

私校教職員退休年金方案的規劃及實踐

葉至誠



壹、前言

教育係百年樹人的大計，是國家社會永續發展的基石。在人才培育，民族存續，文化傳承，經濟榮枯與社會興替上，教育永遠扮演積極而重要的角色與功能。同時，當教育被視為衡量一個國家的實力時，隨諸全球化為知識經濟社會的發展提供動能，引導教育作為，厥賴教師的參與與投入，教師的安定與從容志業，勿愆勿忘，實待健全的薪資、退撫制度以為保障。為此，教育團體多年來籲請政府應建立完善健全的「私校教職員退休撫卹資遣制度」。

鑑於國民年金保險（以下簡稱國保）及勞工保險（以下簡稱勞保）年金已分別於 97 年 10 月 1 日及 98 年 1 月 1 日相繼施行，以為落實國家建構社會安全網絡的政策，及對應人口老化的社會趨勢。（內政部，2004）同屬第一層基礎年金性質的「公教人員保險法（以下簡稱公保）」年金化，確有積極推動的必要性。

本文係以探討私校教職員為對象，論述渠等之退休保障措施，其內涵區分為「私校教職員退休儲金制度」及「公教人員保險法

年金化規劃」，前者以自 99 年 1 月 1 日起實施，後者尚屬規劃方案。兩者的落實方能完竣私校教職員退休的基本保障。

貳、方案緣起

「教師法」於 84 年 8 月 9 日頒布實施以來，即強調「學校有公私之分，教師無公私之別。」係源於教育是為國家培育優秀公民。私校對教育貢獻不僅於培育學生數量上與公立學校無分軒輊，致有效帶動經濟發展社會安定力量外，並且有助緩解政府於教育經費的投入。依據教育人員任用條例規範，公立學校教師所具資格條件實無有差別。唯長期以來公立學校教育資源不獨嚴重失衡，且私校教職員同仁福祉長期受到政府漠視，私校教席遂有「次等教師」之譏，除有失公允，甚且造成私立學校淪為公立學校優秀師資的「人才培育所」，影響私立學校永續發展。與憲法第 165 條所揭示「國家應保障教育，科學，藝術工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。」精神相違。教育乃百年大計，其成敗具深遠影響，而教

師的福利攸關教學工作甚鉅，若教育工作者對其未來生活常懷不安的情緒，不能平心靜氣的為教育工作耕耘，何能達到傳道、授業、解惑的基本使命呢？而教師如由於生活的缺乏保障，以致無法羅致優良師資，產生的惡性循環，首當其衝之受害者仍為無辜學子及社會大眾。因此；完善的福利制度，才能夠安定教職員的教學情緒，進而促進教學工作及提升教學品質，造就國家未來的建設人才。

同時，為因應人口老化及少子化所帶來的長期經濟生活保障問題，政府力圖建置社會安全保障機能；是以分於 97 年 10 月 1 日起實施「國民年金」，98 年 1 月 1 日起實施勞工保險老年給付年金化。至此，全國民眾僅私校教職員排除於年金保障制度之外，顯與政府於「黃金十年」中所揭示「福利安國」有所抵觸。

「公教人員保險法」是將原「公務人員保險法」及「私立學校教職員保險條例」加以統整，於 88 年 5 月 29 日立法，依法適用對象為：第一，法定機關編制內之有給專任人員。第二，公立學校編制內之有給專任教職員。第三，依私立學校法規定，辦妥財團法人登記，並經主管教育行政機關核准立案之私立學校編制內之有給專任教職員。參酌其精神，係屬多層次保障的第一層，目前屬一次給付。然而就該法之適用範圍，公務人員及公校教師於退休時，依據「公務人員退休法」可獲得「月退休金」的保障；相較私校教職員在現行制度上缺乏年金的保障。政府於社會安全的制度建立，有責任建構每一個國民的完善養老保障，私校教職員在退休養老制度的設計上，目前所參加公教人員保險及私校退休儲金制度皆為一次給與，缺乏

年金的設計，確實造成保障不足。私校教職員依法加入公保，「公教人員保險」與「勞保年金」、「國民年金」同屬社會保險，後兩者皆已實施年金制；而公保的養老給付目前仍為一次性給與，尚未年金化。加以私校退休儲金制雖已於 99 年元月 1 日施行，其設計精神同於勞退新制，須施行三十年後，其一次退休金方可較舊制提高一倍以上，對於將即退休的資深教職員退休給與之提高，助益不顯著。私立學校教職員因無年金保障，相較於預期壽命，老年生活的保障顯得不足。

教師面臨社會結構的改變、人口的老化及經濟型態的改變等因素，故在私校教師退休或死亡時候，其本人及家屬也面臨經濟收入的需要。政府、學校及個人對於教師退休或死亡後的經濟生活責無旁貸。當 97 年 9 月政府宣布將實施國民年金及勞工保險年金化時，私校教職員近三萬人共同連署「反漠視，要年金」，「爭取年金保障，拒當年金孤兒」的訴求。為此，私立大專校院協進會等教育團體參與「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」及「公教人員保險法年金化修正案」，以期能建立私校教職員退休年金化方案。

參、規劃構想

規劃過程因考量私校現行退撫制度的保障不足，且公教人員保險非屬年金給與，實無法安養餘年，導致優秀師資紛紛轉任公校，影響私校辦學甚鉅。爰此，私立大專校院協進會及私立技專校院協進會等私校團體倡議，規劃內涵考量現有「公教人員保險法」

年金化（第 1 層）及建構私校教職員退休儲金制度（第 2 層）等兩層保障，經參考學理、先進社會實施情況及國內相關保障作為，以下列要點為綱：

- 一、合理替代率：依據世界銀行（World Bank）及國際勞工局（ILO）倡議，一般公民於退休後，養老所得替代率為 55% 至 60% 標準，為規劃目標。（銓敘部，102 年）
- 二、確定提撥制：為避免「確定給付制」對

於退休給與所帶來的龐大財政負擔，於儲金制的設計係採取「確定提撥制」，以有效地進行財政規劃。

- 三、多層次保障：世界先進國家的退休養老年金制度，多以建構三層年金保障體系為改革重點（所謂三層年金係包括：第一層為政府責任之基礎年金；第二層為雇主責任之職域年金；第三層則為個人責任之商業年金）。

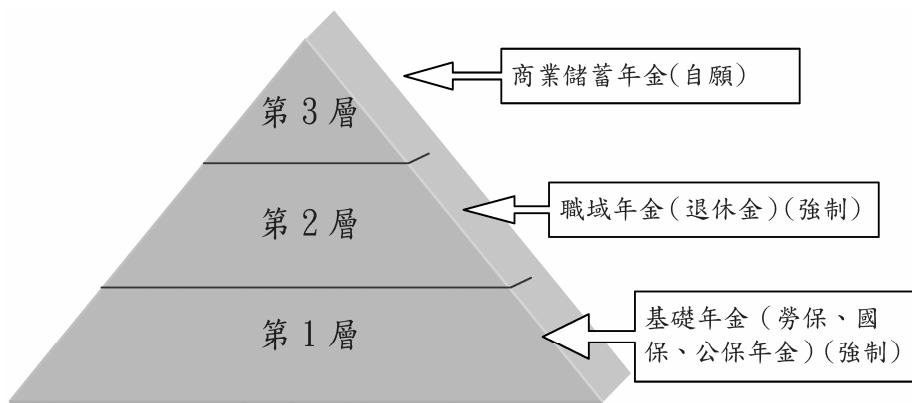


圖 多層次年金保障圖

- 四、強化個人責任：參酌英國學者迪姆斯（R. Titmuss）所主張「財稅福利」，於職域年金中增列個人可量力進行增額，並且引進商業儲金，運用財稅措施—於繳納儲金時得免納入薪資所得。
- 五、合理費率：為避免債留子孫，於保險費率規劃時以「一步到位」方式進行費率調整，以符合受益者付費。
- 六、年金給與：為確保對養老者的保障，於退休給與採取年金給付方式辦理。
- 七、善用民間資源：引進民間的力量及效能，鼓勵學校於增加個人儲金時得採取引進民間商業銀行，提供參與方式辦理。例

如：逢甲大學結合商業保險，自民國九十年起為教職員提供「福儲制度」。

- 八、一體規劃分別立法：因考量多層次保障，於規劃是依據現有法令採取分別立法方式，以利法治的系統及穩定性。
- 九、世代公義：採「加入年齡成本法」（Entry Age Normal；EAN）方式，預估於未來可能領取給付的機率及金額，並依利率假設，計算現值而得每位被保險人的各項給付負債現值，算出平準保險費率，使每位被保險人各項給付所需成本應由其所繳納的保險費所提列準備金支應。（Anderson, 2004）

十、自主投資：規劃於儲金時採取類似美國 401K 及香港強積金方式進行自主投資。
(Burless, Gary, 2004)

結合上述規劃，於私校教職員退休撫卹方案彙總如表 1：

表 1 私校教職員退撫制度規劃簡表

類別	公保老年年金	私校退撫儲金
保障屬性	第 1 層保障	第 2 層保障
主管機關	銓敘部	教育部
提撥型式	確定給付	確定提撥
給與方式	年金給與	一次給與
給與理念	國家年金	職域年金
提撥費率	本俸 X 15%	本俸 X 2 X 12%
管理模式	統帳運用	分戶立帳 集中管理
給與類別	公保老年年金	私校退休儲金
負擔比率	個人 35% 學校 32.5% 政府 32.5%	個人 35% 學校 32.5% 政府 32.5%
年金內容	老年年金 遺屬年金	退休年金 撫卹年金
所得替代	20%	40%

資料來源：作者整理

肆、制度作為

規劃過程因考量私校現行退撫制度的保障不足，且公教人員保險非屬年金給與，即便高階師資服務私校 30 年退休給付採一次給付，兩者並計，實無法安養餘年，不利於健全社會安全制度的實施。為謀周密規劃，使此制度中的公保年金等同於「國家年金」，退撫儲金朝向「職域年金」，加上個人儲蓄的商業年金，形成符合世界銀行所揭示的退休安老的三層保障。

一、訂定「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」

為能建立私立學校教職員退撫的「職域年金」系統，以增進教職員同仁權益與福利，立法院於 98 年 6 月 12 日三讀通過「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」，同年 7 月 8 日總統明令公告，並 99 年 1 月 1 日起實施。該制度由教職員、學校及教育行政主管機關按月提撥儲金，採分戶立帳、統一保管運用方式，每個教職員均設退撫儲金專戶，且於在職時已完全提足退休準備金，不致以後產生潛藏負債。又儲金制實施後，經先期管理運用的複利效果，加上提撥金額的增加，私立學校教職員一次退休所得可望與公立學校教職員縮小差距。同時亦得擇選定期給付。有助於私立學校教職員的生活保障。

根據「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」的主要內容，分別為：

1. 適用對象為私校專任、合格、編制、有給的教職員。
2. 新制儲金分由個人、學校及政府三方以 35%、32.5%、32.5% 比例負擔。
3. 新制儲金採取可攜式的個人帳戶方式提儲。
4. 新制儲金採取確定提撥制，無潛藏性負債。
5. 新制儲金按照學校別，採「分戶立帳集中管理」方式經營。
6. 新制提撥率為 12%，儲金為：本俸 X 2 X 12%。
7. 新制儲金採取保障性的投資報酬率，

將增加個人退休所得。依據估算隨投資報酬率增加 1%，則個人所得 30 年將增加 15%。

8. 新制儲金可採委外操作，以利專業導入並且增加收益。
9. 舊制年資給與潛藏負債約為 420 億元由政府概括承受。
10. 新制可因學校衡酌財務狀況及辦學精神，對績優教職工加額給與。

私校退撫儲金，類似勞工退休金新制，係「職域年金」，採確定提撥制，由教職員、學校及教育主管行政機關，按月提撥儲金至教職員個人帳戶，俟其符合現行退休、撫卹、資遣條件或中途離職時，領取其個人帳戶內儲金的本金及孳息總額，可阻斷潛藏負債，不會債留子孫，債務世代移轉問題，教職員退休所得亦有所提高。另因建立完善的私校退休制度，對於穩定私校教學、研究環境，吸引及留任優良教師，強化人才培育環境，提升教學及研究品質等方面，都有積極正面助益，此舉無疑對於私校教職員退休制度邁進一大步。另新制中也有月領退撫金的選項，但私校之月退和公立學校的不同，是用退撫金購買商業年金保險，類似「整存零付」的概念，基本上公立學校的退休制為「確定給付制」（可領的退休金額固定），私立學校的為「確定提撥制」（即按月提撥的錢是固定的，但未來可領多少退休金，則是浮動的，要視退撫儲金的投資報酬率而定。）新制的特色是提撥愈多，退休就領得愈多，如果私校想要留住優秀老師，也可為老師的退撫加額提撥。新制年資的計算將自新制施行日起算，換言之對剛進私校之教職員幫助較

為明顯大；新制施行日之前的年資，則仍採舊制的方式計算一次退休金。

二、公教人員保險年金化

現行私立學校教職員依 88 年 5 月 29 日訂頒的「公教人員保險法」第二條規定，參加該保險。依據統計，101 年國人的預期壽命為 79 歲，而 100 年公保被保險人請領老年給付平均年齡為 55.26 歲，每件養老給付金額最高為 185 萬餘元，實不足以保障公教人員退休後平均 23 年或更長久之老年生活所需。（銓敘部，2013 年）另，因公教人員保險法目前並無具有年金性質定期給付設計，不符老年生活基本保障需求。又以參加公教人員保險人員，以具有月退休金公務人員及公立學校教職員為主，約占八成，而私立學校教職員並無該項月退休金。由於私校教職員退休儲金係採一次給付，不同於公務人員及公立學校月退休金制度。因此，私立學校教職員參加保險年金化需求，遠高於其他職業類別人員，避免其缺乏基礎年金保障，成為年金孤兒。同時，考量公教人員保險法雖已有年金化規劃，惟其給付水準因考量其被保險人中居八成左右公務人員及公立學校教職員，得依規定領取較高月退休金，是以僅給予勞保年金一半給付額度。而且私立學校教職員參加公保其繳納保費遠高於勞保，卻沒有得到對等照顧，對於沒有公教人員月退休金的私立學校教職員顯有不公。考量公保養老給付年金化涉及國家建構社會安全網絡的重要政策，並兼顧及公保年金化須賴公保準備金永續穩健經營為後盾，爰經行政院及考試院多次協商後，公保法修正是在兼顧提供公教人

員、私校教職員等納保人員基本生活保障，與公保永續經營的多重考量下進行規劃；公保年金規劃，除應建構充分的老年經濟生活安全保障外，尚須合理兼顧社會公義與整體經濟環境；著眼：（一）穩健公保財務；（二）避免加重財務負擔；（三）退休所得應維持適切合理之比率等基本原則。（銓敘部，2013年）公保年金化之目的，主要係由國家建構第一層基礎年金保障，藉由世代間所得移轉作用來提供被保險人老年退休後最低生活水準的終身保障（a minimum level of longevity insurance），建構以「國家年金」為保障的社會安全機制，以達成國家所提供的「基本」老年保障，斷非在無止盡地提高其退休後生活水準。是以，養老年金給付率必須審慎衡酌整體經濟環境而為規劃。基本的規劃：（銓敘部，2013年）

第一，避免因低估保險費率，形成世代不公不義

公保的保險費率應依據精算結果覈實釐定，在所採精算成本的計算方式下，公保準備金可確保每位被保險人都可領到各項給付，不至於發生公保財務短絀破產，更可避免債留子孫。換言之，現在的被保險人如不完全負擔應繳保險費，則未來勢將轉嫁給後代子孫負擔，尤其在少子化的趨勢及日益老化的人口結構下，對後代子孫實不公平。

第二，穩健公保財務支應，以確保公保永續經營

公保將一次養老給付年金化，係在公保財務自給自足的前提下，有效減緩目前制度

下「準備金一次支出」的財務負擔，亦有助於公保制度之可長可久。因此，在推動公保年金化時，「藉由現行精算費率機制來釐訂年金給與率」是公保年金化的重要機制；以確保公保永續而穩定的經營，並提供年金化後被保險人老年生活的保障。

第三，減輕政府、私校雇主及被保險人財務負擔

每一保險年資給與 0.65%—1.3% 的年金給付率，是現行公保財務下所能支應的基本給付率—不致因年金化實施而需立即大幅調整保險費率。換言之，任何提高基本年金率的訴求，在避免發生財務短絀破產或將債務遺留給後代子孫的考慮下，勢必要調高保險費率，進而將增加公保、政府及被保險人的財務負擔。此外，在 0.65%—1.3% 年金給付率的規劃條件下，退撫舊制年資 5 年至 7 年以下的公教人員，即可能有放棄一次養老給付而擇領公保年金的誘因，這可大幅降低政府財政負擔的壓力。

第四，退休所得應與其在職薪資，維持合理比率

衡平考慮各類被保險人之人事制度差異，（註：因公保現行納保人，包括：公務人員、公校教師、私校教職員、兼具勞工身分之國營事業人員、駐衛警條例人員任用等，計有約 65 萬人。）合理規劃退休所得替代率之計算方式。在養老年金給付率規劃上，對於相當等級被保險人中，支領較低職業退休金者，規劃較高的養老年金給付率；支領較高職業退休金者，則規劃較低的養老

年金給付率。並將被保險人所適用不同第二層職域年金制度，納入併同考量，以落實社會公義原則。

第五，建立應依基本年金率計給公保年金的規定

建立「依基本年金率（0.65%）計給公保年金」的特別規定，是考量年金給與目的在保障退休後的合理基本生活所需，是若退休後可請領多項社會年金保險，或可領得月退休（職）金，或所領月退休（職、伍）給與屬於完全由政府恩給性質者，均將造成給與失衡及政府資源重複補貼情形，進而形成人力反淘汰的不合理現象。為免影響年金給付失衡，損及國家競爭力，於年金給與增設基本年金率計給的機制。

第六，採公保養老年金及遺屬年金以保障納保人

被保險人在保險期間發生死亡事故者，其法定遺屬得依規定申請每一保險年資給予0.65%年金給付率之遺屬年金；於請領養老年金期間死亡者，其遺屬得申請按被保險人原領養老年金之半數發給遺屬年金。

第七，因應納保對象的保障差別給付不同的給與

建立「被保險人之退休所得（每月退休給與加上公保年金）不可超過退休年金給與上限（最高不超過最後保俸二倍的八成），作為衡量加給超額年金標準」的機制。同時，因公保納保者的社會保障不一，保險年資每滿一年，按退休前一定年數（如勞保為在職

期間最高六十個月）平均保險俸（薪）給，在給付率 0.65%（基本年金率）至 1.3%（上限年金率）之間計算養老年金（高於基本年金率部分，稱超額年金），並定有應依基本年金率計給的特別情形。

第八，參考勞保年金制度中有利永續發展的措施

領取年金期間，如遇公務人員保俸額調整時，將視政府財政及公保準備金財務狀況，另訂調整比率。並設有展期年金（可選擇到符合年金起支年齡時領取年金）制度。

本於以上規劃的基本思維，在養老給付年金規劃所涉退休所得替代率上限的計算，是依最後投保俸（薪）額高低及加保年資長短而計得不同退休所得替代率上限，從而扣除月退休（職、伍）給與，以推算出可領公保養老年金給付的給付標準。

第九，調整公保費率及增訂保俸上限以長遠經營

考量公保自 88 年 5 月以來，財務已本自給自足之原則穩健經營，為期永續經營，並兼顧國家資源合理分配及社會公義，依委託專家精算結果及因應未來俸給結構改變，法定費率為 7%—15%；依據臺灣銀行公教保險部 100 年委託完成精算結果，公保平準費率為 8.25%（含養老給付 7.05%、殘廢給付 0.14%、死亡給付 0.25%、眷屬喪葬津貼 0.66% 及育嬰留職停薪津貼 0.15%）；復考量公保養老給付年金化後，勢將再增加公保保費之成本負擔而須調整現行法定費率，是費率上限不宜過低，以避免未來發生費率上限無法滿足實

際調整需求，致影響公保財務穩健，爰將費率訂定為 15%— 7% 區間。（銓敘部，2013 年）

第十，訂定重複加保處理機制避免政府重複補貼

基於避免社會資源重複配置及政府重複補貼的考量，公保被保險人係以不得重複參加「軍人保險（以下簡稱軍保）、勞保、農民健康保險」或國保為原則。另就是類重複加保者的規定如下：

1. 重複加保年資得採計成就請領養老給付的年資條件。
2. 重複加保年資可領取「按兩種保險俸的差額」計得之養老給付，計算公式如下：

$$\left(\text{公保平均保俸} - \text{其他職域保險投保金額} \right) \times \left(\text{年金給付率或 } 1.2 \text{ 個月} \right) \times \text{重複加保年資}$$

期間仍應依規定繳交相同的保險費。

三、公教人員保險法修正內涵

根據上述原則，於「公教人員保險法」修法上，為期充分考量平等互惠、大數法則等保險原理，在年金化方案中修正的重點如下：

第一，適用年金對象的區隔規範

1. 年金化後新加保者：符合年金條件時，一律領年金。
2. 年金化前加保者：得擇領年金（須符合年金條件）或一次給付。

第二，養老年金給付的請領條件

表 2 養老年金給付的請領要件

原則	內 涵
一般條件	公保被保險人依法退休、資遣或年滿 55 歲且保險年資 15 年以上，符合下列條件之一者，給與養老年金給付： 1. 繳付公保保險費滿 15 年以上且年滿 65 歲。 2. 繳付公保保險費滿 20 年以上且年滿 60 歲。 3. 繳付公保保險費滿 30 年以上且年滿 55 歲。
例外條件	1. 擔任危勞職務屆齡退休者，繳付公保保險費滿 15 年以上，可請領養老年金給付，得不受請領年齡之限制。 2. 因公傷病致不堪勝任職務而命令退休者，可請領養老年金給付，得不受加保年資及請領年齡之限制；參加公保年資未滿 15 年者，以 15 年計。 3. 符合公保法所定殘廢標準之全殘廢，且經評估為終身無工作能力而退休（職）或資遣者，可請領養老年金給付，得不受加保年資及請領年齡之限制；參加公保年資未滿 15 年者，以 15 年計。
展期養老年金給付	未符合請領養老年金給付的起支年齡者，得選擇自年滿年金起支年齡之日起領取。
保留公保年資者	於年金化施行後退保而未領公保養老給付者，於參加勞保或軍保期間，依法退職（伍）、領受國保老年給付或年滿 65 歲時，得請領保留年資的養老給付；其年齡及參加本保險年資如符合年金請領年齡及投保年資規定，得請領年金，並自申請之日起發給。

資料來源：銓敘部，《公教人員保險法修正草案》，2013 年

第三，養老年金給付之給付標準

1. 保險年資每滿 1 年，按被保險人最後 3 年之平均保險俸（薪）給（隨待遇調整），在給付率 0.65%（基本年金率）至 1.3%（上限年金率）之間，核給養老年金給付；最高採計 35 年。
2. 僅得依基本年金率計給的情形：
 - (1) 依法資遣。
 - (2) 繳付公保保險費滿 15 年以上而離職退保。
 - (3) 支（兼）領之月退休（職、伍）給與係由下列權責單位負最後財務責任：
 - A. 政府機關（構）或學校。
 - B. 政府機關（構）或學校與被保險人共同提儲設立之基金。但所設基金屬個人帳戶者，不在此限。
3. 應改按基本年金率計給之情形：

已請領養老年金給付者，再支（兼）領由政府機關（構）、學校或其與被保險人共同提儲設立之基金負最後財務責任之月退休（職、伍）金時，其原經承保機關審定之養老年金給付率如超過基本年金率，應自再支（兼）領月退休（職、伍）金之日起，改按基本年金率計給。

第四，退休所得替代率相應規範

表 3 退休所得替代率相應規範

項目	內 涵
計算公式	【每月退休給與 + 每月可領養老年金給付】 ÷ 最後在職參加本保險投保俸額 兩倍小於 80%
退休所得替代率規定	1. 保險年資 15 年以下者，保險年資每滿 1 年，以 2% 計；第 16 年起，保險年資每滿 1 年，以 2.5% 計，最高增至 80%。 2. 保險年資未滿 6 個月者，以 6 個月計；滿 6 個月以上而未滿 1 年者，以 1 年計。
每月退休給與之內涵	指依學校教職員退休條例、公務人員退休法、交通部郵電事業人員退休撫卹條例、原政務人員退職酬勞金給與條例、陸海空軍軍官士官服役條例或類此之退休法令規定，請領或兼領之月退休金、月退職酬勞金、退休俸或類此之非一次性離退給與。
一次性離退給與	包含依前開退休（職、伍）法令、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例，以及經濟部或財政部所屬公營事業機構人員所適用退休（資遣）法令規定所領（含兼領）之一次性退休（職、伍）金、資遣給與、公營事業之年資結算金或類此之一次性離退給與，並應依平均餘命，按月攤提併入「每月退休給與」內計算。

項目	內 涵
其他給與	<p>1. 退休相關給與已依據（或比照）退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法、公立學校退休教職員一次退休金及養老給付優惠存款辦法、陸海空軍退伍除役官兵退除給與及保險退伍給付優惠儲蓄存款辦法規定（現為年利率 18%）或財政部所屬金融事業機構優惠存款規定（現為年利率 13%）等機制辦理優惠存款（或類此由政府補助之優惠存款），所領取之每月優惠存款利息。</p> <p>2. 依公務人員退休法（第 30 條第 2 項、第 3 項）、學校教職員退休條例（第 21 條之 1 第 5 項、第 6 項）或陸海空軍軍官士官服役條例（第 38 條）規定所領之月補償金及一次補償金（應按月攤提）。</p> <p>3. 依公教人員退休金其他現金給與補償金發給辦法或退伍除役軍官士官退除給與其他現金給與補償金發給辦法所領之其他現金給與補償金（應按月攤提）。</p>
保障給與限制給與上限	<p>按退休所得替代率上限百分比計得之每月可領養老年金給付；其給付率如低於基本年金率時，應按基本年金率計給；超過上限年金率時，應按上限年金率計給。</p>

資料來源：銓敘部，《公教人員保險法修正草案》，2013 年

第五，超出基本年金的計給方式

依退休所得替代率上限百分比計得之每月可領養老年金給付中，超過基本年金率部分，應按該超過基本年金率所計得之年金給付金額，按 65%計給；其餘 35%應充作被保險人支領超額年金之財務責任在退休所得替代率定為 80%之前提下，就超額年金之財務負擔而言，預估政府於公保養老給付年金化後第一年，約需要負擔 0.6082 億元，自第二年起逐年累增。

第六，養老年金給付的財務負擔

1. 基本年金：由公保準備金負擔。
2. 超額年金：私校部分由政府及私校雇主各負擔 50%，按月分別支給，並負擔財務責任。

第七，遺屬年金給付的給與規範

表 4 遺屬年金給付的給與規範

項目	內 涵
請領條件	<p>配偶未再婚</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年滿 55 歲且婚姻關係於被保險人死亡時已存續 2 年以上。如未滿 55 歲，得自年滿 55 歲之日起支領。 2. 因身心障礙而無謀生能力且婚姻關係於被保險人死亡時已存續 2 年以上。
	<p>子女</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 未成年。 2. 因身心障礙且無謀生能力之成年人。
	<p>父母</p> <p>須年滿 55 歲且每月工作收入未超過公務人員俸給法規所定 280 俸點折算之俸額。如未滿 55 歲，得自年滿 55 歲之日起支領。</p>

項目	內 涵
給付種類	<p>已請領養老年金給付者</p> <p>1. 被保險人於領受年金期間死亡，得由遺族領取未達一次養老給付之金額，或按原領養老年金給付金額之半數，改領遺屬年金。</p> <p>2. 被保險人於領受展期年金前死亡，或選擇暫不請領養老給付之被保險人，於五年請求權時效內死亡，得由遺族領取未領之一次養老給付金額，或按原得領養老年金給付金額之半數，改領遺屬年金。</p>
在職死亡而未領養老給付	<p>被保險人死亡時，得由遺族領取一次死亡給付，或選擇請領遺屬年金（保險年資每滿 1 年，按請領 0.65% 給付率計算）。</p>

資料來源：銓敘部，《公教人員保險法修正草案》，2013 年

第八，公保年金化實施後的追溯

公保養老年金給付之規定溯及 99 年 1 月 1 日適用；如依法退休或資遣且已領取一次養老給付者，應於公保法修正條文施行後 6 個月內，一次全數繳回承保機關後，始得申請改領養老年金給付；逾期不得再申請改領。

第九，公保法修正施行日期規範

由於公保被保險人之人員類別與屬性多有不同，且制度修正涉及養老給付年金化之複雜性更高，考量年金制度需有一段期間之

行政作業籌備及宣導，爰規定由考試院會同行政院另定施行日期。

第十，以相應規範體現社會公義

公保年金化後，選擇辦理公保一次養老給付 18% 優惠存款者，就不得選擇請領公保養老年金給付；反之亦然。其用意即在避免產生社會資源重複配置之不公現象。

四、公保年金化後的效益

第一，公保年金化後，與國民年金及勞保年金，共同構成我國基礎社會安全網絡。

第二，被保險人選擇領取社會保險年金的優點：

- (一) 可避免一次給付因投資失利、規劃不當或受詐欺等因素減損或用盡；
- (二) 「活得越久，領得越多」一年金長期領取下來將高於一次給付金額；
- (三) 年金會參考消費物價指數等因素，配合公教人員待遇調整政策，調整年金給付以維持實質購買力；
- (四) 被保險人於領取年金期間死亡，符合法定條件的遺屬可選擇領取遺屬年金。

第三，公保年金為落實「社會公義」的社會保險理念，設有「退休年金給與上限」機制，使有限社會資源能更合理配置；對於得辦理政府優惠存款的被保險人，尤其優存金額少者如放棄辦理優惠存款而選擇領取公保年金，可獲得更穩定基本老年經濟支援；所以公保年金化後，尚可加速優惠存款制度的調整。

第四，在公保財務自給自足的前提下，公保年金化依精算結果所設計 0.65% 的年金

給付率，將有助於減緩目前制度下「準備金一次支出」之財務負擔，亦可確保公保制度永續而穩定的經營，並提供年金化後被保險人長期老年基本生活的保障。

表 5 公保年金化比較表

類別	公保現況	公保年金
給與方式	一次給與	年金給與
給付金額	30 年 185 萬元	30 年每月 10,350—20,699 元
領取方式	一次領取	終身領取
領取年限	固定年限	不限年數
調整方式	不隨物價調整	隨物價調整
採計基數	36 基數	最高 35 年
給與規範	最高限制	活久領多
個人負擔	本俸*7.15%*35%	本俸*7—15%*35%
學校負擔	本俸*7.15%*32.5%	本俸*7—15%*32.5%
運作模式	確定給付	確定給付

資料來源：作者整理

表 6 公保年金給與金額表

改制方式	年資	退休保額	所得替代率	年金
勞保	30 年	43,900	1.55%	20,414
公保年金化		53,075 (薪額 770)	一次領 36 個基數/240 個月 1.30%	7,722 20,699
		47,080 (薪額 625)	一次領 36 個基數/240 個月 1.30%	6,850 18,361

資料來源：作者整理

表 7 公保保費分擔金額表

改制方式	保額	提撥率	總保費	個人負擔	學校負擔	政府負擔
公保轉勞保	43,900	分擔比		20%	70%	10.0%
		7.5%	3292	658	2304	329
		13.0%	5,707	1,141	3,995	571
公保年金化	53,075	分擔比		35%	32.5%	32.5%
		7.15%	3681	1288	1196	1197
		15.0%	7,722	2,703	2,509	2,510

資料來源：作者整理

表 8 退撫給與推估表（教師 770）

新制／舊制 年資	提撥率	轉換成月退休金之數額		公保年金	小計
		投報率 3%	投報率 5%		
5 年／25 年	12%	16,900	17,109	20,699	37,599~37,808
15 年／15 年	12%	21,472	23,892	20,699	42,171~44,591
25 年／ 5 年	12%	26,774	34,318	20,699	47,810~55,354
30 年／ 0 年	12%	28,928	40,131	20,699	49,627~60,838
35 年／ 0 年	12%	37,498	55,607	23,699	61,197~79,306

資料來源：作者整理

表 9 退撫給與推估表（職員 625）

新制／舊制 年資	提撥率	轉換成月退休金之數額		公保年金	小計
		投報率 3%	投報率 5%		
5 年／25 年	12%	15,017	15,202	18,361	33,378~33,563
15 年／15 年	12%	17,683	19,470	18,361	36,044~37,831
25 年／ 5 年	12%	19,934	25,099	18,361	38,295~43,460
30 年／ 0 年	12%	20,681	28,283	18,361	39,042~46,644
35 年／ 0 年	12%	27,479	39,939	21,421	48,900~61,360

資料來源：作者整理

「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」及「公教人員保險法修正案」，此兩項制度如能有效的結合，將足以為私校教職員提供更完善的退休保障體系。果如此，在週延的搭配下，私校同仁的退撫給與，將可包括：（以薪額為 770 級之教授，服務年資為 30 年為例）

第一，私校退休儲金年金化：每月支領 28,928—40,131 元，

第二，公保採月退給與：每月支領 20,699 元，

使得私校儲金加上公保合計為：每月支領 49,627—60,838 元。該給與可達到所得替

代率 50%—60%左右，符合世界銀行及國際勞工局建議的：退休給與為退休前薪資之「百分之 50 至 55」的水準。實踐「老有所養，老有所安，老有所尊」的保障。

公保年金的設計，係在通盤考量社會公平、國家資源合理分配、國民觀感、全體被保險人之人事制度差異性及退休養老權益保障需要等面向後，所規劃之公平、合理且能妥善照顧公教人員老年生活的方案，也是我國建構完整社會安全網絡的必要工作。尤以部分公保被保險人（如私立學校等）尚待公保年金以維其老年生活，是以公保年金化確有施行的必要。

伍、建議

教育成果攸關國家未來發展至鉅，教育的品質優良與否，影響學生學習情緒及其日後發展。以我國教育結構私校占有相當比重，於社會人才培育亦多所貢獻，觀諸影響教育成敗的因素最重要的是教育行政結構，教師的素質及學生的素養等。教育的素質則有賴於學校的品質，如何穩定優秀盡責教師，須賴改進當前私立學校退休保障制度。經參酌社會安全學理，福利先進社會實況及我國社會概況；是以，98年6月12日立法院第七屆第三會期通過「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」，同時附帶決議，私校教職員應儘速納入年金給付體系。惟私校退撫條例自99年1月1日施行以來，基礎年金仍無具體結論，致使：「全體私校同仁淪為年金孤兒！」顯非公義！對應高齡社會來臨，政府允宜朝向建構每一個國民的完善養老保障制度努力。睽諸「公教人員保險法修正案」業於政府主管部門展開相關規劃，期能對私校等同仁建立合理年金保障。爰此，私校同仁期盼政府儘速完竣「公教人員保險法修正案」，以期新制能追溯自99年1月1日起實施。若這項新的民生法案能順利完成，其所影響的不僅是近七萬名現職私校教職員終於可獲得年金制度的保障；同時是落實：

- 第一、個人退撫的保障，
- 第二、學校競爭力提升，
- 第三、社會公義的展現，

等核心價值。除將足以為私校教職員提供更完善的退休保障體系外，並且得以增進

私校留用優秀師資及人力資源，裨益私校於人才培育上的永續發展，意義深遠。

2008年諾貝爾經濟學獎得主美籍學者克魯曼（Paul Krugman），於所著《下一個榮景：政治如何搭救經濟》（The Conscience of a Liberal）提及：「當全球發生的問題，有遠見的政府應大膽追求擴張社會安全網，並減少不平等的自由主義計畫。以期指引解決之道，提供重返失落的天堂，迎接下一輪太平盛世的基石。」無疑的「公保養老給與年金化規劃方案」及「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例」的立法，正是這項恢弘理念的實踐。

陸、結語

人才培育是政府施政主軸之一，臺灣超過一半學生接受私校教育，因此教職員素養與穩定發展關乎學生培育，學校健全發展。

「私校教職員退休儲金」制度及「公教人員保險法年金化」，這兩項攸關私校教職員同仁權益保障的法案，不僅是有助於改善公私校教師在接受相同的進用規範，課以相近的職責，卻無法同工同酬，有違社會公義的改善作為；亦係回應84年8月9日教師法頒布施行，該法強調：「教師資格檢定與審定、聘任、權利義務、待遇、進修與研究、退休、撫卹、離職、資遣、保險、教師組織、申訴及訴訟等悉依本法之規定。」（第2條）「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」（第3條）可知其精神係「學校有公私之分，教師無公私之別」；然而檢視

現行公私立學校教師於退休的保障上卻有著明顯差別。另，國民年金制度已於 97 年 10 月 1 日實施，勞工保險老人給與採年金方式亦於 98 年 1 月 1 日起實施。在全國民眾皆已有年金保障情形下，惟獨疏漏私校教職員，依社會公義顯非得宜。這使得諸多關心私校發展的團體及學者，籲請政府應儘速推動私校同仁退撫年金保障，以利社會公允的作為。

「公保養老給與年金化規劃方案」及「私校教職員退休儲金」，正是體現政府所提出

《國家遠景－黃金十年》中－「福利安國－達成以福利建構社會安全網」的實踐。是以，期盼「公教人員保險法」能儘速完竣修正案，以讓私校老師退休生活更有保障，以為長年服務私校作育英才的師長，可以獲得退休餘年生活應有的尊嚴。

（本文作者為敏惠醫護管理專科學校校長）

關鍵詞：年金給與，國民年金，勞保年金，福儲制度，確定給付，確定提撥

📖 參考文獻

內政部（2004），《建構我國國民年金保險制度建議書》，臺北：內政部。

銓敘部（2013），《公教人員保險法修正草案》，臺北：銓敘部。

Anderson, K. M. (2004). "Pension Politics in Three Small States: Denmark, Sweden and the Netherlands," *Canadian Journal of Sociology*, 29(2), 289-312.

Burless, Gary. (2000). 〈美國的社會保險及其改革〉，收錄於郭明政編，《社會保險之改革與展望》，頁 93-117。臺北市：政大。