49.64	55.76	61.88	68.00	70.18	72.28	74.39	76.50	78.68	80.78	82.89	85.00
35			51.10	57.40	63.70	70.00	72.24	74.41	76.58	78.75	80.99	83.16	85.33	87.50
36				59.04	65.52	72.00	74.30	76.54	78.77	81.00	83.30	85.54	87.77	90.00
37					67.34	74.00	76.37	78.66	80.96	83.25	85.62	87.91	90.21	92.50
38						76.00	78.43	80.79	83.14	85.50	87.93	90.29	92.64	95.00
39							80.50	82.91	85.33	87.75	90.25	92.66	95.08	97.50
40								85.04	87.52	90.00	92.56	95.04	97.52	100.0

下表是適用於州普通及周邊人員 2%@62 給付因子的退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

表 6 CalPERS 適用於州普通及周邊人員 2%@62 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

年齡	52	53	54	55	56	57	58	59	60
給付因子	1.000	1.100	1.200	1.300	1.400	1.500	1.600	1.700	1.800
服務年資	最終薪資百分比								
5	5.00	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	8.00	8.50	9.00
6	6.00	6.60	7.20	7.80	8.40	9.00	9.60	10.20	10.80
7	7.00	7.70	8.40	9.10	9.80	10.50	11.20	11.90	12.60
8	8.00	8.80	9.60	10.40	11.20	12.00	12.80	13.60	14.40
9	9.00	9.90	10.80	11.70	12.60	13.50	14.40	15.30	16.20
10	10.00	11.00	12.00	13.00	14.00	15.00	16.00	17.00	18.00

11	11.00	12.10	13.20	14.30	15.40	16.50	17.60	18.70	19.80
12	12.00	13.20	14.40	15.60	16.80	18.00	19.20	20.40	21.60
13	13.00	14.30	15.60	16.90	18.20	19.50	20.80	22.10	23.40
14	14.00	15.40	16.80	18.20	19.60	21.00	22.40	23.80	25.20
15	15.00	16.50	18.00	19.50	21.00	22.50	24.00	25.50	27.00
16	16.00	17.60	19.20	20.80	22.40	24.00	25.60	27.20	28.80
17	17.00	18.70	20.40	22.10	23.80	25.50	27.20	28.90	30.60
18	18.00	19.80	21.60	23.40	25.20	27.00	28.80	30.60	32.40
19	19.00	20.90	22.80	24.70	26.60	28.50	30.40	32.30	34.20
20	20.00	22.00	24.00	26.00	28.00	30.00	32.00	34.00	36.00
21	21.00	23.10	25.20	27.30	29.40	31.50	33.60	35.70	37.80
22	22.00	24.20	26.40	28.60	30.80	33.00	35.20	37.40	39.60
23	23.00	25.30	27.60	29.90	32.20	34.50	36.80	39.10	41.40
24	24.00	26.40	28.80	31.20	33.60	36.00	38.40	40.80	43.20
25	25.00	27.50	30.00	32.50	35.00	37.50	40.00	42.50	45.00
26	26.00	28.60	31.20	33.80	36.40	39.00	41.60	44.20	46.80
27	27.00	29.70	32.40	35.10	37.80	40.50	43.20	45.90	48.60
28	28.00	30.80	33.60	36.40	39.20	42.00	44.80	47.60	50.40
29	29.00	31.90	34.80	37.70	40.60	43.50	46.40	49.30	52.20
30	30.00	33.00	36.00	39.00	42.00	45.00	48.00	51.00	54.00
31	31.00	34.10	37.20	40.30	43.40	46.50	49.60	52.70	55.80
32	32.00	35.20	38.40	41.60	44.80	48.00	51.20	54.40	57.60
33	33.00	36.30	39.60	42.90	46.20	49.50	52.80	56.10	59.40
34	34.00	37.40	40.80	44.20	47.60	51.00	54.40	57.80	61.20
35	35.00	38.50	42.00	45.50	49.00	52.50	56.00	59.50	63.00
36	36.00	39.60	43.20	46.80	50.40	54.00	57.60	61.20	64.80
37	37.00	40.70	44.40	48.10	51.80	55.50	59.20	62.90	66.60
38	38.00	41.80	45.60	49.40	53.20	57.00	60.80	64.60	68.40
39	39.00	42.90	46.80	50.70	54.60	58.50	62.40	66.30	70.20
40	40.00	44.00	48.00	52.00	56.00	60.00	64.00	68.00	72.00

年齡	61	62	63	64	65	66	67+
給付因子	1.900	2.000	2.100	2.200	2.300	2.400	2.500
服務年資	最終薪資百分比						

5	9.50	10.00	10.50	11.00	11.50	12.00	12.50
6	11.40	12.00	12.60	13.20	13.80	14.40	15.00
7	13.30	14.00	14.70	15.40	16.10	16.80	17.50
8	15.20	16.00	16.80	17.60	18.40	19.20	20.00
9	17.10	18.00	18.90	19.80	20.70	21.60	22.50
10	19.00	20.00	21.00	22.00	23.00	24.00	25.00
11	20.90	22.00	23.10	24.20	25.30	26.40	27.50
12	22.80	24.00	25.20	26.40	27.60	28.80	30.00
13	24.70	26.00	27.30	28.60	29.90	31.20	32.50
14	26.60	28.00	29.40	30.80	32.20	33.60	35.00
15	28.50	30.00	31.50	33.00	34.50	36.00	37.50
16	30.40	32.00	33.60	35.20	36.80	38.40	40.00
17	32.30	34.00	35.70	37.40	39.10	40.80	42.50
18	34.20	36.00	37.80	39.60	41.40	43.20	45.00
19	36.10	38.00	39.90	41.80	43.70	45.60	47.50
20	38.00	40.00	42.00	44.00	46.00	48.00	50.00
21	39.90	42.00	44.10	46.20	48.30	50.40	52.50
22	41.80	44.00	46.20	48.40	50.60	52.80	55.00
23	43.70	46.00	48.30	50.60	52.90	55.20	57.50
24	45.60	48.00	50.40	52.80	55.20	57.60	60.00
25	47.50	50.00	52.50	55.00	57.50	60.00	62.50
26	49.40	52.00	54.60	57.20	59.80	62.40	65.00
27	51.30	54.00	56.70	59.40	62.10	64.80	67.50
28	53.20	56.00	58.80	61.60	64.40	67.20	70.00
29	55.10	58.00	60.90	63.80	66.70	69.60	72.50
30	57.00	60.00	63.00	66.00	69.00	72.00	75.00
31	58.90	62.00	65.10	68.20	71.30	74.40	77.50
32	60.80	64.00	67.20	70.40	73.60	76.80	80.00
33	62.70	66.00	69.30	72.60	75.90	79.20	82.50
34	64.60	68.00	71.40	74.80	78.20	81.60	85.00
35	66.50	70.00	73.50	77.00	80.50	84.00	87.50
36	68.40	72.00	75.60	79.20	82.80	86.40	90.00
37	70.30	74.00	77.70	81.40	85.10	88.80	92.50
38	72.20	76.00	79.80	83.60	87.40	91.20	95.00

39	74.10	78.00	81.90	85.80	89.70	93.60	97.50
40	76.00	80.00	84.00	88.00	92.00	96.00	100.00

下表是適用於州安全人員 3%@55 給付因子的退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

表 7 CalPERS 適用於州安全人員 3%@55 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

年齡	50	51	52	53	54	55+
給付因子	2.4	2.52	2.64	2.76	2.88	3
服務年資	最終薪資百分比					
5	12	12.6	13.2	13.8	14.4	15
6	14.4	15.12	15.84	16.56	17.28	18
7	16.8	17.64	18.48	19.32	20.16	21
8	19.2	20.16	21.12	22.08	23.04	24
9	21.6	22.68	23.76	24.84	25.92	27
10	24	25.2	26.4	27.6	28.8	30
11	26.4	27.72	29.04	30.36	31.68	33
12	28.8	30.24	31.68	33.12	34.56	36
13	31.2	32.76	34.32	35.88	37.44	39
14	33.6	35.28	36.96	38.64	40.32	42
15	36	37.8	39.6	41.4	43.2	45
16	38.4	40.32	42.24	44.16	46.08	48
17	40.8	42.84	44.88	46.92	48.96	51
18	43.2	45.36	47.52	49.68	51.84	54
19	45.6	47.88	50.16	52.44	54.72	57
20	48	50.4	52.8	55.2	57.6	60
21	50.4	52.92	55.44	57.96	60.48	63
22	52.8	55.44	58.08	60.72	63.36	66
23	55.2	57.96	60.72	63.48	66.24	69
24	57.6	60.48	63.36	66.24	69.12	72
25	60	63	66	69	72	75
26	62.4	65.52	68.64	71.76	74.88	78

27	64.8	68.04	71.28	74.52	77.76	81
28	67.2	70.56	73.92	77.28	80.64	84
29	69.6	73.08	76.56	80.04	83.52	87
30	72	75.6	79.2	82.8	86.4	最高90.00
31	74.4	78.12	81.84	85.56	89.28	最高90.00
32	76.8	80.64	84.48	88.32	最高90.00	最高90.00
33	—	83.16	87.12	最高90.00	最高90.00	最高90.00
34	—	—	89.76	最高90.00	最高90.00	最高90.00
35	—	—	—	最高90.00	最高90.00	最高90.00

下表是適用於州安全人員 2.7%@57 給付因子的退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

表 8 CalPERS 適用於州安全人員 2.7%@57 給付因子者退休年齡、服務年資及最終薪資百分比對照表

年齡	50	51	52	53	54	55	56	57+
給付因子	2	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
服務年資	最終薪資百分比							
5	10	10.5	11	11.5	12	12.5	13	13.5
6	12	12.6	13.2	13.8	14.4	15	15.6	16.2
7	14	14.7	15.4	16.1	16.8	17.5	18.2	18.9
8	16	16.8	17.6	18.4	19.2	20	20.8	21.6
9	18	18.9	19.8	20.7	21.6	22.5	23.4	24.3
10	20	21	22	23	24	25	26	27
11	22	23.1	24.2	25.3	26.4	27.5	28.6	29.7
12	24	25.2	26.4	27.6	28.8	30	31.2	32.4
13	26	27.3	28.6	29.9	31.2	32.5	33.8	35.1
14	28	29.4	30.8	32.2	33.6	35	36.4	37.8
15	30	31.5	33	34.5	36	37.5	39	40.5
16	32	33.6	35.2	36.8	38.4	40	41.6	43.2
17	34	35.7	37.4	39.1	40.8	42.5	44.2	45.9
18	36	37.8	39.6	41.4	43.2	45	46.8	48.6
19	38	39.9	41.8	43.7	45.6	47.5	49.4	51.3
20	40	42	44	46	48	50	52	54

21	42	44.1	46.2	48.3	50.4	52.5	54.6	56.7
22	44	46.2	48.4	50.6	52.8	55	57.2	59.4
23	46	48.3	50.6	52.9	55.2	57.5	59.8	62.1
24	48	50.4	52.8	55.2	57.6	60	62.4	64.8
25	50	52.5	55	57.5	60	62.5	65	67.5
26	52	54.6	57.2	59.8	62.4	65	67.6	70.2
27	54	56.7	59.4	62.1	64.8	67.5	70.2	72.9
28	56	58.8	61.6	64.4	67.2	70	72.8	75.6
29	58	60.9	63.8	66.7	69.6	72.5	75.4	78.3
30	60	63	66	69	72	75	78	81
31	62	65.1	68.2	71.3	74.4	77.5	80.6	83.7
32	64	67.2	70.4	73.6	76.8	80	83.2	86.4
33	66	69.3	72.6	75.9	79.2	82.5	85.8	89.1
34	68	71.4	74.8	78.2	81.6	85	88.4	91.8
35	70	73.5	77	80.5	84	87.5	91	94.5
36	72	75.6	79.2	82.8	86.4	90	93.6	97.2
37	74	77.7	81.4	85.1	88.8	92.5	96.2	99.9
38	76	79.8	83.6	87.4	91.2	95	98.8	102.6
39	78	81.9	85.8	89.7	93.6	97.5	101.4	105.3
40	80	84	88	92	96	100	104	108

③最終薪資(final compensation)

最終薪資是指任何連續 1 年期或 3 年期的最高的平均薪資率(highest average pay rate)及特別薪資(special compensation)。所採計的薪資時段是依照當事人的退休公式決定，並以全職薪資為標準，如果是部分工時者，就換算相當於全職的薪資來當作最終薪資。如果是 2013 年 1 月 1 日之後加入 Calpers 的會員，計算退休給付的薪資定有上限。如果服務期間和社會安全保險(Social Security)一致者，計算福利給付用的薪資上限，等於 2013 年的社會安全工資基礎(social security wage base)，並

依消費者物價指數(consumer price index)調整，按所有都市消費者中的城市平均值(all urban consumers:city average)為準。2015年是\$117,020。如果服務年資與社會安全保險的不一致，用以計算福利給付用的薪津的上限，等於社會安全保險工資基礎的120%。也是按消費者物價指數調整，在2015年是\$140,424。特別薪資則是指在採計最後薪資期間內可以被列入最終薪資內的一些特定薪資項目，為正常薪資以外單獨列出可領到的額外所得，諸如制服津貼(uniform allowance)、假日津貼(holiday pay)、長壽津貼(longevity pay)等。是否包含在最終薪資範圍內，係依法令及工會的集體協商結果而定，經納入特別薪資項目者就列入退休金計算中。

(6)服務退休條件：必須是50歲以上，及至少有5年CalPERS的服務年資；新制員工則必須是52歲以上，至少有5年CalPERS的服務年資。

(7)退休金支付選項：

員工退休時可以選擇領取最高給支付，也就是「標準津貼」(Unmodified Allowance)，提供每月給付到去世時終止。也可以選擇領取較少的一次性給付，或去世後可給受益人終身領取的按月給付，其類別有：選項1、選項2、選項2W、選項3、選項3W、選項4等，其中選項2、2W、3、3W和4，係提供指定受益人終身每月給付，減少金額依員工退休時本人和受益人的預期餘命計算，受益人愈年輕，減少金額愈多。除特定情況下，通常只能指定一位受益人，並且不能變更。

- ①標準津貼：是可以領到的最高每月給付，但員工去世後不提供受益人持續性津貼，也不發還未使用的成員提撥費。
- ②選項 1(Option 1)：此選項在員工去世後，將其成員提撥費的剩領金額以一次性給付給其受益人。需配合減少標準津貼的金額，係依員工的預期餘命(life expectancy)及所提撥數額計算。員工可以指定一位以上的受益人，也可以隨時更改受益人。對於有向 CalPERS 繳交提撥費者，領受退休金約 10 年時間即會用盡提撥金額，當提撥金額用盡後，每月退休給付仍繼續終身支給，但不會有一次性的死亡給付。因此，對於選擇購買服務年資及每月領受退休日期限超過 120 個月者，該選項不是較有利。員工可以指定一位以上的受益人，也可以隨時變更領受一次性給付的受益人。
- ③選項 2(Option 2)：需從標準津貼減少最多，當員工死亡，每月給付總額將等於員工領取的退休津貼。如果用人單位簽有支付遺屬延續金合約時，就可能有遺屬延續金及和選項給付兩部分，遺屬延續金是支付給符合條件的遺屬，選項給付則支付給受益人，亦可將符合條件的遺屬指定為受益人。如果用人單位並無簽訂遺屬延續金合約，或是退休時無符合條件的遺屬，就由受益人領受。在下列情形下，員工的退休給付將增加到標準津貼數額：1、受益人死亡。2、員工配偶以外的受益人放棄領取選項 2 給付的權利。3、受益人是配偶或加州法律上承認的同

- 居伴侶，而已離婚、合法分居或終止同居伴侶關係。
- ④選項 2W(Option 2W)：是選項 2 的變形，可讓員工可以選擇領取稍高的津貼，但在選項 2 所說明的情形下，並不增加津貼數額。
- ⑤選項 3(Option 3)：此選項的退休人員可領取較選項 2 及選項 2W 更高的每月津貼，但受益人的終身津貼較少。如果用人單位簽有遺屬延續金合約時，就會有遺屬延續金及選項給付兩部分。當退休人員死亡，選項給付部分的 1/2 支付給受益人，遺屬延續金支付給符合條件的遺屬，其金額為所領退休給付金額的 1/2 至 3/4 之間。員工可以指定符合條件的遺屬為受益人。在下列情形下，員工的退休給付將增加到標準津貼數額：1、受益人死亡。2、員工配偶以外的受益人放棄領取選項 3 給付的權利。3、受益人是配偶或加州法律上承認的同居伴侶，而已離婚、合法分居或終止同居伴侶關係。
- ⑥選項 3W(Option 3)：是選項 3 的變形，員工可以選擇領取稍高的津貼。然而，在選項 3 所說明的情形下，並不增加津貼數額。
- ⑦選項 4(Option 4)：讓員工可以選擇較為客製化的給付數額給其受益人，但不能高於選項 2W 所提供的給付數額。又不論是選項 2 或選項 3 所說明的情形下，都不增加津貼數額。以下是選項 4 可適用型式：
1、結合選項 2W 及選項 1。2、結合選項 3W 和選項 1。
3、指定特定金額給受益人。4、指定特定百分比給受益人，必須低於 100%。5、在固定期間內減少津貼

數額。6、當退休人員或受益人死亡後減少津貼。7、多位終身領受受益人。

(8)其他事項：

①與其他加州公共退休系統互惠(reciprocity)

CalPERS 與加州許多公共退休系統訂定協議，在規定期限內，允許在不同的公共用人單位間移轉，而不失去退休權利和相關給付。當退休系統建立互惠關係，制度間沒有任何基金或服務年資的轉移。成為兩個系統的成員，須各盡會員義務及享有給付的權利。員工必須從各個系統單獨辦理退休，但申請領取互惠系統間的相關給付必須是同一日。退休後會由各個系統單獨支付退休金。

②生活費調整(cost-of-living adjustments)

生活費調整是由法令規定，並以所有美國城市的消費物價指數為基準，自退休後第 2 年的 5 月 1 日起支付，以後每年一樣。標準的生活費調整 1 年最多 2 %。如果消費物價指數顯示是較低的通貨水膨脹率，就會是較低的百分比。(對於第 2 層(second tier)的員工，標準生活費調整每年固定為 3%)。

③通貨膨脹保護

購買力保護津貼(Purchasing Power Protection Allowance, PPPA)訂有抗通脹保護規定，讓退休人員領到的每月津貼仍保有原來購買力的 75%，當其領到的津貼低於 75%的購買力水準時，將按月自動接到 PPPA 的補充款項，該附加津貼也是在每年的 5 月開始支付和調整。

④國稅法(Internal Revenue Code, IRC)第 401(a)(17)條款提撥及薪資限制

依 IRC 第 401(a)(17)條款規定，1996 年 7 月 1 日以後首次成為 CalPERS 的成員，其提撥到 CalPERS 的退休金計劃有提撥數額的限制。該條款適用於年薪收入超過\$250,000 者。實際的限制金額每年由國稅局(Internal Revenue Service)訂定。該條款並非限制雇主支付員工薪資的上限，而是規定員工可以提撥到 CalPERS 帳戶的最高薪資。由用人單位負責管控薪資提撥是否超過該年度限額並退還超過提撥。

員工退休時計算員工退休給付的最高平均薪資(即最終薪資)，須是 IRC 第 401(a)(17)條款規定當年薪資限額內。例如，在 1996 年 8 月成為 CalPERS 的成員，退休當年年薪是\$300,000，而第 401(a)(17)條款規定限額為\$250,000，支付提撥的薪資標準就是\$250,000；如薪資給付期間為 12 個月，則退休金計算時將使用\$250,000 作為最高的最終薪資。如果薪資給付期間為 36 個月，最終薪資將依第 401(a)(17)條款規定限制於那幾年(曆年)。

⑤重罪判決的給付喪失

根據 2013 年加州公共僱員退休金改革法案(California Public Employees' Pension Reform Act)規定，受到州或聯邦審判法院判決與正式工作職責相關事項之重罪，自定罪之日起喪失所有的退休金累積權益和給付。(訂於政府法典 Government Code 第 7522.72 及 7522.74 條款)

⑥遺屬延續金(Survivor Continuance)

部分參加 CalPERS 的用人單位簽訂有遺屬延續金的合約，該項給付是由用人單位支付每月延續金給符合條件的遺屬，CalPERS 並不會因而減少退休人員每月的退休津貼。遺屬是依法律規定，不能由員工選擇。在本人死亡後，對於其配偶或登記的同居伴侶是給付終身。法律規定符合條件的遺屬如下：

- a. 在退休之前、認定失能或職業失能生效日之前，已結婚 1 年以上，且在本人死亡前仍維持婚姻關係的配偶。
- b. 在退休之前、認定失能或職業失能生效日之前，已是加州法律上認定的同居伴侶 1 年以上，且在本人死亡前仍維持伴侶關係者。
- c. 如果沒有符合條件的配偶或同居伴侶時，則為未滿 18 歲親生或收養的未婚子女可領取給付，領至其結婚或達 18 歲。未婚子女如在 18 歲之前失能且未中斷，其給付將領至失能結束或結婚。
- d. 如果沒有以上人員，則為受撫養的父母。

4. 加州公務員退休制度-確定提撥部分

遞延薪資計劃中 401(k) 是職場的退休帳戶，為員工的一種福利。該帳戶讓員工提撥未經課稅的稅前 (pre-tax) 薪資一部分存入延稅型投資帳戶，減低薪資所得稅的課稅稅基，同時在 401(k) 帳戶所增加獲得的投資收益，在退休前同樣可遞延課稅，直至退休後提領分配時才需繳稅。多數人通常退休後的收入低於在職時，採稅前提撥可以節稅，並增加收益。有些 401(k) 計劃也提供羅

斯(Roth)提撥，也就是稅後(after-tax)提撥，薪資所得先課稅後再提撥。如果符合相關規定，羅斯的提撥和其收益就都不再繳稅，適合預期退休後有較高所得的員工。但是除非是羅斯提撥帳戶，否則如果在達到退休年齡之前，從計劃中提領(withdraw)基金，就必須支付 10%的罰款(penalty)，並需繳交聯邦，甚至州和地方的所得稅。不過一些用人單位(雇主)會提供 401(k)貸款(loan)。許多用人單位(雇主)會配合員工的 401(k)提撥作相對提撥(match)，一般可達 6%，有可能需要服務超過一段時間才能歸屬(vest)給員工。

相近類型的帳戶包括提供給教育工作者和非營利組織工作人員的 403(b)帳戶，以及提供給政府僱員的 457(b)計劃。依國稅局規定，2016 年各計劃的參與者可提撥的年度最高限額為\$18,000，且不能高於其當年薪資總額。有的用人單位提供 50 歲以上的員工可另增加追上提撥(catch-up contributions)，其年限額為\$6,000，2016 年全年合計最高限額為\$24,000。該限額通常會 1 至 3 年配合通膨檢討，以 \$500 為單位調整增加。有些 457(b)的用人單位另外提供員工在其退休前 3 年更好的特別 457(b) 追上提撥(special 457(b) catch-up contributions)，可提撥至年度限額的 2 倍，亦即 2016 年最高可提撥至\$36,000，但仍然不能高於當年薪資總額。參加 457(b)者可以從一系列的投資選項中選擇投資共同基金(mutual funds)。與 401(k)或 403(b)不同，如果在 59.5 歲之前離開工作或退休，需要從 457(b)中提領(withdraw)退休基金，不會支付 10%的罰款。

加州員工適用的展延薪資計劃，包括 CalPERS 提供的補充收入 457(Supplemental Income 457)及補充提撥計劃(Supplemental Contribution Plans)、加州教師退休系統提供的 403bCompare 計劃、加州人力資源局提供的儲蓄增值(Savings Plus)計劃，加州財政局長辦公室下的學者分擔投資委員會提供的學者分擔大學儲蓄(Scholar Share College Savings)計劃等，員工需視用人單位參加情形而決定可否參加。員工也可以同時參加 401(k)和 457 計劃，但二者都要收行政管理費用。

(1)CalPERS補充收入457計劃：

①是稅前型計劃，提供給所有參加的公共機構和學校員工，目前沒有最低服務年資的要求。該計劃是一種自願性儲蓄計劃，允許員工依年度限額內提撥稅前薪資。國稅局(IRS)規定稅前提撥的年度最高限額為\$18,000，50歲以上者另可適用追上(Catch-Up)提撥的年度限額為\$6,000。特別 457 追上(Special 457 Catch-up)提撥的年度限額為\$18,000。

②提供目標日期基金(Target Retirement Date Funds)

及核心投資基金(Core Funds)投資方式供選擇。

a. 目標退休日期基金，是由 CalPERS 依多元化資產配置投資組合設計 10 種基金，包括 CalPERS Target Retire Income Fund、CalPERS Target Retirement 2015(2020、2025、2030、2035、2040、2045、2050、2055)Fund，方便沒有時間經驗的參與者投資。

- b. 核心基金，是由參與者自 CalPERS 預選的核心指數基金(Core Index Funds)中自行選擇管理資產配置。核心指數基金包含 State Street Short Term Investment Fund、State Street Real Asset Fund、State Street U.S. Short-Term Government/Credit Bond Index Fund、State Street U.S. Bond Index Fund、State Street Russell All Cap Index Fund、State Street Global All Cap Equity ex U.S. Index Fund。
- ③可於離職、退休或延後在 70.5 歲前指定的時間領取分配。支付方式可採一次性支付、部分一次性支付、特定期間分期支付，如果離職，可以將帳戶內的基金移轉至新用人單位參加的 457、403(b)或 401(k)計劃，或轉入個人退休帳戶(IRA)。

(2)補充提撥計劃(SCP)

- ①是稅後型(after-tax)的遞延薪資計劃，適用於州員工和法官退休系統(Judges' Retirement Systems)第 1 類和第 2 類的成員。另外當 2015 年 3 月州治安和平官員和消防隊員補充計劃(State Peace Officers' and Firefighters' Supplemental Plan, POFF)終止時，原 POFF 的參加者的基金轉入預設的稅前型 SCP-POFF 轉入(Rollover)帳戶。SCP 參與者可定期以現金提撥或由稅後的薪資中扣除，也可以改變提撥數額和分配，以及在各種投資選項之間移轉帳戶餘額。當參加者退休或離職，與加州無就業關係而提款(take withdrawals)時，SCP 也

允許參加者將帳戶內的稅後提撥額移轉到收益延後繳稅(tax deferred)的帳戶。領取分配時只需在未稅的收益繳稅。至於提撥數額須受國稅法(IRC)第 415(c)條款規定年度最高提撥數額限制，2015 年最高限額為 \$53,000(2016 年限額不變)或 100% 的薪資。

②提供目標日期基金(Target Retirement Date Funds)及核心投資基金(Core Funds)投資方式供選擇。

③員工在退休、失能或死亡時進行分配，退休時也可延後分配時間，但不能晚於 70.5 歲。如果離職，可以將帳戶內的基金移轉至新用人單位參加的 457、403(b)或 401(k)計劃，或轉入個人退休帳戶(IRA)。

④分配方式有領取一次性給付、部分一次性給付、特定期間給付，本人終身給付，或給合與配偶的終身給付，期間支付包括月付、季付、半年付及年付等選項。

(3)儲蓄增值計劃(Savings Plus Program)

①由加州人力資源局(CalHR)管理，適用於大多數加州員工，包括加州立法、司法、加州大學員工，屬於 401(k)和 457 的計劃選項，可以選擇稅前提撥或稅後提撥，提撥數額並受國稅局年度提撥數額限制。

②投資選項包括提供目標日期基金(Target Date Funds)、核心投資基金(Core Investment Funds)及其他投資基金，以及自主證券交易投資(Self-Directed Brokerage Account) 選項等。

a. 目標日期基金包括 Target Date

Fund-Income、Target Date Fund-2015(2020、2025、2030、2035、2040、2045、2050、2055、2060)等 11 種基金。

b. 核心投資基金包括各類型的債券、證券、及指數基金。

(4)403b Compare

由加州教師退休系統管理 (California State Teachers' Retirement System, CalSTRS)，是稅前型計劃，適用於加州地區學校、社區大學、郡教育單位的教師。至 2016 年 9 月止提供 60 家投資商，共計 222 種投資商品供參加者投資選擇。

(5)大學儲蓄計劃(Scholar Share College Savings plan)

由加州財政局長辦公室(State Treasurer' s Office)下的學術分擔投資委員會(ScholarShare Investment Board)管理，適用於任何公民或納稅者，是由州補助，具賦稅優惠協助家庭及個人支付高等教育費用計劃。

5. 社會安全保險(Social Security)

依 CalHR 局長說明，CalPERS 的參加人員，除了警察、消防等安全人員外，其餘人員均有參加社會安全保險。有關美國社會安全保險相關規定，請參考附件。

6. 加州公務員退休金改革法案 (California Public Employees Pension Reform Act, PEPRA)

加州公務員退休金改革法案(PEPRA)，於 2013 年 1 月生效，改變 CalPERS 的退休和醫療給付方式，並且對成員退休金加以限額。對新加入 CalPERS 成員影響最大。依

PEPRA 定義，新制成員包括：1、在 2013 年 1 月 1 日前曾是 CalPERS 成員，中斷服務 6 個月以上，再到加入 CalPERS 的不同用人單位任職者；2、在 2013 年 1 月 1 日以後，首次成為 CalPERS 成員，並且以前不是任一加州公共退休系統成員；3、在 2013 年 1 月 1 日以後，首次成為 CalPERS 成員，並且以前也不是其他與加州公共退休制度互惠的成員。不符合上開新制成員定義的其他成員被認為是舊制成員(classic members)。舊制成員未來在同一用人單位下仍保持原有年金水準。

PEPRA 的重點事項：

(1) 備用者退休計劃(ARP)：

ARP 已經不再適用。所有 2013 年 6 月 30 日之後的 CalPERS 新成員都不受影響。原來加入 ARP 的州僱員可以將其在 ARP 的服務年資積點轉換為 CalPERS 服務年資積點。

(2) 議會法案 1222 - 公共運輸系統員工(Assembly Bill 1222 - Transit Employees)

議會法案(AB) 1222(第 527 章，2013 年章程)在 2013 年 10 月 4 日成為法律，該法案豁免公共用人單位下加州運輸系統員工，他們在 PEPRA 退休年金公式的利益，受到聯邦交通法令第 13(c)規定保護，直到 2015 年 1 月 1 日或經法院判決。AB 1222 之後延至 2016 年 1 月 1 日，或經法院判決。該 AB 1222 PEPRA 豁免規定，只適用在 2013 年 1 月 1 日以後成為公共運輸系統員工，不論他們是否加入工會或有無代表，他們的利益受到聯邦運輸法第 13(C)條款的保護。這些新成員有資格獲得在 PEPRA 實施之前，2012 年 12 月 31 日時用人單位所提供

原有的給付水準。AB 1222 PEPR A 豁免適用在聯邦所資助項目的服務區內所有符合條件的公共運輸系統員工。由於"加州對美國勞工部"(State of California v. United States Department of Labor)的法院判決，如果一個公共運輸系統員工在 2013 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 29 日首次成為加州公務員退休基金 CalPERS 或任何公共退休系統的成員，適用 2014 年 12 月 30 日起的 PEPR A 退休福利公式，該法院判決結束了 AB 1222 PEPR A 豁免規定。然而，2013 年 1 月 1 日和 2014 年 12 月 29 日之間的時間段內獲得所有的服務年資，仍保留適用傳統退休年資公式，不受影響。

(3)確定提撥制(Defined Contributions Plans)

如果公共用人單位在 2012 年 12 月 31 日之後繼續採確定提撥計畫，新成員就可參加在 2013 年 1 月 1 日以前採行的確定提撥計畫；如果公共用人單位在 2013 年 1 月 1 日以後採用新的確定提撥計畫，新計畫必須符合 PEPR A 的規定要求。在確定提撥制下，公共用人單位對薪資提撥，受第 7522.02(C)條款所定年金化薪資規定限制，用人單位對於退休年金的合併提撥有薪資限額。這種合併的提撥金額，不得超過用人單位被要求在提撥到退休年金基金的提撥(以工資的百分比表示)。確定提撥計畫必須符合聯邦法律的要求和適用的限制。國稅法(Internal Revenue Code)第 401(a)(17)條款規定可被列為退休計劃提撥的薪資限額。在 2015 年可列入退休計劃提撥的最高薪資數額為\$ 265,000(2016 年不變)，此項限制額度可能每年都在變化。

(4) 用人單位與成員的提撥費(Employer & Member Contributions)

對於公共機構、學校用人單位、加州州立大學和司法部門，新成員的最初提撥率將至少是採確定給付制下總正常費率的50%，或是與他們情況類似員工的目前提撥率，以較高者為準，但排除與現有的備忘錄(Memorandum of Understanding, MOU)不合者。

(5) 重罪喪失給付(Felony Forfeiture)

政府官員或員工在履行其職務、尋求當選職務或被任命，或與取得薪資或退休金津貼等有關事項，被判重罪，將被要求喪失任何退休金或從犯罪日起取得的有關給付。

(6) 職業失能退休(Industrial Disability Retirement, IDR)

除了提供成員 IDR 年金的計算選項外，也增加對於被認定為 IDR 的安全人員可能導致超過薪水的50%更高的年金的計算規定。經由精算減少退休公式，由每季對服務年齡小於50歲人員的精算，用於決定 IDR 年金是否高於被認定為 IDR 的安全人員年金。這些規定在2018年1月1日之前有效，之後除非法規延長適用，這項新的 IDR 規定將不再適用。

(七) 退休金薪資(Pensionable Compensation)

退休金薪資，是指 PEPRA 下新制成員，退休時被納入退休金計算因子的員工薪資。PEPRA 定義退休金薪資，指“在正常工作時間內以現金形式支付給就業同一組或情況類似的成員，依據公開有效工資規定給予全職正常工作時數成員的工資或基本工資”。有13種類型薪資不能計入退休金薪資，包括：一次性或臨時性薪資、獎金、房租或交通費核銷、加班津貼、服裝津貼、休假時間等。

此外，2015 年參加社會安全保險(Social Security)成員者的退休金薪資上限為\$117,020，未參加者的上限為\$140,424。這兩種限額依消費者物價指數調整增加。

(8)追溯性給付增給(Retroactive Benefit Enhancements)

公共用人單位不能給予追溯性質的退休金給付增給。但在現有法令限制範圍下對退休人員的年度生活費調整，不認為是一種退休給付增給。

(9)退休後工作(Working After Retirement)

對於退休後在相同的退休制度的公共用人單位工作者(不包括退休後復職)，PEPRA 訂定包括下列相關限制：1、除非符合特定的例外規定，退休人員不是復職，而要返回相同的退休制度內工作需要經過 180 天的等待期，等待期從退休之日起算。2、退休人員再工作每年不得超過 960 小時。3、除非被任命為無給職，從 CalPERS 等公共退休制度退休人員被任命為州委員會(state board or commission)的全職職位，將被要求暫停退休津貼，並成為 CalPERS 的積極成員。

(10)健康醫療歸屬權的改變(Health Vesting Changes)

在 PEPRA 的退休人員醫療歸屬規定部分，由原本不需要事先安排歸屬的進度表，改變為員工需在 2013 年 1 月 1 日以前即曾與用人單位簽訂合意書。

第三節 舊金山公務員退休制度(San Francisco Employees Retirement System, SFERS)及相關事宜

一、舊金山公務員退休制度(SFERS)

1. SFERS 簡介

舊金山市郡於 1920 年 11 月 2 日通過，並經加州州議會於 1921 年 1 月 12 日同意後，建立「舊金山市公務員退休系統 (SFERS)」，致力於服務其成員的退休需要。

最初設立為基金，協助消防隊員和警察遺孤，如今退休制度提供給舊金山市郡 5 萬 9 千多名在職和退休員工。

SFERS 成員包括舊金山市郡、舊金山聯合學區 (San Francisco Unified School District)、舊金山社區大學學院 (San Francisco Community College District) 和舊金山初審法院 (San Francisco Trial Courts) 的合格僱員。全市警察和消防部門工作的員工，亦由 SFERS 安全計劃覆蓋。此外，感化官，地方檢察官調查員和少年法庭輔導員於 2012 年 1 月 7 日後，也參加 SFERS。

SFERS 的任務，是專門為保障、保護和審慎投資養老金信託資產，並提供及管理相關福利方案，讓舊金山市及所屬在職和退休人員提供退休保障。SFERS 目前掌理之基金資產市值約 204 億美元，照顧成員 6 萬 5 千多人。

SFERS 由退休董事會 (Retirement Board) 領導，該董事會有 7 位委員，由 SFERS 的在職和退休成員選出 3 名成員；由市長按照舊金山市憲章任命的 3 名成員；另 1 名成員為市議會 (San Francisco Board of Supervisors) 議員，由議長任命。董事會下設執行長 (Executive Director)，負責 SFERS 的經營管理。SFERS 的組織結構如下

SFERS ORGANIZATIONAL CHART

as of June 30, 2015

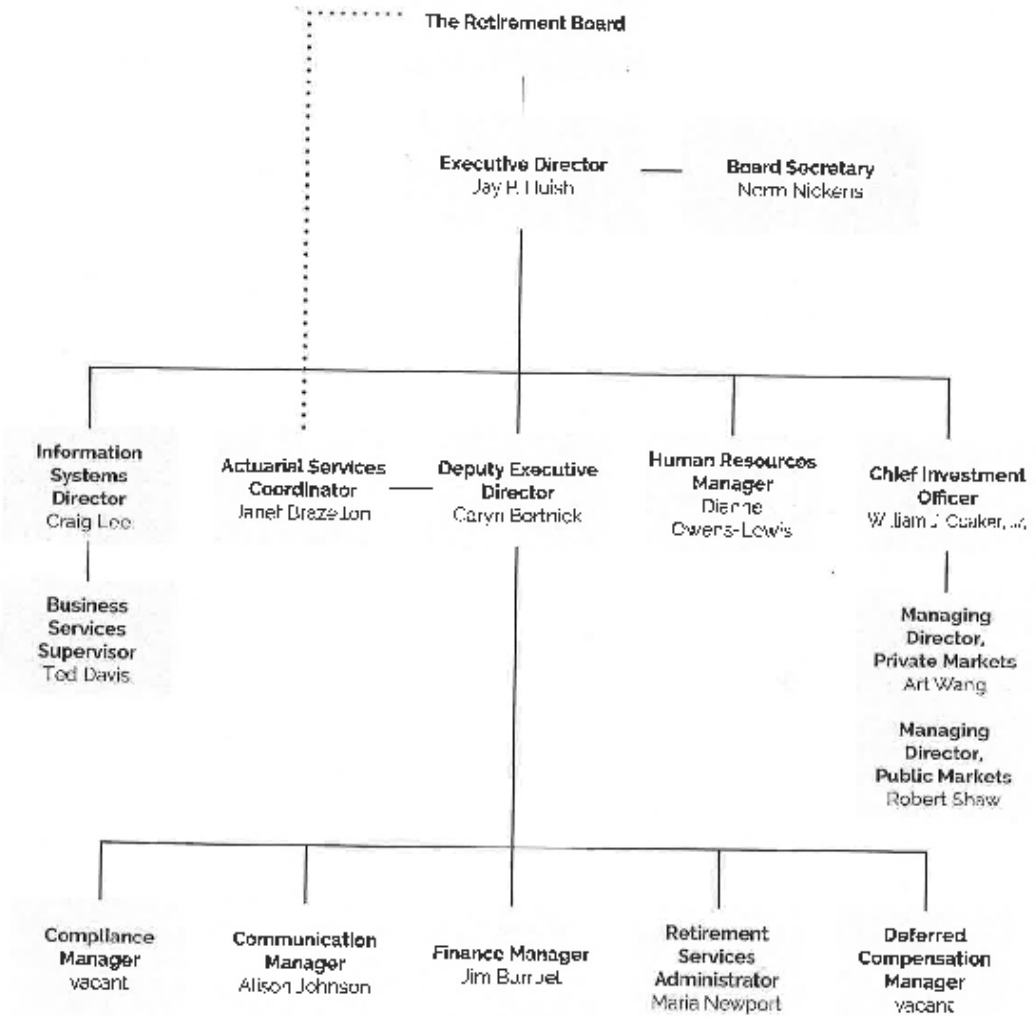


圖 3 SFERS 組織結構

2. SFERS 運作狀況

SFERS 退休金計劃在 2015 年 6 月 30 日的資產價值達 204 億 2806 萬美元，成員合計 65,306 人，其中在職成員 30,837 人，領取給付的退休人員及受益人 27,485 人，未領給付的離職成員 6,984 人。其 2015 會計年度成員提撥金額 \$301,682 千元(占 18.2%)，用人單位提撥金額 \$592,643 千元(占 35.7%)，投資收益 \$763,429 千元(占 46.1%)。

SFERS 目前基金儲備率(funded ratio)按精算基礎(actuarial basis)為 85.6%，按市值基礎(market basis)為 88.9%。

表 9 SFERS 2005-2015 基金儲備率

Year	Funded Ratio(rounded to the nearest %)
2015	86
2014	85
2013	81
2012	83
2011	88
2010	91
2009	97
2008	103
2007	110
2006	109
2005	108

SFERS 近 10 年投資報酬率每年約 7.5%，都可達到預期目標，但展望未來世界情勢則是相當困難，2015 年投資報酬率低於 2%，只有 1.6%，在全美而言仍為前 25 名。

SFERS 過去投資報酬率，可高達 20%，甚至 40%，平

均而言尚可為 7.5%。SFERS 大部分投資係委外操作，約有八成資金委外操作，總共委託超過 200 家投信公司，同一時間委託約有 60-80 家公司。SFERS 目前有 22 人每日監控基金投資狀況，評比基金的經營績效，會看 1 年期、3 年期、5 年期的績效狀況選擇委外操作對象，委外操作投信公司的操作績效如果不好，SFERS 隨時可以終止委託，如果投信公司的操盤人員離職，也可能會立即終止委託。

SFERS 預期薪資膨脹率為每年為 3.75%，這部分會影響退休金給付，故 SFERS 執行長、副執行長必須分別代表市政府與工會就薪資漲幅協商。此外，還必須考慮舊金山與奧克蘭屬全美高物價地區，每年消費者物價膨脹率為 3.25%，這部分也必須列入基金經營管理目標設定考量。

退休金改革部分，必須提經市民公投後才能決定，舊金山於 2011 年進行退休金改革，之前的員工提撥率為 7.5%，改革後員工提撥率為 11%，市政府提撥 21%，合計 32%。基本上舊金山市員工並不反對多提撥，過去也曾經有過 9 年期間，因退休基金經營良好資金相當充裕，公務員不需繳付提撥費用。長期而言，公務員退休金中有超過 60% 來自投資收益，所餘部分來自員工及用人單位提撥。目前 SFERS 的投資，約將 50% 資產投資在股市，23% 投資在債券。目前基金投資項目並無任何限制，例如限制不能投資菸草業、軍火業等，投資項目由董事會檢視投資報酬率後來決定，並不像 CalPERS 受法令明確規範限制，不能投資菸草、軍火、蘇丹企業等，SFERS 是非常重視投資收益。至於 SFERS 負責經營投資管理職員，會視其 3 年基金績效決定發給獎金。

SFERS 成員所領退休金計算方式，是以最終薪資做基數，其內涵並不含加班費，另外制服人員即警察、消防人員等，內含相關津貼，但也不含加班費，又該等人員也不會加入社會安全保險(Social Security)制度，因為警察、消防人員退休時通常可領到 90%最終薪資(每年 3%*30 年)。至於普通成員部分，通常領到 42%(2.1%*20 年)，再加上社會安全保險給付約 25%，總計領到 67%的最終薪資。

舊金山市憲章規定，對於公務員退休福利要遵守承諾，不能隨意更改，如果要改變不能回溯，只能適用新加入人員，否則違憲。因為「promise is promise」，所以改革不能溯及既往，相同的規定加州憲法也有明定。但其他州例如伊利諾州、密西根州等財政較困難州並不這麼認同，不認為這樣溯及既往改革會違憲，但實務上也有許多美國法院判決認定退休金改革溯及既往違憲。

二、舊金山公務員退休(年金)制度

1. 舊金山公務人員退休制度架構

表 10 舊金山公務人員退休制度架構

層級	退休制度及管理單位
第二層 (DC)	遞延薪資計劃為舊金山市和郡遞延薪資計劃(City and County of San Francisco Deferred Compensation Plan, SFDCP)-由保德信退休(Prudential Retirement)管理。
第二層 (DB)	確定給付制- SFERS 退休金計劃(Pension Plan)由舊金山僱員退休系統(San Francisco Employees' Retirement System, SFERS)管理。
第一層	警消等安全成員不參加社會安全保險(Social Security)，其餘人員參加。

2. 舊金山公務員退休(年金)制度-確定給付部分

- (1) 為確定給付制的退休金計劃(Pension Plan)，由舊金山僱員退休系統(SFERS)管理。是經由僱員和用人單位提撥投資收益組成的確定給付制計劃，依退休年齡、服務年資和最終薪資的計算公式提供退休給付。給付類別包括服務退休、失能及死亡給付，並依最終月平均薪資的特定百分比及退休後的年度生活費調整(annual cost of living adjustments)數額支給，並不適用1974年規定的受僱者退休收入安全法案(Employee Retirement Income Security Act, ERISA)。
- (2) 計劃類別：區分普通(Miscellaneous)、安全(Safety)、治安(Sheriff)和普通安全(Miscellaneous Safety)等人員類別，各有其給付規定。

市警察和消防部門屬於著制服的員工，適用 SFERS 的安全人員計劃，不是擔任警察、消防或其他安全職類的市政府人員適用 SFERS 的普通人員計劃。治安人員指基層治安官、其所屬人員，及擔任基層治安單位的代理人員。感化官、地方檢察署調查員和少年法庭輔導員為普通安全人員。上開人員各有其給付規定，各類人員又依其進用日期適用不同的退休計劃，例如普通人員有下列 4 種退休計劃：

- ① SFERS Miscellaneous New Plan Tier III：適用於 2012 年 1 月 7 日起進用者。
- ② SFERS Miscellaneous New Plan Tier II(以下簡稱新計劃第 2 層)：適用於 2010 年 7 月 1 日起，2012 年 1 月 7 日之前進用者。

③SFERS Miscellaneous New Plan Tier I(以下簡稱新計劃第1層)：適用於1976年11月2日起，2010年7月1日之前進用者。

④SFERS Miscellaneous Old Plan：適用於1976年11月2日之前進用者。

(3)提撥率：

2016年7月1日生效的普通人員(miscellaneous employee)員工標準提撥率，1976年11月2日起僱用者為涵蓋薪資(covered compensation)的7.5%，其涵蓋薪資不含加班費；1976年11月2日之前僱用者為8%，其涵蓋薪資則含加班費。如果在6月30日成員的基本薪未達每小時\$26.6592，員工的提撥費不調整；如果在6月30日成員的基本薪為每小時\$26.6592以上，但少於\$53.3187，員工的提撥費調整範圍為+4.0%至-4.0%；如果在6月30日成員的基本薪為每小時\$53.3187以上，員工的提撥費調整範圍為+5.0%至-5.0%。

涵蓋的薪資(Covered Compensation)指2012年1月7日之後由市政府支付符合退休年資規定的薪資，不包含加班費和獎金。對於2012年1月7日之後僱用的員工，退休計劃的年薪資僅限於IRC第401(a)(17)條款所限制的85%。(適用新計劃第1層及第2層者，則包含獎金，1996年7月1日以後僱用者，退休計劃的年薪資則依IRC第401(a)(17)條款規定限制。)

(4)服務年資：

成員在同一會計年度工作並領有10個月(通常是1,740小時)薪資者取得1年服務年資。不論工作時數

或薪資，1年最多取得1年服務年資。

成員可自願購買以下服務年資：

- ①擔任市政府臨時性的僱員年資。
- ②轉存其他計劃服務年資。
- ③2003年7月1日之前無薪育嬰假年資。
- ④符合規定的公共服務年資。
- ⑤兵役年資。
- ⑥工會代表服務年資。

(5)退休資格：

表 11 SFERS 各類人員退休資格表

適用人員類別	服務退休(Service Retirement)
普通成員舊計劃(Miscellaneous Old Plan A8.509) 普通成員新計劃第1層(Miscellaneous New Plan Tier I A8.587) 普通成員新計劃第2層(Miscellaneous New Plan Tier II A8.600)	1. 50歲以上並有20年以上的服務年資。 2. 60歲以上並有10年以上的服務年資。 3. 65歲以上。
普通成員新計劃第3層(Miscellaneous New Plan Tier III A8.603)	1. 53歲以上並有20年以上的服務年資。 2. 60歲以上並有10年以上的服務年資。 3. 65歲以上。
警察人員舊計劃(Police Old Plan A8.595) 消防人員舊計劃(Firefighter Old Plan A8.588)	50歲以上並有25年以上的服務年資。
警察人員新計劃(Police New Plan) 消防人員新計劃(Firefighter New Plan) 治安人員計劃(Sheriffs Plan A8.608) 普通安全人員計劃(Miscellaneous Safety Plan A8.610)	50歲以上並有5年以上的服務年資。

(6) 給付項目：

① 服務退休(Service Retirement)

服務退休的計算公式為：

服務年資×年齡係數×最終薪資=每月服務退休給付。

2012年1月7日起僱用人員，包含普通(Miscellaneous)、警察、消防、治安人員(Sheriffs)及普通安全人員(Miscellaneous Safety)的平均最終薪資(Average Final Compensation)指在任何連續3會計年度領取的最高月平均薪資，或在退休前連續36個月領取的月平均薪資。適用新計劃第2層者(包括普通成員、警察及消防人員)，則為任何連續2會計年度領取的最高月平均薪資，或在退休前連續24個月領取的月平均薪資；其餘人員包括適用舊計劃及新計劃第1層者(包括普通成員、警察及消防人員)，均為任1會計年度領取的最高月平均薪資，或在退休前連續12個月領取的月平均薪資。

各類別人員服務退休給付列表如下：

表 12 SFERS 各類別公務員退休給付

成員類別(計劃別)	適用成員	服務退休適用年齡係數及給付最高限額
普通成員舊計劃 (Miscellaneous Old Plan A8.509)	1976年11月2日之前進用的普通成員	62歲2.3%;最高給付為月平均薪資75%(採12個月平均)
普通成員新計劃第1層 (Miscellaneous New Plan Tier I A8.587)	1976年11月2日起，2010年7月1日之前進用的普通成員	62歲2.3%;最高給付為月平均薪資75%(採12個月平均)
普通成員新計劃第2層	2010年7月1日起，	62歲2.3%;最高給付為

(Miscellaneous New Plan Tier II A8.600)	2012年1月7日之前進用的普通成員	月平均薪資 75%(採 24 個月平均)
普通成員新計劃第 3 層 (Miscellaneous New Plan Tier III A8.603)	2012年1月7日起進用的普通成員	62 歲 2.3%;最高給付為月平均薪資 75%(採 36 個月平均)
警察人員舊計劃 (Police Old Plan A8.595)	1976年11月2日之前進用的警察人員，且選擇 2003年1月1日生效的 Proposition H 福利者	55 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 12 個月平均)
警察人員新計劃第 1 層 (Police New Plan Tier I A8.597)	1976年11月2日起進用的警察人員，且合於 2003年1月1日生效的 Proposition H 福利規定者	55 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 12 個月平均)
警察人員新計劃第 2 層 (Police New Plan Tier II A8.602)	2010年7月1日起，2012年1月7日之前進用的警察人員	55 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 24 個月平均)
警察人員新計劃第 3 層 (Police New Plan Tier III A8.605)	2012年1月7日起進用的警察人員	58 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 36 個月平均)
消防人員舊計劃 (Firefighter Old Plan A8.588)	2003年1月1日已是成員且未選擇 Proposition H 者	55 歲 2.7%;最高給付為月平均薪 75%(採 12 個月平均)
消防人員舊計劃 (Firefighter Old Plan A8.596)	1976年11月2日之前進用的消防人員，且選擇 2003年1月1日生效的 Proposition H 福利者	55 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 12 個月平均)
消防人員新計劃第 1 層 (Firefighter New Plan Tier I A8.598)	1976年11月2日起進用的消防人員，且合於 2003年1月1日生效的 Proposition H 福利規定者	55 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 12 個月平均)
消防人員新計劃第 2 層	2010年7月1日起，	55 歲 3.0%;最高給付為

(Firefighter New Plan Tier II A8.601)	2012年1月7日之前進用的消防人員	月平均薪資 90%(採 24 個月平均)
消防人員新計劃第 3 層 (Firefighter New Plan Tier III A8.604)	2012年1月7日起進用的消防人員	58 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 36 個月平均)
治安人員計劃 (Sheriffs Plan A8.608)	2012年1月7日起進用的治安人員	58 歲 3.0%;最高給付為月平均薪資 90%(採 36 個月平均)
普通安全人員計劃 (Miscellaneous Safety Plan A8.610)	2012年1月7日起進用的試用人員(Probation Officer)、地方檢察官 (District Attorney Investigators)、少年法庭法律顧問(Juvenile Court Counselors)	58 歲 2.7%;最高給付為月平均薪資 90%(採 36 個月平均)

2012 年 1 月 7 日起僱用普通(Miscellaneous)人員，其服務退休年齡係數如下

表 13 SFERS 公務員退休年齡係數(適用於 2012 年 1 月 7 日起僱用普通【Miscellaneous】人員)

退休年齡	年齡係數	退休年齡	年齡係數
53.00	1.000%	59.00	1.648%
53.25	1.027%	59.25	1.675%
53.50	1.054%	59.50	1.702%
53.75	1.081%	59.75	1.729%
54.00	1.108%	60.00	1.756%
54.25	1.135%	60.25	1.783%
54.50	1.162%	60.50	1.810%
54.75	1.189%	60.75	1.837%

55.00	1.216%	61.00	1.864%
55.25	1.243%	61.25	1.891%
55.50	1.270%	61.50	1.918%
55.75	1.297%	61.75	1.945%
56.00	1.324%	62.00	1.972%
56.25	1.351%	62.25	1.999%
56.50	1.378%	62.50	2.026%
56.75	1.405%	62.75	2.053%
57.00	1.432%	63.00	2.080%
57.25	1.459%	63.25	2.107%
57.50	1.486%	63.50	2.134%
57.75	1.513%	63.75	2.161%
58.00	1.540%	64.00	2.188%
58.25	1.567%	64.25	2.215%
58.50	1.594%	64.50	2.242%
58.75	1.621%	64.75	2.269%
		65+	2.300%

至於 2012 年 1 月 7 日之前僱用普通(Miscellaneous)人員，其服務退休年齡係數如下

表 14 SFERS 公務員退休年齡係數(適用於 2012 年 1 月 7 日之前
僱用普通【Miscellaneous】人員)

退休年齡	年齡係數	退休年齡	年齡係數
50	1.000%	56	1.600%
50.25	1.025%	56.25	1.625%
50.5	1.050%	56.5	1.650%
50.75	1.075%	56.75	1.675%
51	1.100%	57	1.700%
51.25	1.125%	57.25	1.725%
51.5	1.150%	57.5	1.750%
51.75	1.175%	57.75	1.775%
52	1.200%	58	1.800%
52.25	1.225%	58.25	1.825%
52.5	1.250%	58.5	1.850%
52.75	1.275%	58.75	1.875%
53	1.300%	59	1.900%
53.25	1.325%	59.25	1.925%
53.5	1.350%	59.5	1.950%
53.75	1.375%	59.75	1.975%
54	1.400%	60	2.100%
54.25	1.425%	60.25	2.125%
54.5	1.450%	60.5	2.150%
54.75	1.475%	60.75	2.175%
55	1.500%	61	2.200%
55.25	1.525%	61.25	2.225%
55.5	1.550%	61.5	2.250%
55.75	1.575%	61.75	2.275%
		62+	2.300%

②失能退休(Disability Retirement)

成員有 10 年以上的服務年資，受傷或生病致無法執行職務者可申請普通失能退休，安全人員因執行職務導致失能者，不限年資可申請職業失能給付。

表 15 SFERS 公務員失能退休條件及給付

類別	普通失能退休 (Ordinary Disability Retirement)	職業失能退休 (Industrial Disability Retirement)
普通成員 (Miscellaneous)	不限年齡，但須有 10 年以上服務年資。 如果退休給付超過最終薪資的 40%者，按退休時的服務年資每 1 年給予 1.8%平均最終薪資。否則按每 1 年給予 1.8%平均最終薪資，採計至 60 歲，上限為平均最終薪資的 40%。 最高給付平均最終薪資的 75%。	
警察人員舊計劃 (Police Old Plan A8.595) 消防人員舊計劃 (Firefighter Old Plan A8.588)	不限年齡，但須有 10 年以上服務年資。 按服務年資每 1 年給予 1.5%平均最終薪資，至少給予 33 又 1/3%的最終薪資，最高給予 90%平均最終薪資。	無最短年資條件。 依服務退休計給，最少給予 55%最終薪資，最高給予 90%平均最終薪資；如尚不符服務退休規定，按工作者薪資上訴委員會 (Workers' Compensation Appeals Board) 決定給予 50 至 90%的最終薪資，直至符合服務退休時再按服務退休計給，最高給予 90%平均最終薪資。
警察人員新計劃 (Police New Plan) 消防人員新計劃 (Firefighter New Plan)	不限年齡，但須有 10 年以上服務年資。 按服務年資每 1 年給予 1.5%平均最終薪資，至少給予 33 又 1/3%的最終薪資，最高給予	無最短年資條件。 依服務退休計給，最少給 50%最終薪資，最高給 90%平均最終薪資；如尚不符服務退休規定，按工作者

治安人員計劃 (Sheriffs Plan A8. 608) 普通安全人員計劃 (Miscellaneous Safety Plan A8. 610)	90%平均最終薪資。	薪資上訴委員會(Workers' Compensation Appeals Board)決定給予50至90%的最終薪資，直至符合服務退休時再按服務退休計給，最高給予90%平均最終薪資。
--	------------	--

③退休前死亡(Death prior to Retirement)

普通成員如果符合服務退休規定，並有符合規定的配偶/同居伴侶為計劃的指定受益人：

◎依死亡時的服務年資計算服務退休金的50%，支給成員的遺屬（配偶/家庭伴侶-支領至其死亡、結婚或再婚；如果沒有符合規定的配偶/同居伴侶，支給其未成年子女-支領至其死亡、結婚或達到18歲）。

◎如果支付的持續給付總額低於一次性的帳戶餘額給付並加計6個月薪資的死亡給付，可擇一按照優先順序支付給再婚的配偶/同居伴侶、遺留的子女或成員的遺產。

如果沒有符合服務退休規定，也無須支付遺屬持續給付，則按成員提撥費和利息，加計6個月薪資的一次性分配金額，支給指定受益人或遺產。

安全成員因執行職務受傷或生病導致死亡者，其薪資持續支給至符合服務退休條件時。

④退休後死亡(Death after Retirement)

普通成員按相等於成員在死亡之日所領標準退休給付的50%，支付給符合規定的遺屬持續性給付，或按服務年資每1年給予\$100，最多給予\$3000，支付給指定受益人一次性給付。

符合規定遺屬的優先順位為：1、配偶/家庭伴侶，須於成員退休前為成員的配偶/家庭伴侶 1 年以上。2、18 歲以下的未婚子女。

⑤離職給付(Separation Benefits)

其類型有退費(Refund)、選擇歸屬(Vesting Election)及成為互惠系統成員(Reciprocal Membership)：

◎退費-按成員提撥費並加計累積利息退費

◎選擇歸屬 - 如果成員終止就業關係時有 5 年以上的服務年資，可以選擇將提撥金額保留在帳戶上，於 53 歲以後開始以年金領取退休給付，其數額係相當於成員提撥帳戶上的金額，加計市政府支給成員提撥帳戶金額的 50%，精算後歸屬給予。(適用新計劃第 1 層及第 2 層者，則於 50 歲以後開始以年金領取退休給付，所加計市政府支給成員提撥帳戶金額為 100%。)

◎成為互惠成員 - 終止 SFERS 成員關係，並於 6 個月成為一個互惠計劃的成員。

⑥生活費調整 (Cost of Living Adjustments, COLA)

◎基本的 COLA：所有退休成員在每年 7 月 1 日會收到依消費者物價指數(CPI)變化所作的給付調整，其調增上限為 2%。

◎補充的 COLA：退休金計劃在有足夠的“超額”投資收益年份提供補充的 COLA。經選民批准，補充的 COLA 給付支付標準變更，自 2012 年 7 月 1 日起生效。然而，選民所批准提案的某些規定受到法院質疑。加州法院的一項判決修改了提案的解釋。自

2012年7月1日起生效，對於1996年11月6日之前退休的SFERS成員將可在計劃有足夠的“超額”投資收益並且退休金計劃資產的市場價值完全資金準備(fully funded)時，將可得到補充的COLA。

“完全資金準備”的要求不適用於1996年11月6日之後退休並在2012年1月7日之前被僱用的SFERS成員。對於2012年1月7日之前被僱用的成員，即使在任何一年沒有支付額外的補充COLA，所有支付退休給付的補充COLA將繼續支給。對於在2012年1月7日及之後僱用的成員，須是計劃有足夠的“超額”投資收益，並且該計劃也達到資產的市場價值完全資金準備時，才向退休人員支付補充COLA。對於這些成員，退休給付的補充COLA不會永遠都調整。

3. 舊金山公務員退休制度-確定提撥部分

- ① 舊金山市郡遞延薪資計劃(City and County of San Francisco Deferred Compensation Plan, SFDCP)是自願性的退休金補充計劃。於1979年通過，由第三方的經營者保德信退休保險及年金保險公司(Prudential Retirement Insurance and Annuity Company)負責經營，並由SFERS的遞延薪資計劃經理負責管理監督該計劃。提供現職成員經由薪資中扣款作儲蓄和投資，可採用稅前提撥、羅斯(Roth)457(b)稅後提撥，或兩者的結合方式，最高扣款提撥至年度提撥限額。除了13種核心投資選項外，亦提供目標日期基金(Target Date Funds)和

目標達成者(GoalMaker)兩種簡易投資方式，以及自主證券交易選項。

2015年6月30日SFDCP的資產達\$27億8652萬元，參加人員有25,756人

②提撥方式

提撥方式可以選擇稅前、Roth457(b)稅後基礎，或兼採二者方式提撥。稅前提撥是在繳交聯邦稅之前從薪資中扣款提撥。此外，這些提撥在領回之前具有增值潛力。羅斯稅後提撥是從薪資中先扣除應付稅後提撥，由於已經在羅斯提撥中先支付當期所得稅，羅斯提撥提款就不必再繳交聯邦所得稅。如果符合基本條件，領回累計收益時亦可免繳聯邦所得稅。

由於羅斯提撥是可選擇性的提撥，在終止就業、死亡、失能或退休時可以進行分配。但只有符合規定的分配可以免稅。符合規定的分配為：第1年即採羅斯提撥的5年期計劃結束並且已達59.5歲，或是失能或死亡。如果不符合上開條件的提款，該收益將課稅。

③提撥數額限制

2016年最高的提撥數額是薪資總額的61%，或是\$18,000(包含稅前和羅斯457(b)稅後金額)，以較低者為準。SFDCP的參與者在職業生涯的最後幾年有3種機會可以提撥更多。

◎50歲以上追上提撥(Catch-up)-50歲以上者可有額外的\$6,000的追上提撥。因此，在2016年12月31日以前達到50歲者，可以多提撥\$6000，可提撥總額為\$24,000元。

◎特殊 457(b)追上提撥(Special 457(b) Catch-up)-該計劃還提供符合資格者特殊追上規定。如果參與 SFDCP 年度提撥並非總是以最高額度提撥者，在正常退休年齡的前 3 年(不論是否會退休)，可以提撥到年度限額的 2 倍。在 2016 年可以提撥總額為\$36,000($\$18,000 \times 2 = \$36,000$)。

◎兵役追上提撥(Military Catch-up)。

④投資選項

SFDCP 提供目標日期基金(Target Date Funds)和 GoalMaker 兩種投資方式，也可以自由選擇自己的投資，從該計劃的 13 種核心投資選項自行設定自己的投資組合，另外也可以經由自主證券交易帳戶進行投資。

表 16 SFDCP 提供之 13 種核心投資選項(Core Investment Options)

Stable Value	• SFDCP Stable Value Portfolio
Bond	• SFDCP Core Bond Portfolio
Large-Cap Stock	• SFDCP Large Cap Core Equity Active Portfolio • SFDCP Large Cap Growth Equity Portfolio • SFDCP Large Cap Social Equity Portfolio • SFDCP Large Cap Core Equity-S&P 500 Index • SFDCP Large Cap Value Equity Portfolio
Mid-Cap Stock	• SFDCP Mid Cap Core Equity Portfolio
Small-Cap Stock	• SFDCP Small Cap Core Equity Portfolio • SFDCP Small Cap Growth Equity Portfolio • SFDCP Small Cap Value Equity Portfolio
International	• SFDCP International Equity Portfolio
Real Estate	• SFDCP Real Estate Portfolio

- ◎SFDCP 目標日期基金，計有 SFDCP Retirement Fund、SFDCP 2020(2025、2030、2035、2040、2045、2050、2055) Target Date Fund 等基金，每種 SFDCP 目標日期基金是“基金組合型基金”，是標的股票和債券投資的多元化組合。該基金在接近參與者退休日期時自動趨向較為保守型(較少的股票和較多的債券)。
- ◎SFDCP 資產配置計劃-GoalMaker，是一種不增加額外成本的資產配置選擇方案，參與者可依自己預期的退休年齡及適合自己的市場風險(投資風格)，經由該計劃建議的投資組合模型選擇投資，GoalMaker 提供 12 投資組合模型(保守型、適中型及積極型各 4 種)，提供參與者選擇所適合的投資風格，每項投資組合配合投資方向會按季自動重新調整。
- ◎自主證券交易帳戶(Self-Directed Brokerage Account，SDBA)，參與者也可以經由該計劃的自主證券交易帳戶，自己投資於 SFDCP 核心投資選項之外的其他投資產品。SDBA 是透過保德信投資管理服務和全國金融服務(Prudential Investment Management Services and National Financial Services)所提供，適合具有相關投資知識和風險的投資者。投資者至少要從 SFDCP 核心帳戶移轉\$ 2,500 至 SDBA，同時必須至少保持有\$ 2,500，或是在 SFDCP 核心投資選項帳戶餘額的 50%以上。開設 SDBA 每年需付\$ 50 的帳戶費用。
- ⑤分配(distribution)
- 參與者符合下列條件時可以提領分配：1、退休。2、在職時永久失能。3、不可預見的緊急情況(依國稅法規定)。4、

資遣(依國稅法規定)。5、已達 70.5 歲。6、死亡(由受益人領取給付)。7、在職時用以移轉購買服務年資。除了在職時移轉購買服務年資外，分配時需繳交普通所得稅。

分配選項(distribution options)計有：

- ◎保留計劃的帳戶金額。
- ◎按下列方式領取：領取分額分配、定期提領、定額年金給付、部分一次性給付其餘以定期支付或年金給付
- ◎將帳戶餘額移轉至符合條件的政府 457(b)計劃、403(a)年金計劃、403(b)計劃或 401(a)計劃。帳戶餘額也可移轉至 408(a)或 408(b)IRA。羅斯帳戶餘額也可移轉到 408A 羅斯 IRA。

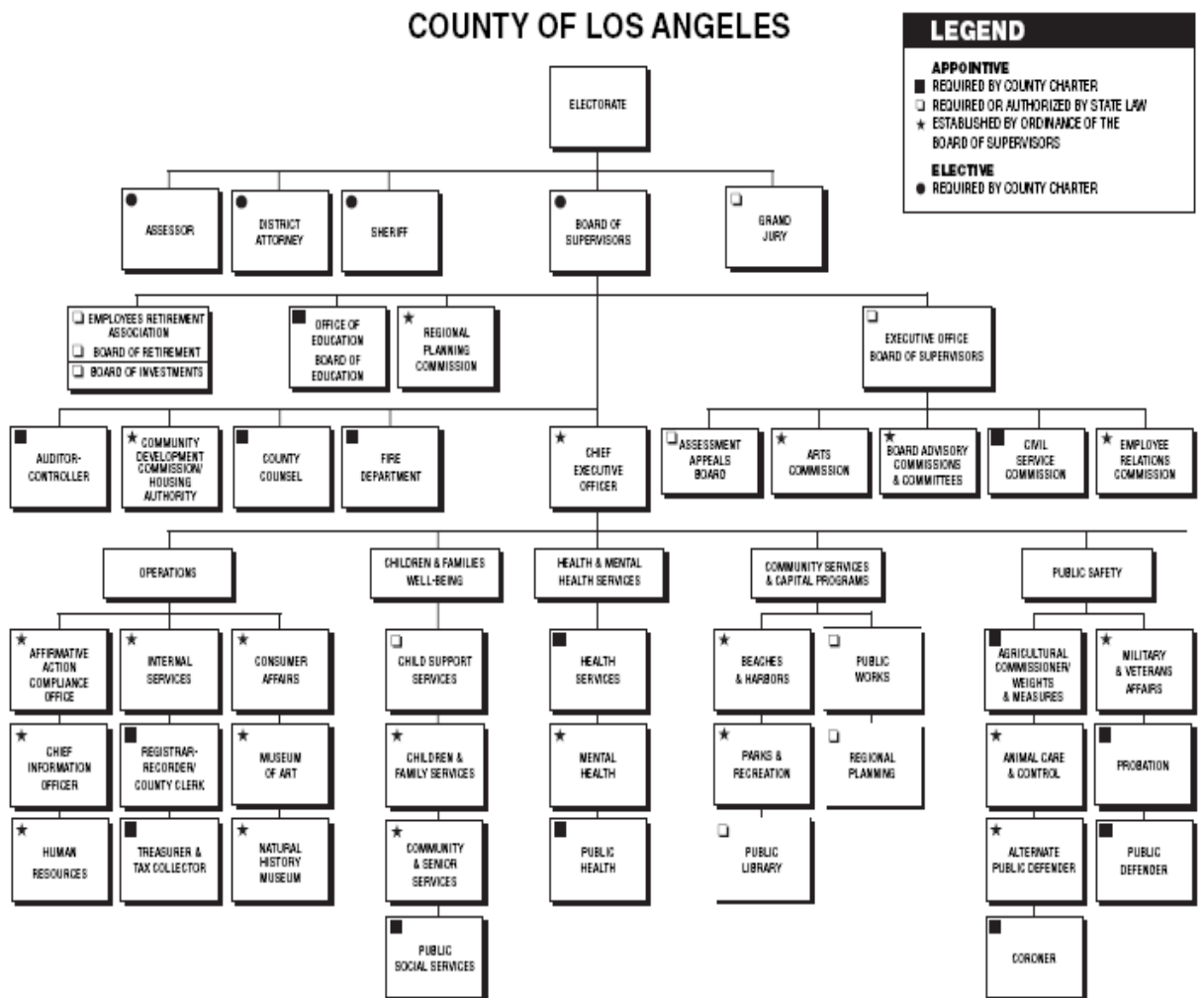
第四章 洛杉磯郡與聯邦人事機構簡介

第一節 洛杉磯郡人力資源局(Department of Human Resources, DHR)與任用相關事宜

一、洛杉磯郡公務人力概況

洛杉磯郡 (County of Los Angeles) 位於美國西岸加州南部，郡政府規模為全美國最大。洛杉磯郡劃分 5 個區，每 1 區選出 1 位郡監督，組成治理委員會 (Board of Supervisors, BOS) 來管理洛杉磯郡。5 個區大小不一，但人口數差不多，一年的預算高達 290 億美元。整個郡包括 88 個市鎮 (cities)，並有超過 35 個部門及 18 個工會。郡政府訂有郡憲章 (County Charter)、郡法典 (County Code) 以及公務人員法 (Civil Service Rules, CSRs)，作為規範政府部門各領域的工作及管理事項之依據，並由洛杉磯人事資源局 (Department of Human Resources, DHR) 負責郡政府人員考選、訓練、招募、俸給、福利等項目，藉由招募、培育發展、維繫高品質及多元勞動力，提供創新且有效率的人力資源管理方式。

洛杉磯郡政府公務人員將近 11 萬餘人，分布在 3,248 種職務上，其中 7 萬多人係集中在 101 種職務上，約占洛杉磯郡政府公務人力 65%。至於各機關預算程序，由各機關向執行長 (CEO) 提出預算需求，再由 CEO 向治理委員會簡報預算並進行修訂。修訂後向公眾公布進行公聽程序，並接受各界意見。最後建議的預算案再提交 BOS 審查通過。洛杉磯郡政府組織如下：



Footnote: Several departments report directly to the Board of Supervisors or are headed by elected officials, but work with the Chief Executive Office through the others. These are: Assessor/Auditor-Controller, Executive Office of the Board of Supervisors, County Counsel (operations); community development commission (Community Services and Capital Programs); Sheriff, District Attorney (Public Safety).

圖 4 洛杉磯郡政府組織圖

二、洛杉磯郡政府人力資源局 (Department of Human Resources ,DHR)簡介

洛杉磯郡政府人力資源局(DHR)的使命即是藉由招募、培育發展、維繫高品質及多元勞動力，提供創新且有效率的人力資源管理方式，以支持公共服務

DHR 有 9 個內部單位，其組織結構圖如下

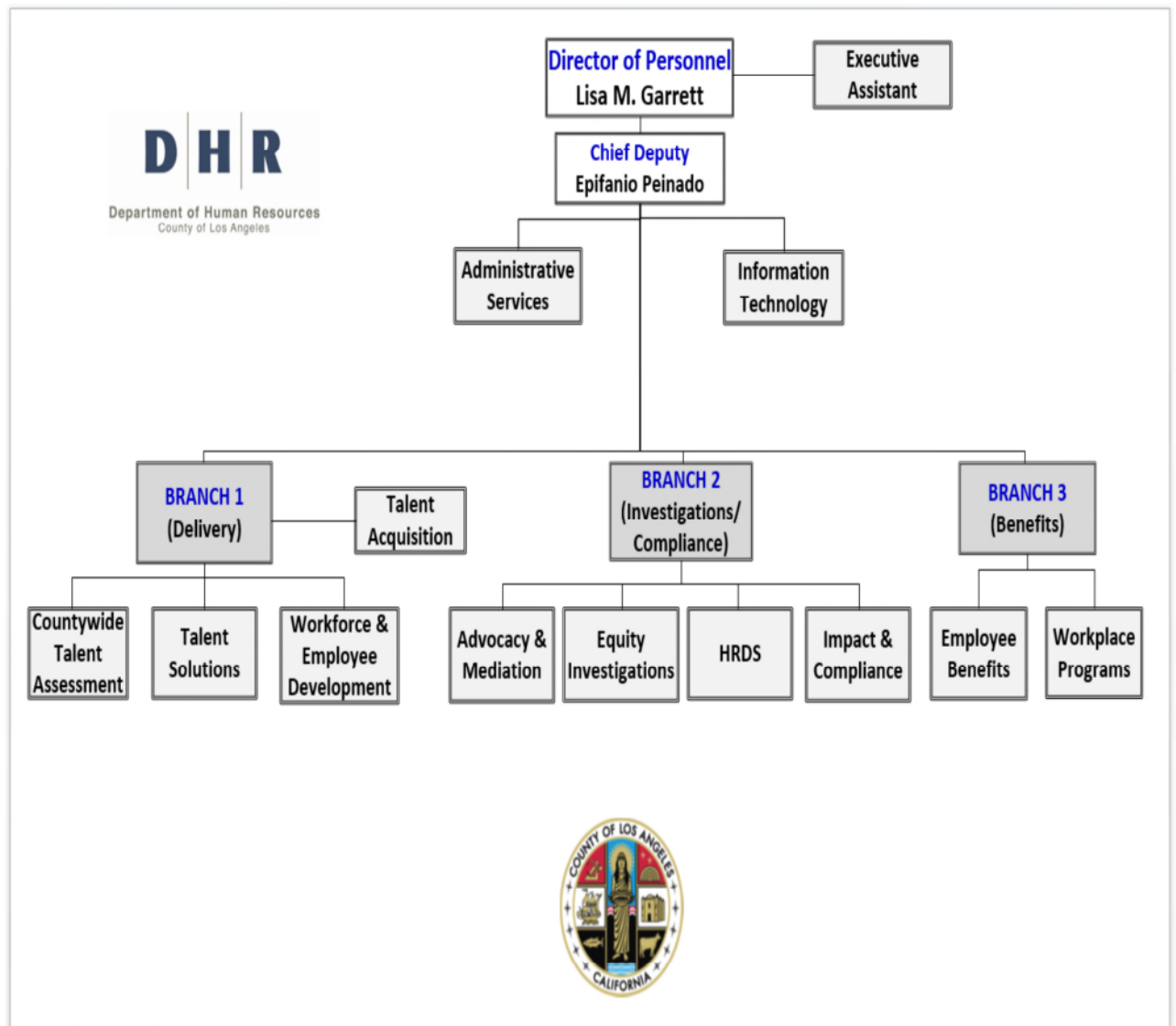


圖 5 洛杉磯郡人力資源局(DHR)組織結構圖

洛杉磯郡人力資源局目前正在推動的主要工作包括：人才招募、人員才能管理及後續發展計畫、高階主管招募、就業計畫、勞動力發展計畫、平等計畫、績效管理、員工福利、人力資源功能的自動化系統

三、洛杉磯郡公務員任用相關事宜

1. 招募與選才

(1)與聯邦或加州政府相同，洛杉磯郡政府極大多數公務人員都是透過公開競爭考試進入公部門服務。所謂公開

競爭性的考試，例如筆試(包含網路考試)、面談、發展評估等。申請者並不限於須在郡政府服務的人，申請者都是依其所具資格、能力予以分類並參加測試；若只有 1 位申請者時，其分數必須通過錄取門檻，始能被錄取。依據 DHR 表示，郡政府在公務人員進用方面，除了最高層管理職位(如局長、副局長)外，其餘的職務，不論是新招聘的或轉換職務的，都需要參加考試，亦即 99% 的職務都需要透過考試取得任用資格。

- (2) 考試及格後將列入備用名單，再依據成績順序分為 5 個級別 (bands 1-5)，列為第 1 級者，機關依序由分數最高人員優先面談並優先錄取，第 1 級名單內人員全數錄取完畢後才換第 2 級名單內人員，以此類推至第 5 級名單內人員全數進用完畢為止。
- (3) 洛杉磯郡政府每年都會辦理公開招募考試，但多數係集中於會計、行政、書記或辦事員、資訊及採購等 5 類通用性職務，至於其他專業性職務則需配合各部門人力流動情形決定是否考試。
- (4) 考試方式主要是透過網路進行招聘，依據 DHR 表示，網路上的考試題目主要是測驗應考人的基本邏輯能力，沒有正確答案，所以甚少聽聞作弊情形；另如有部門因應業務需要，額外加考非屬網路答題的考試，如消防部門會在體育館測試體能等，則視各部門需求自行決定。
- (5) 考試的項目及內容，除高階管理職務與一般職務有所區別外，都是因應該職務實際工作需要而定，不會因進用人力類別而刻意區分考試方式，與我國公務人員、聘任人員等進用方式有別不同。

- (6)高階管理職務人員的招聘方式，主要以內部升遷為主，但也會從其他地方政府招聘符合資格人員，再相關決策權者決定是否適任。
- (7)放入考試及格的候用名單，可保留約一年的進用資格，如果截至期限仍未進入部門服務，則會重新考試，原本的名單不可延長，但如有特殊需要最多可延長至 2 年。
- (8)因郡政府的平等政策，除退役軍人可於考試原始分數上加 10 分外，婦女及身心障礙人士沒有加分機制，但退役軍人的加分機制僅限於新進員工，據受訪機關表示，如果為身心障礙或特別團體人員舉行考試，將違反禁止歧視之規定。又如為內部升遷或調職則不再加分。
- (9)人員進入部門工作後，會有 6-12 個月的試用期。
- (10)在 2014 至 2016 年年間，包括執行長、法律顧問、審計長、圖書館館長、公園和娛樂主管、首席緩刑官、法醫、永續發展長、文官監督委員會成員等職務，都有新成員補充。

另依據 DHR 表示，DHR 在協助各部門人員進用上訂定標準化政策以及指導方針，透過建立暢通求才管道，如從名校吸引優秀人才投入政府部門服務，或從弱勢團體中遴補人才，以維持政府人力代表性；高階管理階層除由內部員工擇優升遷外，亦從外界遴補傑出、工作經驗豐富者，並藉由完善職業訓練計畫及留才策略，強化員工能力及工作認同感。各部門可能因應不同業務需要而須尋求特殊專長人才，因此可於前開引導方針基礎上，自行訂定個別職涯規劃及人才尋求管道。DHR 擔任的是共享溝通的統整中樞、策略規劃之角色，並協助各部門擬定策略，協助檢視

是否與整體策略計畫相符，以兼具組織業務的多元性，提升人員任用的的彈性及敏捷性。

2. 洛杉磯郡契約性臨時人力

同加州政府，洛杉磯郡政府因公務員工會勢力龐大，為免臨時人員占去太多職缺，工會一向反對郡政府聘用過多的臨時人員，因此郡政府契約性臨時人力非常少，比例不到公務員 1%，主要是用於公共服務系統方面的人員，且都是透過公平公正的程序進行公開招標，與外部機構簽約（類似我國委外制度），有意願從事該項工作的人，則透過與該外部機構簽約方式，成為臨時人員，其待遇、工時及各項管理工作，均由外部機構負責，不直接與郡政府發生契約關係。郡政府也可以在法規明定的情況下，以暫時性任用的方式進用人員來擔任永業職職務，但其任期原則上不超過 12 個月，除非提交書面資料證明確有延長任期的必要，並經人事主管許可，才能延長任期。除此之外，尚有所謂季節性的任用制度，即依據季節性的業務需要，以每月、每季、每年或 2 年 1 次為進用時間點。

3. 人才訓練方面

為使進用人員獲取更多工作所需技能，郡政府建立了內部培訓系統，包含高階管理人員的領導培訓及一般人員工作技能培訓，其中高階管理人員的培訓(類似台灣的 EMBA)是與南加州大學共同合作，並與 14 個州一起進行相關培訓課程，包括電腦操作和實體課程，這類培訓已執行三年多，共計 100 多人完成類此的高階管理訓練。

4. 人才考核

郡政府於內部規章明定績效考核制度，員工每年都會和上司確認工作情形，高階管理人員的績效是根據自定的

目標是否達成，非管理人員則是依據實際完成的數量及質量，考核機制沒有比例限制，只看是否完成原定目標值，且每個職位每年都會調整薪資，類似我國公務人員的調薪制度，即於薪級範疇內，每年調升一階，至最高級別為止。

績效考評的時機，分為試用期(Probationary)考評及年度(Annual)考評。考評的類型則有有標準型(Standard)績效考評(一般人員係依據其達成的數量及質量進行考核)及 MAPP 型績效考評(管理人員係根據預定的目標和優先順序進行評等)2 類。在考評等級上，標準型考評，分為優秀(Outstanding)、良好(Very Good)、稱職(Competent)、需改進(Improvement Needed)、不滿意(Unsatisfactory)5 級。MAPP 型考評，分為更超越期望(Far Exceeded Expectations)、超越期望(Exceeded Expectations)、達到期望(Met Expectations)、需要改進達到期望(Needs Improvement Meeting Expectations)、以及未達期望(Failed to Meet Expectations)5 級。要能達到年度薪資晉級，至少須達稱職/達到期望(competent/met expectations)的等級。

如有未符績效情形，原則是降薪或解僱，但因為公務員工會強力介入，實務上如確須進行降薪或解僱，政府必須先透過溝通輔導、工作指導、轉換工作內容或調任部門等方式，以確認透過各種方式協助該員工置在適當的職務上且瞭解計畫執行方式，過程也必須經過蒐證，因此甚少有解雇情形。

5. 人員平等計畫

有關平等議題類別，包括歧視、性騷擾、不法騷擾、報復、及對於受保護狀態者的不當行為。

6. 行為管理

根據郡紀律指導準則，不當行為類別包括：①出勤情形；②無禮的行為/違抗命令；③不誠實、盜竊、侵吞和相關不當行為；④違反郡平等政策的不當行為；⑤濫用郡設備或財產；⑥職務上或非職務上的犯罪或不當行為；⑦是否合於績效標準或期望；⑧影響/受損(Under the Influence/Impaired)；⑨威脅行為/工作場所暴力。

7. 福利給付

郡提供保險、退休計劃、遞延薪資計劃及健康計畫4項個別福利給付計畫：

- ①保險：有醫療(medical)、牙科(dental)、生活(life)、長期失能醫療及醫療和依賴照護靈活支出帳戶(Health Care and Dependent Care Flexible Spending Accounts)等項，員工於每年10月登記決定參加的保險。
- ②退休和遞延薪資(Deferred Compensation)計劃：
 - ◎遞延薪資計劃有457地平線計劃(457 Horizons Plan)和401k儲蓄計劃(401k Savings Plan)：適用於全職永業的員工，員工可就合於規定的薪資收得，採稅前提撥，提撥所得的1-100%。郡在每個計劃中按一比一作相對提撥，最高至4%。
 - ◎確定給付制退休金計劃：係依據任職年資及最終薪資計算給付，由員工及郡提撥基金，有A至G計劃等類型，也提供多種靈活選項，係由BOS成立的機構LACERA管理。

③有關公私部門採計問題，退休年資只會在公部門間採計，公、私部門間則無相互採計，通常，公、私部門間退休系統之間退休帳戶可以移轉。

④至於私人公司管理的退休帳戶，員工可以選擇自己的投資組合，可自主投資或依現有組合投資，員工也可在聯邦稅法規定的限額18,500美元內選擇提撥數額，除了有相對提撥外並無其他鼓勵措施，同時除未享受到相對提撥的損失外，也沒有懲罰措施。

8. 健康計畫

2015年健康計畫，"最高減重競賽"達到減重10,000磅，自2009年全郡健身挑戰賽開始以來，成人肥胖率下降2%，高血壓率下降3%，高膽固醇率下降7%。

9. 未來發展

未來的人力資源策略，成為用人單位重要選擇，具體措施包括：高階人員接任計劃，增加培訓基準強度；強化人力資源績效指標；提供卓越的顧客服務；投資員工，使其成長發展；擴展科技使用；招募優秀人才為公共服務。

第二節 洛杉磯郡公務人員退休協會(Los Angeles County Employees Retirement Association, LACERA)及相關事宜

一、洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)簡介

洛杉磯郡公務人員退休制度開始於1937年訂定的郡僱員退休法(County Employees Retirement Law, CERL)，並成立洛杉磯郡僱員退休協會(Los Angeles County Employees Retirement Association, LACERA)，管理洛杉磯郡和外圍區(包括 Little Lake Cemetery District, Local Agency Formation

Commission, South Coast Air Quality Management District, 以及 Los Angeles County Office of Education)員工的確定給付制退休計劃，為符合條件的郡員工、退休人員及其受益人提供退休、失能和死亡給付，並受 2013 年加州公務員退休金改革法案(California Public Employees' Pension Reform Act, PEPR)規範，從 1971 年起並負責管理退休人員醫療福利計劃(Retiree Healthcare Benefits Program)。

LACERA 退休金計劃在 2015 年 6 月 30 日的資產價值達 488 億 1835 萬美元，服務對象為洛杉磯郡及 4 地區公共機構的合格永業僱員，其成員包括在職職員 95,792 人，退休人員 57,752 人，遺屬 7,829 人，遞延人員(deferred, 指未工作而符合退休資格者)8,193 人，以及未在職者(inactive, 指未工作且不符合退休資格者)25,245 人。另查 LACERA 於 2015 會計年度，成員提撥金額 441,28 千美元(約占 11%)，用人單位提撥金額 1,494,975 千美元(約占 38%)，投資收益等 1,991,053 千美元(約占 51%)。

LACERA 目標為讓參與者在其職業生涯結束後，能夠領取一個安全終身的退休服務。為達此目標，建立了謹慎的投資管理框架，以確保長遠發展。至於基金資產投資標的，則須符合一定公認標準。

二、洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)之運作

1. LACERA 的工作準則

LACERA 必須遵守的基本工作準則，為專業(professionalism)、尊重(respect)、公開溝通(open communication)、公平(fairness)、廉正(integrity)、團隊工作(teamwork)。

在管理方面，必須依循聯邦政府、州政府及委員會的相關規範。有關聯邦法律規範部分，必須受到聯邦國稅法(Internal Revenue Regulations)規範，至於依循的加州法律，為郡僱員退休法(County Employees Retirement Law, CERL)，依據本法建立的郡退休系統，目前有 20 個郡是在相同法規下運作，各退休系統間可相互承認轉換(variances between systems)

為因應環境變化，加州州議會於 2012 年制定頒布公務員退休金改革法案(PEPRA)，2013 年 1 月 1 日起新進用的員工，適用該退休計劃。

關於有權監督 LACERA 機構，為洛杉磯郡治理委員會，也就是退休計劃的資助者，其決議於 1937 年成立 LACERA。由郡監督任命退休委員會及投資委員會的委員。另一有權監督機關，為聯邦政府會計準則委員會(Government Accounting Standards Board, GASB)，其定義會計規則及財務報告規則。關公共部門養老金計劃(Public Sector Pension Plans)，應遵循相關聯邦法令，包括依國稅法(Internal Revenue Code, IRC)、受僱者退休收入保障法案(Employee Retirement Income Security Act, ERISA)等規範。

2. LACERA 的組織結構

(1) 委員會

LACERA 是一個獨立的政府機構(independent governmental entity)，管理美國最大的郡退休系統。LACERA 由退休委員會(Board of Retirement, BOR)及投資委員會(Board of Investments, BOI)兩個委員會管理，兩個委員會均包含選舉和指定委員。退休委員會負

責退休給付、失能給付、死亡給付、人事發布及參與預算審批等普通行政管理，以及退休人員醫療福利計劃全面管理。投資委員會負責對基金的投資管理、投資資產配置、選擇及管理投資經理人、參與預算審批等投資政策及監督事項。

退休委員會由11名成員組成，6位由成員選舉產生：其中2位是由現職的(active)普通成員選出，退休的普通成員選出2位，其中1位為候補(alternate)委員，安全人員選出2位，其中1位為候補委員，上開候補委員除於遞補為一般委員之前，參加會議時無表決權外，其餘權利義務均同一般委員。另4位委員由洛杉磯郡治理委員會(Los Angeles County Board of Supervisors)任命。又依法律規定郡財稅長(County Treasurer and Tax Collector)為當然委員。投資委員會有9位委員，4位選舉產生：其中2位是由現職的普通成員選出，退休人員及安全人員各選出1位。另4位委員由洛杉磯郡治理委員會任命。法律規定郡財稅長為當然委員。

退休委員會與投資委員會的治理原則是一充分授權和受委託的責任。各委員會委員要以全體成員福利為中心，保障成員最佳利益，所盡的職責，包括：

- ◎忠誠責任：對其參與者及其受益人的義務應優先於任何其他義務。
- ◎照顧責任：以謹慎、專業和勤勉態度，謹慎小心行事。
- ◎提供給付與支付費用責任：為參與者及其受益人提供給付，盡量減少用人單位的提撥費用，並支付系統合理的管理費用。

◎多樣化投資的責任：除非在情況不允許下，要使系統的投資多樣化，以便使損失的風險最小化，並使投資收益率最大化。

(2)經營管理部門

目前LACERA組織結構下

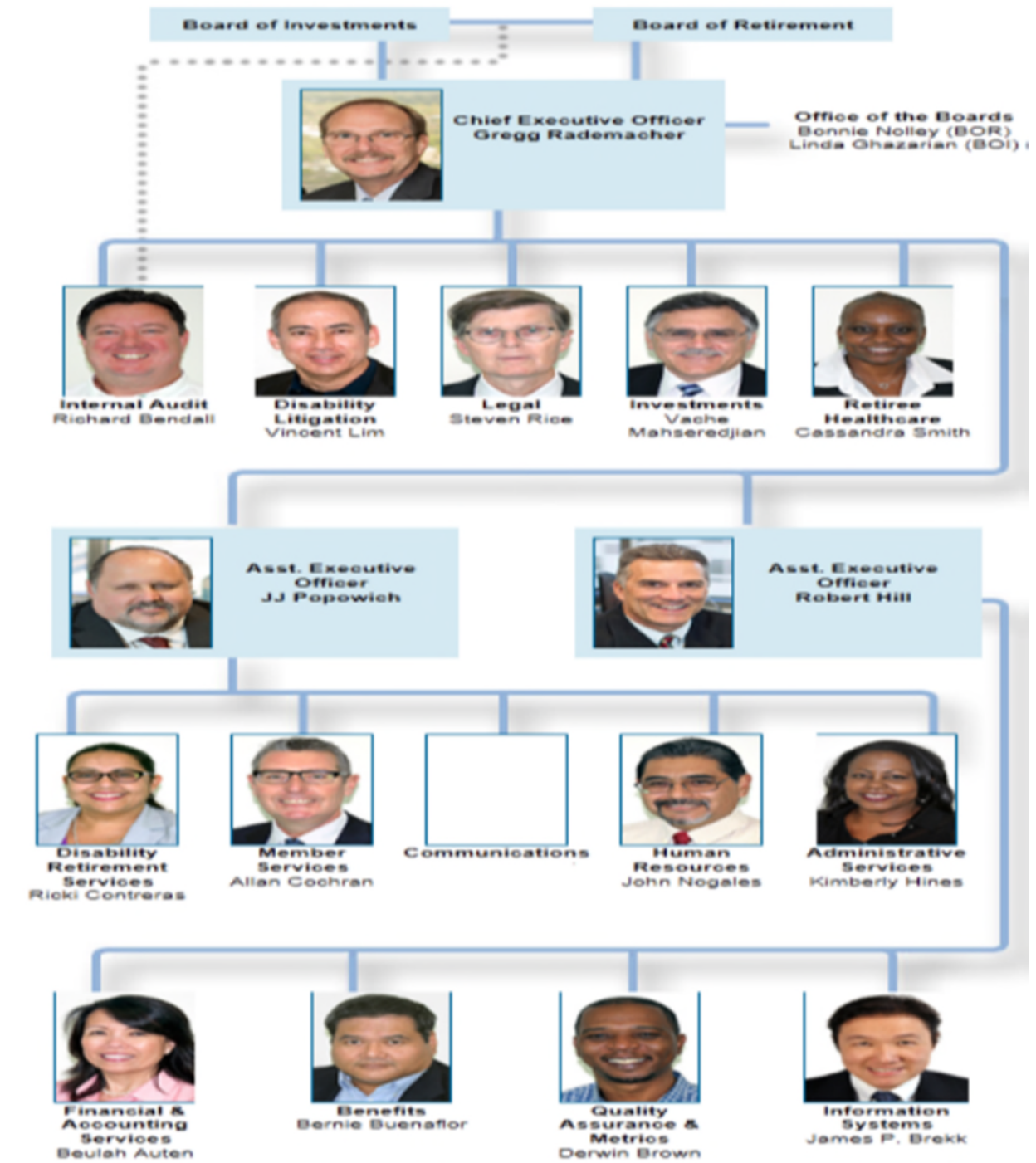


圖6 LACERA組織結構

LACERA組織結構方面，有400位員工，14個部門，每年預算 7,680萬美元，操作經費(operating expenses)的上限為基金總資產1%的三分之一。

LACERA 內部組織有：

- ◎內部審計處(Internal Audit)
- ◎失能訴訟處Disability Litigation
- ◎法律處(Legal)
- ◎投資處(Investments)
- ◎退休人員醫療保健處(Retiree Healthcare)
- ◎助理執行長一(Asst. Executive Officer)，下轄
 - ①失能退休服務科(Disability Retirement Services)
 - ②會員服務科(Member Services)
 - ③公關科(Communications)
 - ④人力資源科(Human Resources)
 - ⑤行政服務科(Administrative Services)
- ◎助理執行長二(Asst. Executive Officer)，下轄
 - ①財務與會計服務科(Financial & Accounting Services)
 - ②福利科Benefits
 - ③品質保證和衡量科(Quality Assurance & Metrics)
 - ④資訊系統科(Information Systems)

3. 退休計畫類型

(1)確定給付制(Defined Benefit)及確定提撥制(Defined Contribution)

◎退休計畫確定給付制(Defined Benefit)部分：

LACERA 的退休計畫是確定給付制，確定給付制是提供終身的退休給付，由用人單位擔保，支給的給付是依照服務年資、最終平均薪資及退休年齡計算給付金額，

另外給予死亡給付及失能給付。由 LACERA 負責基金的投資及承擔投資的風險，另外並有生活費調整 (cost-of-living adjustments) 機制。(目前全美國是確定提撥制的退休計畫多於確定給付制計畫。每月平均退休金，全國平均是 1,250 美元，LACERA 的確定給付制是 2,703 美元，CALPERS 的確定給付制是 2,627 美元。)

◎確定提撥制(Defined Contribution)部分：

由員工志願提撥，由員工自己決定投資和承擔所有的投資風險。用人單位可能作一定限度的相對提撥，退休給付金額依投資績效和提撥數額決定，也沒有生活費調整機制。

(2)確定給付制與確定提撥制同時存在

退休計畫的目標，希望能夠達到 70-80% 所得替代率，郡員工參加 LACERA 的退休計畫，可擔保一定的退休收入，同時鼓勵員工參加確定提撥制退休計畫或個人投資，至社會安全(Social Security)部分不是每個人都參與。

(3)退休計畫可攜式部分

確定給付制部分，對於新進成員而言並不是可攜式的，但在有互惠關係(reciprocity)的退休制度之間是有可能的(在互惠關係方面，是設計用於鼓勵人員留任加州公職，而採計州與郡相互間公職年資，互惠關係只用於加州。建立互惠關係可以幫助員工成就最低退休條件，以及採計最高的最終薪資，由各退休機構決定退休金項目。需要符合的條件是在 6 個月無重疊年資，向各退休機構申請退休，須在同一天辦理退休，並由各個系統分別給付。)提撥基金如果提前提領，需要繳交高額的懲罰稅。

確定提撥制部分，不論是否是公私部門間都允許透過轉出方式轉到新用人單位的退休計畫。提撥基金可以提領，但如果在 70 歲之前提領，需要繳交高額的懲罰稅。

- (4)其他：個人可在職場參加退休計畫，職場外也可以建立個人退休帳戶(IRA)，每年提撥一筆錢至 IRA，並作投資。IRA 與退休計畫是不同的。

4. 洛杉磯郡年金改革

- (1)逐步朝向永續方向發展的結構：給付因子由 1937 年 A 計劃的 78%@62，逐次下降至 2013 年 G 計劃的 75%@67。

- (2)2013 年推動公務員退休金改革方案

由於過去並非各郡都有進行退休制度改革，造成有的郡產生無法付出退休金的困境，加州因而於 2012 年制定法案，首次進行全面性的退休金制度改革，自 2013 年生效。改革目標為 1. 避免退休金的破產。2. 降低用人單位及納稅人的成本花費。3. 提升永續性。改革方案內容主要是尊重現職員工的權利(the rights of “vested” employees)，而適用於新進員工。

- (3)改革方向

◎降低費用支出：提高最低退休年齡，即延後退休，加長最終平均薪資的採計期限，設定薪資最高限額，以及限制薪資採計範圍，對於因進修學歷或證照取得的獎金給與等不列入採計範圍。

◎避免濫用方面：對於特定的職場犯罪，從犯法後的年資不計入退休金，對於退休後的再就業做更嚴格的規範，並排除額外的退休年資。

◎使退休計劃能永續發展：限定員工與用人單位按 50/50 比例分擔正常的費用成本。

(4) 退休金改革所帶來的影響

對於計畫的資助者郡政府而言，可降低費用，但在招募選才留才方面增加了更多的困難度。

對於退休系統方面：預期能提升基金準備率，但也增加了服務的複雜度，要花費更多的人力物力向員工解說，也代表著須增加短期費用。

對員工方面：對現職員工來講影響較小，而對新進員工而言則降低了給付。

(5) 未來改革方向

未來改革方向很難預料，如果持續朝降低給付，增加員工提撥負擔，似是必然趨勢，或是鼓勵員工增加志願提撥，但大家有不同看法，也有鼓勵採確定給付及確定提撥二者併行的混合制，也有希望加州立法要求私部門能提供確定給付制，所以目前仍然很難預料。以洛杉磯為例，生活費相當高，且私人公司大多沒有退休金，如果本身沒有儲蓄，將來生活將產生問題，只有尋求政府或慈善單位協助，就會增加納稅人負擔，但納稅人也可能有不同意見，因此如由州政府立法要求私部門也提供確定給付制退休計劃，應是前進的作法。

至於社會安全計畫 Social Security 只能提供很低的退休給付金額，相當接近貧窮線的水準，在洛杉磯連付房租都有困難，是無法倚靠維持生活的。

5. LACERA 對退休基金的經營管理

(1)目前LACERA所管理的退休基金來源，分別由員工提撥、用人單位提撥及投資收益等三方面所構成的。至於目前支付的退休金中，由員工提撥約占 10%，用人單位提撥約占 15%，投資收益約占 75%(即每付出 1 美元退休金中，LACERA Earnings 75¢，Employers 【 County 】 Contributions 15¢，Employee Contributions 10¢)

(2)精算評估和設定基金條件

- ◎3 年精算評估：至少每 3 年進行一次精算評估，由投資委員會向郡監督建議調整用人單位和員工繳費提撥率。
- ◎年度精算評估：評估基金的績效和健全狀況。
- ◎針對假設費率的 3 年期審查：以確保 LACERA 有謹慎和合理的假設收益率，精算師依假設收益率計算所需的提撥金額，以確保足以支付所有參加成員的給付。
- ◎向郡監督建議用人機關和員工提撥率：要求郡監督採用建議的款提撥率。
- ◎在員工提撥率方面，郡監督可以依用人機關訂定不同的提撥率，而由低於所建議提撥率所產生的未儲備基金負債(unfunded liabilities)，須被加入未來的用人關提撥率。
- ◎2013 年公務員退休金改革方案：要求員工和用人單位各自支付正常成本的 50%，計算至 1%的 1/4，是適用於普通成員 G 計劃及安全成員 C 計劃。
- ◎如果基金投資收益不佳時，就必須由郡政府補足不足差額，所以要透過精算來因應環境變化調整提撥率。

(3)投資管理人

投資工作人員很少直接進行投資，大多數的投資都是透過所管理基金進行投資。其主要職責是在甄別、選擇和管理基金經理人，管理方式是追蹤其績效。因此工作人員要盡職進行實地調查，包括各基金和基金經理是否有良好公司治理，監督房地產資產及進行合約報表合規性查核。同時向投資委員會建議投資策略。另所聘的投資顧問要向投資委員會提交報告，對於投資工作人員和委員會的活動提供監督及建議。透過工作人員及投資顧問的努力，以確保基金能作正確投資，避免未來發生虧損。

三、洛杉磯郡公務員退休(年金)制度

1. 洛杉磯郡公務人員退休制度架構

表 17 洛杉磯郡公務人員退休制度架構

層級	退休制度及管理單位
第二層 (DC)	遞延薪資計劃-均由 Empower Retirement 管理 1. 地平線計劃(Horizons Plan) 2. 儲蓄計劃(Savings Plan)
第二層 (DB)	確定給付制- 由洛杉磯郡僱員退休協會(Los Angeles County Employees Retirement Association, LACERA)管理。
第一層	不參加社會安全保險(Social Security)。

2. 洛杉磯公務員退休制度-確定給付部分

(1) 計劃類別：

LACERA 的退休計劃成員區分普通(General)成員和安全(Safety)成員兩類，安全成員是指執法、消防、林業、救生等人員分類的員工，其他所有符合條件的成員則列為普通成員。

LACERA 有 9 種退休計劃，均為確定給付制，包括普通成員 A、B、C、D、E、G 計劃 6 種，及安全成員 A、B、C 計劃 3 種。除 E 計劃外，其他都是提撥繳費計劃 (Contributory Plan)，成員依單一費率每半個月經由自動扣減薪資提撥至計劃。所有 LACERA 計劃成員提撥率均可能調整。各類別計劃的適用對象依加入 LACERA 日期決定，只有普通成員 G 計劃和安全成員 C 計劃是適用於 2013 年 1 月 1 日以後加入 LACERA 的新成員。

所有 LACERA 退休計劃都是確定給付計劃 (Defined Benefit Plan)，在員工退休時每月支付一定給付。退休計劃的基金由 LACERA 進行投資，員工不必承擔投資績效的不利風險。給付是依計劃規定，不受市場波動影響，與 457 或 401(k) 計劃等類型，由參與者做投資決定並承擔相關風險，當錢用完後就停止支給給付的確定提撥制計劃 (Defined Contribution Plan) 不同。

以下就普通成員及安全成員適用的退休計劃簡要列表對照如下：

表 18 LACERA 普通成員適用計劃對照簡表

類別	A 計劃	B 計劃	C 計劃	D 計劃	E 計劃	G 計劃
適用資格 (依加入 LACERA 日 期決定)	1977. 9. 1 之前	1977. 9. 1- 1978. 9. 30	1978. 10. 1 -1979. 5. 3 1	1979. 6. 1- 1982. 1. 3; 2012. 12. 1 -2012. 12. 31; 1982. 1. 4- 2012. 11. 2 7(可選)	1982. 1. 4- 2012. 11. 2 7(可選)	2013. 1. 1 以後加入 新成員
成員提撥 率	依加入年 齡而不 同，例如	依加入年 齡而不 同，例如	依加入年 齡而不 同，例如	依加入年 齡而不 同，例如	0%	7. 58%

	25 歲者 4.59%;30 歲者 5.08%	25 歲者 7.08%;30 歲者 7.90%	25 歲者 6.03%;30 歲者 6.74%	25 歲者 5.90%;30 歲者 6.59%		
55 歲且 30 年年資的 最終薪資 百分比	58.48%	50.00%	44.77%	44.77%	22.49%	39.00%
60 歲且 30 年年資的 最終薪資 百分比	73.19%	65.47%	57.50%	57.50%	36.05%	54.00%

表 19 LACERA 安全人員適用計劃對照簡表

類別	A 計劃	B 計劃	C 計劃
適用資格 (依加入 LACERA 日 期決定)	1977. 9. 1 之前	1977. 9. 1-2012. 12. 31	2013. 1. 1 以後加入 新成員
成員提撥率	依加入年齡而不同，例 如 25 歲者 8.00%;30 歲 者 8.85%	依加入年齡而不同，例 如 25 歲者 7.71%;30 歲 者 8.85%	13.44%
50 歲且 30 年年資的 最終薪資百分比	60.00%	60.00%	60.00%
55 歲且 30 年年資的 最終薪資百分比	78.59%	78.59%	75.00%

(2) 提撥率：

普通成員 G 計劃的提撥率是依據基本薪資及其他包含在退休金薪酬(pensionable compensation)的特定支付項目所計算的單一費率。G 計劃提撥率的結構，由成員和用人單位以 50/50 分攤退休制度的正常費用(即當年度計提的退休給付現值)。提撥率的調整因素，包括投資委員會設定利率的變化及系統精算的評估值。依法

律規定每 3 年進行系統評估，提供調整成員提撥率的必要基礎，以健全基金系統。

用人單位提撥費是由郡或區外的機構依 LACERA 精算師推薦的費率提撥。這些提撥費記入用人單位儲備金帳戶 (Employer Reserve Account)，並不退還給成員或用人單位。2016 年 7 月 1 日起 G 計劃成員提撥率調為 7.58%。依國稅法 (Internal Revenue Code) 第 414(h)(2) 條款規定，成員提撥由稅前薪資扣除提撥，所作的提撥可以遞延至退休或離職領回所累積提撥金額時才課稅。成員由郡離職領回退休提撥金時，依照聯邦法律美國政府法典 (U. S. Government Code) 第 26 篇規定，由 LACERA 扣繳聯邦所得稅 20%。如果居住在加州者，必須另外扣留 2% 加州所得稅。如果是未達 70.5 歲者，可以將基金移轉到個人退休帳戶 (IRA) 或其他符合規定的退休計劃以遞延課稅。

普通成員 A、B、C 和 D 計劃的成員提撥率，是按所領薪資的百分比以及成員加入 LACERA 的年齡來決定。如果成員加入 LACERA 後 6 個月內過生日，加入年齡以該生日時的年齡計；如果加入 LACERA 後超過 6 個月過生日，加入年齡以加入首日時的年齡計。A、B、C 和 D 計劃提撥率的變動因素，包括管理階層和員工團體的定期協商、投資委員會決定利率的變化，以及系統精算的評估值。以下是普通成員 D 計劃的成員提撥率：

表 20 LACERA 普通成員 D 計劃提撥率

加入年齡	提撥率 %	加入年齡	提撥率 %
16	4.83%	37	7.69%
17	4.94%	38	7.87%
18	5.05%	39	8.04%
19	5.15%	40	8.23%
20	5.28%	41	8.42%
21	5.40%	42	8.62%
22	5.52%	43	8.81%
23	5.64%	44	9.01%
24	5.78%	45	9.19%
25	5.90%	46	9.38%
26	6.03%	47	9.58%
27	6.17%	48	9.76%
28	6.30%	49	9.94%
29	6.45%	50	10.13%
30	6.59%	51	10.30%
31	6.74%	52	10.47%
32	6.89%	53	10.63%
33	7.04%	54	10.76%
34	7.20%	55	10.87%
35	7.36%	56	10.93%
36	7.52%	57+	10.94%

普通成員 G 計劃是由成員和用人單位以 50/50 分攤退休制度的正常費用，2016 年 7 月 1 日起成員提撥率為 7.58%。至於普通成員 A、B、C、D 計劃的成員提撥率則依加入年齡而不同，E 計劃則成員不用提撥。

(3) 退休資格：

G 計劃現職成員到達 52 歲並有 5 年郡(或合併和郡互惠系統)的服務年資者，就符合退休資格。G 計劃成員離職時如果有 5 年以上的服務年資，可以將提撥金額保留存在 LACERA，直到選擇辦理退休，其提撥金額可以繼續孳生利息。目前擔任臨時性、季節性、間歇性或兼職職位的在職成員，符合以下條件時也可以辦理退休：1、已達到 52 歲；2、在該職位上已有 5 年服務年資；3、先前曾是郡永業員工並擔任 3 季以上時間。

G 計劃為鼓勵成員晚退休，規定 52 和 67 歲之間退休者，每 3 個月增給退休給付數額。換句話說，愈晚退休，每月給付愈多，但 67 歲以後退休者就沒有額外的年齡優惠。例如：有 \$ 5,000 最終薪資的 G 計劃會員，其於 57 歲至 58 歲之間退休者所領最終薪資百分比及每月給付如下：

表 21 LACERA 適用 G 計劃成員於 57 歲至 58 歲之間退休者所領最終薪資百分比及每月給付數額

退休日期	12 月 1 日	3 月 1 日	6 月 1 日	9 月 1 日	12 月 1 日
退休年齡	57 歲	57 歲 3 個月	57 歲 6 個月	57 歲 9 個月	58 歲
服務年資	20 年	20 年 3 個月	20 年 6 個月	20 年 9 個月	21 年
最終薪資百分比	30.00%	30.88%	31.78%	32.68%	33.60%
每月給付	\$1,500	\$1,544	\$1,589	\$1,634	\$1,680

(4)給付項目：包括退休給付、死亡給付及退休人員死後給予遺屬的持續給付。

(5)退休金給付標準：

符合條件的成員辦理退休，可以按月領取終身退休給付。退休給付是按最終薪資的一定百分比支給，退休年齡是決定支給比率的因素之一。最終薪資是採任何連續服務36個月內最高月平均薪資，係依照 PEPR 第 7522.10 條款和國稅法第 401(a)、415(b)條款員工給付的限制規定。

表 22 LACERA 普通成員 G 計劃計算退休給付最終薪資百分比

服務 年資	年齡															
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67+
5	5.0	5.5	6.0	6.5	7.0	7.5	8.0	8.5	9.0	9.5	10.0	10.5	11.0	11.5	12.0	12.5
6	6.0	6.6	7.2	7.8	8.4	9.0	9.6	10.2	10.8	11.4	12.0	12.6	13.2	13.8	14.4	15.0
7	7.0	7.7	8.4	9.1	9.8	10.5	11.2	11.9	12.6	13.3	14.0	14.7	15.4	16.1	16.8	17.5
8	8.0	8.8	9.6	10.4	11.2	12.0	12.8	13.6	14.4	15.2	16.0	16.8	17.6	18.4	19.2	20.0
9	9.0	9.9	10.8	11.7	12.6	13.5	14.4	15.3	16.2	17.1	18.0	18.9	19.8	20.7	21.6	22.5
10	10.0	11.0	12.0	13.0	14.0	15.0	16.0	17.0	18.0	19.0	20.0	21.0	22.0	23.0	24.0	25.0
11	11.0	12.1	13.2	14.3	15.4	16.5	17.6	18.7	19.8	20.9	22.0	23.1	24.2	25.3	26.4	27.5
12	12.0	13.2	14.4	15.6	16.8	18.0	19.2	20.4	21.6	22.8	24.0	25.2	26.4	27.6	28.8	30.0
13	13.0	14.3	15.6	16.9	18.2	19.5	20.8	22.1	23.4	24.7	26.0	27.3	28.6	29.9	31.2	32.5
14	14.0	15.4	16.8	18.2	19.6	21.0	22.4	23.8	25.2	26.6	28.0	29.4	30.8	32.2	33.6	35.0
15	15.0	16.5	18.0	19.5	21.0	22.5	24.0	25.5	27.0	28.5	30.0	31.5	33.0	34.5	36.0	37.5
16	16.0	17.6	19.2	20.8	22.4	24.0	25.6	27.2	28.8	30.4	32.0	33.6	35.2	36.8	38.4	40.0
17	17.0	18.7	20.4	22.1	23.8	25.5	27.2	28.9	30.6	32.3	34.0	35.7	37.4	39.1	40.8	42.5
18	18.0	19.8	21.6	23.4	25.2	27.0	28.8	30.6	32.4	34.2	36.0	37.8	39.6	41.4	43.2	45.0
19	19.0	20.9	22.8	24.7	26.6	28.5	30.4	32.3	34.2	36.1	38.0	39.9	41.8	43.7	45.6	47.5
20	20.0	22.0	24.0	26.0	28.0	30.0	32.0	34.0	36.0	38.0	40.0	42.0	44.0	46.0	48.0	50.0
21	21.0	23.1	25.2	27.3	29.4	31.5	33.6	35.7	37.8	39.9	42.0	44.1	46.2	48.3	50.4	52.5
22	22.0	24.2	26.4	28.6	30.8	33.0	35.2	37.4	39.6	41.8	44.0	46.2	48.4	50.6	52.8	55.0
23	23.0	25.3	27.6	29.9	32.2	34.5	36.8	39.1	41.4	43.7	46.0	48.3	50.6	52.9	55.2	57.5
24	24.0	26.4	28.8	31.2	33.6	36.0	38.4	40.8	43.2	45.6	48.0	50.4	52.8	55.2	57.6	60.0
25	25.0	27.5	30.0	32.5	35.0	37.5	40.0	42.5	45.0	47.5	50.0	52.5	55.0	57.5	60.0	62.5
26	26.0	28.6	31.2	33.8	36.4	39.0	41.6	44.2	46.8	49.4	52.0	54.6	57.2	59.8	62.4	65.0

27	27.0	29.7	32.4	35.1	37.8	40.5	43.2	45.9	48.6	51.3	54.0	56.7	59.4	62.1	64.8	67.5
28	28.0	30.8	33.6	36.4	39.2	42.0	44.8	47.6	50.4	53.2	56.0	58.8	61.6	64.4	67.2	70.0
29	29.0	31.9	34.8	37.7	40.6	43.5	46.4	49.3	52.2	55.1	58.0	60.9	63.8	66.7	69.6	72.5
30	30.0	33.0	36.0	39.0	42.0	45.0	48.0	51.0	54.0	57.0	60.0	63.0	66.0	69.0	72.0	75.0
31	31.0	34.1	37.2	40.3	43.4	46.5	49.6	52.7	55.8	58.9	62.0	65.1	68.2	71.3	74.4	77.5
32	32.0	35.2	38.4	41.6	44.8	48.0	51.2	54.4	57.6	60.8	64.0	67.2	70.4	73.6	76.8	80.0
33	33.0	36.3	39.6	42.9	46.2	49.5	52.8	56.1	59.4	62.7	66.0	69.3	72.6	75.9	79.2	82.5
34	34.0	37.4	40.8	44.2	47.6	51.0	54.4	57.8	61.2	64.6	68.0	71.4	74.8	78.2	81.6	85.0
35	35.0	38.5	42.0	45.5	49.0	52.5	56.0	59.5	63.0	66.5	70.0	73.5	77.0	80.5	84.0	87.5
36	36.0	39.6	43.2	46.8	50.4	54.0	57.6	61.2	64.8	68.4	72.0	75.6	79.2	82.8	86.4	90.0
37	37.0	40.7	44.4	48.1	51.8	55.5	59.2	62.9	66.6	70.3	74.0	77.7	81.4	85.1	88.8	92.5
38	38.0	41.8	45.6	49.4	53.2	57.0	60.8	64.6	68.4	72.2	76.0	79.8	83.6	87.4	91.2	95.0
39	39.0	42.9	46.8	50.7	54.6	58.5	62.4	66.3	70.2	74.1	78.0	81.9	85.8	89.7	93.6	97.5
40	40.0	44.0	48.0	52.0	56.0	60.0	64.0	68.0	72.0	76.0	80.0	84.0	88.0	92.0	96.0	100
41	41.0	45.1	49.2	53.3	57.4	61.5	65.6	69.7	73.8	77.9	82.0	86.1	90.2	94.3	98.4	100
42	42.0	46.2	50.4	54.6	58.8	63.0	67.2	71.4	75.6	79.8	84.0	88.2	92.4	96.6	100	100
43	43.0	47.3	51.6	55.9	60.2	64.5	68.8	73.1	77.4	81.7	86.0	90.3	94.6	98.9	100	100
44	44.0	48.4	52.8	57.2	61.6	66.0	70.4	74.8	79.2	83.6	88.0	92.4	96.8	100	100	100
45	45.0	49.5	54.0	58.5	63.0	67.5	72.0	76.5	81.0	85.5	90.0	94.5	99.0	100	100	100

(6) 服務年資

G 計劃會員接受僱郡工作期間，經由薪資扣款作退休提撥以獲得退休服務年資。由於服務年資是決定退休時領取每月給付的因素之一，服務年資愈長，領得的每月退休給付愈高。

服務年資也影響 LACERA 管理的退休人員醫療福利費用。郡補助退休人員醫療/牙科保險也是依據成員服務年資為準據；擁有更多的郡服務年資，郡支付更多的保費。累積有普通成員和安全成員服務年資者是屬雙重身份 (dual status) 者，這種情況發生在安全成員改變職業分類並符合普通成員資格時，反之亦然。有雙重身份的

成員退休時，領到各個成員類別服務年資合併的退休給付。普通成員和安全成員給付分別單獨計算後再加總為該成員的總退休給付。

①購買年資

可購買的服務年資，包括成為 LACERA 合格成員之前特定類型的郡服務年資，以及其他政府部門服務年資。加入 LACERA 以前的郡服務年資類型有臨時服務年資、LACERA 合格成員之前永業的郡服務年資、再儲存經領回提撥的年資及在職期間無薪的病假及產假(SWOP)年資。其他政府部門服務年資有在美國聯邦政府、加州政府、加州內的公共機構及美國軍事單位等服務年資。

購買非郡服務年資可增加總服務年資，並計入郡補助 LACERA 管理的退休人員的醫療和牙科/眼科保險的年資。但不能列入計算退休的最低服務年資、失能退休的未銜接年資，或計算提前退休遺屬給付。

②互惠(reciprocity)

互惠是 LACERA 和特定的加州公共退休系統之間存在特別關係，使在規定時間內於不同公共職位間轉換的公共服務人員，其退休給付能獲得保障。在有互惠的系統間沒有任何基金或服務年資的轉移。互惠系統包括其他加州 19 個受 CERL 約束的郡退休系統、加州公務員退休基金(CalPERS)、與 CalPERS 有互惠協議的系統、加州教師退休系統(CalSTRS)，以及法官退休系統(JRS)I 和 II。

符合互惠的條件為：1、從 LACERA 結束後，必須在 6 個月內成為互惠系統機構的成員，反之亦然。2、在下一個公共機構開始僱用之前，必須終止前一公共機構就業關係。包括度假或生病的重疊的年資可能造成不合互惠規定。3、在有互惠系統機構就業時必須在 LACERA 留下儲存的提撥，反之亦然。4、必須單獨以書面向各個系統申請退休，且都同時(在同一天)退休。

互惠關係的好處(根據每個系統的條件而有不同)：1、每一個系統下得到的服務年資可以合併以符合退休年資的退休條件。2、當計算退休給付，每個系統可以使用員工的最高最終薪資，而不管是在哪一系統時領的。根據互惠規定，每個系統根據員工的年齡和在該系統的服務年資，分別提供各自的給付。

③終止服務(terminating service)的權益

如果有 5 年以上的服務年資，並於離開郡服務時留下 LACERA 的退休提撥者，留下的提撥可以繼續獲取利息，一旦達到最低退休年齡，就可符合辦理退休。除非決定辦理退休或選擇退出領取累積提撥，否則不需採取任何作為。

如果有少於 5 年的服務年資，並於離開郡服務時留下 LACERA 的退休提撥者，留下的提撥可以繼續獲取利息，但未來不能從 LACERA 領取退休給付。也可以隨時領回提撥(除非打算返回郡或在另一個有互惠的退休系統服務)，除非要領回累積的提撥，否則不

需採取任何作為。但按照國稅局規定必須在 70.5 歲時領回累積的提撥。

從 LACERA 領回累積的提撥者，將終止成員資格，並喪失未來從 LACERA 領取退休給付的所有權利，包括失能給付。退出時可以選擇直接領取 LACERA 的支票，但需先減去 20% 的強制性聯邦預扣稅和需繳納的加州州稅(依美國法典第 26 篇規定有強制性預扣稅。如果居住在加州可以選擇不繳州預扣稅；但是 LACERA 會先預扣保留額外 2% 的加州所得稅，如果達到 70.5 歲者扣 2.5%。如果是在 59.5 歲以下提前領回者，可能適用聯邦和州的處罰規定)。如果是 70.5 歲以下領回累積的提撥者，可以選擇將基金移轉至 IRA 或其他符合賦稅規定的退休提撥計劃以遞延課稅。

④最低分配條件(Required Minimum Distribution)

依國稅法(IRC)第 401(a)(9)條款規定，擁有郡服務年資及儲存提撥者，到 70.5 歲時開始從 LACERA 退休計劃領回分配。分配方法依其退休資格而定，按照 IRC 和適用的退休法令規定，必須是選擇退休或領回累積的提撥。

成員符合 1、達到 70.5 歲；2、累計 5 年以上的服務年資；3、在郡服務並在 LACERA 儲存累積提撥等三個條件時，LACERA 開始每月支付退休給付。

如果成員合於達到 70.5 歲及保留在郡服務儲存在 LACERA 的累積提撥之要件，但累計的服務年資少於 5 年，LACERA 即退還累積的提撥。在員工 70.5 歲的

次年 4 月 1 日時須強制支領退休給付或領回累積提撥。而不符合最低分配條件者可能會受到國稅局的處罰。因此 LACERA 必須通知達到 70 歲有資格申請退休給付或累積提撥需退還的成員或前成員。如果無法連繫該成員，所有的累積提撥將存入成員儲備金帳戶 (Member Reserve Account)。

⑤ 返回服務 (Returning to Service)

離開郡服務時留下 LACERA 退休提撥的 G 計劃成員，返回郡服務工作三季以上時間者，自動成為 G 計劃的積極成員 (active membership，即使該成員離開郡服務進入互惠退休系統)，返回的成員保留其服務年資。有 5 年以上的服務年資返回擔任永業職位不到三季時間的 G 計劃成員可以書面申請選擇成為 G 計劃的積極成員。書面選擇必須說明是否選擇購買以前未列入的服務年資，並可在成員退休生效日期之前隨時購買。返回積極成員的選擇是不可撤銷的；積極成員資格將繼續有效，直至該成員終止服務。返回服務成員的提撥率是採用成員最近一次終止日期的費率。以上規定也適用於終止在郡服務後進入互惠退休系統的成員。

⑥ 回復 (Restoring) 先前計劃

先前終止服務領回累積提撥的成員，之後返回到郡服務者，如符合以下一定條件可回復其先前的退休計劃，使其先前服務年資得以回復，原計劃的成員資格並予持續：1、重新僱用時為 G 計劃成員；2、所有領回的提撥必須再儲存，並加上這些提撥如果

留下時所應得的利息。如果是 2013 年之前曾加入 LACERA 的公務員，回復計劃就可能適用不同的 LACERA 計劃。

(7) 退休金支付選項：

G 計劃提供標準 (Unmodified)、標準增值 (Unmodified+Plus) 及選項 (Option) 1-4 等 6 種退休選項。各選項有不同的退休給付金額、遺屬符合 LACERA 所管理醫療福利的條件，以及死亡時支付給配偶、同居伴侶或指定受益人的持續給付金額。G 計劃退休選項列表概述如下：

表 23 LACERA 退休 G 計劃選項

G 計劃退休選項				
選項	概述	受益人資格	所支領持續性給付*	退休後能否更改受益人
標準 (Unmodified)	提供最高月退休給付	符合條件的配偶、家庭伴侶或未成年子女*(如果沒有符合條件的未亡配偶、同居伴侶或未成年子女，可以指定一位受益人。受益人可領得提撥累積的剩餘部分，但不得領取持續性給付。)	65%的成員給付	如果受益人先死亡，可以另外指定一名新受益人，領取提撥累積的剩餘部分，但不得領取持續性給付，新受益人不能領取持續性給付。
標準增值 (Unmodified+Plus)	允許成員減少一定百分比給付，以保留提供給遺屬	符合條件的配偶或同居伴侶*	所減少的 66% 至 100% 之間的給付(依成員和受益人的年齡決定選擇的百分比)	無
選項 1	成員終生領取減低	任何指定受益	一次性給付(提撥累	具有可隨時

(Option 1)	的給付(比標準選項略少), 指定受益人可領得提撥累積的剩餘部分	人	積的餘額部分), 無持續性給付	更改受益人的彈性
選項 2 (Option 2)	成員終生領取減少的給付(比標準選項少); 指定受益人可領到 100%減少的給付	任何符合保險利益的指定受益人	100%的成員減少給付 (依成員和受益人的年齡, 減少的給付要足夠支付受益人全部的持續給付)	無
選擇 3 (Option 3)	成員終生領取減少的給付(比標準選項少); 指定受益人可領到 50%減少的給付	任何符合保險利益的指定受益人	50%的成員減少給付 (依成員和受益人的年齡, 減少的給付要足夠支付受益人全部的持續給付)	無
選項 4 (Option 4)	成員終生領取減少的給付(比標準選項少); 可以依客製化提供給多位受益人	任何符合保險利益的指定受益人	成員可以提供一個固定百分比或一組金額給一位以上的受益人 (依成員和受益人的年齡, 減少的給付要足夠支付受益人全部的持續給付)	否

*當尚存的配偶、同居伴侶或指定受益人死亡時終止持續給付。未成年子女只有在沒有尚存的配偶或家庭伴侶時可以領取持續性給付，並領至不再符合資格時止。

①標準選項(Unmodified Option)

此選項是依退休年齡、服務年資和最終薪資計算領得全額月支給付。在此選項下，如果符合條件的未亡配偶、同居伴侶或未成年子女先死亡，可以在退休後更改受益人。*除非特別指定，員工死亡時，新受益人可將得到\$ 5,000的一次性死亡(喪葬)給付，此外還有員工提撥金累積的剩餘部分。員工也可以另外指定一名不同的受益人領取\$ 5,000 的一次性死亡(喪葬)給付。如果沒有符合條件的未亡配偶、同居伴侶或未成年子女，員工可以指定受益人，當

其死亡時受益人將獲得剩餘部分提撥和利息，但不得領取持續性給付。

②標準+增值(Unmodified+Plus)

這是一種客制化的選項，員工如果是已婚或在加州正式登記國內伴侶關係者，可以指定一定百分比（66%至100%之間）的每月給付，於去世時給符合條件的未亡配偶或同居伴侶。為提供給遺屬持續給付，員工的每月給付需終生減少，所減少的額度按照相當於要足以支應依66%和員工所選擇百分比之間費用落差的精算結果而定。這個選項僅限於支付符合條件的配偶或同居伴侶持續性給付。退休後不能更改受益人。如果受益人先去世，仍然繼續減發退休給付。

③選項1(Option 1)

這是以減少終生給付（較標準選項略低一些）的一次性給付，如果員工在收到基金支付的提撥之前死亡，所累積提撥餘額以一次性給付支付給指定的受益人或成為遺產。根據選項1，員工的提撥在終生耗盡用完的比率，比標準選項低；如此可以使累積提撥金額的最大化，在其去世時提供一筆金額給所指定的受益人。

如果受益人先於員工之前去世，對於退休給付的減額仍然有效。但是，員工可指定另一位受益人以領取選項1的一次性給付。只有選項1有十足彈性允許於退休後更改指定受益人。

④選項2(Option 2)

在選項 2，員工終生領取減少的給付(比標準選項少)。所減少的金額會根據員工的退休年齡和受益人的年齡計算。當員工死亡時，指定的受益人將領到所減少的全部給付。如果受益人先於員工之前去世，對於退休給付的減額仍然有效，但員工不能指定另一位受益人來領取原受益人可領取的給付部分。

⑤ 選項 3(Option 3)

此選項員工也是終生領取比標準選項少的給付。當員工去世時，其指定受益人領到所減少給付的 50% 作為每月持續性給付。員工的退休年齡和受益人的年齡都用以計算須減少給付的數額。如果受益人先於員工之前去世，對於退休給付的減額仍然有效，但員工不能指定另一位受益人來領取原受益人可領取的給付部分。

⑥ 選項 4(Option 4)

是最有彈性的退休選項，允許員工指定一位或多位受益人，以領取員工終生減少一定百分比的給付(比標準選項少)。員工也可以指定一定的金額，而非固定的百分比，作為一位或多位受益人的每月持續給付。所減少的金額是根據員工的退休年齡和受益人的年齡計算。如果其中一位受益人先於員工之前死去，對於退休給付的減額仍然有效，員工不能指定另一位受益人來領取原受益人可領取的給付部分。

(8) 其他影響退休給付因素

① 生活費調整(Cost-Of-Living Adjustment, COLA)：

依加州法律規定，每年 4 月 1 日之前退休委員會將決定是否增減生活費，以反映勞工統計局消費者物價指數(Consumer Price Index, CPI)。如果 CPI 有所上升，退休委員會為支領月退休給付者及持續性給付的遺屬調整生活費(Cost-Of-Living Adjustment, COLA)。G 計劃每年最大允許增加值為 2%。

②社會安全保險(Social Security)：

洛杉磯郡不參加聯邦社會安全保險計劃。但是，員工如果曾在其他工作時提撥至社會安全保險，退休時可能可以領到社會安全保險給付。要注意在某些情況下，社會安全保險給付可能受到所領 LACERA 退休給付的影響。

③意外給與消除條款(Windfall Elimination

Provision, WEP)及政府退休金抵減(Government Pension Offset, GPO)：

WEP 及 GPO 都是聯邦法律，對於領受政府退休金者影響其社會安全保險給付。WEP 是對於未受社會安全保險涵蓋而領取政府退休金的員工，減少其社會安全保險的退休和失能給付。基本上，社會安全保險局使用不同的(較不利)公式計算受 WEP 規範人員的給付。WEP 公式包括以加入社會安全保險的就業年資長度的對照表。如果在社會安全保險下有 30 年以上的“實質收入”(substantial earnings)年資，就可從 WEP 全部免除。GPO 影響配偶、寡婦和鰥夫的給付。根據 GPO 規定，員工如果收到 LACERA 退休金(就業時沒有支付社會安全保險稅)，其社會安全保險中配

偶、寡婦或鰥夫的給付可能以相當於其 LACERA 退休金的三分之二數額減少。

④退休金進階選項(Pension Advance Option)

退休金進階選項是設計用於平衡成員 62 歲前的 LACERA 收入和 62 歲以後由 LACERA 和社會安全保險領得合併計算的收入。根據這個選項，LACERA 在成員 62 歲前按其社會安全保險給付的百分比(根據成員的社會安全保險說明估算)增加其 LACERA 退休給付，在 62 歲時再從 LACERA 退休給付減去全部社會安全保險估算金額。由於估算與實際因 WEP 或 GPO 減少社會安全保險給付金額之間的差異，此選項下成員領得合併後的收入常比 62 歲之前為少。

(9)失能退休(Disability Retirement)

經退休委員會(Board of Retirement, BOR)核定因永久喪失執行正常工作職責能力的積極成員給予失能退休給付。失能退休有兩種類型的：

①與工作有關的失能(Service-Connected Disability,

SCD)：因生病或受傷造成永久失能，且與在郡服務有直接關係，給予該給付，BOR 必須找到連接到工作場所的直接因果關係。申請 SCD 退休給付，沒有年齡和服務條件。

②非與工作有關的失能(Nonservice-Connected

Disability, NSCD)：因生病或受傷造成永久失能，但與在郡服務沒有關係。申請將 NSCD 退休給付，至少要有 5 年(120 次支薪期)的郡(或與郡互惠)服務年資，也沒有年齡條件。

G 計劃成員如果已領回其退休提撥的成員就沒有資格申請失能退休。其給付金額取決於失能退休的類型和成員的最終薪資數額。失能退休給付亦適用每年生活費 (COLA) 調整。

SCD 給付以下列較高者計：1、該成員的最終薪資的一半。2、成員的全部退休給付(如符合資格)。NSCD 給付以下列較高者計：1、根據年齡和服務年資，計至成員最終薪資的三分之一金額。2、成員的全部退休給付(如符合資格)。如果 NSCD 失能申請人符合申請服務退休，而其服務退休給付的數額大於失能退休給付的數額，該成員可更改申請服務退休。

(10) 死亡給付

G 計劃成員於退休之前死亡者，依下列條件給予死亡給付：1、成員的累計年資；2、死亡類別(是否與服務相關)；3、領受人與成員的關係(遺屬或指定受益人)。死亡給付根據不同類型條件，可能是一次性的現金支付、持續性給付，或由兩者組合支付。

表 24 LACERA 退休 G 計劃死亡給付簡表

死亡給付簡表			
死亡類型	基本死亡給付 (Basic Death Benefit)	可選死亡津貼 (Optional Death Allowance)	綜合給付 (Combined Benefit)
與服務相關死亡 (Service-Connected)	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 一次性給予成員累計提撥額 ◎ 薪資死亡給付：按成員 G 計劃服務年資每滿 1 年給予 1 個月的退休金收入(pensionable earnings)，最高給予 6 個月 	按 SCD 退休標準支付給遺屬 100% 失能退休給付	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 薪資死亡給付 ◎ 經精算減低的可選死亡津貼(每月給付)

非與服務相關死亡 (Nonservice-Connected)-5 年以上服務年資	◎ 一次性給予成員累計提撥額 ◎ 薪資死亡給付：按成員 G 計劃服務年資每滿 1 年給予 1 個月的退休金薪資 (pensionable compensation)，最高給予 6 個月	按 NSCD 退休標準支付給遺屬 65% 失能退休給付	同上
非與服務相關死亡 (Nonservice-Connected)-未達 5 年服務年資	◎ 一次性給予成員累計提撥額 ◎ 薪資死亡給付：按成員 G 計劃服務年資每滿 1 年給予 1 個月的退休金薪資 (pensionable compensation)，最高給予 6 個月	不適用	不適用
已故成員少於 5 年的服務年資，並存有退休提撥金額	一次性給予成員累計提撥額	不適用	不適用

① 死亡給付類型：

- a. 基本死亡給付 (Basic Death Benefit)：是一次性支付，包括已故成員的累積提撥和薪資死亡給付 (Salary Death Benefit)。薪資死亡給付是按 G 計劃服務年資，每滿 1 年支付一筆相當於該成員 1 個月的退休金薪資 (pensionable compensation，為過去 12 個月的平均薪資)，最高給予 6 個月。例如，如果成員有 3 年的服務年資，薪資死亡給付為 3 個月退休金薪資。如果成員有 9 年的服務年資，薪資死亡給付為 6 個月退休金薪資。個人可以不領一次性支付，改選擇領取按月分期支付的基本死亡給付，分期支付期限最長為 120 個月 (10 年)，但信託或遺產只能給予一次性給付金額。

- b. 可選死亡津貼(Optional Death Allowance)：係按退休標準(根據死亡是否與服務相關)支付給遺屬相當於特定百分比金額退休給付。本項給付只提供給未亡配偶、同居伴侶或未成年子女。
- c. 綜合給付(Combined Benefit)：包括領取一次性薪資死亡給付及每月持續性給付。每月持續性給付是按可選型死亡津貼(Optional Death Allowance)計算，由薪資死亡給付按精算減少金額，需減少的金額依遺屬的年齡和平均餘命計算。當已故成員的配偶或同居伴侶死亡時，持續性給付終止支付。但其未成年子女可以繼續支給，直到不符合條件為止。
- ②與服務相關死亡(Service-Connected Death)者，可選擇給付類別：1、基本死亡給付：支付給指定的受益人或成為成員的遺產。2、可選死亡津貼：按 SCD 失能退休標準支付給遺屬全額失能退休給付。3、綜合死亡給付支付給遺屬。
- ③非與服務相關死亡(Nonservice-Connected Death)而成員有 5 以上服務年資者，可選擇給付類別：1、基本死亡給付。2、可選死亡津貼：以 NSCD 失能退休標準支付給遺屬 65%失能退休給付。3、綜合給付。但如果配偶或同居伴侶不是指定受益人時，則只可選擇領取可選死亡津貼或綜合給付。
- ④非與服務相關死亡而成員服務年資少於 5 年者，只支付給指定受益人基本死亡給付，沒有其他給付的適用。
3. 洛杉磯公務員退休制度-確定提撥部分

(1) 洛杉磯郡員工適用的展延薪資計劃，包括地平線計劃 (Horizons Plan) 及儲蓄計劃 (Savings Plan)，均由 Empower Retirement 管理。

(2) 地平線計劃：(符合國稅法(IRC)第 457 條款規定的計劃)

成員提撥率係以稅前提撥 1% 至 100%，但須在國稅局規定每年提撥限額內。郡依成員提撥的金額作相對提撥，最高至 4%。在領取現金分配之前，成員支付的稅前提撥、相對提撥及投資收益，都不必支付聯邦或州的所得稅，統稱為核心資金。有經驗的投資者也可投資於自我導向的證券交易帳戶，投資範圍包含股票、債券和主要證券交易所中的其他證券。嘉信理財公司 (Charles Schwab & Co., Inc.) 是目前證券交易帳戶提供商。當成員退休、合理的離職或在特定情況下工作中等情形，可以申請從地平線帳戶分配，如果成員在結清帳戶前死亡，其帳戶餘額將支付給其受益人。

(3) 401k 儲蓄計劃：(符合國稅法(IRC)第 401 條款規定的計劃)

401(k) 儲蓄計劃是符合國稅法 (IRC) 第 401(a) 及 401(k) 條款規定的計劃，成員可以選擇採稅前提撥或稅後提撥，最低的提撥率是 1%。提撥有年度上限，員工每年可提撥的最高金額，不得高於員工符合規定的收入總額，或國稅局規定的個人稅前提撥年度限額，二者相較採金額較小者。郡配合個人稅前提撥作 1:1 相對提撥，最高至 4%。郡的相對提撥係按在計劃內服務年資作歸屬 (vesting)，按 1 年年資歸屬 20% 的相對提撥計。但當退休、因失能離職或死亡時均完全歸屬。稅後提撥郡不作相對提撥，也不能申請貸款但可隨時領回。

- (4)儲蓄計劃的參與者，最多開設5投資子帳戶，包括：①稅務遞延提撥帳戶(Tax-Deferred Contribution Account)；②稅後提撥帳戶(After-Tax Contributions Account)；③移轉帳戶(Rollover Account)；④郡相對提撥已歸屬帳戶(Vested County Matching Account)；⑤5郡相對提撥未歸屬帳戶(Non-Vested County Matching Account)。
- (5)投資選擇包括：銀行存款、穩定價值(Stable Value)、債券、大型股、非美國股權投資(Non-U.S. Equity)、中型股、小型股、11種組合的目標日期基金(Target Date Funds)、自我導向型的嘉信理財個人選擇退休帳戶(Charles Schwab Personal Choice Retirement Account)
4. 洛杉磯公務員不參加社會安全保險，員工也不用繳交社會安全稅。

第三節 美國聯邦機關及公務員任用與員額管理介紹

本次考察原規劃參訪聯邦人事管理局(OPM)舊金山分局，惟因該分局組織調整轉型為訓練機關，爰取消原規劃行程，考量已蒐集相關資料，爰於本節呈現已蒐集之資料內容。

一、美國聯邦機關簡介

1. 行政部門(機構)

美國總統領導的行政部門設有15個部以及多個專門機構，這些部門負責貫徹執行法律，提供各種政府服務。這15個部門是：

(1)國務院(Department of State)

- (2)內政部(Department of the Interior)
- (3)司法部(Department of Justice)
- (4)勞工部(Department of Labor)
- (5)農業部(Department of Agriculture)
- (6)商務部(Department of Commerce)
- (7)國防部(Department of Defense)
- (8)教育部(Department of Education)
- (9)能源部(Department of Energy)
- (10)衛生與公眾服務部(Department of Health and Human Services)
- (11)國土安全部(Department of Homeland Security)
- (12)住與城市發展部(Department of Housing and Urban Development)
- (13)運輸部(Department of Transportation)
- (14)財政部(Department of the Treasury)
- (15)退伍軍人事務部(Department of Veterans Affairs)

各部部長由總統任命，並須經參議院批准。根據法律規定，名稱為「部」的機關，屬內閣層級(cabinet level)之當然機關，部長為總統內閣成員，是總統在相關領域的顧問。其他機關首長是否具備內閣層級之地位，則由總統決定，總統可以讓某些高級行政官員享有內閣地位，例如總統辦公廳主任(the President's Chief of Staff)、管理及預算辦公室主任(Director of the Office of Management and Budget)、美國貿易代表(U.S. Trade Representative);至於其他曾經或目前具有內閣地位的

職務，包括：中央情報局局長(Director of Central Intelligence Agency)、以及總統國家安全顧問(President's national security advisor)等。除總統內閣以外，行政分支中設有很多獨立的機關(構)和委員會，其中有些頗具規模。例如，美國郵政管理局(U.S. Postal Service)、國家航空和太空總署(National Aeronautics and Space Administration)等。

還有一類權力很大的聯邦管理機構，這些機構經由國會授權後，負責制定和執行管理某一經濟領域的規章，通常涉及複雜的技術環節。主要的聯邦管理機構有：

- (1)證券交易委員會(Securities and Exchange Commission)
- (2)聯邦貿易委員會(Federal Trade Commission)
- (3)核董事會(Nuclear Regulatory Commission)
- (4)食品和藥物管理局(Food and Drug Administration)
- (5)聯邦電訊委員會(Federal Communications Commission)
- (6)職業安全與健康管理局(Occupational Safety and Health Administration)
- (7)平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission)

上開機構(含其他相關管理機構)所訂定確立的規章制度，關係到全國各行各業與所有的消費者。因此，這些董事會或局署的首長人也都由總統任命並經參議院批准。這些機構制定的規章具有法律效力，但可以在法庭上受到挑戰或被國會推翻。在所有獨立的聯邦機構中，

獨立性最大的機構大概屬聯邦儲蓄系統(Federal Reserve System)，也就是國家中央銀行(簡稱美聯儲)。聯邦儲蓄系統董事會負責制定國家貨幣政策、確定利率以及貨幣供應量。美聯儲的決定能夠對國家經濟、利率、通貨膨脹、就業機會以及國際貿易產生深遠影響。許多外界意見認為，美聯儲主席是僅次於總統的聯邦政府中第二大權力人物。

2. 人事行政主管機關

美國聯邦文官制度係在 1978 年文官制度改革法(Civil Service Reform Act of 1978)所規定架構下運作，涉及處理公務員業務之人事行政機關包括人事管理局(Office of Personnel Management，簡稱 OPM)、功績制保護委員會(Merit Systems Protection Board，簡稱 MSPB)、特別檢察官辦公室(Office of Special Counsel，簡稱 OSC)、平等僱用機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission，簡稱 EEOC)、聯邦勞動關係委員會(Federal Labor Relations Authority，簡稱 FLRA)及政府倫理局(Office of Government Ethics，簡稱 OGE)等六個機關。這六個機關在聯邦行政組織中，屬「獨立機關」一類。六個機關之首長或委員，除人事管理局局長要隨總統同進退外，其他機關首長或委員都有任期保障，處理業務的獨立性較高，總統非有法定理由不能加以免職。

1978 年文官制度改革，要求聯邦政府更具回應性及生產力並強化正當程序保護，排除不公平、專擅恣意的人事行政行為，爰對於聯邦人事體制的主要改變，包括：

- (1)將功績原則法典化及明定人事禁止規定。
- (2)設置功績制保護委員會，裁決公務員之申訴，監督人事管理局之人事行政行為及研究保護功績制。
- (3)在功績制保護委員會下設置特別檢察官辦公室，負責調查聯邦公務員對服務機關或人員違反人事禁止規定、違反赫奇法、違反其他文官法令之指控，以及起訴違反之行政機關及人員。
- (4)提供揭發不法公務員新的保護措施。
- (5)設置人事管理局，負責制定人事政策，提供聯邦行政機關人事業務之指導，執行聯邦政府人事方案，監督聯邦行政機關人事管理業務之推行。
- (6)建立新的績效評估制度及標準，俾利淘汰績效不及格之公務人員。
- (7)簡化對聯邦公務員為紀律及免職處分之程序；
- (8)設置高級主管職。
- (9)對第十三職等至第十五職等之管理者，設置一套新的功績俸制度。
- (10)授權人事管理局訂定方案，以監督聯邦政府勞管關係之執行。另外，成立新的「聯邦勞動關係委員會」(Federal Labor Relations Authority)，取代原來的「聯邦勞動關係委員會」(Federal Labor Relations Council)。

1989年時，美國國會制定了揭發不法者保護法(Whistleblower Protection Act)，加重特別檢察官辦公室保護揭發不法公務員之職責，讓其脫離功績制保護委員會，成為聯邦行政部門中之獨立機關。至於政府倫

理局部分，源自 1978 年政府倫理法 (Ethics in Government Act of 1978)，原為人事管理局之內部單位，1988 年政府倫理局重授權法 (Office of Government Ethics Reauthorization Act of 1988) 讓其於 1989 年 10 月 1 日，成為獨立的行政機關。美國聯邦主要人事行政機關與其職掌概要如下

表 25 美國聯邦主要人事行政機關職掌

機 關	職 掌
人事管理局 (Office of Personnel Management ，簡稱 OPM)	<p>人事管理局是總統的人事幕僚機關，總統在聯邦政府人力資源的代理人(agent)，負責聯邦總體人事管理政策之規劃、制定，並執行總統之人事管理作為。</p> <p>人事管理局的職掌範圍極廣，包括考選、任用、績效評估、俸給福利、訓練、獎勵、政治活動規範、退休撫卹、保險、勞管關係、等各項政策、法制之制定、訂定。此外，提供各行政機關：(一)甄選、任用、升遷、考評公務員；(二)擴大組織績效，包括組織設計、職位分類、人力規劃、組織結構重組、計畫評估等；(三)管理人力資源系統技術；(四)訓練及管理協助。相關聯邦政府組織法規，納編於聯邦法律彙編第五篇(Title 5, United States Code)，人事法規納編於聯邦法規彙編第五篇(Title 5, Code of Federal Regulations)。這些法律(規)中，扣除通用及以下五個機關職掌者外，幾乎都由人事管理局主管。</p>
功績制保護 委員會 (Merit Systems)	<p>聯邦公務員之申訴及懲戒(紀律處分)機關：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 裁決受免職、停職、暫時性停職停薪、降等、減俸等處分公務員提起之申訴案件。 2. 裁決影響公務員退休權利或福利之申訴案件。

<p>Protection Board，簡稱 MSPB)</p>	<p>3. 裁決公務員依揭發不法者保護法、軍人僱用及再僱用權利法(the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act)、退伍軍人僱用機會法(the Veterans Employment Opportunities Act)提起之申訴。</p> <p>4. 裁決特別檢察官起訴之案件，即特別檢察官對違反人事禁止規定及赫奇法之機關、公務員，請求為矯正處分、紀律處分之案件。</p> <p>5. 裁決人事管理局主管法規是否違反人事禁止規定。</p> <p>6. 命令各行政機關服從該會之終局決定。</p> <p>7. 研究調查行政機關之人事行政作為是否遵守功績原則、是否違反人事禁止規定。</p>
<p>政府倫理局 (Office of Government Ethics，簡稱 OGE)</p>	<p>政府倫理局職掌公務員倫理規範之建立與執行，預防及解決公務員的利益衝突，以確保公務員公正、廉正的執行職務。職掌法律例如 1978 年政府倫理法(Ethics in Government Act of 1978)、1989 年倫理改革法(Ethics Reform Act of 1989)及 1996 年政府倫理局授權法 (Office of Government Ethics Authorization Act of 1996)等。</p>
<p>特別檢察官辦公室 (Office of Special Counsel，簡稱 OSC)</p>	<p>人事禁止規定、揭發不法者保護法、赫奇法(公務員政治行為規範)之執行機關。受理公務員有關揭發弊端受報復性處分之申訴，及有關機關人事作為違反人事禁止規定(包括違反赫奇法)之申訴，經調查認定確定違反情事者，向功績制保護委員會起訴，請求對違反之機關、人員為矯正、紀律處分。</p>
<p>平等僱用機會委員會 (Equal</p>	<p>促進公、私部門就業機會之平等，禁止僱用上歧視行為。執行 1964 年民權法第七章(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)、1967 年僱用年齡歧</p>

<p>Employment Opportunity Commission (簡稱 EEOC)</p>	<p>視法(the Age Discrimination in Employment Act of 1967)、1963 年平等給付法(the Equal Pay Act of 1963)、1990 年美國身心障礙人士法第一及第五章 (Titles I and V of the Americans with Disabilities Act of 1990)、1973 年身心康復法第 501 及第 505 條 (Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973)及 1991 年民權法(the Civil Rights Act of 1991)，現職公務員或應徵公職者只要認為其僱用權利 (employment rights)受到侵害，可向「平等僱用機會委員會」建立之申訴(抱怨)程序提出申訴(抱怨)。</p>
<p>聯邦勞動關係委員會 (Federal Labor Relations Authority, 簡稱 FLRA)</p>	<p>推動穩定及建設性的勞管關係，執行勞管關係方案，解決工會代表性爭議、團體協約爭議、不公平勞動行為及仲裁異議。職掌法律為 1978 年文官改革法第 7 章(Title VII of the Civil Service Reform Act of 1978)。</p>

3. 聯邦人事管理局簡介

人事管理局的組織結構於 2002 年 9 月 24 日重組，新的組織設計強調顧客需求、結果重於過程、人力資源管理整合及課責等目標。重組後結構如下：

- (1) 局長室(OFFICE OF THE DIRECTOR)
- (2) 連絡辦公室(OFFICE OF THE COMMUNICATIONS)
- (3) 人力管理處(EMPLOYEE SERVICE)
- (4) 衛生保健與保險處(HEALTHCARE & INSURANCE)
- (5) 退休服務處(RETIEMENT SERVICES)
- (6) 功績責任與調適處(MERIT SYSTEM ACCOUNTABILITY &

COMPLIANCE)

- (7) 聯邦人力調查處 (FEDERAL INVESTIGATIVE SERVICES)
- (8) 人力資源管理處 (HUMAN RESOURCE SOLUTIONS)
- (9) 總法律顧問 (GENERAL COUNSEL)
- (10) 行政秘書處 (EXECUTIVE SECRETARIAT)
- (11) 總務安全與緊急管理處 (FACILITIES, SECURITY & EMERGENCY MANAGEMENT)
- (12) 新聞辦公室 CHIEF INFORMATION OFFICE
- (13) 財務辦公室 (CHIEF FINANCIAL OFFICE)
- (14) 國會與政府部門聯繫處 (CONGRESSIONAL, LEGISLATIVE & INTERGOVERNMENTAL AFFAIRS)
- (15) 平等就業機會處 (EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY)
- (16) 多元化及包容處 (DIVERSITY & INCLUSION)
- (17) 採購業務辦公室 (OFFICE OF PROCUREMENT OPERATIONS)
- (18) 小型及弱勢企業辦公室 (OFFICE OF SMALL AND DISADVANTAGED BUSINESS UTILIZATION)
- (19) 監察長辦公室 (OFFICE OF THE INSPECTOR GENERAL)

關於人事管理局之職權，載明於文官改革法聯邦法典第五章 (U. S. C 1101) 及其增訂條文中，即規劃與執行一般人事事項，分別為：

- (1) 職掌第一至第十五職等文職人員之考選及第十六至第十八職等人員之遴用。
- (2) 人事調查 (資格適用與忠貞安全)。
- (3) 特別任用事項例如退伍軍人、失能人士、婦女、少數民族人員任用。

- (4)訓練培育與人力發展。
- (5)激勵獎金與員工福利。
- (6)人力策略及績效管理事項。

此外，執行與管理文官法令，訂定作業標準以規範該局與獲授權之機關，訂定及執行監督計畫，以確保授權機關施行功績制原則所訂作業標準。如授權機關違反規定，得要求涉及機關採取補救措施。

二、聯邦公務人員員額管理與任用制度

我國政府現行員額管理，中央機關係依「中央政府機關總員額法」採5類員額總量控管；地方機關係依「地方行政機關組織準則」，本財政自主原則總量控管；國營事業機構則依「國營事業員額合理化管理作業規定」採用人費控管。雖然控管方式有部分差異，但原則仍採依人力類別個別編列員額，再配合編列相關人事經費方式辦理，且各機關如有業務需求，係以爭取員額為優先選項，至於增加員額後所附隨的財政負擔觀念則較為薄弱，與美國員額管理係採以財政(即人事費)控管方式，即須先視部門預算得否支應新增人力的管理方式迥然不同。

1990年代，美國在龐大財政壓力下，興起了機關組織精簡(downsizing)的浪潮，並開始思索如何透過提升組織效率和效能，擷節政府財政支出。美國於1993年設立的「全國績效董事會」(National Performance Review)，針對政府員額管控的政策，是採取裁減或裁撤機關組織方式，以進行人員的精簡計畫，而對於各機關的人力規劃與運用原則，主要是根據「聯邦法規」(Code of Federal Regulations)規定，各機關有責任決定機關內需要哪些職位、職位的工作

地點以及職位何時填滿、停止或取消。人事管理局(OPM)得建立人力精簡的規劃、準備、運作與評估之綱領或說明書，但若機關的準備工作有不利於員工平等權時，人事管理局得適時進行修正行動。因此，各機關的人員額度、任用與職位的刪減，主要由各機關自行決定。

雖然聯邦法規賦予各機關人力精簡的權力，但考量直接刪減人力，可能會造成某些組織之任務無以為繼，甚至導致員工士氣的低落，因此人事管理局提供許多機關降低人事成本的方法，例如停止雇用與陞遷、短期休假…等，協助各機關進行組織再造。直至今日，已逐漸轉向將組織人力視為投資標的，透過人力的甄補、運用、管理、發展等有關的決策，扣合「工作上的必要性」、「策略上的合理性」及「產出上的效益性」，使得各機關得在有限財政資源下，將政府人力發揮最大價值。

依據 U. S. Census Bureau 網站公布數據(截至 2016 年 8 月)，美國 2014 年公務人員總數約 2,195 萬人(包含聯邦、州及地方公務員、公營事業全職及兼職人員，不包含軍職人員)，佔總人口數 7.1%，其中聯邦公務員約 270 萬人，州公務員約 534 萬人，地方公務員約 1,391 萬人，分別佔全國公務員總數 12.3%、24.3%及 63.4%。

根據美國聯邦公務員法規規定，聯邦公務員指具有任命權者任命(用)公務員體系之人員，依照法令從事聯邦職務之推動並受有任命權之監督。公務人員類型分為政務官、高階層公務員(第 16 至 18 職等)及常務性公務人員，其中常務性公務人員再細分為競爭職(competitive service)與除外職(excepted service)等二類，競爭職指需依競爭程序用人

的行政部門內所有職位(不包括法令明定排除者、需經參議院行使同意權者，以及法律明定的某些國會和司法部門內職位)，人力約佔 85%以上。除外職則是指另有人力任用程序的非競爭職職位，主要可細分為 Schedule A, B, C¹等三類。但不論是競爭職與除外職，均須經參加考試而後取得任用資格。

聯邦政府初任人力遴選是採取「用人機關自行辦理，主管機關監督與技術協助」的合作模式，主管機關人事管理局 (Office of Personnel Management, OPM) 實際上已多授權各用人機關自行辦理考試。各機關人力資源部門主管先與人事管理局簽訂授權協議書，由該部門內經人事管理局認證通過的人力甄補單位辦理，獲得授權的機關於遵循法律規定下，根據人力需求設計職缺公告、招募、遴選方法和遴選程序。考試及格人員則按評定分數或等次列成候用名單 (register)，每一職缺可就候用名單前 3 人中選擇其一，逐步薦選後完成分發候用手續。候用人員約須經一年期間的試用 (probation conditional appointment)，試用期滿正式任用。

參加公務人員考試的資格條件包括需具公民資格、大專以上學歷、年齡在 18 歲至 65 歲，考試方式有 1、實作 (performance examinations) 2、筆試 (written exam) 3、口試 (oral exam) 4、考評 (assessment) 一實地測試及會考，亦

¹A、B 表職位在 1910 年前即已設立，工作內容都不涉及機要性或政策決定性，但若採考試方式甄補係不切實際 (impracticable) 之舉時，就歸 A 表，但若採用公開競爭或一般性競爭考試程序甄補係不切實際之舉時，則歸 B 表。C 表職位則指機要性或政策性決定性質之職位，其直屬長官必需是政治任命主管，這是 1953 年艾森豪總統依總統命令第 10440 號所設立協助政治首長政治性領導的高職等職位，高級主管職設立後，C 表職位絕大多數均改為第十五職等以下的職位。

稱之為學經歷評估審查。考試技術則重客觀性、正確性(validation)、可靠性(reliability)、便利性及快速性要求，而基於功績制考試原則(merit examinations)亦受『公平就業機會』影響，兼顧少數民族團體任職權益，甚至更須顧及退伍軍人與失能人士的優待措施，除依『退伍軍人優待法』(Veterans Preference Act, 1943)實施外，自1979年起，失能之退伍軍人失能程度達30%上則可不必經考試而優予錄用，惟自1980年起未曾失能之少校以上退伍軍人，不再享有優待方式。

在美國，無論是聯邦政府的部門還是州政府，在選拔高級公務員前都要對具體職位的資格條件及素質要求進行認真分析，按照職位要求，確定具體的選拔任用條件，再依此來公布招考公告，命制試題，選拔人才。按照美國的法律規定，聯邦政府高級公務員職位一旦出現空缺，必須向公眾公布。除在報紙電視等新聞媒體上公布外，也可上網公布；公布的職位分為兩種情況，一種是只有聯邦政府的屬員才申請，一種是任何人均可申請。為方便申請者，人事管理局公開出版求職指南，介紹基本要求和工作程序，指導求職者如何填寫申請書，且高級公務員選拔過程中必須公正地對待每一個人，除了能力和學識，不應考慮性別、年齡、宗教、種族和黨派因素。考試成績也必須公布，如果出現不公平問題，如錄取了低分者，高分者可以控告，由各級政府公務員公平委員會負責處理。

三、聯邦契約性臨時人力員額管理制度與進用程序

聯邦政府對契約性臨時人力之僱用管理並無統一規範，由各部門自行訂定。契約期限通常以1年至3年為普遍，實

際期限及內容則視機關需要，於雙方同意之下訂定，多數會有評核績效的機制。大多數契約性臨時人力是透過與外部人力機構簽約提供，類似民間派遣人力方式，個人簽約比例較少，從事的業務主要有電腦操作、會計、工程等政府非核心業務，例如為辦理人口普查，可僱用為期 2 至 6 個月的契約性臨時人力。

依據 1998 年修正發布的聯邦人事法規，機關進用契約性臨時人力可分為以下三種：

1. 短期職務代理人員 (Taper Employment)

機關職務懸缺超過 1 年，且人事管理局無人員分發時，可經由人事管理局的授權而自行進用不得異動的短期職務代理人。短期職務代理人的薪資比照常任人員相同基礎的時薪，即俸表第 1 級 (GS-1)，但如係負責員工訓練工作之職務代理人員，准其調動，並可晉薪至 GS-3 級。

2. 限期僱用人員 (Temporary Limited Employment)

機關基於符合 1 年內短期工作、或填補定有 1 年內廢除 (中止) 期限的工作、或保留某些可能被其他部門占用的常任職務的需求，可自行遴用限期僱用之契約人員。限期僱用任用類型的任期以一年為限，最高可彈性延長至 2 年 (24 個月)。此種進用人員必須確實作成紀錄，並監督其確依期限 (1 年內) 到、離職，若指派到另一個限期僱用的職務也視為是期限的延長，仍以僱用總月數不得超過 24 個月為限 (包括同一行政區或同主管機關所屬限期僱用職務均屬管限制期僱用範圍)。如果需要再延長期限，則必須是基於政府重要再造工程的需要，並報與人事管理局同意，才可延期僱用。

3. 定期僱用人員 (Term Employment)

機關因專案工作、尖峰工作量、定有期限的職務、組織功能以外之工作契約或未來經費未確定之工作需求，可定期僱用人員。其進用資格較短期職務代理嚴格，聘期在1年以上、4年以內。定期僱用人員占美國臨時人員的主要部分，進用資格比較嚴謹，機關必須從人事管理局所提供的人事紀錄冊中選用適當人員，如無適當人員則可透過人事管理局進行遴選。

定期任用者第一年為試用期，試用期間機關得因工作績效不佳或其他理由隨時中止任用，但當事人有權向功績制度保護委員會提出訴願（當事人收到機關發出擬中止試用通知書之後，可於期限內提出書面答辯，此時原機關再作出最後決定通知書。若當事人對其處分不服，可向功績制度保護委員會提出訴願。訴願理由包括：該處分未經合法程序為之、基於政治因素或歧視事由等。）試用期滿之後而任用期限尚未屆期之前，機關除人力精簡等原因之外，不得以非正當理由免職。

美國相當重視公開競爭的方式，即使是契約性臨時人力也必須透過公開競爭才能爭取進入政府機關服務之機會，然因人力遴選管道非常多，所以並無一個固定的遴選模式，原則由各用人機關自行設定除外職職位的資格條件，包括與執行工作相關的經驗與訓練、公民權、最低年齡、體能狀況等等，同時也可設定涉及行為適任性面向等不得應徵的條件，而無須循上述競爭職的公開競爭用人程序，但仍須遵守不得設定年齡上限、最低教育程度的規定，以及退伍軍人優惠的原則。並且重視契約精神，在任期內訂定明確之績效標準，若有未達契約內容者，均依契約規定

解聘免職。一旦契約期限終止時，除了定期僱用人員之外，短期職務代理人與限期僱用人員亦不得續聘。

聯邦政府對於契約性臨時人力的薪給與常任文官相同，除了本薪外，另有假日獎金與危險加給，且享有調薪的權利，但是無法因為年資而晉俸，解僱時也無法領資遣費，只有領失業補助金。給假部分則享有年休假與公假等。所以，定期僱用人員可享有和永久性常任文官一般的福利措施和職等內晉俸，限期僱用人員因任職時間短，無法取得久任資格，在福利方面也幾乎沒有保障。

第五章 考察心得與建議

壹、公務員進用及員額管理事宜部分

一、研議我國目前考試制度調整之可能性

美國不論聯邦、各州或地方政府，公務人員之進用均採公開考試、機關個別甄選方式辦理。考試方式採線上測驗，應考人無論身在何處均可線上應考，並依考試結果列入候用名冊，由需用機關依據該名冊順序，視實際工作需求加考特殊項目及面試，始完成進用程序。我國國家考試部分測驗雖已採即測即評方式，惟仍採分區集中應考方式辦理，受限於試區座位數，尚無法大幅提升考試規模及到考率，且考試錄取後即按成績順序，由應考人就其意願分配機關工作，亦即只要考試通過即有工作，惟其人格特質與「被分配機關」的職務所需工作特性未合情形，時有所聞，加上目前考試制度因應偏鄉地區或特殊機關(如監獄、殯葬處等)人員異動頻繁，於考試法規內明定服務期間限制等規定，致機關在擇選人員時，不是以職務工作需求為主，反而被動配合應考人特質調整工作項目，於機關人力需求及人員職涯發展上，均未盡如意。建議可參考國外公務人員進用模式，適度調整現行考試用人制度，於筆試後安排機關進行結構式口試或其他專業性測驗，以改善現行應考人筆試成績優良但實務操作不適任狀態，俾達適才適所之良意。另為培育公務人才，鼓勵公務人員增加輪調及職務歷練機會，公務員職系、職組法規之限制，宜予適度鬆綁，放寬各職系、職組任用遷調範圍，消彌各職系(組)無法靈活流通的現象，增加人力調整配置的彈性，也為國家培育具有宏觀思維的人才。

二、訂定契約人力專法

為了適應現今複雜多變的政治與社會經濟環境，及滿足人民對政府日漸增加的需求，各國政府提供的服務不僅要能多元，更須顧及品質。面對環境快速變遷的挑戰，各級政府機關原先既有的編制與例行性的工作項目已不敷應付許多臨時性的任務，因此各項人事制度革新的計畫也順應而生。我國目前用人制度紊亂，除以考試制度任用之公務人員外，尚有以其他特殊人事制度進用之聘任人員、駐衛警察、駐外雇員、工友(含技工、駕駛，以下同)，及補充人力性質之約聘僱人員、以業務費進用之臨時人員及派遣人員，導致機關內時有同工不同管理制度情事，且各類人員相關權益及保障亦不盡相同，相互比較心理容易產生工作不衡平感及抗爭。考試院前於 2009 年提出「文官制度興革規劃方案」，確立我國以公務人力為「政務、常務人員及契約用人」的三元體制，其中「健全政府契約用人制度」即為活化政府人力資源，增加彈性用人管道，應以現行聘用及約僱人員為適用對象，在常任文官制度之外建構一套完整之契約用人制度，以應臨時性、季節性、特殊性之用人需求。惟政府目前以契約用人的型態除了公法關係的約聘僱人員外，尚有適用勞動基準法的工友及以業務費進用之臨時人員與派遣人力，囿於各該人事法規差異極大，且涉及我國主計單位編列預算項目(人事費及業務費)不同，權益保障亦有所差異，致整合不易，惟除政務、常務另有任用制度外，未來其他人力如得以建立整體性契約人力專法進用及管理，可達到簡化政府機關用人管道及齊一權益保障之效。

三、研議人力類別調整之審議原則

美國員額管理主要是以人事費方式進行管控，如因應政策需要增加員額，必須看部門預算得否支應，又因部門預算須對議會負責，必須向議會進行報告並提出合理說明，允許後才可調整運用。與我國政府現行員額管理，原則仍採依人力類別個別編列員額，再配合編列相關人事經費方式迥然不同。且我國目前員額管理制度雖係依據「中央政府機關總員額法」規定，採總量管理方式，對於個別機關因業務需要之人力需求，已授權主管機關審酌所屬機關業務情形，於行政院核定員額總數內統籌調配各類人力，然實務上，各機關遇有員額需求時，除甚少於員額總量內調勻外，亦經常忽略人員進用後所增加之人事成本，致人事費占國家整體支出比重逐年加重。又因各機關人事費編列，除參考所配置預算員額外，尚須考量上年度人事費賸餘數，及退休人員給付、加班值班費、保險、獎金等相關經費編入，是以「預算員額編列情形」並非影響人事費執行之唯一因素，導致預算員額編列情形往往無法完全扣合人事費編列情形。

然如逕予採行美國模式以人事費控管員額，考量我國依「中央政府機關總員額法」規定，行政院係指定行政院人事行政總處負責掌理各機關員額管理規劃、調整、監督及員額評鑑等事宜；依「預算法」規定，中央機關預算管理屬行政院主計總處權管，各機關每年度人事費均由其主計單位依規定送主計總處審核，加上現行各機關的職員結構須受「各機關職稱及官等職等員額配置準則」、編制表各類職稱上限等官制官規之限制，於編制員額、預算員額及人事費分屬不同機關審議辦理的情形下，執行上尚須衡酌對法規及職掌的衝擊性。

惟考量人力進用與人事費關係緊密，不同人力類型所需負擔之人事成本迥異，為於現行員額管理架構下，建議仍宜逐步結合人事成本概念，於不增加機關總人事費原則下，研議人力類別調整之審議原則，以合理抑制整體人事費用支出。

貳、公務員退休制度部分

一、愈晚退休給付標準愈高

加州 CalPERS 公務員退休制度所採用的給付因子(benefit factor)、舊金山 SFERS 的退休年齡係數(Age Factor)，及洛杉磯 LACERA 的最終薪資百分比，不論是適用新制或舊制人員，均依退休年齡給予不同的給付率，愈晚退休，所領退休給付愈多，用以鼓勵員工久任。以加州普通公務員適用的 2%@62(即 62 歲退休時每一年年資給予 2%的最終薪資)的給付因子為例，52 歲退休者其退休給付按每 1 年年資給予 1%的最終薪資，53 歲退休者給予 1.1%，依序累加至 67 歲退休者每 1 年年資給予 2.5%，且同 1 歲再按季累加，如滿 60 歲退休時為 1.8%，60 又 1/4 歲者按 1.825%計，60 又 1/2 歲者按 1.85%計，60 又 3/4 歲者按 1.875%計。依我國公務人員退休法規定，退休金的給付標準是固定並不因退休年齡而異。例如，新制年資的月退休金係以在職同等級人員之本(年功)俸加一倍為基數內涵，每任職 1 年，照基數內涵 2%給與。在我國當前面臨少子化的社會環境下，上開依退休年齡給予遞增的退休金給付率設計，頗值得我國參考。

二、以賦稅優惠鼓勵退休準備

本次考察的 3 個退休系統，除了均提供確定給付制的職業退休金計劃外，另都依美國國稅法第 401(K)或 457 等條款規定開辦確定提撥制的遞延薪資退休計劃，如加州的補充收入

457(Supplemental Income 457)、補充提撥計劃(Supplemental Contribution Plans)、403bCompare計劃、儲蓄增值(Savings Plus)計劃等，舊金山市和郡的遞延薪資計劃(City and County of San Francisco Deferred Compensation Plan)，洛杉磯郡有地平線計劃(Horizons Plan)及儲蓄計劃(Savings Plan)，採行自薪資直接扣款撥入儲蓄投資帳戶，提供稅前提撥或稅後提撥的賦稅優惠，並由用人單位配合作相對提撥，投資方式亦設計多樣化的投資組合工具供參加者選擇，員工在退休後不僅可領回自己提撥及用人單位相對提撥部分，且經由投資可獲得更高收益，以鼓勵員工在職時能為日後退休生活預作準備。我國公務人員退休制度目前僅有確定給付制部分，在年金改革啟動後，公務人員退休金可能會受到調整，爰上開提供稅賦優惠，鼓勵在職時事先預為提存退休金，並提供多元投資管道，讓參與者依自己風險承受度選擇投資的遞延薪資退休計劃，似可考量參採。

三、設計不同退休制度間交流機制

加州 CalPERS 等 3 個確定給付制的退休金系統，對於成員曾任其他公務部門年資，須是相互間訂有互惠關係者，得以採計成就退休條件的服務年資及不互移轉，成員退休時亦分別由各該退休系統依其規定計算退休給付給予。至無互惠關係的退休系統或私部門服務年資則不予採計。另確定提撥制的遞延薪資退休計劃部分，則不論公私部門，均可透過將提撥及累積的基金以轉出(roll-out)、轉入(roll-in)新用人單位的遞延薪資退休計劃帳戶內繼續投資累積收益。我國目前軍公教退撫基金，除私校外，均納入公務人員退休撫卹基金

統一管理，因此人員在公部門間轉調時均可透過基金移轉採計年資，至於私部門服務年資則無法採計。日後我國公私部門如亦推動遞延薪資退休計劃，為促進人才交流，亦宜參考設計移轉基金累積儲存的機制。

四、因應通貨膨脹建立生活費調整機制

不論是加州、舊金山或洛杉磯的退休年金給付，自員工退休第 2 年起適用生活費調整規定 (Cost-of-Living Adjustment)，依消費者物價指數檢討調整，使退休人員的退休金不致因通貨膨脹而減值，使退休生活受到一定保障。我國公務人員月退休金係按在職同等級人員之本（年功）俸加一倍為基數內涵計算支給，因此能使退休人員退休金能與現職人員薪資同步獲得調整，惟也因此使得現職人員薪資檢討調整時，面臨牽涉層面廣，須更審慎考量，自 100 年調整迄今已多年無法配合消費者物價指數變動情形調整，爰有傳出退休金與現職人員薪資脫勾意見。倘上開建議經採行，為適度保障退休人員退休生活，自宜參採他國生活費調整機制，每年參照消費者物價指數變動情形檢討調整退休金。

五、強化基金投資收益

依加州 CalPERS 對其退休金計劃的說明，其支付給退休人員的給付中來自成員提撥占 13%，用人單位提撥費占 22%，其餘 65% 來自投資收益²。又依洛杉磯 LACERA 2015 年度報告，截至 2015 年 6 月 30 日止其年度收入中，成員提撥 \$441,258

²參見 CalPERS at a Glance，取自 <https://www.calpers.ca.gov/docs/forms-publications/calpers-at-a-glance.pdf> 依舊金山 SFERS 截至 2015 年 6 月 30 日止的年度報告，其 2015 年收入來源中，成員提撥 \$301,682 千元（約占 18%），用人單位提撥 \$592,643 千元（約占 36%），投資收益為 \$763,429 千元（約占 46%）（參見 SFERS Annual Report 2015，取自 http://mysfers.org/wp-content/uploads/SFERS_AnnualReport_2015_web.pdf）。

千元(約占 11%)，用人單位提撥\$1,494,975 千元(約占 38%)，投資收益為\$1,991.053 千元(約占 51%)³。由上開收入結構看，各退休金計劃中投資收益部分均占相當高的比重，因此我國公務人員退休撫卹基金如亦能強化基金投資收益率，具體作法例如增加投資多元佈局，投資範圍除傳統股票與基金外，增加基礎建設、不動產、天然資源等投資及另類投資等⁴，當可更加健全基金收支結構，增加投資收入。

六、制度變革主要適用新進人員

加州 3 個退休系統均同時存在新舊制人員分別適用的退休計劃規定，即退休制度改革過程中，原適用舊制規定人員繼續依原有規定辦理，新制規定則適用於其後新進人員。例如，舊金山 SFERS 的普通成員(Miscellaneous)部分，依其進用時間分別適用舊計劃、新計劃第 1 層、第 2 層、第 3 層等。洛杉磯 LACERA 的普通(General)成員亦按進用日期分別適用 A、B、C、D、E、G 等 6 種計劃。至於加州 CalPERS 部分則分別適用不同的給付因子，例如 2013 年 1 月 1 日以後成為 CalPERS 的普通成員(Miscellaneous)只能適用 2%@62 或 1.25%@67 的給付因子，不能適用較為優厚的 2%@55、2%@60、1.25%@65。計算退休給付的最終薪資內涵，新舊制人員各有不同規定。相較而言，我國公務人員制度變革時係將現有及新進人員同時納入規範，因此增加制度融合的困難度，衍生部分兼具新舊制年資退休人員退休所得高於在職人員的不

³ 參見 2015 年 Comprehensive Annual Financial Report，取自 http://www.lacera.com/investments/Annual_Report/cafr/cafr.pdf

⁴ 考試院第 12 屆第 19 次、第 31 次、第 42 次、第 62 次院會，蔡委員良文、楊委員雅惠等考試委員，多次呼籲為提升公務人員退休撫卹基金投資效益，基金應多元佈局，投資範圍增加基礎建設、不動產、天然資源等投資及另類投資等。

合理現象，致全體公教人員蒙受社會各界批判，當此年金改革過程，他國作法亦可供借鏡。

七、彈性進用基金所需專業人員

加州 CalPERS 為求提升基金經營管理績效，採用多元用人政策。CalPERS 職員基本上具有公務人員身分，但對於基金運用操作所需專業人員，部分則可以專案聘用方式招募具有投資實務專業人員，並分別依其專業特性與身分擔任不同職責工作，例如投資人員可以積極性較高之業界人士擔任，並給予較高薪資，不受一般公務人員薪資規範，至於其他職員(公務員)部分，則擔任風險控管與稽核人員，讓適當的人任職適當的職位。上開做法可作為我國公務人員退休撫卹基金管理委員會未來用人方向參考，我國現行行政機關不乏類似彈性人力進行案例，例如現行許多公立醫院，就以作業基金方式聘用非公務體制內專業人員之做法，可供參考。

參、結語

一個「善治」(good governance)的民主國家，除了民主制度外，尚需文官制度的良好配合運作。文官體系作為人民與政府之間的橋樑，絕非僅是技術或管理的層次，其體制的建立與發展，攸關政治良窳。因此，文官治理的能力和觀念必須與時俱進，才能改變治理模式，也才能提升治理品質，從而導引良善治理的「善治」，所以文官體制改革是一個永無止盡的永續發展過程。

本院第12屆配合當前政府治理環境的變化，採由上而下(Top-Down)方式，先由委員參酌先進國家經驗與作法，以前瞻性、開創性的宏觀視野，檢視當前的國家考試文官制度之政策、法規與業務，提出較具理想性之願景式議題後，規劃並通過第12屆施政綱領之行動方案與前瞻人力再造策略方案，其理念意涵主

要在建構現代化文官體系、打造高效能政府、增進人民福祉、提升國家競爭力、貫徹五權憲法精神及強化教考訓用運作系絡等，將其作為「願景」。「總目標」則在建構與國際接軌之考試制度，選拔優秀公務及專技人才；整建前瞻性、公正性、合理化、高效能之人事法制，實施績效管理；強化公務人員核心價值、倫理觀念、人文素養；完備保障培訓法制，恢弘保障培訓功能，以保障公務人員權益，提升公務人力素質；漸進推動退撫法制改革，建立監管獨立運作制度，保障退撫基金資產安全，提高基金績效，合理給養退撫，安定退休人員等。

查考試院第12屆施政綱領之行動方案與前瞻人力再造策略方案，對於公務人力進用部分，係就三元人事法制中之聘任、聘用人員制度進行推動；公務人員退休制度部分，則期待進行退撫年金制度改革，以建構社會安全網絡政策；至於公務人員退撫基金部分，則期望達成強化基金監理體系，追求基金審議、監督及考核綜效最大化，並精進基金財務結構及配置，提升基金經營能力，及強化風險控管，落實委託經營查核及資訊通報機制，提高稽核管理效能等目標等。

考試院為精進考銓業務，訂定了考銓業務出國考察實施要點，以考選、銓敘、保障暨培訓、退撫基金管理與監理及人事制度之相關研究為考察專題，期透過考察各國文官相關制度，作為我國研訂考銓有關政策、法規之參考與借鏡。鑑往知來，方能承先啟後。以目前政府刻正積極推動之年金改革為例，考試院第12屆施政綱領之策略方案中，業將研議可攜式年金及可選擇投資標的之機制，列為第12屆努力目標，具體內容包括：一、採確定提撥並設計「個人退休帳戶」，由政府與公、教人員按薪資之一定比例（提撥比率），共同提撥款項至該預設之個人帳戶內，累積

孳息作為退休給付之準備，且轉換工作時，不會影響到原有退休權益，並於退休時提領個人帳戶內累計之收益本息。二、由於退休人員得支領之退休金以個人帳戶內累積金額為限，是如何以提撥金額進行投資之決策正確性與報酬率高低，將影響其最後領取之額度；故應配套建立自選投資機制，設計自主投資平台及完善的帳戶管理機制，俾提供多元投資商品組合並協助在職人員進行正確投資選擇，以創造更高獲利與報酬之機會，增進退休生活保障。三、建立可攜式退休帳戶，規劃與私部門退休帳戶（勞工退休金個人專戶）接軌，保障退休權益，有利公私部門人才交流等。爰期望藉由此次參訪考察美國加州政府、舊金山市政府及洛杉磯郡政府相關制度之建構、施行與改革經驗，能夠對於未來我國文官制度相關改革，特別是對公務人員退休與年金制度之觀念與做法，帶來正面思維以達到預期改革目標。

參考資料

- 劉慧娥，(2015)，美國聯邦政府公務人員公開競爭甄選制度之介紹，頁 169-207，國家菁英，第 11 卷第 1 期。
- 鐘昱男等人，(2003)，美國人事制度考察報告，頁 19-24，臺北市：臺北市政府。
- 張哲琛等人，(2011)，美國公務人員任用及考績相關人事法制與國外受託機構對公務人員退休撫卹基金之資產配置、投資策略及投資流程考察報告，頁 12-14，臺北市：考試院。
- 張哲琛等人，(2015)，104 年度貝萊德法人信託公司、太平洋投資管理公司 (PIMCO) 暨美國洛杉磯郡政府、加州州政府公務人員相關人事法制參訪情形訪察報告，頁 3-15，臺北市：考試院。
- 施能傑等人，(2009)，美國、英國和日本中央政府初任文官的甄補制度介紹，頁 13-34，國家菁英，第 5 卷第 1 期。
- 彭錦鵬，(2005)，從英美等國文官制度發展探討我國考試制度改進方向，頁 35-62，國家菁英，第 1 卷第 3 期。
- 蔡良文，(2014)，年金制度改革中之基金管理組織改造(上)，頁 71-73，公務人員月刊，民國 103 年 1 月。
- 蔡良文，(2014)，年金制度改革中之基金管理組織改造(下)，頁 59-62，公務人員月刊，民國 103 年 3 月。
- 蔡良文，(2013)，公務人員退休年金制度改革相關議題研析，頁 25-30，主計月刊，民國 102 年 8 月。
- 黃錦堂等，(2015)，公務人員月退休金起支條件之檢討--兼論德國法與美國法之規定，頁 14-34，公務人員月刊，民國 104 年 9 月。

各國人事制度資料庫，行政院人事總處網站，網址：
<http://www.dgpa.gov.tw/mp.asp?mp=22>。

美國公務人力數據，United States Census Bureau，網址：
[http://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf
/pages/productview.xhtml?src=bkmk](http://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk)

美國社會安全局 www.ssa.gov

美國國稅局 www.irs.gov

加州人力資源局 www.calhr.ca.gov

加州公務員退休制度 www.calpers.ca.gov

加州儲蓄計劃 calpers.voya.com

加州儲蓄計劃 www.savingsplusnow.com

加州儲蓄計劃 www.403bcompare.com

舊金山僱員退休系統 mysfers.org

舊金山儲蓄計劃 sfdcp.preparewithpru.com

洛杉磯郡僱員退休協會 www.lacera.com

洛杉磯郡儲蓄計劃 CountyLa.gwrs.com

美國社會安全保險(Social Security)說明

美國社會安全保險是指提供給符合社會安全保險法案(Social Security Act)下老年遺屬及失能保險(Old-Age Survivors, and Disability Insurance, OASDI)計畫下的工人和其受扶養人給付。

OASDI 係彌補一部分因退休、失能或死亡而導致收入喪失，其用意主要在提供低工資工人給付多於高工資工人，意即社會安全保險的給付對低工資工人的重要性高於高工資工人。在社會安全保險的涵蓋範圍者，同時參加社會安全保險的醫療照護醫院保險計劃(Medicare Hospital Insurance program)。當領取社會安全保險的失能給付或 65 歲以上的退休給付，該醫療照護醫院保險計劃也會支付一部分醫院費用。

社會安全保險方案提供的給付範圍，包括：1、對於已退休並達 62 歲以上者給予每月給付，在退休期間其配偶和被扶養人如符資格者亦得每月領取補助；2、對於就業支薪期間成為完全失能者給予每月給付，其配偶和被扶養人如符資格者亦得領取補助；3、為符合資格的遺屬提供每月給付；4、本人去世時給一次性給付。

大多數的社會安全保險給付費用由薪資課稅支付，即社會安全稅(Social Security Taxes)，包括老年、遺屬和失能保險(OASDI)和醫療照護醫院保險計劃。每年由薪水支付薪資一定百分比，在最大計稅工資規定的收入金額基礎內支付。聯邦政府，即作為雇主，是支付相等金額。每次支付老年、遺屬及失能保險的比例是收入的 6.2%，直到最大應稅工資基數(Social Security taxable wage base)。2016

年的最大應稅工資基數為\$118,500，每年自動根據美國勞動力的平均收入增加而提升。醫療照護部分，員工和其機構各支付工資總額的 1.45%，所有的支付都採工資扣除。

(一)年資積點

依社會安全法第 213(a)(1)條條款規定，各季(quarter)以 3 個月為單位，分別結束於 3/31、6/30、9/30 及 12/30，在任一季中之工作所得需高於法律之規定，始可獲得 1 個積點 (Credit)，反之，如該季所得收入低於該年所規定每季收入水準時，則無法獲得該季之積點。2016 年規定的每季收入水準為\$1,260，1 年收入達\$5,040 才可獲得最高 4 積點，須累積 40 積點才可以領取全額老年年金。

(二)完全退休年齡

美國 OASDI 制度面對人口老化已逐年將領取全額年金給付的年齡延後。當累積足夠的工作積點後，提前退休的年齡最早為 62 歲，但其領取的年金將有所扣減。社會安全保險領取全額年金的完全退休年齡(Full retirement age)，依出生年由 1954 年以前出生者為 66 歲，逐年遞延 2 個月，至 1960 年以後出生者為 67 歲。除此之外，對於延後退休者則有年金加給的優惠措施，此優惠計算直至 70 歲為止。

領取全額年金的出生年與退休年齡比照表

出生年	完全退休年齡
1943-1954 年	66 歲
1955 年	66 歲又 2 個月
1956 年	66 歲又 4 個月
1957 年	66 歲又 6 個月

1958 年	66 歲又 8 個月
1959 年	66 歲又 10 個月
1960 年以後	67 歲

提前退休者減給年金：未達完全退休年齡者，如果已達 62 歲者，仍可領取減額年金。如完全退休年齡為 67 歲者，提前於 62 歲領取者，約要減少每月年金 30%；63 歲領取者約減少 25%；64 歲領取者約減少 20%；65 歲領取者約減少 13.3%；66 歲領取者約減少 6.7%。

延後退休者增給年金(Delayed Retirement Credits)：逾領取全額年金的完全退休年齡以後退休者，依出生年按下表每年、月增給一定比率年金，最多計算至 70 歲止，超過者不再增給。

出生年	每年增加比率	每月增加比率
1933-1934	5.5%	1%的 11/24
1935-1936	6.0%	1%的 1/2
1937-1938	6.5%	1%的 13/24
1939-1940	7.0%	1%的 7/12
1941-1942	7.5%	1%的 5/8
1943 or later	8.0%	1%的 2/3

收入限額：如果已領取社會安全保險給付者尚未達到完全退休年齡，只要其收入低於以下規定的限額，即有資格領取其所有給付。

年齡	2015 年收入限額(2016 年同)
達完全退休年齡以上	無收入限額
低於完全退休年齡	\$15,720 每超出限額 \$2，將從福利中扣除 \$1。
達到完全退休年齡的當年	\$41,880 每超出限額 \$3，將從福利中扣除 \$1，直到達到完全退休年齡之月為止。

(三)年金計算

影響社會安全保險年金給付的要素，包括基本保險金額(primary insurance amount，PIA)，及生活費調整(cost-of-living adjustments，COLAs)。

- 1、基本保險金額係按工作者個人工作生涯每年薪資，在每年最高可稅收入(Annual maximum taxable earnings)範圍內數額，按指數因子(indexing factor)調整為現值(二者相乘)，其數額稱指數化收入(indexed earnings)，再予加總平均，得出平均指數化月薪(average indexed monthly earnings，AIME)。1928 年以後出生者，除非是因失能或死亡，均採計最高的 35 年，工作未達 35 年者，未有積點的年度以 0 計。
- 2、基本保險金額的計算，係將平均指數化月薪(AIME)區分 3 階段，以 2016 年達 62 歲者而言，第 1 階段將平均指數化月薪中 \$856 (A) 以內數額乘 90%，第 2 階段將超過 \$856，而在 \$5,157 (B) 以內的數額乘 32%，第 3 階段將超過 \$5,157 的數額乘 15%，再加 3 段段數額加總即為基本保險

金額。上開 A、B 金額每年均有所變動。

$$\text{PIA} = 90\% \times \text{XAIME 的最初 A 以內的金額} + 32\% \times \text{XAIME 介於 A 及 B 的金額} + 15\% \times \text{XAIME 超過 B 的金額}$$

依據上開公式，支付給低薪工作者的職業平均收入的百分比大於高薪工作者。例如，2016 年年齡 62 歲的工作者，平均每月收入 \$3,000，在完全退休年齡 (FRA) 其退休前的給付可領取 \$1,456 (49%)，加上適用的生活費調整 (COLA)。對於平均每月收入為 \$8,000 的工作者，在完全退休年齡 (FRA) 開始的給付是 \$2,573 (32%)，加上生活費調整。然而，如果上開工作者提前領取給付，將須降低其每月給付金額。

以下是 1951 年起的每年最高可稅收入，以及於 2016 年達 62 歲者適用的指數因子：

年度	最高可稅收入	指數因子	年度	最高可稅收入	指數因子
1955	\$4,200	14.08	1986	\$42,000	2.68
1956	\$4,200	13.16	1987	\$43,800	2.52
1957	\$4,200	12.76	1988	\$45,000	2.4
1958	\$4,200	12.65	1989	\$48,000	2.31
1959	\$4,800	12.05	1990	\$51,300	2.21
1960	\$4,800	11.6	1991	\$53,400	2.13
1961	\$4,800	11.37	1992	\$55,500	2.03
1962	\$4,800	10.83	1993	\$57,600	2.01
1963	\$4,800	10.57	1994	\$60,600	1.96

1964	\$4,800	10.16	1995	\$61,200	1.88
1965	\$4,800	9.98	1996	\$62,700	1.79
1966	\$6,600	9.41	1997	\$65,400	1.69
1967	\$6,600	8.92	1998	\$68,400	1.61
1968	\$7,800	8.34	1999	\$72,600	1.53
1969	\$7,800	7.89	2000	\$76,200	1.45
1970	\$7,800	7.51	2001	\$80,400	1.41
1971	\$7,800	7.15	2002	\$84,900	1.4
1972	\$9,000	6.52	2003	\$87,000	1.36
1973	\$10,800	6.13	2004	\$87,900	1.3
1974	\$13,200	5.79	2005	\$90,000	1.26
1975	\$14,100	5.39	2006	\$94,200	1.2
1976	\$15,300	5.04	2007	\$97,500	1.15
1977	\$16,500	4.75	2008	\$102,000	1.12
1978	\$17,700	4.4	2009	\$106,800	1.14
1979	\$22,900	4.05	2010	\$106,800	1.12
1980	\$25,900	3.71	2011	\$106,800	1.08
1981	\$29,700	3.37	2012	\$110,100	1.05
1982	\$32,400	3.2	2013	\$113,700	1.04
1983	\$35,700	3.05	2014	\$117,000	1
1984	\$37,800	2.88	2015	\$118,500	1
1985	\$39,600	2.76			

3、生活費調整，自 1975 年起社會安全保險的給付採隨消費者物價數變動調整，以維持給付的購買力，其中 1975 年至 1982 年係於每年 6 月調整，1983 年起改於每年 12 月調整。

以下是各年生活費調整情形表：

年度	生活費調整幅度	年度	生活費調整幅度	年度	生活費調整幅度
1979	9.90%	1992	3.00%	2005	4.10%
1980	14.30%	1993	2.60%	2006	3.30%
1981	11.20%	1994	2.80%	2007	2.30%
1982	7.40%	1995	2.60%	2008	5.80%
1983	3.50%	1996	2.90%	2009	0
1984	3.50%	1997	2.10%	2010	0
1985	3.10%	1998	1.30%	2011	3.60%
1986	1.30%	1999	2.50%	2012	1.70%
1987	4.20%	2000	3.50%	2013	1.50%
1988	4.00%	2001	2.60%	2014	1.70%
1989	4.70%	2002	1.40%	2015	0
1990	5.40%	2003	2.10%	2016	0.30%
1991	3.70%	2004	2.70%		

4、政府退休金抵減(Government Pension Offset, GPO)

如果在政府部門工作而未支付社會安全稅者，其社會安全保險的配偶、寡婦或鰥夫給付可能因領取退休金而被部分或全部抵減，此種抵減稱為政府退休金抵減。GPO 係按其所領政府退休金數額的三分之二減少社會安全保險的配偶、寡婦或鰥夫給付金額。例如，如果領取\$600 的每月公務員退休金，必須按其金額的三分之二(\$400)調整減少社會安全保險的配偶、寡婦或鰥夫給付。所以如果是領取\$500 的配偶給付

者，每月從社會安全保險領取金額為\$100（\$500 - \$400=\$100）。

另有以下情況可以免除政府退休金抵減，不必減少其社會安全保險的配偶、寡婦或鰥夫給付：1、領到的不是基於其個人收入的政府退休金。2、擔任聯邦、州或地方政府僱員，而其所領政府退休金的工作是有繳納社會安全稅，並且合於特定條件。

5、意外給與消除條款(Windfall Elimination Provision, WEP)

依意外給與消除條款規定，工作者如果是在未繳交社會安全稅的用人單位(例如雇主為某一政府機構或其他國家的雇主)工作，又因工作上符合社會安全保險退休金或失能給付，其從該工作獲得的退休金可能會減少社會安全保險的給付。如果工作者有30年以上的實質性收入(substantial earnings)，不須減低上述基本保險金額(PIA)公式中標準的90%因子。如果僅有20年以下的實質性收入，則須將90%的因子減少為40%，僅有21至29年的實質性收入者，則須減少到45%到85%之間，每多1年增5%。

6、失能給付(Disability benefits)

社會安全保險的失能給付提供給因患有某種嚴重疾病至少持續1年或甚至導致死亡的疾病而無法工作者。領取失能給付必須同時符合下列兩種收入標準：

- (1)「近期工作」的標準：是依失能開始的年齡有不同規定，於24歲以前失能者，於失能開始前的前3年，至少要工作1年半以上；於24歲至31歲失能者，從滿21歲起至失能開始期間，至少要工作一半的時間；

於滿 31 歲之後失能者，在失能之前的 10 年內，至少需要工作 5 年。

(2)「工作年限」的標準，需符合規定的工作年限。對於某些失明工作者只需符合「工作年限」的標準即可。

以下是所需的工作年限舉例：

發生失能年齡	所需的工作年限	發生失能年齡	所需的工作年限
未滿 28 歲	1.5 年	48 歲	6.5 年
30 歲	2 年	50 歲	7 年
34 歲	3 年	52 歲	7.5 年
38 歲	4 年	54 歲	8 年
42 歲	5 年	56 歲	8.5 年
44 歲	5.5 年	58 歲	9 年
46 歲	6 年	60 歲	9.5 年

7、家屬給付(Family benefits)

當本人開始領取社會安全保險退休或失能給付時，其家屬也可能符合領取家屬給付資格。其對象包括：1、配偶：需年滿 62 歲；如需照顧 16 歲以下的子女，或照顧失能且有權享有社會安全保險給付的子女，則不受年齡限制。2、未婚子女：需未滿 18 歲；或是介於 18 和 19 歲之間的全日制小學或中學生；或年滿 18 歲而有嚴重失能（失能必須始於 22 歲之前）。

每位家屬每月可領取的給付，最多不超過其本人的退休或失能給付金額的一半。但是，支付給本人及家屬的給付總金

額有限制。限額不定，通常為本人的退休或失能給付的 150% 至 180%。

8、遺屬給付(Survivors benefits)

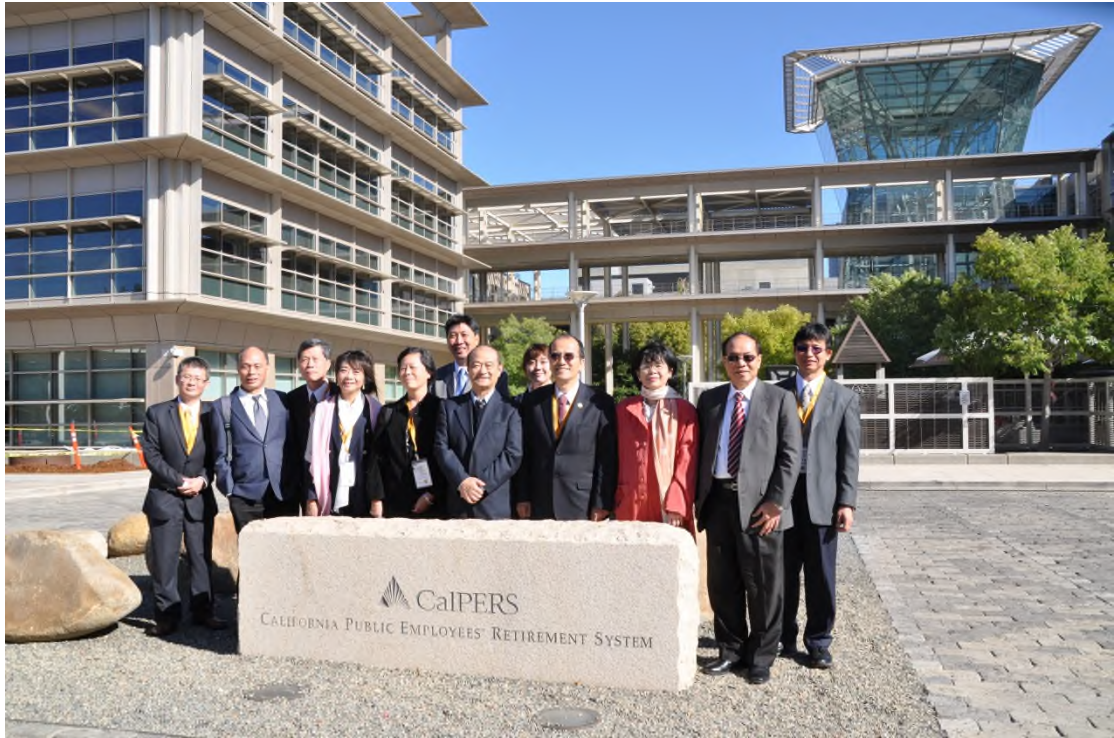
在本人去世後，其家屬可以基於本人生前工作的收入領取給付。領取遺屬給付的家人包括：1、配偶：需年滿 60 歲；或年滿 50 歲而有失能；或需照顧 16 歲以下的子女，或需要照顧有失能且有權享有本人的社會安全保險給付的子女(不受年齡限制)。2、未婚子女：需未滿 18 歲；或介於 18 和 19 歲之間的全日制小學或中學生；或年滿 18 歲且有嚴重失能(失能必須始於 22 歲之前)。3、父母：需其生活費用至少有一半由本人於生前提供。4、前配偶：本人如果已經離婚，則在去世後，前配偶需年滿 60 歲(失能者需年滿 50 歲)，並且與本人的婚姻至少持續 10 年；或需要照顧在本人領取社會安全保險給付的子女，不受年齡限制，但需係基於其自己的工作收入，不符合領取等額或更高額給付的條件，並且單身，惟 60 歲(失能者為 50 歲)以後再婚者除外。支付給前配偶的給付不影響其他遺屬領取的給付。

遺屬可以領取的基本社會安全保險給付部分，通常每人在 75%-100%之間。但是，每月支付給一個家庭的金額有限制，一般相當於本人給付金額的 150%到 180%。

9、一次性死亡撫卹金(One-time death paymen)

如果本人工作達到一定年限，在去世後，其配偶或未成年子女符合一定條件時可領取\$255 的一次性撫卹金。

考察活動剪影



考察團成員於加州公務人員退休制度(CaIPERS)前合影



加州公務人員退休制度(CaIPERS)人員簡報相關資料



加州人力資源局（CalHR）局長 Richard Gillihan
簡報相關資料



本考察團成員與加州人力資源局（CalHR）局長
Richard Gillihan 及相關同仁合影



舊金山公務員退休制度(SFERS)執行長 Jay Huish 簡報相關資料



本考察團舊金山公務員退休制度(SFERS)執行長 Jay Huish、副執行長 Caryn Bortnick 仁合影



考察團成員與駐舊金山台北經濟文化辦事處馬處長鍾麟及相關同仁座談



本考察團成員與駐舊金山台北經濟文化辦事處馬處長鍾麟及相關同仁合影



洛杉磯郡人力資源局(DHR)同仁簡報相關資料



本考察團成員與洛杉磯郡人力資源局(DHR)局長 Lisa Garrett 及相關同仁合影



洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)副執行長 JJ Popowich 簡報相關資料



本考察團成員與洛杉磯郡公務人員退休協會(LACERA)執行長 Gregg Rademacher 及副執行長 JJ Popowich 合影



考察團成員與駐洛杉磯台北經濟文化辦事處夏處長季昌及相關同仁座談



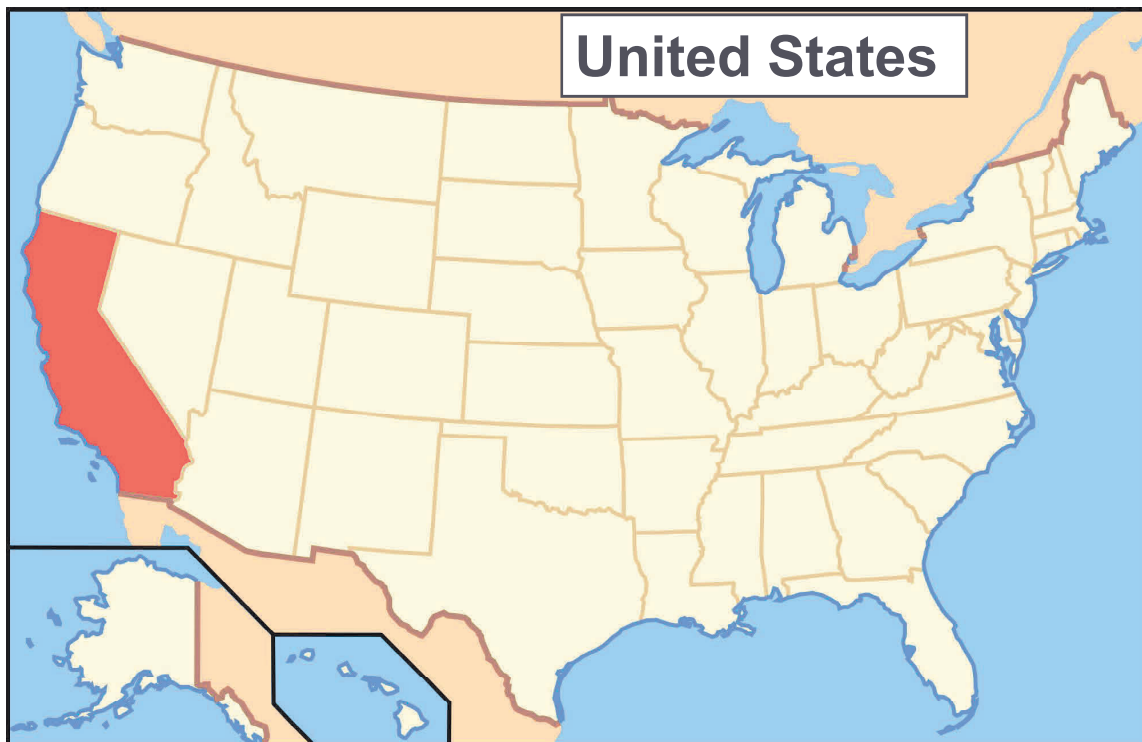
本考察團成員與駐洛杉磯台北經濟文化辦事處夏處長季昌及相關同仁合影

**COUNTY OF LOS ANGELES
DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES
2016**



Excelling in Changing Times

*“Leading the way to HR excellence through innovation,
efficiency and customer service”*





L.A. County Supervisory Districts



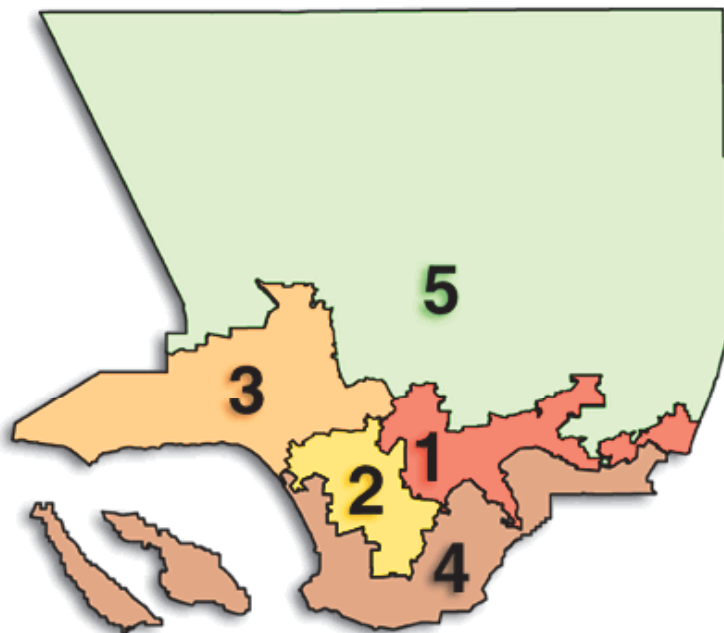
Hilda Solis
1st District
2 Years in Office



Mark Ridley-Thomas
2nd District
7 Years in Office



Sheila Kuehl
3rd District
2 Years in Office



Don Knabe
4th District
19 Years in Office



Michael Antonovich
5th District
35 Years in Office

Los Angeles County Organization

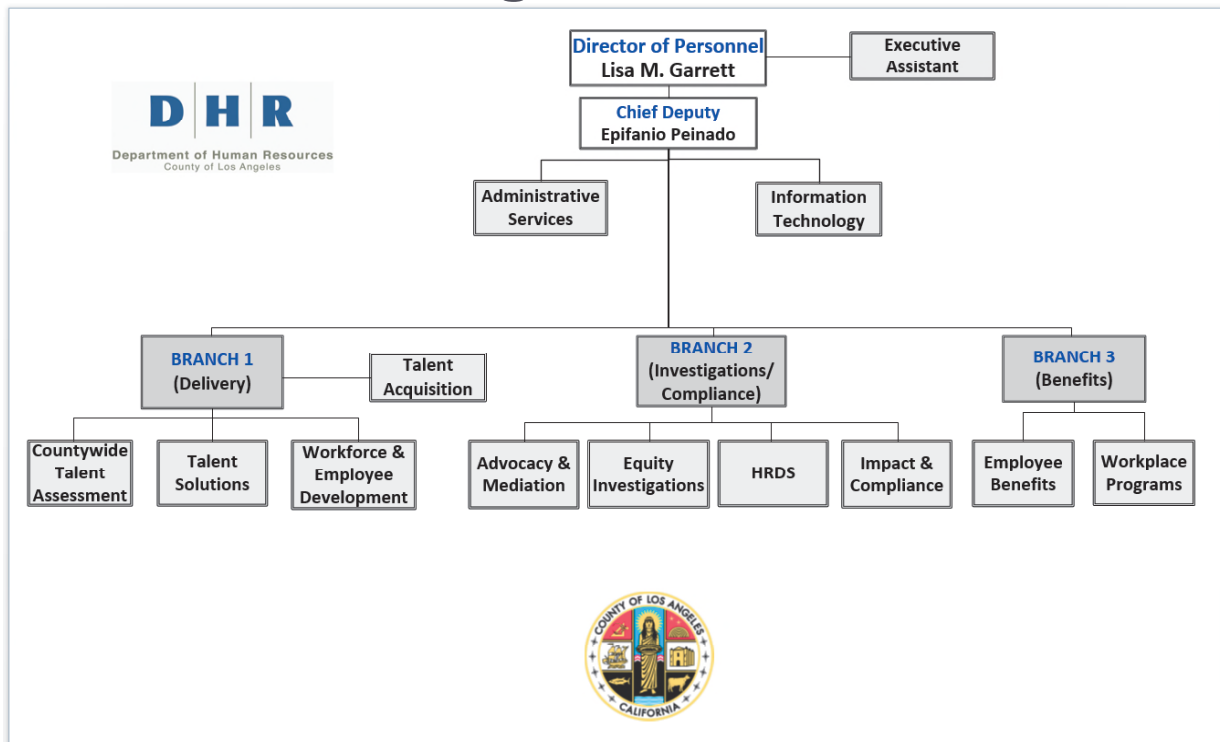
- \$29 Billion budget
- Over 100,000 employees.
- 88 Cities, plus unincorporated areas
- Over 35 different departments.
- 18 Labor Unions



Budget Process

1. Each of 36 departments submits a budget request to CEO that includes budgeted positions
 2. CEO presents to BOS and budget is revised
 3. Revised budget presented at public hearings for input
 4. Final proposed budget presented to BOS for approval
- The overall workforce generally increases year over year. As county population increases, and more employees are needed, we fill the gaps.

Department of Human Resources Organization



Major Program Initiative Areas

- Recruitment/Selection
- Talent Management/ Succession Planning
- Executive Recruitment
- Employment Programs
- Workforce Development
- Equity Program
- Performance Management
- Employee Benefits
- Automation of Human Resources Functions

Recruitment and Selection

- All Jobs Require an Examination:

- Written Exam
- Interview
- Appraisal of Promotability
- Rating from Record



- Candidates are Ranked

- Placed in Bands 1-5 based on performance on examination
- Selections made from highest band first
- Candidates are typically eligible for one year
- Any discrimination against age, sex, race, nationality, or disability is prohibited
- Veterans receive additional credit

Recruitment and Selection

- Recruitment varies depending on position:

- All jobs are posted on County websites
- Some are advertised more broadly
 - Social media
 - News outlets



- Appointment

- Most are full-time, permanent
- Some part-time as needed
- No contracts except for At-Will Agreements for some unclassified positions
- Unclassified versus Classified
- Professional versus Non-professional
- Contractors – competitive bidding process

Executive Recruitment

- 2014 through 2016 have brought lots of change
- Positions filled by new members:
 - Chief Executive Officer
 - County Counsel
 - Auditor Controller
 - County Librarian
 - County Counsel
 - Parks and Recreation Director
 - Chief Probation Officer
 - Coroner
 - Chief Sustainability Officer
 - Civilian Oversight Commission

Training

- Workforce and Employee Development Division
 - County University
 - Executive Leadership Development Program
 - Management Development Program
 - Skill Building
 - Employee Performance Management
 - Equal Employment Opportunity Programs



Equity Program



- Types of Equity Issues:
 - Discrimination
 - Sexual Harassment
 - Unlawful Harassment (non-sexual)
 - Retaliation
 - Inappropriate Conduct towards others based on a protected status.

Performance Management:

Countywide Discipline Guidelines

- Categories of Misconduct:
 1. Attendance
 2. Disrespectful Conduct/ Insubordination
 3. Dishonesty, Theft, Misappropriation, and Related Misconduct
 4. Inappropriate Conduct in Violation of County Policy of Equity
 5. Misuse of County Equipment or Property
 6. On- or Off-Duty Criminal Behavior or Unbecoming Conduct
 7. Performance to Standards or Expectations
 8. Under the Influence/Impaired
 9. Threatening Behavior/Workplace Violence

Performance Evaluation:

- Frequency:
 - Probationary
 - Annual
- Types:
 - Standard – performance evaluations
 - MAPP – Rated on predetermined goals and priorities
- Ratings:
 - Standard – Outstanding, Very Good, Competent, Improvement Needed, and Unsatisfactory
 - MAPP – Far Exceeded Expectations, Exceeded Expectations, Met Expectations, Needs Improvement Meeting Expectations, and Failed to Meet Expectations.
 - Salary Step advancement granted for at least competent/met expectations



Benefits Administration

- Four Separate Cafeteria Benefit Plans
- Insurance
 - Medical
 - Dental
 - Life
 - Long Term Disability Health
 - Health Care and Dependent Care Flexible Spending Accounts



Retirement and Deferred Compensation Plans



- 457 Horizons Plan and 401k Savings Plan
 - Full-time, permanent employees
 - May contribute 1-100% of eligible earnings (pre-tax)
 - County will match dollar-for-dollar up to 4% in each plan
- Defined Benefit Plan
 - Calculated based on years of employment and final compensation
 - Paid with employee and County contributions
- Public ↔ Private
 - No credit for pension between private and public, but between public agencies
 - Generally can transfer retirement accounts between private and public systems

Retirement and Deferred Compensation Plans



- Other questions
 - Lots of changes over 30 years
 - Plan "A" to "G"
 - More options and flexibility for retirement accounts
 - LACERA is the agency that manages the pension fund
 - Created by the BOS
 - Retirement accounts managed by private firm
 - Employees may choose their investment portfolios and be very hands-on or very hands-off
 - Employees also choose their level of contribution
 - No incentive other than the County match and no penalty other than loss of the match and the federal tax code limits on contributions, \$18,500

Wellness Program

- Wellness Information for 2015
 - Pounds Lost in Biggest Loser competition – 10,000
 - Since start of Countywide Fitness Challenge in 2009:
 - Obesity rates in adults have dropped 2%
 - High blood pressure rates are down 3%
 - High cholesterol rates are down 7%



HR Strategies Going Forward

- Become an employer of choice
- Succession planning – Build Bench Strength
- Enrich human resources performance metrics
- Deliver excellent customer services
- Invest in employees and cause them to thrive
- Expand use of technology
- Recruit stellar talent for public service



Thank You!

谢谢



LACERA

Overview of a County Retirement System



OUR AGENDA

- Welcome
- What's In Your Package
- Who We Are & What We Do
- Governance
- Retirement Plans
- Pension Reform
- Questions

WHO WE ARE & WHAT WE DO

WHO WE ARE & WHAT WE DO: THE MISSION

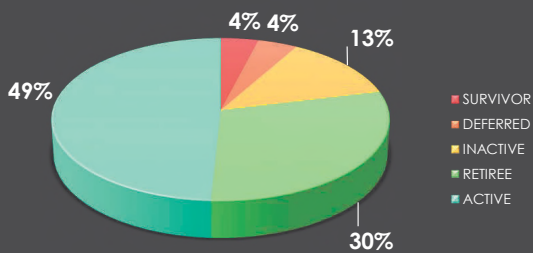


**We Produce, Protect, and Provide
the Promised Benefits**

- *A Retirement Trust Fund Established to:*
 - *Provide Defined Benefit Retirement Plan*
 - *Provide Death Benefits*
 - *Provide Retiree Healthcare*
- *Established by Los Angeles County Board of Supervisors in 1937 Under California State Law*
- *Independent Governmental Authority*
- *Over \$48 Billion Funds Under Management*

WHO DO WE SERVE?

➤ All Eligible Permanent Employees from the County of Los Angeles & Four Local Agency Employees



➤ 95,792 Active Members

➤ 57,752 Retired Members

➤ 7,829 Survivors

➤ 8,193 Deferred (Not working, Eligible to retire)

➤ 25,245 Inactive

WHO WE ARE & WHAT WE DO: GUIDING VALUES

➤ Everything we do is guided by these principals

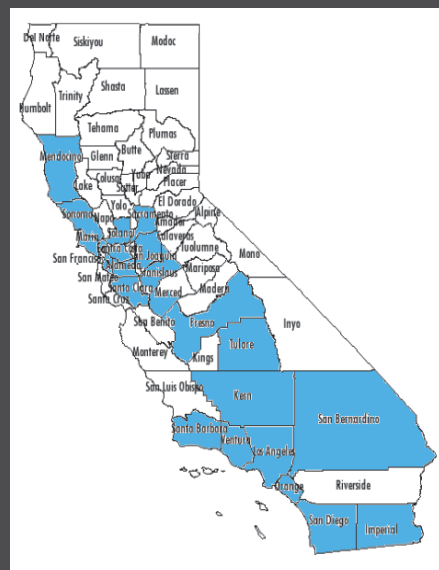
- **P**rofessionalism
- **R**espect
- **O**pen Communications
- **F**airness
- **I**ntegrity
- **T**eamwork



GOVERNANCE

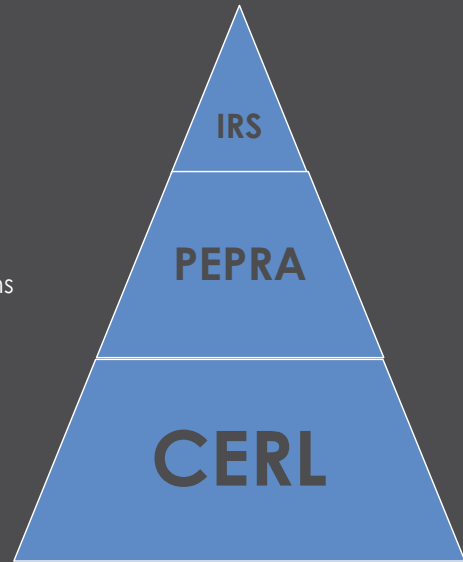
GOVERNANCE: GOVERNMENT ENVIRONMENT

- Federal Government
- State Government
- County Government
- Board of Retirement/Investments



GOVERNANCE: REGULATORY ENVIRONMENT

- California Government Code
 - County Employees Retirement Law (CERL)
 - Established County Retirement Systems
 - 20 Counties to Operate Under Same Regulations
 - Allows Variances Between Systems
 - Public Employees Pension Reform Act (PEPRA)
 - Enacted by California State Legislature in 2012
 - Established two plans for employees hired after January 1, 2013
- Federal Law: Internal Revenue Regulations
- Board of Retirement Regulations



GOVERNANCE: OTHER REGULATORY ENTITIES



County of Los Angeles Board of Supervisors

- Called "Plan Sponsor"
- Established LACERA in 1937 by Resolution
- Five Supervisors Elected by citizens in five districts
- Appoint Board Members to Boards of Retirement & Investments



Government Accounting Standards Board

- Defines Accounting Rules
- Defines Financial Reporting Rules

Public Sector Pension Plans fall under Federal regulations such as Internal Revenue Code & Department of Labor (ERISA: Employee Retirement Income Security Act)

GOVERNANCE: TWO BOARDS

BOARD OF RETIREMENT

- General Administration
 - Retirement Benefits
 - Disability Benefits
 - Death Benefits
 - Personnel Issues
 - Joint Budget Approval
- Retiree Healthcare

BOARD OF INVESTMENTS

- Investment Policy & Oversight
 - Set Asset Allocations
 - Select & Manage Investment Managers
 - Due Diligence
 - Joint Budget Approval

GOVERNANCE: TWO BOARDS

BOARD OF RETIREMENT

- Eleven Board Members
 - Four Elected by General Members
 - Two Active
 - One Retired
 - One Alternate Retired
 - Two Elected by Safety Members
 - One Alternate
 - Four Appointed by LA County Board of Supervisors
 - Ex-Officio County Treasurer Tax Collector

BOARD OF INVESTMENTS

- Nine Board Members
 - Four Elected Members
 - Two General
 - One Safety
 - One Retired
 - Four Appointed by LA County Board of Supervisors
 - Ex-Officio County Treasurer Tax Collector

GOVERNANCE: “PLENARY AUTHORITY & FIDUCIARY DUTY”

California Government Code: “the CERL”

“... plenary authority and fiduciary responsibility for investment of moneys and administration of the system,...”

“Duty of Loyalty”

- “duty to its participants and their beneficiaries shall take precedence over any other duty.”

“Duty of Care”

- “with the care, skill, prudence, and diligence under the circumstances then prevailing that a prudent person acting in a like capacity and familiar with these matters would use in the conduct of an enterprise of a like character and with like aims.”

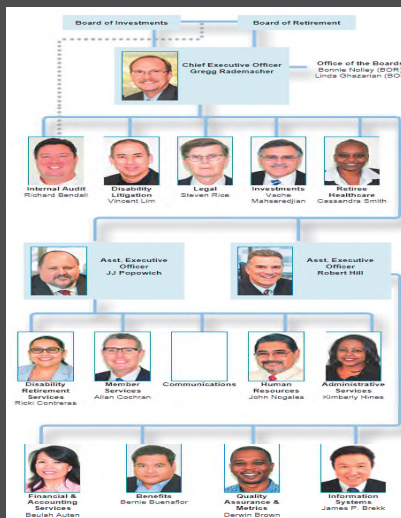
“Duty to Provide Benefits & Defray Expenses”

- “shall discharge their duties with respect to the system solely in the interest of, and for the exclusive purposes of providing benefits to, participants and their beneficiaries, minimizing employer contributions thereto, and defraying reasonable expenses of administering the system.”

“Duty to Diversify Investments”

- “diversify the investments of the system so as to minimize the risk of loss and maximize the rate of return, unless under the circumstances it is clearly not prudent to do so.”

GOVERNANCE: ORGANIZATIONAL STRUCTURE



- 400 Employees
- 14 Divisions
- Annual Budget (16-17'): \$76.8 Million
- Allowed Operating Expenses:
 - Up to 1/3 of 1% of the total Fund Assets

RETIREMENT PLANS

RETIREMENT PLANS: DEFINED BENEFIT VS. DEFINED CONTRIBUTION

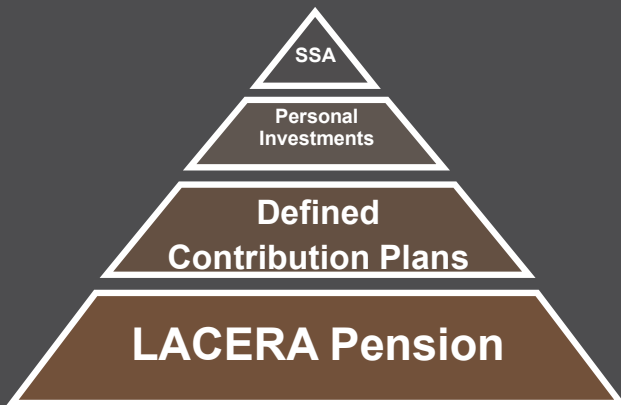
Defined Benefit

- Lifetime Retirement Benefit
- Guaranteed by Employer
- Benefits Defined by:
 - Years of Service
 - Final Average Compensation
 - Age
- Death & Disability Benefits
- LACERA invests all funds, County bears the risk of the investment
- Cost-of-Living Adjustments (COLA)

Defined Contribution

- Employee Voluntarily Commits Funds
- Employee Determines Investments & Bears All Risks
- Employer May Match Contributions – to a point
- Benefit Amount Determined by Investment Performance & Contributions
- No Cost-of-Living Adjustments (COLA)

RETIREMENT PLANS: HOW DO DEFINED BENEFIT & DEFINED CONTRIBUTION PLANS WORK TOGETHER?



- Retirement Goal: 70-80% Replacement of Income
- LACERA is the foundation – only guaranteed income source
 - SSA not available for everyone
- Employees are encouraged to participate in DC & make other investments

RETIREMENT PLANS: PORTABILITY

Defined Benefit

- Not portable to new employers
- Reciprocity available – If eligible
- Funds can be withdrawn
 - Severe tax penalties
 - No guaranteed future benefits

Defined Contribution

- Rollovers allowed to new employer plans
 - Public
 - Private
- Funds can be withdrawn
 - Severe tax penalties if done before age 70

RETIREMENT PLAN OVERVIEW: RECIPROcity



State Plan



County Plan



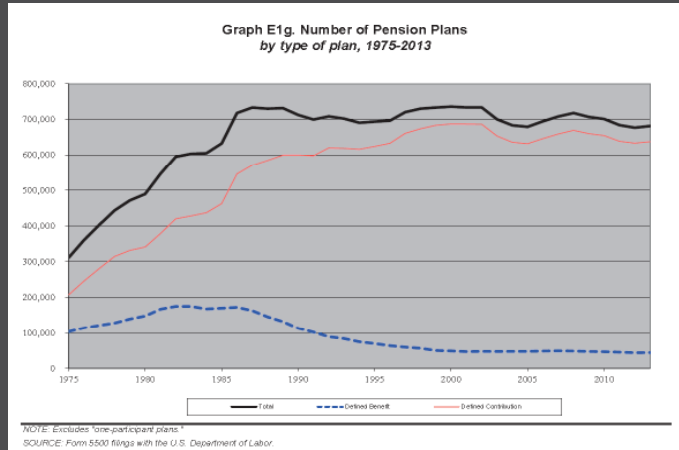
County Plan

- Designed to encourage Career Public Service within California
 - State - County
- Benefits
 - Helps meet minimum vesting and eligibility
 - Highest final compensation (Each agency determines pensionable items)
- Requirements
 - 6 months with no overlap in service
 - Must apply for retirement with each agency
 - Must retire concurrently (same date)
 - Separate retirement checks

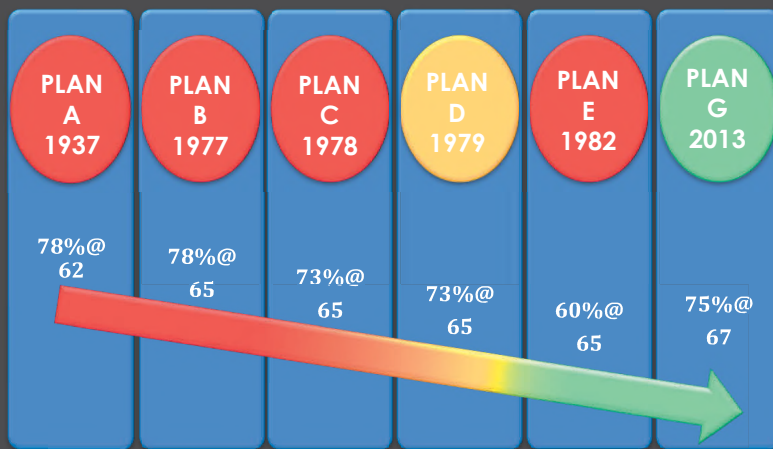
PENSION REFORM

RETIREMENT REFORM: WHAT'S NORMAL?

- Nationwide there are More Defined Contribution Plans than Defined Benefit Plans
- Average Annual Pension: \$15,000
(All Types - according to Economic Policy Institute)
- LACERA average Pension: \$



RETIREMENT REFORM: LA COUNTY'S SUSTAINABLE RETIREMENT PLANNING



Pension Benefit Percentage at Maximum Retirement Age with 30 Years of Service

- Structure Evolved due sustainability efforts
- Contributory Plans:
 - General A-D, G
 - Safety A-C
- Non-Contributory:
 - Plan E
- Plans Closed to New Members:
 - General Plans A-D, E
 - Safety Plans: A-B

RETIREMENT REFORM: PUBLIC EMPLOYEES PENSION REFORM ACT OF 2013

- First major pension overall by state of California
 - Enacted in 2012 – Effective 2013
 - Goals:
 - Prevent Pension Spiking
 - Reduce Costs to Employers (and tax payers)
 - Increase sustainability
 - Respected the rights of “vested” employees
 - Applies to new employees

RETIREMENT REFORM: PUBLIC EMPLOYEES PENSION REFORM ACT OF 2013

Reduced Costs

Increased Minimum Retirement Age

Expanded Final Average Compensation Period

Capped Salary

Limited Compensation

Prevented Abuses

Pension Forfeiture for Certain Felonies

Stricter Post Retirement Employment Rules

Eliminated Additional Retirement Credit (ARC)*

Sustainability

50/50 Normal Cost Sharing

RETIREMENT REFORM: WHAT IMPACTS DOES PENSION REFORM HAVE?

For Plan Sponsor

- Reduced Costs
- Increased Difficulty In Recruiting – Retaining Employees

For Retirement System

- Expected Increase in Funding Ratio
- Increased Service Complexity – Increased Short Term costs

For Employees

- Minimal Impacts to Current Employees
- New Employees have Lower Benefits

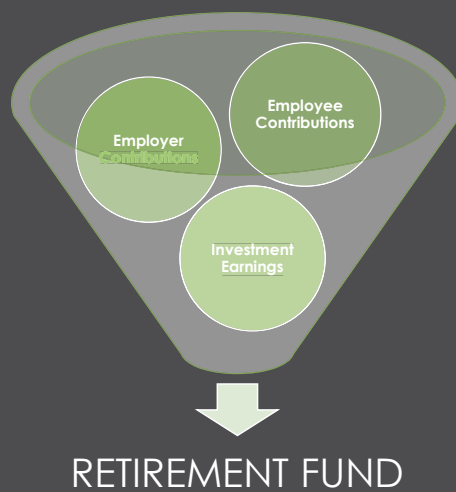
RETIREMENT REFORM: FUTURE REFORMS?



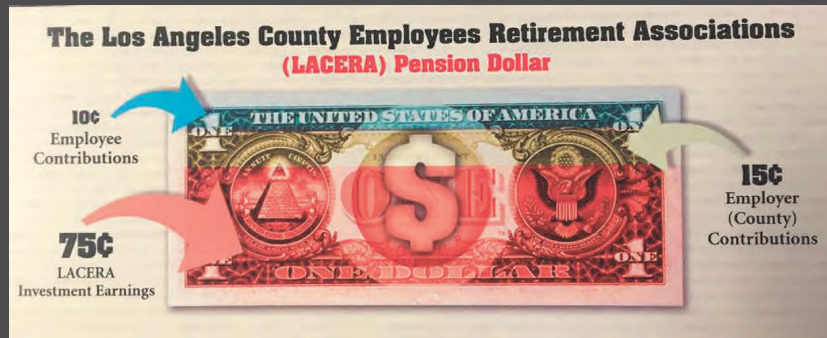
FUNDING

The Retirement Trust Fund

FUNDING: THREE "LEGS" OF FUNDING



FUNDING: THE THREE "LEGS" OF FUNDING



FUNDING: ACTUARIAL VALUATIONS & SETTING FUNDING REQUIREMENTS

Tri-Annual Actuarial Valuation

- Requires an actuarial valuation at least every three years.
- Requires the Board of Investments to recommend to the Board of Supervisors changes in the employer and employee contributions rates

Annual Actuarial Valuation

- Performed to measure performance and health of fund

Tri-Annual Review of Assumed Rates

- Ensures LACERA has prudent and reasonable Assumed Rates of Return
- Actuary uses Assumed Rate of Return to determine contributions needed to ensure sufficient to pay benefits for ALL enrolled members

Recommendation for Employer & Employee Contribution Rates Submitted to Board of Supervisors

- Requires Board of Supervisors to adopt recommended rates

Employee Contribution Rates

- The Board of Supervisor's may negotiate different contribution rates for members
- Any unfunded liabilities created by lower than recommended contributions would be added to future Employer Contribution rates

Public Employees Pension Reform Act of 2013

- Requires employee and employer to each pay 50% of the Normal Cost rounded to the nearest ¼ of one percent
- General Plan G & Safety Plan C

FUNDING: A CLOSER LOOK AT EMPLOYER CONTRIBUTIONS

Milliman June 30, 2015 Actuarial Valuation
Los Angeles County Employees Retirement Association

Employer Contributions

Exhibit 11: Total Employer Contributions

	General							Safety				All Plans
	Plan A	Plan B	Plan C	Plan D	Plan E	Plan G	Total	Plan A	Plan B	Plan C	Total	
A. Net Employer Normal Cost												
1. Basic Benefits	12.07%	6.02%	5.57%	6.43%	7.54%	6.38%	6.74%	18.56%	11.81%	10.78%	11.88%	7.70%
2. Cost-of-Living Benefits	3.07%	1.43%	1.26%	1.27%	1.46%	1.20%	1.32%	5.20%	2.67%	2.66%	2.57%	1.58%
3. Total June 30, 2015	15.14%	7.45%	6.83%	7.70%	9.00%	7.58%	8.06%	23.76%	14.48%	13.44%	14.45%	9.28%
B. UAAL Contribution Rate	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%	8.49%
C. Total June 30, 2015 Contribution Rate (A) + (B)	23.63%	15.94%	15.32%	16.19%	17.49%	16.07%	16.55%	32.25%	22.97%	21.93%	22.94%	17.77%
D. Total June 30, 2014 Contribution Rate	24.65%	17.45%	16.90%	17.70%	18.97%	17.66%	18.09%	24.64%	24.59%	23.46%	24.52%	19.33%
E. Estimated Payroll for fiscal year beginning July 1, 2016*	\$ 31	\$ 10	\$ 10	\$ 3,779	\$ 1,553	\$ 537	\$ 5,920	\$ 3	\$ 1,348	\$ 54	\$ 1,405	\$ 7,325
F. Estimated Annual Contribution (C x E)	\$ 7	\$ 2	\$ 2	\$ 612	\$ 272	\$ 86	\$ 980	\$ 1	\$ 310	\$ 12	\$ 322	\$ 1,302
G. Last Year's Estimated Annual Contribution	\$ 10	\$ 2	\$ 2	\$ 662	\$ 302	\$ 51	\$ 1,029	\$ 1	\$ 328	\$ 6	\$ 335	\$ 1,364
H. Increase / (Decrease) in Annual Contribution	\$ (3)	\$ -	\$ -	\$ (50)	\$ (30)	\$ 35	\$ (49)	\$ -	\$ (18)	\$ 6	\$ (13)	\$ (62)

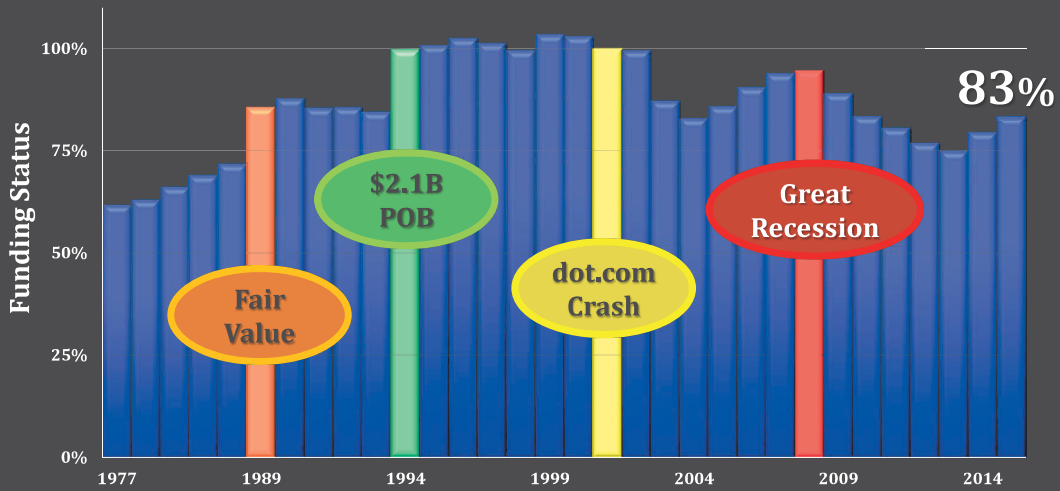
* Estimated Payroll based upon annualized salary rate as of June 30, 2015 increased by 3.50% wage inflation. Dollar figures in millions.

FUNDING: INVESTMENT STAFF: MANAGING MANAGERS

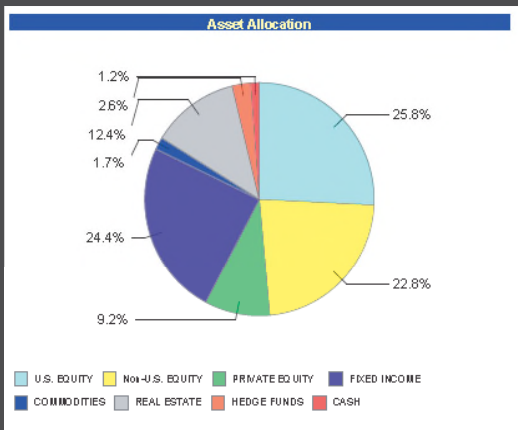
- Staff Roles
 - Very Little DIRECT investment
 - Most Investments through Managed Funds
 - Identify, Select, Manage – Fund Managers
 - Track performance
 - Due Diligence
 - Good Corporate Governance at Various Fund & Fund Managers
 - Proper oversight of real estate assets
 - Contract Compliance
 - Research – Recommend Investment Policies to Board of Investments

- Investment Consultants
 - Reports to the Board of Investments
 - Provides oversight/advice on staff and Board activities

FUNDING: CURRENT FUNDING STATUS AS OF 2015 VALUATION



FUNDING: ASSET ALLOCATION



LACERA'S *ESTIMATED* TOTAL FUND

July 31, 2016



	Market Value (millions)	Actual % Total Fund	Target % Total Fund	YTD	TOTAL RETURNS (GROSS)			
					FYTD	3 Year	5 Year	10 Year
U.S. EQUITY	12,553.2	25.8	24.5	7.6	4.0	10.6	12.9	7.6
RUSSELL 3000 (DAILY)				7.7	4.0	10.6	13.0	7.6
Non-U.S. EQUITY (Hedged)	11,070.4	22.8	21.4	3.3	5.0	4.0	4.0	3.5
CUSTOM MSCI ACWI IMI N 50%H				2.9	5.0	3.5	3.6	3.2
PRIVATE EQUITY ⁽¹⁾⁽²⁾	4,454.5	9.2	10.0	2.2	0.0			
PRIVATE EQUITY TARGET ⁽¹⁾⁽²⁾				7.1	1.0			
FIXED INCOME	11,873.6	24.4	25.1	7.2	1.3	4.5	4.5	6.1
FI CUSTOM INDEX				6.6	0.8	4.4	3.9	5.4
REAL ESTATE ⁽¹⁾⁽²⁾	6,011.9	12.4	11.0	4.4	0.0			
REAL ESTATE TARGET ⁽²⁾				6.0	0.7			
COMMODITIES	837.9	1.7	2.8	8.3	-4.6	-11.4	-10.9	
Bloomberg Commodity Index Total Return				7.5	-5.1	-12.5	-12.3	
HEDGE FUNDS ⁽³⁾	1,274.9	2.6	3.2	-2.2	-0.4	2.6		
HEDGE FUND CUSTOM INDEX ⁽⁴⁾				3.0	0.4	5.1		
CASH	566.4	1.2	2.0	0.5	0.1	0.5	0.5	1.4
Citigroup 6 M Treasury Bill Index				0.2	0.0	0.1	0.1	1.1
TOTAL FUND	48,642.7	100.0	100.0	5.2	2.3	7.1	7.3	6.2
TOTAL FUND POLICY BENCHMARK ⁽⁵⁾				5.9	2.3			



LACERA

Overview of a County Retirement System



JJ Popowich

Assistant Executive Officer

jpopowich@lacera.com