

- 第11屆考試委員及首長著作彙編 • 第五章 退撫保險與基金議題  
頁 V-67~V-72

## 關於退撫制度問題之建議

考試委員 邊裕淵

\* 本文民國 101 年 2 月發表於「給銓敘部之建言」。

我國已步入經濟已開發國家之列，所有已開發國家面臨的問題，我國也一樣有之，如政府財政困難、經濟成長趨緩、高齡化、長壽化、少子化…。因此，我國以過去高經濟成長率為基礎所設計之退撫制度，因時空環境變遷而需調整，以免造成社會對立、世代剝削、並合乎世界趨勢。謹就現有退撫制度，以公平角度提出方向，以為參考。

## 一、所得替代率

### (一) 84 年以前退休者

設本俸為 Y，年資 30 年，84 年以前退休者 30 年最高本俸之 90%，優利存款 18%（每月 1.5%），36 個月本俸，故其支領額為  $0.9Y+36Y \times 0.015 = 1.44Y$ ，年資超過 30 年者也只有 1.44Y

### (二) 84 年以後任職者

30 年，每年支領本俸×2 之 2%

支領額為  $(Y \times 2) \times 0.02 \times 30 = 1.2Y$

公保年金  $0.0065 \times 30 = 0.195Y$

$$1.2Y + 0.195Y = 1.395Y$$

若以最高年資 35 年計則為  $1.4Y + 0.195Y = 1.595Y$

(三) 兩者相差不遠，問題在於 84 年以前任職、84 年以後退休者（由原為本俸 1% 提高為本俸 4%），建議宜由下列二法擇一為之。

- A. 84 年以後退休者，宜就對當事人最有利者擇一為之。
- B. 依世界多數國家之狀況另設定一替代率。

## 二、所得計算之基礎（基數之內涵）

(一) 現行為本俸，而本俸佔所有薪資所得之比率各有差別，公務員或中小學教師約佔 65%~75% 之間。因此，本俸×2 之計算基礎顯然偏高。

(二) 原將本俸×2 是將考績獎金、各項加給…納入之概數。各項加給（偏遠、離

島、危險、主管…) 係對各職務責任之報償，退休後已無該職，也就無該項責任，自無需支付該項報酬，應回歸該職務等級正常之報酬。

### 三、退休年齡

(一) 人口老化、長壽化是世界之趨勢，我國也不例外。如表 1 所示。

我國退休制已由 75 制逐年提高至 85 制，但仍需經十年方能達成。而我國平均退休年齡在 54~55 歲間，與世界平均之退休年齡在 60~67 歲，相形之下確實早了些。有提高退休年齡或延期支付退休金之必要。

表 1：我國人口老化指標

民國	中位數年齡 (約當平均 年齡)	平均壽命			65 歲以上 人口比率	65 歲平均餘命		
		男	女	平均		男	女	平均
85	30.1	72.4	78.1	75.0	7.9	15.5	17.7	16.5
90	32.6	74.1	79.9	77.2	8.8	16.6	19.0	17.7
95	35.2	74.9	81.4	77.9	10.0	17.3	20.2	18.6
100	37.9	76.0	82.7	79.2	10.9	17.6	20.9	19.2

\* 為民國 99 年之統計數字

(二) 一個社會之進步需人民共同累積剩餘，或個人對社會之貢獻要大於其所消費。

若以 22 歲步入職場、65 歲退休，其貢獻之時間為 43 年，而 22 歲以前是社會之依賴人口，65 歲以後尚有 19.2 歲之餘命，也是依賴人口。換言之，即使 65 歲退休，依賴社會之年數仍長達 41.2 年，與其貢獻社會之年數相當。因此，65 歲退休或開始支領退休金是一合理之年齡（特殊情況另行考量）。

### 四、優利存款（18%）之處理

(一) 優利存款金額宜訂在 84 年時之薪俸等級，因 84 年以前年資之所得比偏低，

超過 15 年者只予本俸 1%，故以優利存款補足；84 年以後者年資予本俸 4%。

## (二) 變動利率 v.s. 變動存款金額

一旦所得替代率決定後，對優利存款部份，依其可存款金額逐年調降利率至某一水準，以縮小市場利差。即替代率高者、存款額高者，利率低些，反之則高。

(三) 一次退休者，存優利者視其利息所得與所得替代率間之差距而調整。

## 五、最後的職務本俸 v.s. 在職期間之俸點

現行制度以最後一年或數年職務之本俸為退休金計算基礎是不公平的（折現率過高），應以在職生涯平均俸給計算方為合理。避免計算之繁複，建議採俸點式計算（至少可由新進人員開始）。

$$\sum_{i=1}^t X_i = \text{總俸點 } F$$

$X_i$  是每年之俸點。  $i=1,2,\dots,t$

退休時，每一俸點折算若干，以當時標準薪俸總額除以俸點而得  $y$ ，若一次退則可支領  $yxF$ ，若領月退則以  $yxF/t$ 。

若採此方式，則與所得替代率無關，與其對社會貢獻之時間長度及大小有關，更具鼓勵延長服務年限之作用。同時人才也可隨時進、出（in、out），甚至也可延伸至政務人員，甚至跨界（政、法、學、產…），只要在公務部門服務均可沿用，這也是確定提撥的精神。為避免對現職人員落差過大，建議由新進人員實施，而現職人員則可考慮最後較長年如 10 年或 15 年之平均俸點計算。

## 六、調薪與通膨

退休人員已不參與生產，與國家經濟成長無關。因此，薪資之調升、調降都不應涉及退休人員。但若造成通膨，則宜對退休人員加以補償，以維持其既有之所得生活水準。

## 七、提撥率差異所造成不合理宜解決

過去時有不足額提撥，因而造成退撫基金潛藏負債之加深及運用基金少，這些負擔可能由後來者支付（提高提撥率），這也是一項不公平。因此，在制度改革時宜一併考量。

## 結語

在現行民主選舉制度下，許多與經濟有關之問題，不到最後時刻均不正視、不做為，直到燃眉之時方思解決，不但使問題更趨複雜、也使問題更難解決。如美國財政懸崖、歐債問題，我們的退撫問題也必需及早改革以符合時代趨勢。我國公務員退休制在 84 以前是恩給制，84 年迄今是半恩給制（共同提撥、政府付最後給付責任）。當經濟、社會環境變遷後，公務員與政府、公務員與社會之權利、義務均需重新考量，更大部分需由理性、經濟（成本、效益）、公平角度考量。又退休制度因職業差異及薪資結構不同而需特別考量，如軍、警、公、教（大、中、小學均不同）、司法人員等，均不可能一體適用（但退休後則當回歸正常狀態）。這也是為何經濟先進國家退休制度愈來愈多由確定給付制走向確定提撥之原因，亦即更多部份要靠「自立」。又國家財政問題，乃至所得分配問題，若不從財稅制度改革是無法解決，同時也將陷入職業、族群間之惡鬥，進而影響社會之和諧及發展。