

## 【年金改革民間版--五大建議案】說明

全國教育退休人員協會 敬製

### 前言：

年金改革紛紛擾擾已經吵了好幾年，作為教育退休人員的我們，心情都非常低落，也與軍公教警人員同感委屈。從國民黨的關中版，到民進黨執政後年改會，國是會議，加上媒體的炒作，一面倒的政論名嘴的批評攻擊，軍公教警的年金問題成為社會鬥爭的核心事件，刀刀見骨，在在都令人怵目驚心！年改會提出改革版本之後，考試院版、行政院版還有立法委員版陸續推出，都不外在多繳、少領、延後退的議題上打轉，各種汗鱗的語言無所不用其極都集中在軍公教警人員的批評，執政黨憑藉其立院多數、強勢媒體，大軍壓境般的席捲整個輿論，我們並不覺得有虛心的溝通和理性的對話，在這種情況下，即使年金改革隨其所願，強力過關，我們社會也已經撕裂崩毀，政府的誠信也已蕩然無存，我們的國家社會事實已種下了仇恨與不平，都非整個社會國家之福，令人憂心！

教退協會同仁於成立之初即成立年金改革研究小組，蒐集國內外有關年金改革的資料和論述，整理成五大建議案，希望就教於所有軍警公教團體，並提供國內政黨、媒體參考，期待年改可以納入考慮，以創意創新的思維，跳出原有多繳、少領、延後退的窠臼，同理被改革者的心情，用謙卑誠懇的態度，解決年金改革的紛擾。

我們提出的五大建議案是：

- 一、一個態度：雇主片面改約，態度要拿出來。
- 二、二個原則：協商的原則，守法的原則。
- 三、基金管理先行：成立專業獨立的管理法人機構、投資理念、監督、避免道德風險問題。可解決 70%
- 四、可攜式年金制度：可以解決 60%的問題。
  1. 五層制的年金結構，政府規劃 50-80%
  2. 三三式的改革步驟：三階段&三面向
- 五、18%依法終止：可以提前到七年內在 113 年落日，  
84 年前不溯既往。

茲簡述說明如下

- 一、一個態度：雇主片面改約，態度要拿出來。

年金的制度是政府制定的，並不是廣大軍公教警同仁的自立自肥之作，依據國家制定的制度規定依法退休退伍，領取其法定退休金，真的不是我

軍警公教同仁的錯。政府要提出改革，而且要溯及既往、破壞誠信原則，無論如何都屬於政府片面毀約，執政黨不可以把責任推給以前的政府，而是必須概括承擔，以國家是雇主和政府的高度，拿出應有的態度。

國民黨提出年金改革時，至少前總統馬英九是以三鞠躬向軍警公教致歉，即使如此，仍沒有得到居軍警公教的諒解，造成選舉上的失敗，交出政權下台成為在野。台灣是民主國家，現在的執政黨在年金改革上應有所警惕，社會多數都支持年改軍警公教也多數表示支持，但是怎麼改？如何溝通協調？整個改革的過程和政治操作，其實整個社會都在看，在未來政治選舉上都會有所反應，上台下台本來就是民主政治上的常事，支持改革的人，並不一定支持改革做法和結果，因為，天視來自民視，人人心中自有一把尺。

## 二、二個原則：協商的原則，守法的原則。

### (一) 協商原則：要誠懇，要解決問題。

改革是解決問題，不是製造問題，「協商」是必要的過程和策略，政府最重要的無外是人心向背，軍警公教是政府必須照顧的員工，不是政府的敵人。跟所有的勞資糾紛一樣都需要透過誠心的「協商」方式處理，政府更不可以逃避「負最後給付責任」，留下最壞的示範，自毀長城。

### (二) 守法原則：依法執政，依法施政。

年金改革一定要守法，依法行事。執政黨依法取得政權，就必須依法行政，否則就失去執政應有的根據和基礎。

退撫基金的確出現缺口，有其無以為續之困難，責任在於政府制定制度失誤於先，又有未發揮事先預警於後，這其中有行政怠惰、有立法怠惰、有監察怠惰、又有政黨內鬥貽誤先機之實，執政黨執政後岌岌要彌補年金缺口，其執政承擔之心情我們也可以理解。但是，法律就是法律，絕無法有任何理由可以藉口迴避。

我們認為可以在法律範圍內解決問題，捨此不由，敢冒天下之大不韙，毀壞律法，未來社會要付出的誠信成本何止於金錢可以換取，這個政治智慧如果沒有，如何說服千萬國人悠悠之口！

## 三、基金管理先行：--10 年均富試行方案

成立專業獨立的管理法人機構，引進專業投資人事，由政府和軍警公教團體組成董事會進行輔導監督，以避免目前政府操盤的專業不足問題以及道德風險問題。依照國際及國內投資基金績效，可以提高基金績效到 7% 以上，並可以可解決年金收支逆轉的問題，依複利的方式營運假以時日，不但可以平衡回來，還可以有所盈餘。

所有國家的年金都出現過問題，解決問題最有效的就是基金獨立，並且取得政府的輔導和協助，並提出初期的資金挹注或政府出面取得銀行融資，逐步起死回生。這期間需要政府和軍警公教團體，理性的坐下來深度對話，取得彼此的信任，才能成為合作共同體，最忌諱的就是彼此對立，互相叫罵，還加上拍捧的媒體助長政府氣勢，甚至是立場偏失的政論名嘴出任打手，造成雙方誠信盡失，形同敵人，這怎麼可以解決問題呢！相信這絕對不是執政者願意看到的。

我們提出下列資料和可行試算方案，誠懇請大家指教！

**【大家都不用砍，大家都領得到，勞工退休金變3倍】**

**【0元解決退撫基金破產問題，264億解決勞保破產問題】**

政府說此次年革後，各基金將再次破產，時間如下：

勞保	教師退休基金	公務員退休基金	軍人退休金
125年	132年	133年	？

以後每5—10年要再檢討一次。

「多繳、少領、延退」的年改方案實施，將造成年輕人難找工作難升遷、沒有人願意當軍公教、勞工負擔增加→更可怕的是…物價將上漲！

**這方案沒有解決破產問題，卻製造更多的問題！**

我們周遭的親戚朋友、學生都是軍公教勞，然而政府只想將軍公教拉低和22K勞工一樣，造成均貧的現象！卻不願意將22K勞工拉高和軍公教一樣！不肯製造均富的社會！

現在提出紓困解決方案，藉此將大家帶往均富的社會！

**10年均富試行方案如下：**

1、106年至108年，政府向銀行貸款，再借給各基金，所借金額如下表：

	106年借款金額	107年借款金額	108年借款金額	合計借款金額	利息支付者
勞保	1.1兆	1.1兆	1.1兆	3.3兆	政府支付勞保借款利息
教師退休金	2000億	2000億	1500億	5500億	教師退休金自付利息
公務員退休金	2000億	2000億	1500億	5500億	公務員退休金自付利息
軍人退休金	2000億	800億	800億	3600億	軍人退休金自付利息

(已經用最新精算報告數據試算50年)

- 2、勞保 45 年後分 3 年還款，軍公教 40 年後分 3 年還款。
- 3、由退撫基金自付利息，以利率 0.8%計，約需利息 116.8 億。
- 4、由政府支付勞保借款利息，以利率 0.8%計，約需利息 264 億。
- 5、將基金財團法人化，由優秀專業基金經理人團隊管理基金，致力提高基金績效，基金能漸漸自給自足，不會破產，大家都領得到，大家都不用被砍。

## 均貧方案

## 均富方案

政府的退撫基金方案	此退撫基金紓困方案
政府每年把「部分18%節省下來的錢」給軍公教退撫基金	政府每年挹注公教退撫基金 <b>0億</b>
砍軍公教：軍公教要多繳少領延退	不砍：軍公教不用多繳少領延退
又破產：公教分別於 <b>133年（公）</b> 及 <b>132年（教）</b> 破產	不破產，大家都領得到。
年輕人難找工作難升遷	職場正常新陳代謝
沒人要當軍公教	吸引優秀人才當軍公教
物價上漲	避免物價上漲
政府的勞保方案	此勞保紓困方案
政府每年挹注勞保 <b>200億</b>	政府每年挹注勞保 <b>264億</b>
砍勞工：勞工要多繳少領	不砍勞工：勞工不用多繳少領
勞保將於 <b>125年破產</b>	不破產，大家都領得到
勞退退休金很少	勞退退休金變 <b>3倍</b>
勞工所得替代率低	勞工所得替代率可達 <b>218%</b>
物價上漲	避免物價上漲

一輩子 22K 的勞工、自提 6%、工作 35 年、餘命 20 年，若基金績效為目前的 2.83%，其勞退新制退休金為 10602 元；但若基金績效為 7%，其勞退新制退休金為 36106 元。

只是提升基金績效，政府不用多花一毛錢、勞工也不用多花一毛錢，就讓勞工勞退新制退休金變 3 倍，如下圖。

### 勞工個人退休金試算表(勞退新制)

個人目前薪資(月)：	22000	元
預估個人退休金投資報酬率(年)：	2.83	%
預估個人薪資成長率(年)：	0	%
退休金提繳率(月)：	12	%
預估選擇新制後之工作年資：	35	年
預估平均餘命：	<input checked="" type="radio"/> 20年 <input type="radio"/> 24年	
結清舊制年資移入專戶之退休金至退休時累積本金及收益：	0	元
<input type="button" value="試算"/> <input type="button" value="重算"/> <input type="button" value="計算明細"/>		
預估可累積退休金及收益：	1,945,871	元
預估每月可領月退休金：	10,602	元
預估每月可領月退休金之金額佔最後三年平均薪資比例：	48.19090909090909	%
	(所得替代率)	

### 勞工個人退休金試算表(勞退新制)

個人目前薪資(月)：	22000	元
預估個人退休金投資報酬率(年)：	7	%
預估個人薪資成長率(年)：	0	%
退休金提繳率(月)：	12	%
預估選擇新制後之工作年資：	35	年
預估平均餘命：	<input checked="" type="radio"/> 20年 <input type="radio"/> 24年	
結清舊制年資移入專戶之退休金至退休時累積本金及收益：	0	元
<input type="button" value="試算"/> <input type="button" value="重算"/> <input type="button" value="計算明細"/>		
預估可累積退休金及收益：	4,684,206	元
預估每月可領月退休金：	36,106	元
預估每月可領月退休金之金額佔最後三年平均薪資比例：	164.11818181818181	%
	(所得替代率)	

3.4 倍

一輩子 22K 的勞工、自提 6%、工作 35 年、餘命 20 年，若基金績效 7%，其勞退新制退休金為 36106 元，勞保退休金為 11935 元，合計為 48041 元。此時其所得替代率為勞退 164% + 勞保 54% = 218%。

若上述起薪 22K 的勞工，每年調薪 1%，則基金績效 7%，其勞退新制退休金為 39884 元，勞保退休金為 15754 元，合計為 55638 元。此時其所得替代率為勞退 130% + 勞保 54% = 184%。

關於以上數據，請參考勞動部網站：

勞退新制試算表

[http://kmvc.mol.gov.tw/trial/personal\\_account\\_frame.asp](http://kmvc.mol.gov.tw/trial/personal_account_frame.asp)

勞保月退試算表 <http://www.bli.gov.tw/cal/oldPay.asp>

今日勞工退休金太低是政府把基金績效做太差造成的!

這是成功將 22K 勞工退休金及所得替代率拉高至超越軍公教水平的方法，希望政府為 22K 勞工著想，趕快實行，讓全民往均富邁進。

### 若這 10 年基金績效未達 7% 的話呢？

若基金績效是 6%，則試行 10 年後，勞保餘額為 6.1 兆(如下圖一)，還 3.3 兆後餘額為 2.8 兆；若基金績效是 5%，則試行 10 年後，勞保餘額為 5.4 兆(如下圖二)，還 3.3 兆後餘額為 2.1 兆；若基金績效是 4%，則試行 10 年後，勞保餘額為 4.8 兆(如下圖三)，還 3.3 兆後餘額為 1.5 兆。所以即使是 4% 的績效試行 10 年後餘額仍比現在勞保餘額的 6965 億多很多，屆時再來討論該如何砍，也不會像現在砍得這麼嚴重。所以我們可以放心的試行 10 年這個「均富方案」看看，再做檢討！政府這種「多繳、少領、延後退、副作用一堆、砍完分別 125、132、133 年又破產」的方法，都敢勇往直前、義無反顧、奮不顧身立即要做！



請問為什麼不先試試10年這個可能帶領大家均富的方案呢？可能使一輩子22K的勞工月退休金48000元的方案呢？這才是一個有希望的年金改革！

**勞保基金原始數據106年起分3年無息借款總額3.3兆,提高績效6%,151年起還款**

年 度	提撥 率%	繳費收入 (百萬元)	挹注金額 (百萬元)	支出 (百萬元)	繳費收入+挹注+前一年淨值 (C+D+I)	6%投資收益 (F*0.06)	總和 (F+G)	當年基金淨值 (H-E)
106	9.5	\$337,391	\$1,100,000	\$323,676	\$2,133,930	\$128,036	\$2,261,966	\$1,938,290
107	9.5	\$336,371	\$1,100,000	\$345,119	\$3,374,661	\$202,480	\$3,577,140	\$3,232,021
108	10	\$353,059	\$1,100,000	\$369,225	\$4,685,080	\$281,105	\$4,966,185	\$4,596,960
109	10	\$351,879	\$0	\$494,621	\$4,948,839	\$296,930	\$5,245,770	\$4,751,149
110	10.5	\$368,391	\$0	\$425,546	\$5,119,540	\$307,172	\$5,426,712	\$5,001,166
111	10.5	\$367,440	\$0	\$465,947	\$5,368,606	\$322,116	\$5,690,722	\$5,224,775
112	11	\$383,575	\$0	\$500,900	\$5,608,350	\$336,501	\$5,944,851	\$5,443,951
113	11	\$382,158	\$0	\$546,020	\$5,826,109	\$349,567	\$6,175,676	\$5,629,656
114	11.5	\$397,593	\$0	\$575,971	\$6,027,249	\$361,635	\$6,388,884	\$5,812,913
115	11.5	\$396,386	\$0	\$615,499	\$6,209,299	\$372,558	\$6,581,857	\$5,966,358
116	12	\$413,128	\$0	\$644,721	\$6,379,486	\$382,769	\$6,762,255	\$6,117,534

圖一：若基金績效是6%，則試行10年後，勞保餘額為6.1兆

**勞保基金原始數據106年起分3年無息借款總額3.3兆,提高績效5%,151年起還款**

年 度	提撥 率%	繳費收入 (百萬元)	挹注金額 (百萬元)	支出 (百萬元)	繳費收入+挹注+前一年淨值 (C+D+I)	5%投資收益 (F*0.05)	總和 (F+G)	當年基金淨值 (H-E)
106	9.5	\$337,391	\$1,100,000	\$323,676	\$2,133,930	\$106,697	\$2,240,627	\$1,916,951
107	9.5	\$336,371	\$1,100,000	\$345,119	\$3,353,322	\$167,666	\$3,520,988	\$3,175,869
108	10	\$353,059	\$1,100,000	\$369,225	\$4,628,928	\$231,446	\$4,860,374	\$4,491,149
109	10	\$351,879	\$0	\$494,621	\$4,843,028	\$242,151	\$5,085,179	\$4,590,558
110	10.5	\$368,391	\$0	\$425,546	\$4,958,949	\$247,947	\$5,206,897	\$4,781,351
111	10.5	\$367,440	\$0	\$465,947	\$5,148,791	\$257,440	\$5,406,230	\$4,940,283
112	11	\$383,575	\$0	\$500,900	\$5,323,858	\$266,193	\$5,590,051	\$5,089,151
113	11	\$382,158	\$0	\$546,020	\$5,471,309	\$273,565	\$5,744,875	\$5,198,855
114	11.5	\$397,593	\$0	\$575,971	\$5,596,448	\$279,822	\$5,876,270	\$5,300,299
115	11.5	\$396,386	\$0	\$615,499	\$5,696,685	\$284,834	\$5,981,519	\$5,366,020
116	12	\$413,128	\$0	\$644,721	\$5,779,148	\$288,957	\$6,068,106	\$5,423,385

圖二：若基金績效是5%，則試行10年後，勞保餘額為5.4兆

**勞保基金原始數據106年起分3年無息借款總額3.3兆,提高績效4%,151年起還款**

年 度	提撥 率%	繳費收入 (百萬元)	挹注金額 (百萬元)	支出 (百萬元)	繳費收入+挹注+前一年淨值 (C+D+I)	4%投資收益 (F*0.04)	總和 (F+G)	當年基金淨值 (H-E)
106	9.5	\$337,391	\$1,100,000	\$323,676	\$2,133,930	\$85,357	\$2,219,287	\$1,895,611
107	9.5	\$336,371	\$1,100,000	\$345,119	\$3,331,982	\$133,279	\$3,465,261	\$3,120,142
108	10	\$353,059	\$1,100,000	\$369,225	\$4,573,201	\$182,928	\$4,756,130	\$4,386,905
109	10	\$351,879	\$0	\$494,621	\$4,738,784	\$189,551	\$4,928,335	\$4,433,714
110	10.5	\$368,391	\$0	\$425,546	\$4,802,105	\$192,084	\$4,994,189	\$4,568,643
111	10.5	\$367,440	\$0	\$465,947	\$4,936,083	\$197,443	\$5,133,526	\$4,667,579
112	11	\$383,575	\$0	\$500,900	\$5,051,154	\$202,046	\$5,253,201	\$4,752,301
113	11	\$382,158	\$0	\$546,020	\$5,134,459	\$205,378	\$5,339,837	\$4,793,817
114	11.5	\$397,593	\$0	\$575,971	\$5,191,410	\$207,656	\$5,399,066	\$4,823,095
115	11.5	\$396,386	\$0	\$615,499	\$5,219,481	\$208,779	\$5,428,261	\$4,812,762
116	12	\$413,128	\$0	\$644,721	\$5,225,890	\$209,036	\$5,434,925	\$4,790,204

圖三：若基金績效是4%，則試行10年後，勞保餘額為4.8兆

關於上述勞保紓困方案，我們試算了以下各種可能：

	106年挹注勞保金額（資金來源）	每年編列預算挹注勞保金額	106年無息借款金額
甲案	0	0	3.3兆(分3年)
乙案	4000億(註一)	0	2.9兆(分3年)
丙案	8000億(註二)	0	2.4兆(分3年)
丁案	1.1兆(註一)	0	2.1兆(分3年)
戊案	1.5兆(註一)	0	1.7兆(分3年)
己案	1.1兆	200億	1.8兆(分3年)
庚案	1.1兆	500億	1.3兆(分3年)
辛案	0	600億	2.3兆(分3年)

（上表皆已用最新精算報告數據試算50年，政府可設計分5年或10年借款）

註一：這三年超徵稅收4000億。

註二：由行政院提出特別預算案，以特別條例立法列為立法院新會期優先法案。

註三：2014年健全財政方案，過去2年稅收明顯超徵，為政府創造8000億舉債空間，中央政府負債餘額距離法定舉債空間過大為1.1兆。

註四：註一及註三的資金來源，共1.5兆。

最後要呼籲政府，在複利作用下，慢一年實施此方案會差很多。以勞保為例，政府於106年開始分三年無息借勞保3.3兆，於153年餘額為「2043億」；但政府若於107年才開始分三年無息借勞保3.3兆，則於153年餘額為「負3兆3800億」，兩者相差3兆5843億，如下表：

106年實施勞保紓困方案	107年實施勞保紓困方案
106年起分3年無息貸款3.3兆	107年起分3年無息貸款3.3兆
151年起分3年還款	152年起分3年還款
153年底勞保餘額為「2043億」	153年底勞保餘額為「負3兆3800億」
153年結餘相差「3兆5843億」	

（上表皆已用最新精算報告數據試算50年）

以上是一個「花政府0元就解決退撫基金破產問題，花政府264億解決勞保破產問題」的方案，所以大家都不用被砍，所以大家都領得到，並將大家帶往均富社會，請政府立刻做！

至於基金績效是否可達7%呢？陳副總統說了：基金要財團法人化，則績效可以很好！澳洲來拜訪陳副總統的議員團隊也說了：我們的投資報酬率都可以達7~8%，為何澳洲的團隊會發此豪語呢？因為各國退休金的績效標準是7%以上！請參考以下視頻

<https://www.youtube.com/watch?v=NL8sjhubyr8>

至於利率0.8%可以貸得到錢嗎？吳益政議員說了：全台灣的銀行搶著借你錢，只要0.8%，不用1%。請參考以下視頻益政大聲公

<https://www.youtube.com/watch?v=AKNwDbzxcFs>

#### 國外基金投資績效的【年平均】投資績效

韓國	國民年金公團	7% (10年)
新加坡	勞退基金	7% (6年)
新加坡	新加坡政府投資公司	9% (30年)
新加坡	淡馬錫基金	15% (30年)
阿拉伯	阿布達比投資基金	16% (8年)
美國	加州退休金(平均)	7% (20年)
美國	加州教師退休基金	8.4% (25年)
美國	加州公務員退休基金	9.4% (30年)
美國	Idaho 州退休基金	8.46% (20年)
美國	伊利諾州的州立大學退休基金	9.2% (30年)
美國	Kentucky 州教師退休基金	7.6% (20年)
美國	Iowa 州公共受雇者退休基金	7.21% (10年)
美國	Orega 州公務員退休金	8.13% (10年)
智利	A 基金	9.14% (7.5年)
智利	B 基金	7.33% (7.5年)
智利	C 基金	9% (30年)
加拿大	安大略省教師退休基金	13.8% (20年)
加拿大	安大略省市政退休基金	7.6% (20年)
加拿大	亞伯達省公共服務退休基金	7.5% (20年)
加拿大	亞伯達省地方當局退休計畫	7.7% (20年)
加拿大	亞伯達省大學退休基金	7.4% (20年)
加拿大	亞伯達省特殊能力退休基金	7.8% (20年)
加拿大	BC 省公共服務退休金	8.1% (10年)
加拿大	BC 省市政退休金	7.3% (10年)
加拿大	BC 省大學退休金	7.3% (10年)
香港	強積金	12%

上表整理自新竹縣教育產業公會網站-年金改革議題

<http://www.hcceiu.org.tw/modules/news/index.php?storytopic=49>

#### 四、創新的可攜式年金制度：可以解決60%的問題。

(一)五層制的年金結構，政府規劃第二、三層，可以提供50-80%的年金月所得替代率。

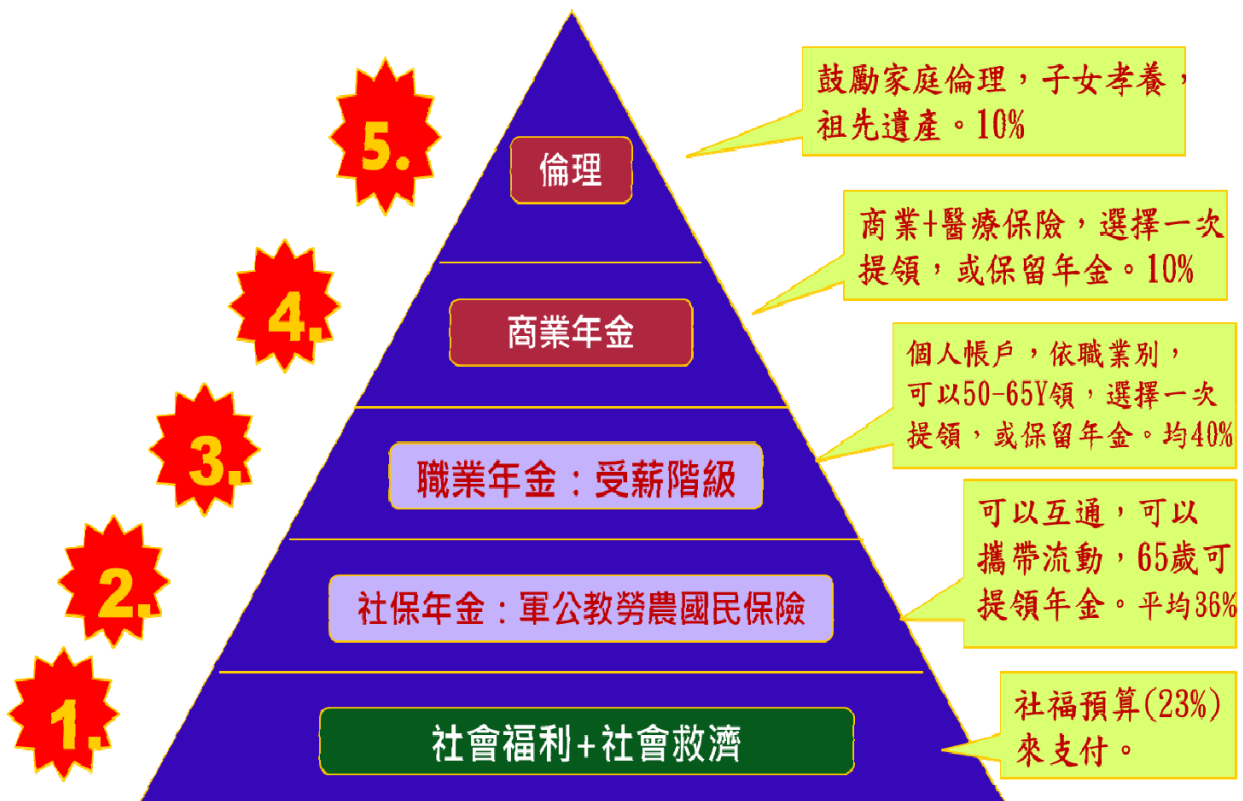
1. 制定年金起領年齡，撤除天花板限制，軍警公教未取得更高的年金替代率，自然會延長服務年資。
2. 對特殊行業制定提前離職年齡，但是因為年金軍警公教都是



可攜式，可以互通互流，引導離職轉職者，從事體力、致力可以承擔的新工作界續服務社會，奉獻其生產能力。

3. 保險年金和職業年金都可以攜帶保留，軍警和教師等必須提早離職者，都可以轉職，延後結算請領的年齡，自然可以多繳，基金就可以持續進帳，加上獨立經營的績效，相乘效應，必然可以大大開源節流，成就基金永續的可能。

創新的五層年金制度表如下：



【說明一】第2層可攜式社會保險，可以提供36%之年金替代率。

1. 可以流動，可以互通，全民社保。
2. 離開教職，可以創業，可以轉職場，例如軍職轉警職，或轉教職、勞工職，到65歲累積保險，轉為年金月領，佔36%。(年所得/12\*1.2%\*30年年資=36%)
3. 教職依85制滿55歲，可以先領職業年金，但須保留社會保險到65歲在結算提領。
4. 可以：勞工+警察+軍人+教職+創業，工作滿30-35年，符合80-95制，再依年資比率結算按月提領。
5. 符合時代轉職頻繁趨勢，不必被單一職業綁架，人生可以有多种職別，多采多姿！

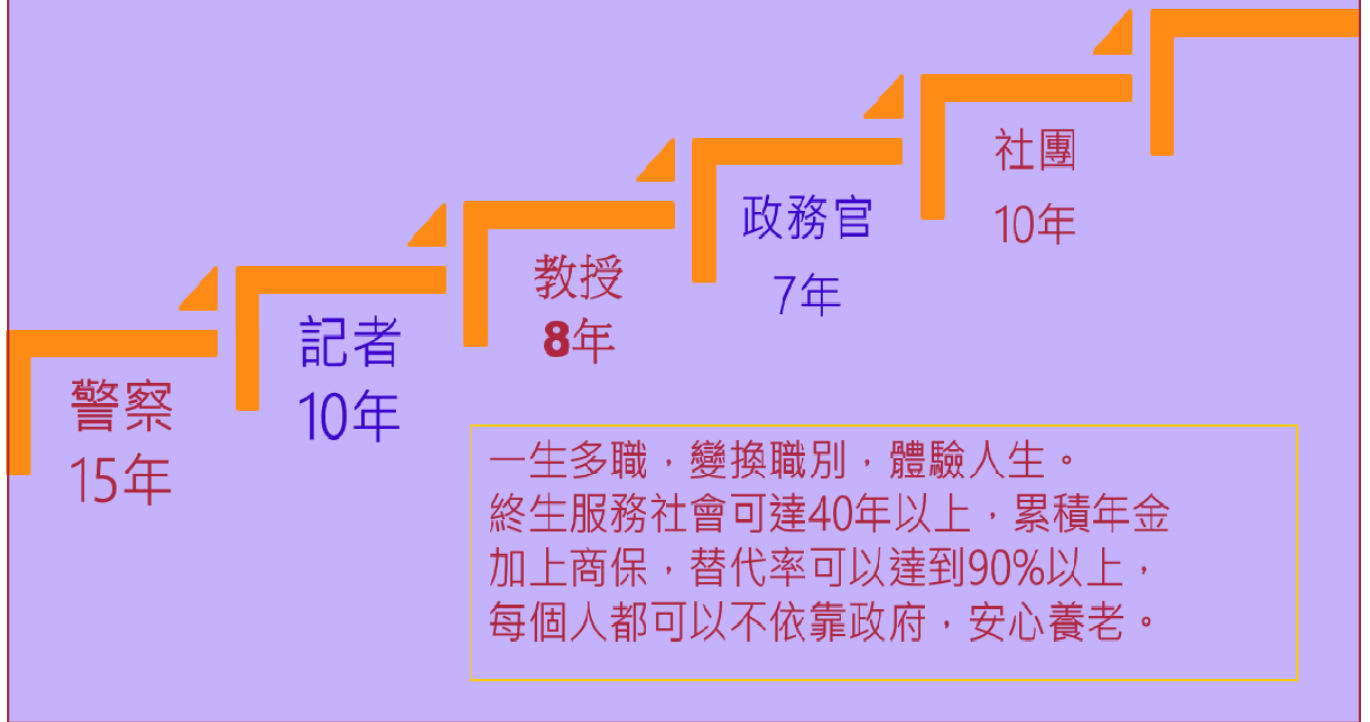
**【說明二】**第 3 層可攜式職業年金，可以提供大於 40%的年金所得替代率。

1. 離職者都可以保留年資，到一個年齡，如：生涯服務年資滿 30 年以上，或滿 55-70 歲，就可以申請結算。但社會保險年金需到 65 歲始可領取。
2. 每一職業別之基金管理，列有個人電腦資料，隨時都可以查帳，計算個人退職金，累計在各職業別年金帳戶，依照規定，自行規劃選擇退休年齡。(DC 確認提撥制+個人帳戶制)避免被單一職業綁架。
3. 即使沒有受薪之工作，如自由創作、自由事業者，都可以繳交職業年金，享受保障。
4. 計算方式： $\text{年所得}/12*1.5\%*年資=45-60\%$ 之替代率
5. 為鼓勵晚退多服務，其計算年資計到 40 年。

神奇的可攜式年金，軍警公教勞可以轉職，終身服務示意圖如下。

示意圖說明：

1. 未來的軍警公教勞不必被單一的年金綁架，在一生中可以依照社會變遷，個人專業和興趣，自由自在的轉職。
2. 隨著年齡不同，興趣的轉移，可以選擇自己可勝任的工作，繼續服務社會。
3. 退休年齡可以依據各職業別的規定，離職者可以轉職到可以勝任的工作，到一定年齡再依規定結算起領年金。
4. 創建新的制度，既符合未來 21 世紀後現代社會的需求和趨勢，也創建了職業自由轉移的制度環境，是軍警公教勞的福祉。
5. 尤其是軍人和警察可以需要提早離職，輔導其轉職，年金結算保留，留在基金繼續升息，此人可以轉職繼續服務，繼續繳交年金，繼續累積年金，自然就會延後退，延後退會多繳了，形成多贏的年金制度。



### 【說明三】各職業別退休給付年齡設計

1. 各職業別退休年齡設計如下表。
2. 各職業別內部由於職位和工作性質不同茄實渠退休年齡不必一刀切，例如高階警官，後勤幕僚軍人，其退休年齡可以延後，讓他們的豐富的經驗可以繼續留在職場繼續貢獻他們的智慧，自然可以延後退休年齡。
3. 如必要提早離職，如有轉職設計的制度他們退休後仍可以結算年金並給予保留，等到他們在其職場上完全退休再來結算起領，不但個人可以累積更多年金，基金也可以創造更多的收入來源，延後支付。
4. 這樣的設計，才是更精緻細膩的規劃，相信共共政策設計專家，財經專家可以繼續思考，一起來未個制度創建更完善的、可行的細部設計。

職業別	給付年齡&給付率	退齡	平均
軍人	帶兵士官兵：服務 20 年，滿 40 歲退伍轉職。 帶兵軍官：服務 25 年，滿 45 歲退伍轉職。 後勤士官：服務 30 年，滿 50 歲退伍轉職。 後勤校級軍官：服務滿 30 年，滿 55 歲退伍轉職。 高級將官：服滿 35 年，60-65 歲退伍。	>40 歲 >45 歲 >50 歲 >55 歲 >60 歲	>48 歲 (現行平均 43 歲)
公務員	委任薦任公務員 60-65 歲退休。 簡任級以上公務員 60-65 歲退休。	>55 歲 >62 歲	>62 歲 (現行 56 歲)
教育人員	中小學教師，55-60 歲退休轉職。 中小學行政人員，60-65 歲退休轉職。 中小學校長，大學教師 62-65 歲退休。	>50 歲 >55 歲 >62 歲	>58 歲 (現行 53 歲)
警消	基層警察，消防人員滿 55 歲退休轉職。 中階警官。滿 60 歲退休轉職。 高階警官，後勤行政人員。滿 65 歲退休。	>50 歲 >55 歲 >60 歲	>60 歲
勞工	基層勞力工作者，滿 60 歲退休轉職。 高階管理研發工作者，滿 65 歲退休。	>50 歲 >60 歲	>63 歲
說明	@不必一刀切，導引各職業別依其性質延後退休。		



## (二)三三式的改革步驟：三階段&三面向

除了可攜式年金的創建外，也必須考慮三個面向：

1. 新進人員 2. 現職人員 3. 已退人員

並分成三個階段：

1. 止血階段 2. 協調階段 3. 退場階段

一步一步來，先其可行可為者，進入止血階段，再其可議者，協商溝通，緩衝圓滿。

三面向	三階段	改革後具體效果
第一面向 新進人員	止血階段	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 鼓勵多服務，延後退，教育人員從 53 歲退，延後七年以上，平均 60 歲以上退休。</li> <li>2. 現職者 55 專案立即終止，每年可省下 5 億。</li> <li>3. 服務未滿因故離職轉職者，年金保留，到法定起領年齡可以結算起領年金。</li> </ol>
第二面向 現職人員	協調階段 緩衝期協商， 延後退休	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自實施新制起，採漸進方式，逐年提高到教師 55 歲、行政人員 60 歲、校長及大學教師 65 歲。</li> <li>2. 規劃現職者新舊制可以自由選擇的機制。</li> <li>2. 十年內平均退休年齡從 53 歲，延到平均 58 歲。</li> </ol>
第三面向 已退人員	退場階段 1. 18%優存新制年資逐年扣除。 2. 年金所得替代率不必動，減去新制的 18% 自然降低替代率。 3. 80 歲以上之長者不動，以補償早年低薪。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 18%優存：84 年以後年資依據新制，不予計算，可以讓 18%提前 30 年在民國 113 年退場，大量降低政府目前 18%利息負擔。可採逐年減少之緩著陸原則。</li> <li>2. 說服已退者讓步，再 18%上依法退出新制年資部分，減少政府利息負擔。</li> <li>3. 基金再有缺口，也可說服已退者依所得高低，提供 10%制 20 之借款，暫緩支付，榮基金營運正常時再行償還借支部分。</li> </ol>

**五、18%依法終止：**可以提前到七年內在 113 年落日，84 年前不溯既往。

18%優存對 84 年以後入職者並無此問題，但是對於已退人員，在退休金計算時已計入替代率，實為其退休金之一部分，不可以說砍就砍。

我們建議依法終止，對於 84 年以後退休人員，包含舊年資者其新制年資不應計入 18%優存。目前含有新制年資者，其公保儲金扣除其替代率外，其餘部分即可以存入銀行領取優存，這一部分應該依法終止。

如果這樣就可以在民國 113 年(83+30=113 年)完全終止 18%優存。政府就不必背負違反誠信，溯及既往的罪名。

至於 84 年前退休者，本不溯既往原則不與改變，畢竟 84 年以前退休的都已 8-90 歲了，法律不外人情，何必讓老人擔心，含恨九泉呢！

當年全退者，其 18%優存可以逐年減至 12%，以保障其基本生活。

#### 【說明】

1. 服務 35 年計，85 年以後退休者，其 85 年後之新制年資，不應領取 18%。
2. 如果 85 年薪制實施，落實 18%結束，則可以在 83+30=114 年完全落幕。
3. 否則 83 年入職仍可領 18%，他們在 113 年退休還可以領 30 年以上，造成 18%之落日延後到民國 143 年以後，真的遙遙無期。(83+30+30=143 年，至少 143 年)
4. 目前 18%猶存政府每年編列約 680 億挹注利息，113 年完全終止後，可以減少到只剩下一次退者，和 83 年以前退的 85-90 歲老人，到了 113 年，都已經 92-97 歲了，應該寥寥無幾了。
5. 對於 84 年以後退休者，犧牲了 84 年以後的新制年資，這一點退讓應該是可以說服的，畢竟是依法終止，社會也可以認同政府的守法精神和努力。

#### 【結語】

1. 涉及軍公教年金，屬於法定財產權，不要冒天下之大不韙去溯及既往，撕裂社會，即使強渡關山，後面的釋憲官司還是永無寧日。
2. 為所可為，做應該做的，做可以做的，除非真的是政治鬥爭。
3. 要跳出：多繳、少領、延後退的思維框框，創建新的制度。
4. 獨立基金管理是魔法，政府真的可以放手，不必管太多，管太多顧人嫌。

5. 可攜式很神奇：用可攜式的制度鼓勵一生多職，不同的年齡以不同的工作貢獻社會，自然延退，延後起領，又符合 21 世紀未來職業轉換頻繁的趨勢。

一個人工作到 60-70 歲，領再多也領不了多久了。

## 【民間版五大建議案的效益】

三大策略	主要作法	預期績效
一、 <u>基金管理獨立制</u> (100：80)	1.政府不放手，營運不自由。 2.政府一放手，協助輔導，基金自負其責。 3.基金管理公司，績效目標 7%，一切 OK!	基金獨立， 年金永續， 永無爭議。
二、 <u>可攜式 年金制度</u> (100:75)	<u>2-1.五層制年金架構</u> 1.第一層社會救濟運用原有 23%的社福預算。 2.第 2、3 層社會保險+職業年金，運用原有的退撫預算 7-7.5%，規劃 50-80%的退休年金。建立年金流動機制，激勵社會生產能量。 3.第四層商業年金開放民間經營，促進產業。 4.第五層家庭倫理，恢復傳統家庭文化功能。	年金多元， 職業多元， 促進產業， 激勵產能， 全民幸福。
	<u>2-2.三三式改革步驟</u> 1.三大面向：新進+在職+已退人員，分開處理，不可以一刀切。 2.三個階段：先止血+再協調緩衝+逐漸落實退場。	減少反抗， 樂於生產， 成功圓滿。
三、 <u>18%依法終止</u> (年減 100 億支出， 113 年落日)	1.84 年起的任職依新法不計入 18%優存，逐年退回或也可選擇轉入退休基金，可以提前到 113 年落幕。 2.全退者或 1/2 者，逐年減至 12%。 3.83 年以前退休者不溯及既往。都 8-90 歲了!	依法終止 不溯既往 毫無爭議

全國教育退休人員協會 敬製

研究小組成員：陳木城 簡明勇 吳金魁 簡美麗 蕭秋華 阮宏展

—全文完—