



我國勞工保險老年給付制度之分析與建議

王靜怡

摘要

我國現行勞保老年一次給付制的年金化，是刻正進行中的一項規劃。惟在被保險人年齡結構日益高齡化的情況下，如何避免年金化對目前已開始出現潛在赤字壓力的勞保財務造成更長遠的負擔，則是一個不容忽視的問題。本文即先分析現行老年給付的既存缺失，再針對請領資格、給付計算基礎、給付水準、給付調整指標的釐定等方面，提出應予以考量之處及若干建議，以冀勞保老年給付年金化之規劃能避免過多的福利性色彩，在較穩固的財務基礎下來提供被保險人適切的保障。

Abstract

To make the old-age payment of Labor Insurance in Taiwan from lump sum into annuity is a main target under planning. However, as the strengthening of the aging pressure, how to prevent the annuity payment from worsening the potential deficit of Labor Insurance is another problem worth noticing. This article first discussed the demerits of the present old-age payment, and then offered some suggestions about the aspects including the qualification for payment, the basis of calculating payment, the payment level and the indexation of payment. To sum up, the author hoped the authorities to avoid taking too many welfare factors into consideration during the planning process, for offering more proper protection for the insured under a stable financial basis of the whole system.

壹、前言

我國勞工保險自民國三十九年開辦以來，不斷地擴大承保範圍、放寬給付條件、增加給付項目、提高給付標準，種種措施，均是希望能加強勞工生活之保障，促進勞資關係之和諧，以冀能讓國家在安定勞動力的生產基礎下來成長。

現行我國勞工保險制度係一綜合保險的型態，共計有七項給付，在這七項給付中，隨著勞保被保險人平均年齡的逐年高齡化，以及國人平均壽命的不斷延長，老年給付的退休保障愈形有其迫切的重要地位，因之既有的老年給付制度如何在變動的客觀需求環境下做一權宜性的改革，應

是一值得探析之問題。

貳、勞工保險老年給付制度之概述

一、勞保老年給付之相關規定

依現行勞保條例規定，勞保被保險人合於下列規定之一者，得請領老年給付（勞保條例第五十八條）：

1. 參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者；

2. 參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者；

3. 在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者；

4. 擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

而被保險人得請領之老年給付金額，則與其投保年資有關（勞保條例第五十九、六十一條）：被保險人投保年資合計每滿一年按其平均月投保薪資，發給一個

月老年給付；其保險年資合計超過十五年者，其超過部分，每滿一年發給二個月老年給付，但最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計；被保險人年逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資最多以五年計，但合併六十歲以前之老年給付，最高以五十個月為限。至於老年給付之計算，係按被保險人退休之當月起前三年之平均月投保薪資計算，參加未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算（勞保條例第十九條）。

二、歷年勞保老年給付之概況

由表一可看出歷年來勞保實計老年給付的總金額原則上雖隨著被保險人平均年齡的逐年提高而有成長之趨勢（註一），惟值得注意的是，在老年給付之平均每件給付金額逐年提高下，平均每件給付月數卻未見增加，若除去八十四及八十五年二個特殊年度不論，甚至有略降之跡象。以七十九至八十七年平均每件給付月數的平均數而言，約為二十個月（若換算為投保年資，則約為十八年左右），與依規定最高可

領得之四十五個月的基數存在著一大段差距。究其原因，可能是近年來國內經濟景

表一 79年至87年勞工保險被保險人平均年齡及實計老年給付概況

單位：歲，元，月

年度	被保險人平均年齡	老年給付總金額	老年給付平均每件給付金額	老年給付平均每件給付月數
79	34.52	9,875,556,373	280,484	21.54
80	35.51	14,534,228,713	348,777	25.53
81	35.81	12,916,279,138	373,367	23.48
82	36.07	17,591,243,513	431,857	23.86
83	36.27	26,284,370,967	503,349	24.51
84	36.65	64,277,836,835	311,470	16.93
85	37.03	41,746,761,693	384,083	17.82
86	37.22	43,804,614,281	462,142	19.79
87	37.46	53,151,800,331	539,502	21.56

資料來源：台閩地區勞工保險統計

氣的成長略顯停滯，在失業率逐年高漲下，勞工中年失業的現象亦隨之浮現，再加上老年給付請領資格的若干不合宜規定所致；而若從另一方面觀之，在平均每件給付月數與平均每件給付金額的增減未成比例的現象中，可能也顯示出存在著為數不少即將邁入得領取老年給付之年齡的被保險人，在預計的退休前年資中，有計劃地在退休前三年開始大幅提高投保薪資的申報，以獲取較高之老年給付金額。

參、勞工保險老年給付之探討分析

綜合前述之現行勞保老年給付相關規定及實施概況，以下茲作進一步分析並歸納出數項缺失：

一、在投保薪資申報方面

依勞保條例第十五條規定，勞保普通事故的保費分攤比率基本上是由雇主、勞工及政府各負擔七〇%、二〇%、一〇%，由於雇主承擔了相當重的負擔比重，

故為了逃避分擔責任，對勞工之投保薪資多採取以多報少方式（郝鳳鳴，一九九

表二 勞保平均投保薪資與全體受雇員工平均薪資比較表

單位：元

年度	79	80	81	82	83
勞保平均投保薪資(1)	12,148	13,654	15,445	17,317	18,483
全體受雇員工平均薪資(2)	24,336	26,905	29,478	31,745	33,709
(1)÷(2)	49.92%	50.75%	52.40%	54.55%	54.83%
年度	84	85	86	87	88
勞保平均投保薪資(1)	19,869	21,081	22,106	23,313	24,013
全體受雇員工平均薪資(2)	35,449	36,769	38,562	39,736	40,870
(1)÷(2)	56.05%	57.33%	57.33%	58.67%	58.75%

資料來源：台閩地區勞工保險統計、教育部 AREMOS 資料庫

七；蔡宏昭，一九九二）。從表二可看出，勞保之平均投保薪資若與行政院主計處所統計之全體行業受雇員工每月平均薪資相較，前者約僅占後者之五〇%至五九%左右，顯見勞保投保薪資嚴重低報之程度，連帶地亦導致老年給付水準偏低。

二、在退休金給付型態方面

現行勞保老年給付採一次給付型態，雖然表面上看似可讓被保險人一次領足整額的退休金，來進行整體性的投資或儲蓄，但實質上一來此筆金額不高，對日益延長之退休後平均餘命，並無法提供太大的助益；二來將所有投資風險課責予被保險人，基本上亦不符合勞保老年給付之退休經濟保障的社會保險精神意旨。

以八十八年平均每件老年給付額六〇四一五元為例，假設被保險人於五十五歲退休，依內政部所公布八十八年台灣地區簡易生命表中五十五歲平均餘命為二十四・一四歲（以二十四歲計），則在不同的預定年報酬率下（代表被保險人領得一次給付金後自行運用之投資報酬率假設），經

將一次給付額換算為年金後，平均每年可得之金額著實偏低（見表三），更遑論是未滿五十五歲即退休者，面對漫長之餘命，勞保之老年一次給付金額實在無法提供適切之保障。

三、在給付金額計算方面

依現行勞保條例規定，勞保老年給付係依據投保年資及申請給付前三年之平均月投保薪資等二個因素來計算。

在投保年資部分，勞保之得申請老年給付的合格年資規定相當有彈性且多樣化，但年資並不長，最長者只要在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年，即可退職申請老年給付；或者是參加保險之年

表三 不同報酬率下勞保老年一次給付金額換算為年金金額對照表

預定報酬率	6%	8%	10%	12%	14%	16%	18%	20%
年金金額(元)	48,138	57,381	67,242	77,611	88,389	99,488	110,835	122,370
換算為平均薪資之替代率	9.82%	11.70%	13.71%	15.82%	18.02%	20.29%	22.60%	24.95%

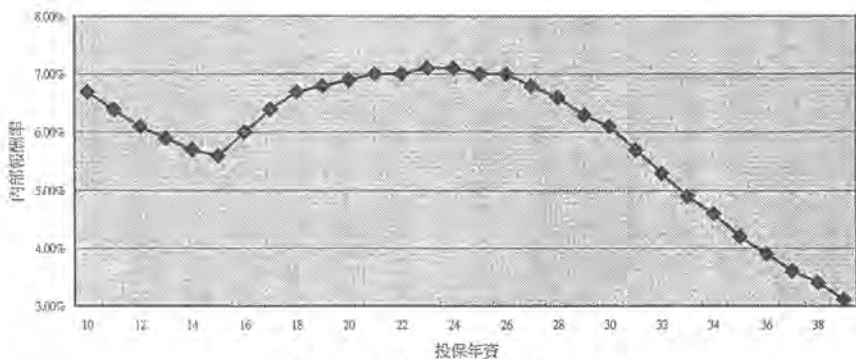
註：88年國內全體受雇員工平均年薪資為490,440元。

資合計滿十五年、年滿五十五歲者，即可申請老年給付；而若再以最高四十五個月之老年給付來換算，相當於有效保險年資上限為三十年。因之，以一個二十歲進入勞動市場的勞工而言，相當於其四十五歲時即可申請退休，或五十歲時即可領到正當之最高給付基數。但不論四十五、五十或五十五歲，都仍算是人生階段的壯年期，若就此退出勞動市場來領取老年給付，恐對本已逐漸見肘之國內勞動市場有若干程度的負面作用。再就另一方面來看，過早退休相當於必須面臨更長的退休後平均餘命，若再伴隨著老年給付偏低的情況，更顯見老年給付保障不足之窘困。

其次，在老年給付之計算基數上，因係採被保險人退休當月起前三年之平均月投保薪資，故致使投保單位為減輕保費負擔，故意在平時將被保險人之投保薪資以多報少，到了被保險人臨屆退休前再將投保薪資以少報多，俾領取較高之老年給付（鄭文輝與吳明儒，一九九八；陳雲中與廖述源，一九九二），此種繳納多年少額保費

卻領取高額給付的不法現象，亦明顯地嚴重破壞了勞保財務的健全性。

再者，在給付標準方面，若勞工初參加勞保時之月薪資為二萬元，假設薪資年成長率3%，依現行投保薪資分級表核實申報投保薪資，則在不同投保年資（十至四十年間）下之歷年所繳保費與依法可領得之老年一次給付金間的內部報酬率如圖一所示。由圖一可看出，在投保年資未超過十五年之前，內部報酬率隨著投保年資的增加卻反而遞減；而在投保年資超過十五年之後，因每增加一年投保年資可獲得二個月之老年給付，故內部報酬率反轉為遞增，惟後因達投保薪資申報上限四萬二千元，故雖基數仍是每多一年增加二個月，但因計算基礎之退休前三年平均投保薪資無法再提高，故減弱了基數增加的作用，而致內部報酬率開始遞減，至投保年資超過三十年，因已達總基數的上限四十五個月（暫不考慮年逾六十歲仍繼續參加勞保者，最高可領得五十個月之情況），故內部報酬率的降幅更進一步提高。



圖一 投保年資內部報酬率對照圖

有利的矛盾現象；而投保年資一旦超過三十年，即達給付上限的規定，若以二十多歲進入勞動市場的勞工而言，相當於五十多歲即達基數的上限，就宜及時申請給

由前述

例子可看出，若暫先不應及投保薪資分級表上限偏低的問題，在投保未滿十五年前，內部報酬率隨著年資的增加卻反而降低，似乎反有鼓勵被保險人在一旦符合請領條件時，越早申請退休越

肆、勞工保險老年給付制度改進之建議

目前政府刻正規劃中的國民年金保險制度，乃一全民性的基礎退休保障，制度一旦實施，勢必牽涉到現行其他社會保險制度中既存之退休保障體制的整合規劃問題。惟依目前（八十九年）的規劃構想（經建會，二〇〇〇），為避免在遽然整合下導致現有公教、軍、勞保制度的財務虧損現象提早出現，也為了讓這些制度有較充裕的時間來重行規劃以改革保險體制與財務，因之勞保等社會保險制度短期內尚未擬整合併入國民年金保險。是以現行的公共退休金保障體制在謀思改革之際，除

了解決現階段所面臨的各項問題外，也應配合其他制度做一宏觀性的長遠規劃，俾求一週全性的考量。

目前世界實施公共退休金制度的國家中，除了我國及黎巴嫩仍為一次給付制外，其餘各國均已採行年金制，可見勞保老年給付的年金化實有其趨勢上的迫切需求，而這也是勞委會刻正積極規劃的改制方向。勞保老年給付一旦改為年金制，固然可讓被保險人的退休生活免於部分通貨膨脹侵蝕、投資運用不當、平均餘命過長等之經濟風險，惟因整體風險的存在是必然且無法完全消除之事實現象，故表面上個人風險的「免除」，實質上相當於是將同等的風險「移轉」予整個制度來承擔，因之有下列數點值得綢繆之處：

一、在體制定位及提撥方式方面

在欲針對勞保老年給付制度提出改革之前，首先須釐清其在整體社會退休保障制度中的體制定位為何。若與國民年金保險相對照來看，勞保的退休保障應屬職業退休金的範疇，而若再搭配勞動基準法中

的勞工退休金制度而言，則勞保的退休給付較明確的定位應是職業退休金的基礎保障層次。

單就職業退休金而言，其所強調的所得重分配效果及同舟共濟精神，理論上應較次於基礎退休金，而依先進國家的整體公共退休金實施經驗，為避免人口高齡化所帶來的退休金財務壓力及代際負擔加重現象，晚進來在職業退休金部分有漸從確定給付制改朝向確定提撥制之議。

惟以我國現況來論，雖勞基法的勞工退休金制度近來擬朝向確定提撥制之個人可攜式帳戶來修正，然就勞保而言，因公共退休金短期內的規劃仍傾向分立制型態，故勞保的老年給付相當於是勞工的基礎退休金，與未來一般非受雇者所受有之國民年金的基礎保障相若，再加上處於科技經濟型態轉型的近代，各行業之受雇者間的薪資所得明顯地存在著若干差距，考量到弱勢勞工的自我儲備能力可能不足，必須面對較大不確定性的退休經濟風險，因之仍以採公營之確定給付制較佳。此

外，公共退休金朝向整合的單一制是一個制度上的長遠共識，因之勞保老年給付若採確定給付制，也較易與未來的國民年金保險做一整體性的制度內容搭配。

二、在得請領給付之合格年資方面

就退休金財務面而言，合格年資訂得越長，相當於被保險人的繳費年數越有可能大於其退休後平均餘命的受益年數，原則上對勞保財務較有正面作用，且在現今全世界人口高齡化的社會趨勢下，實施公共退休金制度行之有年的國家，在面對著退休金給付益增之龐大財務壓力下，多已開始實施或規劃逐步提高退休年齡之措施(J. Dixon, 1999; OECD, 1999)。然就被保險人的退休金受益權而言，提高合格年資若未伴隨著其實際平均餘命的增加或給付水準的調升，則反而會侵蝕到受益權；此外，合格年資若過短，則會引致被保險人過早申請退休，降低中高齡勞工之勞動參與率，而加重年輕勞動人口的負擔(J. Gruber and D.A. Wise, 1999)。因之，如何在兼顧退休金財務及被保險人受益權之雙重考量

下，並避免勞動參與率過度年輕化的情況下，來訂定適切的合格年資，實值得衡情斟酌。

就我國而言，如前所述，考慮到人口高齡化的趨勢，勞保老年給付的得請領年齡若未予以提高，則若欲求取財務平衡的目標，可能會產生給付水準偏低或被保險人繳費期間保費負擔過重等現象。其次，近幾年來國內景氣成長趨緩、投資環境惡化，企業外移、甚至關廠歇業的家數增加，再加上本土勞工權益意識高漲、政府外勞政策的開放，導致中高齡勞工失業的比例大增，尤以傳統產業為然。因之對於此類非自願性提早退休之勞工被保險人的退休金受益權，亦應酌予考量。綜此，在勞保老年退休金之給付資格上，本文有如下建議：

(一)有鑑於現行勞保老年給付的請領規定過於紊亂且不盡合理，建議宜予以統一並提高正常退休年齡(normal retirement age)。至於在其訂定部分，考量到未來國民年金保險制度一旦實施，各社會保險體制

間的整合搭配為一不可忽略之重點，因之勞保的正常退休年齡可考慮與國民年金制度（以目前國民年金儲蓄保險方案而言，暫定被保險人自二十五歲開始繳費，全額年金合格年資為四十年，亦即正常退休年齡為六十五歲）配合來設計為六十至六十五歲左右。其次，針對部分擔任具有危險、堅強體力等特殊性質工作之勞工，可考慮其健康狀況（因其平均餘命可能會因工作性質而較短），來酌予降低正常退休年齡。

(二)考量到在景氣及產業結構的變遷之際，難免會有部分弱勢勞工非自願性地提早退出勞動市場，為適度保障此類勞工的經濟生活，勞保老年給付宜另設有減額退休金，惟依其他國家的實施經驗，其國內的勞動參與率在所訂的提早退休年齡時，都有明顯的下降（J. Gruber and D.A. Wise, 1999）。因之我國勞保老年給付宜引以為鑑，一方面在得請領減額退休金之合格年資上不宜訂得太少，另一方面在正常退休年齡以前，每延後退休一年所可多領得之

退休金總現值的差額不得低於多工作一年的薪資收入，如此一來方能避免勞工消極地提早退出勞動市場，同時也可鼓勵其積極地尋求再就業的機會。而從財務面來看，老年給付係一長期性的退休給付，故亦宜搭配較長期的保費挹注，是以減額退休金的合格年資若訂得太短，也可能會影響勞保長期財務的健全性。

(三)同理，基於人口結構日益高齡化的變遷趨勢，除了採階段式逐年提高退休年齡的抑制措施外，亦可考慮酌予增設增額退休金，以鼓勵高齡勞工在有餘力的情況下，能繼續留在勞動市場，延後退休請領老年給付。若比較減額退休金及增額退休金，前者係基於一消極性的社會保險照護立場，而後者係基於一積極性的社會保險財務觀點；若再就時間價值而論，被保險人選擇延後請領老年給付，一方面相當於犧牲提早領得給付之貨幣價值，另一方面亦可能面對享有年金給付之期間縮短的風險，因之為平衡增減額退休金間的公平性，增額退休金的增幅應較減額退休金的

減幅來得高，有了此一精算上的考量，方能使制度真正具有誘因。以最近尚在研議中的勞保條例修正草案而言，其擬將初次加保的年齡上限由六十歲提高到六十五歲；超過六十歲之勞工的投保年資從最多五年延長為十年；老年給付上限由四十五個月提高到五十個月，而六十歲以上退休者，則提高到五十五個月（見九十年四月十四日自由時報），諸此相關修正，均是希望提高中高齡勞工的繼續就業動機，基本上是一值得肯定的修正方向，然若能再配合前述精算上之增額退休金的誘因設計，相信應更能收實質之功效。

(四)在科技發達、國際化程度日益普及的今日，產業結構快速變遷，連帶地，勞工的職業也不再如同以往地具有長期固定著根性，而必須因應時代趨勢的需求來調整、移動，以求能繼續留在整個大就業市場，因之，工作單位的更換乃漸成為一不可避免的現象。是以，現行勞保老年給付中在年資計算上關於必須限於「同一投保單位」之相關規定，宜予以取消，以符合

勞動市場的實際趨勢，而在近期之勞保條例修正草案中亦已有如是修正之議（見九十年四月十四日之自由時報）。

三、在給付水準方面

有鑑於現行勞保老年一次給付退休金額偏低，因之一旦改為年金制後，基於其屬職業退休金的一環，故給付水準應與被保險人退休前之薪資水準有關；另一方面若與目前規劃中之國民年金制度相較，兩者雖同屬基礎保障層次，但國民年金依現行規劃，係為尚未參加任何現行職業退休金制度國民的生活基礎保障，而勞保老年退休金係為一般受雇勞工的薪資基礎保障，故後者的保障水準理論上不應低於前者。

據此，以國民年金儲蓄保險方案而言，其給付水準暫訂為開辦前一年每人每月消費支出的五十%，以民國八十九年而言，年金額為七五〇〇元（經建會，二〇〇〇），換算為八十八年國內全體受雇員工平均薪資（四〇八七〇元），其薪資替代率約為十八%；而再依國際勞工組織一九六七年第一二八號及一三一號之建議，老

年年金之給付水準應以能達被保險人退休前薪資的四十五%至五十五%為宜。以目前勞保老年給付水準而言，由表三可看出，換算為年金後之薪資替代率在不同預定報酬率下約為十%至二十五%，除非預定報酬率高於十四%，否則連國民年金的給付水準都不如。而考量到欲將勞保老年給付水準大幅調升之前，必須先慮及雇主和勞工的保費負擔能力，尤其是近年來國內景氣不佳，加上近期勞基法中勞工退休金的提撥率擬大幅提高之規劃，已引起多數企業的反彈，故勞保老年給付水準若再大幅提升，則恐對企業的經營成本更是雪上加霜。是以建議勞保在年金化後之老年給付，可參酌國民年金的給付水準為參考下限，以國際勞工組織之建議為理想上限，在此上下限間斟酌總體經濟環境及整體制度的財務狀況，來衡情釐訂較具可行性的給付水準。

四、在老年給付計算基礎部分

基於現行勞保老年給付計算基礎係採用被保險人退休前三年之平均投保薪資，

而嚴重引起被保險人的取巧行為，並挫及勞保財務，因之宜修正為改採被保險人全部投保期間的平均投保薪資來計算。至於歷年之投保薪資是否應依物價指數予以重估之問題，若採此一方式，基本上當然有助於被保險人實質保障水準的提高，惟因勞保的老年給付原則上係定位為職業退休金的基礎保障層次，目標並非在維持退休前後的相當所得水準（此為附加層次的保障目標），且在提高給付水準後，若計算基礎再依物價指數重估，則勢必加重勞保整體的財務負荷及被保險人的保費負擔；此外，一般而言，被保險人在退休後，暫且不慮及醫療開銷（此部分係為全民健保承擔），因省卻了一些額外的通勤、飲食、甚至是中年期前的子女教養開支，故理論上經濟需求應較低於退休前。因此，攸關老年給付高低的投保薪資計算基礎，建議在整體財務基礎尚未穩定前，暫不宜依物價指數來予以重估增值。

五、在給付水準調整指標的釐訂上

基本上，公共退休金若是採社會保險

模式，因係代表被保險人在不同時期的所得重分配作用，故採行給付調整措施較具意義；然公共退休金若是採社會救助或社會津貼模式，因係具有世代間的所得重分

表四 民國 79 至 88 年之物價及薪資變動成長概況

年度	消費者物價指數		勞工每人每月平均薪資			勞工每人每月經常性平均薪資		
	指數 (85 年為基期)	成長率	金額	成長率	實質成長率	金額	成長率	實質成長率
79	80.67	--	--	--	--	19,900	--	--
80	83.60	3.63%	26,905	10.56%	6.92%	22,059	10.85%	7.22%
81	87.33	4.46%	29,478	9.56%	5.10%	23,936	8.51%	4.05%
82	89.90	2.94%	31,745	7.69%	4.75%	25,637	7.11%	4.16%
83	93.58	4.09%	33,709	6.19%	2.09%	27,120	5.78%	1.69%
84	97.02	3.68%	35,449	5.16%	1.49%	28,450	4.90%	1.23%
85	100.00	3.07%	36,769	3.72%	0.65%	29,811	4.78%	1.71%
86	100.90	0.90%	38,562	4.88%	3.98%	31,021	4.06%	3.16%
87	102.60	1.68%	39,736	3.04%	1.36%	32,017	3.21%	1.53%
88	102.78	0.18%	40,870	2.85%	2.68%	33,046	3.21%	3.04%

資料來源：教育部 AREMOS 資料庫

配作用，故採行給付調整措施會較具爭議性 (H. Vording and K. Goudswaard, 1997; C. Behrendt, 2000)。在一九九五年全世界實施公共退休金制度的一六四個國家中，有六十七國採行定期性年金給付調整之措施 (J. Dixon, 1999)，而在這些國家中，其調整指標多是採物價指數、薪資指數或是混合物價與薪資指數等三大類為依據。原則上，調整指標若是採物價指數，可維持退休金的絕對購買力 (absolute purchasing power)，若是採薪資指數，則可維持退休金的相對購買力 (relative purchasing power)。

就我國而言，從表四之近十年物價及薪資變動成長概況可看出，平均薪資因包括了非經常性的紅利、年終獎金等額外項目，故其成長率已反應了物價及國家的實質經濟成長，而多較物價成長率來得高；至於經常性平均薪資為勞工的真正常態薪資，企業在經營成本的考量下，多不會有太大的調整，故其成長率未必較物價成長率來得高。現行勞保老年給付係採社會保

險模式，故可考慮納入給付調整指標；此外，被保險人所申報之月薪資總額依勞動基準法第二條第三款規定，係為工資、薪津及按計時、計日、計月、計件以現金或實物給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，故勞保老年給付之調整指標宜採較保守的經常性薪資指標，再參酌整體的財務預估及被保險人高齡化狀況，來釐定適當的調整比率及調整期間。

伍、結語

我國勞工保險開辦五十多年來，在經濟成長的變遷及社會環境的脈動下，相關給付制度已開始出現不合時宜的缺失，老年給付自不例外。勞保老年給付的年金化是近年來政府一直極力規劃的目標，惟在目前老年給付採一次給付之潛在負債即已逐年提高的情況下，若欲變更為年金制，依先進國家的實施經驗，整體制度所可能面對的財務壓力勢必更加長遠、沉重。勞保老年給付制實已走到了一個必須調整的階段，但一個未經審慎謀劃而在政治考量

下驟然實施的公共制度，若帶給社會的是一個淨負面效應，則莫若不予以採行。因之，勞保老年給付年金化之規劃，宜避免政治因素作用所帶來的過多福利性色彩，而衡諸真正的長遠財務平衡來慎思謀略。（本文作者現任南台科技大學財務金融系專任講師）

◎註釋：

註一：民國八十四年全民健保的實施導致勞保被保險人在不堪雙重社會保險之保費負擔，或是誤以為有了健保即不再需要勞保之錯誤觀念下，大量提早請領老年給付並退出勞保，以致當年老年給付的件數及總金額大增，效應並後續略為持續，惟後經勞保局大力宣導，此一提早退保的風潮始慢慢消退。

◎參考文獻：

郝鳳鳴 我國勞工保險給付年金化之研究
台大法學論叢 二十六卷第四期 八十六年七月頁一一五—一六〇

陳雲中、廖述源 勞工保險投保薪資調整合

London, 1999.

理化之研究 行政院勞委會委託研究
八十一年

J. Gruber and D.A. Wise, Social Security and

Retirement around the World, Chicago,

蔡宏昭 勞工保險老年給付年金化之探討

University of Chicago Press, 1999.

勞工行政 第五十七期 八十一年十一月頁十二—十八

OECD 高齡社會調查報告 · <http://www.oecd.org/subject/aging/>

鄭文輝、吳明儒 從社會保險觀點探討我國

經建會國民年金網站 [http://cepd.k.csfu.com](http://cepd.k.csfu.com.tw/)

勞工保險年金制度 勞工行政 第一一七期 八十七年一月頁九—十五

/tw/

C. Behrendt, Private Pensions~ A Viable

Alternative: Their Distributive Effects in a

Comparative Perspective, International

Social Security Review, Vol.53, 3/2000,

pp.21-36.

H. Vording and K. Goudswaard, Indexation of

Public Pension Benefits on a Legal

Basis: Some Experience, in European

Countries, International Social Security

Review, Vol.50, 3/1997, pp.31-44.

J. Dixon, Global Overview of Social

Security Practices: Patterns and Recent

Developments, Westport, Connecticut