

從勞工退休制度之變革評析公務人員

退休金制度



呂淑芳

摘要

公務人員新退休制度自 84 年 7 月 1 日實施迄今 9 年餘，已獲致初步成效，惟現階段面臨逐漸增加之財務負擔。而國內勞工退休新制之勞工退休金條例甫經立法（採可攜式確定提撥制之個人帳戶制）完成，定於 94 年 7 月 1 日施行。鑒於勞退新制研議過程中曾引起部分論者提出勞工及軍公教人員退休制度均應朝個人帳戶制修正，不應採取確定給付制，使全國各職業均得以流通等意見，爰針對上述論述意見，評析公務人員是否應與勞工一體適用同一退休制度，並提出公務人員新退休制度，係經漸進之方案規劃理論設計，始獲得公務人員支持而得順利推動，因此，在選擇改革方案時，應多方思考尋求解決之道，而非僅有仿效勞退新制採行個人帳戶制之唯一選項，始為周妥。

The Evaluation of Public Servants' Retirement Payment System from the Transformation of Labor Retirement System

By Lyu Shu-Fang

Abstract

It has been more than 9 years since the new civil servants' retirement system was implemented on July 1, 1995, with preliminary results being received, however, we are confronted with increasing financial burden. The new system of Labor Retirement Payment Statute for domestic retired labor has just finished its legislation (adopting portable defined-contribution individual retirement account), and it is expected to be enforced on July 1, 2005. During the study and discussion time for the new system of labor retirement, some participants have suggested that, the retirement system of labor and military personnel, public servants, teachers of public schools should amend towards the system of individual retirement account, instead of defined benefit, so that different vocations nationwide can be circulated. For the above discussion and opinions, it is analyzed whether the same retirement system as labors should be applied to public servants, and also the new retirement system for public servants is raised, that is, to plan theoretic design by progressive program, later it receives support by public servant and is promoted successfully. Therefore, it is recommended that the most appropriate way is to think comprehensively to find solutions while trying to select reformation plans, instead of having the only choice of imitating labor retirement system of individual retirement account.

壹、前言

國內公務人員自民國 84 年 7 月 1 日實施退休新制度迄今 9 年餘，有關改進退撫經費籌措方式，減輕政府財政負擔；及提高退撫所得，加強安老卹孤之改革目標，均已獲致初步成效。然而現階段面臨之問題，如退休經費導致各級政府財政負擔增加，且依公務人員退休撫卹基金管理委員會委託基金精算結果也顯示基金將面臨財務危機（註一）。國內勞工退休制度實施以來，保障勞工退休生活功能有限，行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）於 80 年起即著手進行退休制度改革，將勞動基準法退休金制度朝個人帳戶制（即確定提撥制）修正，此種改革也引起部分論者（註二）提出勞工及軍公教人員退休制度均應朝可攜式之個人帳戶制修正，不應採取確定給付制，使全國各職業均得以流通。針對國內絕大數勞工適用且具重要性之退休制度，在討論多年後所制定之「勞工退休金條例」業於 93 年 6 月 30 日經總統公布，並定於 94 年 7 月 1 日起正式施行，在此同時，有關勞退新制宜否移植至公務人員而一體適用同一制度，實有探討之必要，本文爰自公務人員與勞工之差異

性歸納作一比較，提供各界參考指教。

貳、退休金給付方式之類型與比較

職業年金在訂定給付方式上有二種基本類型，一為確定給付制（Defined Benefit）；一為確定提撥制（Defined Contribution）。以下即概述此二種類型之意涵並進行比較列表如次：

一、退休金給付方式之類型

所謂確定給付制，係指僱主於制度實施之前，即先確定退休時之給付標準，並於法令中明訂退休金給付之計算公式，再按法定給付標準定期精算出所需之繳費費率。個人退休時之給付金額，通常係依據個人之任職年數以及某一期間（如最後在職或最後 3 年平均等級）之薪資計算，故參加人員得依法令所定公式計算並預估將來可領取之退休金額。

至於確定提撥制，則係指參加退休制度之員工及僱主，先明定每月之提撥金金額（或相對於個人薪資之提撥率）至指定之個人帳戶中，退休金給付係其歷年累積提撥金額之本息。

二、確定給付制與確定提撥制比較表

確 定 給 付 制	確 定 提 撥 制
給付有確定的公式，雇主預定一預定之所得替代率為目標，依照年金數理的精算技術，訂定退休基金提撥率，退休前即可確知其未來的退休給付數額。	提撥有明確的公式，按月提撥至員工個人退休金帳戶，帳戶內結存金額即等於員工全部的退休金，故退休後所得無法確定。
給付標準依照服務年資及退休時（或前）最後某幾年之平均薪資按一定公式計算，退休給付較不受通貨膨脹之影響。	員工個人退休金帳戶結存金額，係自初起工作至退休時一段歷程之提撥，退休給付較易受通貨膨脹之影響。
長期實施後，有世代移轉（intergenerational transfer）之作用，亦會因人口結構老化，而形成後代子孫之財政負擔。	屬自給自足財務責任制度，長期實施後，無世代間移轉之作用，不造成代際間的財務壓力，無子孫負擔加重問題。
中、長期財務負擔沉重，有無力償付之風險，即投資風險由雇主負擔。	雇主雖負有基金管理運用之責，但毋須承擔給付不足風險，故無財政負擔之壓力。
採集合信託的集中管理模式，符合經濟規模利益，並具有風險分散的效益，對永業化員工職場生涯較有保障。	員工個人承擔全部的保值增值風險，自己須決定投資政策與資產配置，不具備分散風險的保障功能。
累積少量準備金時，極易產生民意代表要求提高給付水準、降低給付條件等政治介入風險。	由於何時發生所得中斷之風險並不確定（尤其殘廢及死亡之風險），如個人帳戶所積存之準備金不足（因工作年資不長），則無法發揮保障功能。
不具工作可攜式的流通設計及個人選擇性之特性，通常無法隨工作的變遷而延續，且個人無法選擇適合個人之基金，統一由指定的基金管理者來操作。	具工作可攜性及個人選擇性的特色，雇員的退休年資及其他權益，可隨個人工作變遷不受職業別異動限制。
提供雇員退休後一確定金額，退休後所得較有保障，可以促進勞動生產力，降低員工流動率，吸引及留住優秀人才。	雇員因工作而轉換繼續按月提撥不受影響，能夠適應現代勞動就業市場就業趨勢的需要，促進人力資源的交流。
案例： 1.軍公教人員退休新制。 2.現行之勞動基準法所採行之退休制度。	案例： 1.84年7月實施之各機關學校聘僱人員。 2.93年1月實施之政務人員退職撫卹制度。 3.94年7月1日即將實施之勞退新制。

參、公務人員應同於勞工退休金制度 朝個人帳戶制修正以促進公私部 門人才交流？

如上所述，鑒於現行勞工退休制度保障勞工退休生活功能有限，勞委會自 80 年起即著手進行退休制度改革，朝確定提撥制方向修正，此項改革曾引起部分論者提出，公務人員退休制度應等同於勞工退休制度，藉以解決未來公私部門退休年資銜接轉換，因應未來社經環境變遷之需要等，本文擬針對上述論述意見，分別檢討與探究以分析此種論述作為變革及改制因素之可行性。

一、面臨國際上政經情勢的挑戰，退休金制度應彈性設計，以活化政府人力，因應公私部門人才交流之趨勢？

此種立論係鑒於現行退休金制度，曾任民間機構轉換至公部門任職，或從公部門轉換至民間機構服務，其先前服務年資即為中斷，除影響個人的退休權益外，也阻礙社會的就業流動性。隨著經濟、科技環境快速變遷，民眾對品質之要求不斷提高，需求種類亦日趨多元化，政府在面臨國際上政經情勢，亟須優秀人力投身服務，若在退休金制度予以彈性設計，將得以延攬民間人才，達成活化政府人力之目的。而確定提撥之個人

帳戶制，因具有服務年資相互採計、工作可攜性等特點，將方便於轉換工作，有助於國家延攬優秀人力，促使公私部門人才相互交流。

政府推動政策，除仰賴政務人員制定政策方針、公務（行政）人員致力執行政策外，多數政策為贏得民眾之順服與支持，有賴民間社會的配合與協助。國家機關與民間社會之互動關係中，至少包括汲取性、保護性與生產性等三種活動。此三種活動隱含著國家機關與民間社會相輔相成的共生關係、及互剋互制的拮抗關係（蔡良文，民國 90：7）。以目前國內思潮正走向分權化的價值觀與強調政府職能轉變之際，面對資訊化科技與網路傳輸之快速發展及民眾日益要求施政品質提高之情勢下，政府與民間人才交流之趨勢日益增加，政府和民間相互學習亦為必然，如何自民間借調具有專業性、科技性或特殊性智能人才，或派遣具有發展潛力之公務人員至民間機構學習歷練，廣泛交換新知與經驗，提升行政效能，以回應民眾的需求，實為當前重要課題。

現行有關公私部門人才交流，雖有「公務人員留職停薪辦法」、「政府機關與民營事業機構人才相互支援要點」等相關法令規定，但僅以科技人才為適用對象，亦多以行

政院所屬機關為適用範圍，未具普遍性。至依「政府機關與民營事業機構人才相互支援要點」規定辦理借調者，大多為經濟部與其監督之民間機構間為之，且多是借調民營事業機構人員至政府機關服務，極少為政府機關人員借調至民間機構服務之情形。另為加強政府機關企業經營理念，行政院訂有「行政院暨所屬機關與民營企業人員雙向研習實施計畫」，惟其係屬短期性之研習計畫，一般研習期間以四週為原則，研習方式係透過參訪、研討、會議等方式進行，與實際至民間機構參與工作，增加職務歷練之方式，仍屬有別（銓敘部銓審司，民國 90：4-5）。上述現行相關法令規定之限制，似阻礙人才之交流。

然專業化及永業化是現代文官行政的管理目標，永業化為常任文官特有的制度，其包含文官考試任用、俸給福利、考績獎懲、培育訓練、以至退休撫卹等人事法制規範及人事管理體制。公務人員退休制度是永業制之保障體制，也是永業制度之尾聲，自宜善加照護。如何兼顧永業化之實施，及達成人才交流之目的，在政策規劃時，必須謹慎分析與評估，不宜單就吸引人才而破壞文官制度之精神。因此，除藉由實施確定提撥制，將公私部門年資予以銜接併計之變革方案

外，在退休金上層概念之退休制度予以改革，如在公務人員退休條件之彈性設計，放寬離職給與之條件，便可減少公私人才交流的障礙；或是在公務人員任用制度之法規上予以鬆綁，研擬彈性用人相關之實施辦法，如同意在私部門年資，得於轉任公務人員時予以購買年資等方式，均得以建構政府與民間人才交流可行方案，且目前各項人事政策業已研擬相關配套措施。例如：

- (一) 為有助公私部門人才交流，已送立法院審議之「公務人員退休法修正草案」增列三款彈性退休條件，及繳費滿 5 年中途離職時，採確定提撥制之精神，准予申請公自提基金本息退費等，彈性退休與離職退費之規定，俟完成立法程序後，對於擬轉往民間機構發展，而無意續任公職之人員而言，因其在公職服務之年資均得以核發退休金或離職給與，其轉業之障礙業已消除，對公私部門人才之交流，應有助益。
- (二) 為培育政府管理人才及借重民間專業人才，提升政府效能，銓敘部研擬「政府機關與民間機構人才交流實施辦法草案」暨考試院函請立法院審議中之「聘任人員人事條例草案」規定研

究、科技、社會教育、文化、訓練單位人才之進用方式之彈性與擴大（蔡良文，民 90：7-8）。

- （三）為加強政府績效管理，提升政府經營競爭力，總統府成立「政府改造委員會」所通過之「政府人力運用彈性化計畫方案」，會議擬具之三個政府人力任用制度改革方案：1.政務職位制度方案；2.高級行政主管職位制度方案；及 3.契約性職位制度方案。

上述措施，均係於適當兼顧現有公務人員權益下，所作前瞻性和積極性的人力任用彈性作法，開放民間優秀人才進入政府服務之機會，服務年資到達退休條件者，得以適用公務人員退休制度，將使政府各階層人力的運用具有更彈性化的管道。為落實上述方案之實施，銓敘部刻正研擬相關配套法案。迨上述相關人才交流法案審慎設計並完成立法程序後，除將無意留任公職者，得無障礙之轉往民間機構服務外，另政府即可派遣公務人員至民間機構學習歷練，又得借重民間專業、科技、文化等特殊人才，以提升行政效能，亦可達成人才交流之目的，故不宜單就人才交流便利為考量，而推論公務人員退休金給付方式應朝採個人帳戶制度修正，採取確定提撥制。換言之，以本項人才交流

進行可行性分析之指標發現，採行確定提撥制，確實可達成人才交流之目標，但並非唯一方式，因為透過退休制度之設計或相關人事交流法案之實施，在維持確定給付制度下亦可達成此部分之目標。

二、公務人員應等同於勞工退休金制度朝個人帳戶制修正？

依勞委會所擬定改進勞工退休制度（改制背景）說帖所載略以，現行勞工退休制度實施以來，已呈現若干問題，包括：

- （一）我國企業規模以中小企業為主，存活年限較短，平均壽命約為 13.3 年，存活 30 年以上之事業單位僅佔 10.75%，勞工在同一事業單位之平均工作年資僅 8.3 年，不易成就法定退休條件。
- （二）截至 87 年 7 月止依法提撥勞工退休準備金，佔應提撥家數之比率為 16.68%，以中小企業未依規定提撥退休準備金者居多，影響勞工權益。
- （三）雇主給付勞工一次退休金負擔沈重，且係確定給付制，成本不易估算，退休準備金若提撥不足，難以支付勞工退休金。
- （四）少數雇主為減少給付勞工退休金責任，常以各種不當手段解僱勞工，使

6月旦知識庫

之無法符合退休條件，造成勞資爭議。

(五) 勞工退休金一次給付，如保管運用不當，易致消耗殆盡，不能保障勞工退休後生活，增加社會負擔。

由於現行勞工退休制度存有上述缺失，勞委會乃開始著手勞基法退休金的改制規劃工作，經邀集勞雇團體、專家學者及相關部會研商規劃，將勞動基準法退休金制度朝確定提撥之個人帳戶制修正，以期勞工在不同民間機構間之年資得相互採計，可杜絕雇主惡性倒閉、屆退前藉故辭退等流弊。

我國的勞工退休金制度，適用於公務人員，是否妥適可行？本文擬自私人企業退休制度與公部門退休制度，得否相提並論觀察外，並就公務人員與勞工退休所得進行比較分析如次。

(一) 公務人員與勞工退休制度法理基礎

政府組織創造公共利益或公共價值，私人企業創造組織利潤，二者目標及服務對象差異大，由於政府組織主要責任，為維護公共利益及提供具有公共財特性的財貨或服務。因此，一般社會大眾對公務人員較私人企業員工，要求更公正與公開、順應體恤民意及行政責任的期待，各國對公務人員任用及甄補亦別於私人企業員工進用程序。公務人員經任用後與國家關係是法律關係之一

種，其具體內容不外權利與義務，對於國家負有法定義務，同時亦享有法定權利，例如身分保障權、俸給權、保險金權及退休撫卹權。其因職務上擔負忠實、服從、保密、不為一定行為等義務，且公務人員握有國家資源之運用權，違反職務上義務乃係違反紀律之罪行，視情形分負行政、刑事、民事等責任，不能以私法上之違背契約視之。

公務人員與國家之間是雇主與受僱者之關係，現行法律規定賦予公務人員服務達一定年限後，即享有退休之權利，並由雇主支付退休金。因此，公務人員係基於受僱者之身分支領退休金。而公務人員退撫基金之設置，是一種委任信託關係，經由繳費的行為而換取年金給付的權利，因此，退休新制是一種公法上的社會契約，由國家保證其實現（葉長明，民國 86：50）。

然而勞工退休財務制度之影響因素複雜，各種職業或產業之特性更是重要的考量因素。基本上，勞動基準法既稱為「基準法」，亦有稱為「原則法」者，乃最低程度之要求，此點見，勞動基準法第 1 條第 2 項：「雇主與勞工所定勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」自明，政府須作的是制定一個退休金規範，至於雇主是否有提供勞工退休金，或者是提供「確定提撥制」還是「確定

給付制」之退休金，雇主應有自主權。因為雇主雖然沒有提供退休金予勞工之義務，但在市場機制及政府規範下，各企業為吸引優秀人才仍會採行吸引員工之退休保障制度，而在就業市場中之勞工，當然也可針對各企業所實施不同退休金計畫，作為選擇工作加入職場之重要參考因素。綜上，公、私部門退休制度設計的法理基礎顯有區別。

（二）公務人員與勞工退休所得

現制勞工係以退休前 6 個月內所得工資總額（含加班費、不休假加班費及工作獎金等）除以該期間之總日數所得之 1 個月平均工資為基準，最高以 45 個基數為限。公務人員之舊制年資，則以最後在職之月俸額及本人實物代金為基數內涵，最高採計 61 個基數；新制年資，以本俸加一倍為基數內涵（相當全薪，不含專業加給與主管加給，亦不含加班費、不休假加班費及工作獎金等），最高 53 個基數。若以退休時公務人員與勞工皆能領取退休金額為前提，以退休時相同薪資比較，公務人員舊制年資退休金所得顯然低於勞工，而新制退休金名目所得高於勞工，惟扣除個人相對提撥之基金，其實際所得未必高於勞工。因此，以一次退休金所得相較，勞工一定高於公務人員退休金所得。只是我國中、小企業較多，企業平均壽命不長，勞

工流動率高，符合退休條件者不多（一般稱之為看得到吃不到），或勞工有意願服務至符合退休條件，但雇主卻可能以各種方式，讓勞工無法服務至符合退休條件；或以歇業等手段避開支付退休金，使勞工喪失請領退休金之權益，這也是勞工退休金制度始終處爭論狀態之主要原因。

勞委會擬議採行確定提撥制之改革方案，對雇主而言，較易估算成本，亦較無財政負擔之壓力；對員工而言，較能兼顧職業流動，保障退休所得，且由雇主提撥基金，以為支付各項退休金之依據，對於勞工權益之維護，確有正面助益。茲據勞委會於 93 年 6 月 11 日立法院三讀通過之勞工退休金條例草案所發布之新聞稿稱，勞退新制誠為我國有史以來退休制度最重要的一次改革，免除 800 萬勞工領不到退休金之厄運，也是建構勞工老年退休生活保障的一個起點，不但對勞工個人及其家庭，乃至整個社會都是一股安定的力量（勞委會 93 年 6 月 11 日新聞稿）。目前先進國家勞工退休制度也多採行確定提撥制。

而公務人員之雇主是國家，也是國家最大之雇主，不易發生倒閉情事，一般情形只要符合退休條件，便可請領退休金，可說是百分之百之保障，現階段發生問題係因整個

月旦知識庫

制度財務壓力逐漸增加，不似勞工主要問題肇因於保障性不足。因此，公務人員與勞工退休制度背景與衍生問題並不相同，不宜等量齊觀。此外，基於公務人員特殊身分地位、永業化、專業化性質、公法上的職務關係等考量，全世界共有 79 個國家單獨為公務人員設立特別的退撫制度；絕大多數採行確定給

付計畫，具有保障退休所得及重分配功能，並作為提升公務人員生產力的管理工具（葉長明，民國 85：21）。其餘國家則基於普遍性及平等性原則，將公務人員退撫給付納入社會安全制度之內，提供公務人員老年、殘障、遺族的經濟安全保障（葉長明，民國 85：3）。

三、公務人員與勞工退休制度比較表

身分別 項目	公務人員 (新制)	勞 工	
		現制(舊制)	新制
法理基礎 (與雇主關係)	適用法律為公務人員退休法，為公法。與雇主(政府)關係為公法上法律關係。	適用法律為勞動基準法，勞動條件最低標準，為原則法。 與雇主關係為私法上勞資關係。	適用法律為勞工退休金條例，係屬勞動基準法中關於退休金之特別規定。
年資採計	繳納退撫基金之年資(含軍、公、教、政務年資)	工作年資必須服務在同一事業單位為限。	以實際提繳退休金之年資為準。
退休金種類	有一次及月退休金之設計。	只有一次退休金。	有一次及月退休金之設計。
給付方式	確定給付制。	確定給付制。	確定提撥制。
退休金基數內涵	退休時本(年功)俸加 1 倍為基數內涵。	退休前 6 個月工資總額(含加班費、不休假加班費及工作獎金等)除以該期間之總日數所得之一個月平均工資為基準。	退休金涉及退休金專戶之本金及累積收益，無須規定退休金基數內涵。
給與標準	一次退休金：按服務年資，每滿 1 年給與 1.5 個基數，最高 53 個基數。月退休金：則每年給與 2%。	一次退休金：按服務年資計算，前 15 年年資每滿 1 年給與 2 個基數，逾 15 年之年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高 45 個基數。	一次退休金：勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。月退休金：將上述一次退休金所得，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基

		無月退休金之設計。	礎計算所得之金額，定期發給。
基金負擔（每月）	公務人員：本俸 $\times 2 \times 8.8\% \times 35\%$ 。 雇主（政府）：本俸 $\times 2 \times 8.8\% \times 65\%$ 。	勞工：無。 雇主：薪資總額 2%~15%。	勞工：每月工資 6%範圍內可自願提撥，並得自其個人綜合所得總額中扣除，享有稅賦優惠。 雇主：不得低於勞工月資 6%。
相同年資退休所得	一次退休金總所得雖高於勞工，但扣除相對提撥之自提儲金，實際所得低於勞工。	因無須提撥基金費用，一次退休金總所得高於公務人員。	工作年資高者，領取額度將比舊制多；自願提撥的人，還可以節稅，退休時領取雙倍。
現制缺點	以基管會精算結果，已透露出基金財務支出不平衡之警訊。	1.我國中、小企業多，年資採計以同一事業單位為限，員工不易達到退休條件。 2.雇主不易估算退休金成本。	預定 94 年 7 月 1 日實施，成效尚待觀察。
改革方案	1.公務人員退撫基金提撥率由 8%，調高為 8.8%，並自 93 年 1 月 1 日起分 3 年調整至 12%。 2.送立法院審議之「公務人員退休法修正草案」，刪除公務人員任職滿 25 年以上，年滿 55 歲申請自願退休者，加發 5 個基數退休金之規定。	制定勞工退休金條例	*

6月旦知識庫

政府機關致力公共利益之維護，其與公務人員係公法上職務關係，公務人員之任用均須經特別甄補程序，在職時必須嚴守紀律、服從法治，維護官箴，因此公務人員退休給與，所強調的是對常任文官之永續關懷與保障，與私人企業以追求利潤、高薪留住勞工、斷然裁汰無效人力、甚或以倒閉解除支給退休金責任等作法，截然不同，換言之，公職體系和民間企業體系兩個勞動市場之「勞資關係」存著許多差異性，有差異自有區別，並非意味不公平，而非求公務人員應與勞工一體適用同一制度。如上所述，目前勞工退休制度雖無月退休金之設計，但其一次退休金所得與公務人員一次退休金相較，未必少於公務人員，只是其保障性明顯較公務人員不足，相關單位業已自增加保障的觀點，去設計勞工退休制度（預定 94 年 7 月 1 日起正式施行之勞工退休金條例，勞委會刻正積極研商相關子法草案）。故不宜單就退休金項目來論究公務人員與勞工待遇、退休、福利之優劣，而推論公務人員退休制度應與勞工一致朝個人帳戶制度修正之論點，作為公務人員退休金改制之理由，尚非妥適。而必須審慎評估不同職業特性，設計適用且合理的退休制度。

肆、結語

近年來英、美、德、法、日等先進國家，因履行退休金給付導致的沉重負擔之影響，逐漸有朝向「確定提撥制」發展的傾向，惟此主要為私部門企業所採行（我國勞工退休制度也朝此趨勢發展），各國公務員退休金制，仍以採用「確定給付制」占大多數。從世界各國退休金的趨勢發現，各國之社會經濟文化或各個企業文化之不同而有很大差異，不同的退休金系統各有其制度上長處或短處，沒有一種制度具備面面俱到之特性，參酌他國之經驗，可以瞭解制度存續或變革之背景因素，自可提供重新思考退休金設計所需要創新的方案，以評估退休金制和其他社會保護措施之新方法。以目前實施提撥制之少數國家，因實際執行之歷程尚短，成效尚須觀察。

參酌漸進之方案規劃理論，在規劃方案時應以現時共有之認識為基礎，調適因時間改變所產生的邊際差距，採取權宜措施，在原有之政策目標中，就得以修正或不合時宜之處做漸進修正，此種規劃方式較能預見與掌控情勢，也能因應相關各方之需要，不致引起太大反感，並能獲得大多數標的人口的認同，以適應新的需要。我國退休新制推動得以順利，便是採行此種規劃方式。從我國

退休制度歷經 22 年的研議，實施新制主要之改革方案，便是改變退休經費籌措方式，由恩給制改為政府與公務人員共同提撥之制度，變革幅度上雖然不小，惟以溫和漸進方式，對於退休條件、退休金給付方式等均維持舊制之架構，另增加採計服務年資，充實基數內涵，改進給付計算方式，提高退撫給與等內容，其因獲致各方瞭解與支持，而得以順利推行或改革成功，不僅補足了舊制退休所得偏低之缺失，也改善政府多年來財政上的壓力。因此，從我國推行公務人員新退休制度及各國實行經驗觀察，針對目前公務人員退休制度所面臨之財務問題，可參照大多數給付制國家的經驗，從退休制度改革著手，而非僅有仿效勞工退休金制度採行確定提撥個人帳戶制之唯一選項。（本文作者為考試院秘書）

參考文獻

- 吳聰成，民 87，公務人員退撫制度未來發展方向芻議，87 年度公務人員退撫基金專題研討會。
- 呂淑芳，民 93，公務人員新制退休金採行確定提撥制之研究，國立政治大學行政管理學系碩士論文。
- 林水波、張世賢合著，民 76，公共政策，台北：五南，修訂三版。
- 施能傑，民 85，《退休制度定位問題的分析》，公務人員月刊，第 6 期，頁 28-32。
- 柯木興，民 89，社會保險，台北：中國社會保險學會，修訂版。
- 孫本初，民 90，公共管理，台北：智勝，三版。
- 基準企業管理公司，民 88，公務人員退休撫卹基金管理委員會委託辦理基金第一次正式精算案精算報告，公務人員退休撫卹基金管理委員會委託研究。
- 陳聽安，民 91，《公務人員退休撫卹基金改採確定提撥制可行性之探討》，退休基金季刊，第 3 卷第 1 期，頁 5-18。
- 楊永芳，民 90，《公務人員退休金制度發展的省思》，退休基金論文集（二），頁 55-72，公務人員退休撫卹基金監理委員會編印。
- 葉長明，民 85，《公務人員退撫制度檢討改進之研究》，公務人員月刊，第 6 期，頁 3-21。
- 葉長明，民 86，《建立永續經營的彈性退休制度》，人事月刊，第 24 卷，第 1 期，頁 45-50。
- 銓敘部退撫司，民 92b，《公務人員退休制度改革方案初步構想之研議》，公務人員

6月旦知識庫

月刊，第 84 期，頁 4-18。

銓敘部銓審司，民 90，《政府機關與民間機構人才交流實施辦法草案研議經過及內容概述》，公務人員月刊，第 65 期，頁 4-6。

蔡良文，民 90，《政府與民間人才交流法制建立過程之分析（上）》，公務人員月刊，第 65 期，頁 7-14。

蕭麗卿，民 86，《公共年金採行確定提撥制之探討》，保險專刊，第 49 輯，頁 135-152。

無法帶走的難題；吳聰成，民國 87：56-62；陳聽安，民國 91：10。

註釋

註一 依公務人員退休撫卹基金管理委員會於 89 年 6 月辦理完竣之第一次正式財務精算結果顯示，衡量未來 50 年基金現金流量估計，在維持目前基金提撥率 8% 之情形下，公務人員將在 99 年度首次出現收支不足，而於 115 年累計收支出現虧損（破產），已透露出基金財務收支不平衡之嚴重警訊。

註二 90 年 3 月 1 日聯合報第 6 版，立法委員簡錫堉及經建會副主委李高朝，認為勞工及軍公教人員退休制度均應朝個人帳戶制修正，不應採取確定給付制，使全國各職業均得流通打破年資