

「總統府國家年金改革委員會」第 19 次委員會議

委員提案一覽表

105 年 11 月 3 日

編號	提案日期	提案人	連署人	案由	頁次
19-1	105.10.26	吳其樑	魏木樹	軍人退撫制度之改革應循世界各先進國家之慣例，增列「不溯既往」條款。	3
19-2	105.10.26	吳其樑	魏木樹	年金改革應考量國軍人才招募的誘因及優質人才留用的生涯規劃。	4
19-3	105.10.26	吳其樑	魏木樹	建立法定撥補制度，沖銷因兵員裁撤造成之資金缺口。	5
19-4	105.10.26	吳其樑	魏木樹	建構軍人二度就業轉銜制度，妥善運用退伍軍人人力。	6-7
19-5	105.10.26	吳其樑	魏木樹	建構軍人適足保險制度，保障軍人、軍眷經濟安全。	8-9
19-6	105.10.26	吳其樑	魏木樹	鑑於軍人職業的特殊性質，軍人待遇未盡公平合理，所得替代率之計算應納入各項加給應審慎考量。	10
19-7	105.10.26	吳其樑	魏木樹	軍人應於合格退伍後，即可起支退伍各項給付。	11
19-8	105.10.31	劉亞平	張美英	年金制度的改革，應該以溫和、漸進的手段，提出近、中、長期的計畫，建議分階段逐年建置國民「基礎年金」、「保險年金」、「職業年金」之三層年金制度，以確保全體國民皆享有老年經濟安全的保障。	12
19-9	105.10.31	劉亞平	張美英	年金制度應該建立在世代互助的基礎上，不應該以挑起世代對立的	13-14

編號	提案日期	提案人	連署人	案由	頁次
				手段進行，年金改革的制度轉換，應該在維持「維持服務品質」、「堅持契約誠信」、「信賴保護原則」、「不溯及既往原則」的情況下進行。	
19-10	105.10.31	劉亞平	張美英	有關高危險的警、消、海巡等職業，其自願退休之月退俸給付年齡滿 55 歲且服務滿 30 年之標準，似過於嚴苛與危勞意旨顯有背離，建請回歸 75 制。是否允當，提請公決。	15

國家年金改革委員會委員提案表

一、提案人	吳其樑
二、連署人	魏木樹
三、提案日期	105 年 10 月 27 日
四、案由	軍人退撫制度之改革應循世界各先進國家之慣例，增列「不溯既往」條款。
五、提案說明	<p>一、鑑於軍人為國犧牲奉獻，退伍後青春年華已逝，職場競爭力降低，以成為社會弱勢之弱勢族群，無論基於憲法責任，或社會公義，均應給予較高之退休給付，以補償其服役期間之損失。</p> <p>二、軍人退撫基金之缺口形成原因，主要在於歷次大幅裁減軍隊員額之專案，導致原應繳納個人提撥金額者，因命令退伍，而不但不必再繳，反而從退撫基金支領退休金，政府又未對此作處理所致。</p> <p>三、從民國100年軍公教小幅調薪3%，迄今已有六年未調薪，而從民國95年迄今只調過一次薪。若從通膨率來看，從民國100年迄今之平均通膨率為1.26%，也就是連帶退休給付縮水了1.26%。</p> <p>四、今年三軍官校招生不足的情況可謂慘不忍睹，6月公布第二次甄選入學，缺額超過200人。其中缺額最嚴重的是陸軍官校，缺額達30%，空軍官校也短少22%。國防部2016年度軍事學校正期班甄選入學海軍官校今年招收136名學生，才入伍訓一個禮拜就有36人退訓。政府是否信守軍人退撫制度的承諾產生懷疑，當為重要原因之一。</p> <p>五、世界各先進國家進行退撫制度改革，雖各有其背景，但未穩定軍心，無不堅持溫和、漸進、穩健原則，以美國為例，2016年通過之「國防授權法案」有關「現代化軍人退撫制度」，要到2018.1.1日入伍者方行適用。且根據美國法典P.L. 112-239第674條，「軍人撫卹與退休現代化委員會」必須遵守不溯既往原則(grandfather)。</p>
六、辦法	<p>一、任何軍退改革在新制度公佈後應至少有一至兩年緩衝期。</p> <p>二、政府應恪遵「信賴保護原則」，任何改革方案，其每月退休給付不得少於現行軍人補償與退休制度下之給付，也不得在獲得給付資格後，作任何造成其財務損失的修改。</p> <p>三、新制度實施後，容或較舊制度給付減少，應有配套方案作適足之補償。</p>
七、附件	(無)

國家年金改革委員會委員提案表

提案人	吳其樑															
聯署人	魏木樹															
提案日期	105年10月27日															
案由	年金改革應考量國軍人才招募的誘因及優質人才留用的生涯規劃。															
提案說明	<p>1. 軍人依法承擔致命性武器的管理，必須歷經多年方能培養出工作道德，留住人才極為重要。故需一個穩定和願意終身付出的人力，經由整個職業生涯的人才管道逐步昇遷。</p> <p>2. 根據年金改革會議國防部提報資料顯示，軍人支領退休俸人員僅佔志願役人員的 25%，充分顯示大部分的軍人未能長留久用，人才流失戰力自難提升。</p> <p>3. 究其主因，除了軍人生活空間的儉樸，工作環境的危險艱困，工作訓練的單調呆板，工作紀律的嚴肅；對於政府能否信守承諾應允履行法定的退撫制度，對於未來生涯規劃的不確定風險，相對本已不高的退休給付產生懷疑，而選擇趁其尚屬青壯之際解除軍人所受限制與犧牲，轉換職涯跑道所致。</p> <p>4. 根據國外研究顯示，多數國家的軍人待遇一般高於公務員(如附表)，而我國軍人待遇一直未受到公平的對待，如：沒有法定的工時，只有全天候的戰備輪值；沒有超時的加班津貼，只有誓死達成任務的決心；這樣的服役條件與環境，已經很難招募優質的青年進入軍旅，從現實而言，軍人之所以願意選擇此一行業，除有相當的報效國家的理想性外，對於改善家庭環境，提昇個人成長空間，及期待未來能有較佳之退撫制度照護，也是重要人生規劃的一環。軍人的退休給付，就政府與個人而言，都有一種「延後給付」的補償概念，如果這樣的補償性退撫制度一旦落空，勢必嚴重影響更多更優秀的人才長留久用，進而影響整個國軍長期的建軍備戰任務，不可不謀定而後動。</p> <p>表一 部分國家軍人待遇高於公職比率</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">美國</th> <th rowspan="2">法國</th> <th rowspan="2">日本</th> <th colspan="3">印度</th> </tr> <tr> <th>陸</th> <th>海</th> <th>空</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15-25%</td> <td>25%</td> <td>17%</td> <td>38%</td> <td>43%</td> <td>49%</td> </tr> </tbody> </table>	美國	法國	日本	印度			陸	海	空	15-25%	25%	17%	38%	43%	49%
美國	法國				日本	印度										
		陸	海	空												
15-25%	25%	17%	38%	43%	49%											
辦法	<p>一、提高現役軍人本薪，以體現「文武衡平」之實質精神。</p> <p>二、軍人退撫制度任何改革，均應維持較高所得替代率，提高國人從事軍人職業意願。</p>															

國家年金改革委員會委員提案表

提 案 人	吳其樑
連 署 人	魏木樹
提 案 日 期	105 年 10 月 27 日
案 由	建立法定撥補制度，沖銷因兵員裁撤造成之資金缺口。
提 案 說 明	<p>一、 中華民國憲法第一百零七條國防與國防軍事由中央立法並執行之。陸海空軍軍官士官服役條例第27條：軍官、士官退伍除役給與，應由政府與現役人員共同撥繳費用，設立基金負責支付之，並由政府負最後支付保證責任。</p> <p>二、 國軍自86年起推動精實案，軍人人數從46萬減到陳總統執政時期的26.5萬，100年又減到21.5萬人。原應由國防預算編列支應的薪資，並繳納個人退撫提撥的現役軍人，因接受命令大幅離退，轉而向退撫基金支領退俸，自然造成缺口，與其他職類退撫基金缺口形成原因有極大差異。</p> <p>三、 軍隊裁員及基金經營績效不彰，造成之缺口，迄今軍人退撫基金缺口已達149億元，軍人保險基金缺口也有411億餘元，此為政府應負之責，絕不應由退伍軍人承擔。</p> <p>四、 短役期人員繳費短、一次提領、流動快速，嚴重侵蝕保險與退撫基金的本金，若以提高提撥率(多繳)、延後支領(晚領)、減少實質支領所得(少領)等方式，無法根本解決資金缺口問題。</p>
辦 法	<p>一、 政府立即沖銷現有軍人退撫基金缺口。</p> <p>二、 立法建構軍人退撫基金資金撥補(沖銷)制度，律定缺口達一定金額時即行撥補、每年決算審定缺口數額時即由國庫自動撥補，以減少政治因素干擾，減少不確定性。</p> <p>三、 國防部爾後續行之精簡裁員計畫，均應將裁撤員額人員維持費，依合理比例移撥退撫基金。</p>

國家年金改革委員會委員提案表

提 案 人	吳其樑
連 署 人	魏木樹
提 案 日 期	105 年 10 月 27 日
案 由	建構軍人二度就業轉銜制度，妥善運用退伍軍人人力。
提 案 說 明	<p>一、 職業軍人因工作性質特殊，世界各國為保持部隊人力精壯，都定有各階服役年齡限制，我國亦不例外。然而各國國情不同，國力也不同，必須考慮適足之配套措施，讓現役軍人無後顧之憂，全心戰訓，另一方面又要能吸引優質人才樂於從軍，方能確保兵源不墜，部隊維持精壯。</p> <p>二、 對正值中壯年必須依法退伍的軍人而言，以目前職場生態甚難謀得適當工作，更遑論合理的收入。復歸社會後面臨失業，家庭經濟頓失依靠，恐將衝擊社會安全網之完整。</p> <p>三、 根據國防部提供軍官平均退伍年齡少校即超過43歲，至上校已達49歲，此一階段在體力上雖已呈衰退，但經驗技術具屬成熟有餘，此一人力資源仍應有管道，協助其再度就業，方不致於浪費。</p> <p>四、 世界多數國家為鼓勵青年從軍，多訂有獎勵就學、獎勵就業等輔導措施，相對於我國雖訂有聊備一格的規定，但又有其它所謂肥貓、旋轉門、薪資上限等條款限制，都直接或間接影響國軍退伍人力的運用。</p> <p>五、 「少子化、老年化」既是未來人口變化的主因，同樣也是國軍戰力能否接續的課題，軍人人力的規劃，鼓勵二度就業，繼續提供生產力，等於降低「少子化」及「世代剝奪」問題。有效率的人力運用才是提昇社會競爭力的考量；對於軍人年金改革，考慮延長各階服役年限，只能解決短暫的部分問題，國家整體的國防政策必須有更適足的配套措施，方能解決現存問題。</p>
辦 法	<p>一、 落實「國軍退除役官兵輔導條例」第 12 條（增進就業機會得舉辦之各種考試）、第 20 條（考試之優待）等條文規定，考慮軍人恢復國防特考。</p> <p>二、 軍官學校或軍事專科學校畢業生設置國防人員任用資格特考，在役期屆滿或軍職發展受限離退後，可比照高普考任用資格任用，轉入文官公務體系繼續服行公職。</p>

- | | |
|--|--|
| | <p>三、「國軍退除役官兵輔導條例」增列企業界任用退伍軍人相關條文，律定企業必須任用退伍軍人之比例。</p> <p>四、修訂「所得稅法」，企業任用退伍軍人可享有租稅獎勵優惠，未達任用退伍軍人一定比例者增加其租稅，以獎勵與罰則，落實前項訴求。</p> |
|--|--|

國家年金改革委員會委員提案表

提 案 人	吳其樑
連 署 人	魏木樹
提 案 日 期	105 年 10 月 27 日
案 由	建構軍人適足保險制度，保障軍人、軍眷經濟安全。
提 案 說 明	<p>一、 憲法第一百五十五條「國家為謀求社會福利，應實施社會保險制度。」而現行軍人保險即屬社會保險之一環，目的也是為透過軍人保險制度，能使這種軍人特殊的職群，充分獲得基本生活保障。</p> <p>二、 基於軍人的高風險特性，一般商業保險公司皆不願納保；鑑於政府為履行照顧軍人軍眷義務，國防部與台銀人壽前身的中央信託局協力規劃，在民國39年訂頒「軍人保險辦法」，再經多次修法沿革，至102年共完成6次修法，然而軍人保險制度並未因多次修法而更臻完善，綜觀軍人保險制度未臻完善原因如后：</p> <p>(1) 軍隊規模縮小，人員流動快，保險資金規模不足，無法做有效投資，僅能以定存孳息，近5年收益率平均低於1%。</p> <p>(2) 軍人保險規定加保滿5年即可領取給付，近年來，更因為兵役制度變革，中、短役期人員流動快，造成軍人保險給付支出不斷攀升，進而失去保障功能。</p> <p>(3) 軍人保險基金全數委託台銀人壽辦理，未設監理機制與監理機關，資金未能妥善運用，亦未獲適當監督。相較於其他職群保險制度均設有監理機關與監督機制，軍人保險制度基金管理亟待加強。</p> <p>(4) 國防部在民國86年配合軍人退撫制度實施，優惠存款制度同時採取斷源措施，自此純新制的軍人退伍，僅能領取軍人保險的一次給付，這對於軍人保險制度基金收支更為失衡。</p> <p>三、 新制退撫制度讓退伍軍人失去第一層的社會年金保障，考量整體軍人退撫制度的設計，軍人保險制度應儘速研擬年金化，以利社會各階層基礎年金接軌，進而保障軍人權益。</p> <p>四、 世界多數國家都能提供軍人適足的保險制度，不但保障軍人本身的生存、傷殘及養老給付，同樣提供眷屬生活保障，而我國迄今為止，僅「軍人保險條例」，基金尚須自</p>

	<p>付盈虧，未來更將提高費率，明顯忽視保障軍人權益具體作為。(其他國家軍人保險制度)</p> <p>五、 建構多層次年金保障已為世界先進國家規劃社會安全保障的主流，第一層為社會保險年金，第二層為職業年金，第三層為商業年金。軍人退撫與保險必須儘速加以整合，建構以軍人保險為基礎的第一層社會保險基礎年金，以軍人退撫基金為基礎的第二層職業退休年金，鼓勵軍人自願加入以商業保險為基礎的商業年金。一方面鼓勵軍人儲蓄，另一方面可藉由可預期的經濟安全，維繫部隊向心與部隊安全。</p>
<p>辦 法</p>	<p>一、 請國防部儘速建立適足的軍人保險制度，建立監理機制，設計多樣化的保險理財商品，提供軍人長期理財運用。</p> <p>二、 請立即研擬推動軍人保險給付年金化。</p> <p>三、 研擬「可攜式」之軍人保險制度，俾讓軍人轉業時其保險年資可於續計。</p>

國家年金改革委員會委員提案表

提案人	吳其樑
連署人	魏木樹
提案日期	105年10月27日
案由	鑑於軍人職業的特殊性質，軍人待遇未盡公平合理，所得替代率之計算應納入各項加給應審慎考量。
提案說明	<p>一、軍人的勞務與工時無上限情況，軍人的勞動條件與環境也從未受到重視，軍人的退伍金被視為現職薪資的延遲給付，必須維持較一般職業年金高10%的所得替代率。</p> <p>二、國軍薪資結構區分本俸、專業加給、志願役加給及主官加給，本俸佔所得比約（45~50%）偏低，儘管在新制退撫制度實施後，退伍金採本俸二倍乘上基數百分比，但已非實際之所得替代率。</p> <p>三、舊制或跨新舊制之計算方式，將優存部分納入所得計算，無異將計算分子加大，提高了所得替代率，甚不合理。</p> <p>四、長期以來，政府為節省公職人員退撫金支出，一直維持低本俸，多加給的政策，雖然可以突顯現、退職人員待遇差異，但是更顯制度的不合理性，尤其軍人長期面對起薪較低，工時無上限，工作場域嚴肅，工作轉換困難，待遇的不合理，所得替代率更無法趨近公平、合理。</p>
辦法	<p>一、請國防部重行檢討國軍人員薪資結構、官階俸點、起資薪俸後，再具以檢討合法合理合義的所得替代率。</p> <p>二、先行調高薪資本俸比至薪資總額 60~70%間，或以薪資總額作為所得替代率計算基準，以符公平公義。</p>

國家年金改革委員會委員提案表

提 案 人	吳其樑
連 署 人	魏木樹
提 案 日 期	105 年 10 月 27 日
案 由	軍人應於合格退伍後，即可起支退伍各項給付。
提 案 說 明	<p>一、我國年金制度改革對策，逐步延長年金請領年齡到 65 歲，再適度延後；但職業軍人因工作性質特殊，依據「陸海空軍軍官士官服役條例」規定，各階定有服役期限，期滿未晉任上階，均依規定退伍。</p> <p>二、目前少校平均退伍年齡超過 43 歲，上校退伍年齡已達 49 歲，相較於美國合於支領年金退伍軍人平均退伍年齡 38~45 歲，我國軍人合於退伍支領俸金年齡並無偏低情事。</p> <p>三、根據總統府國家年金改革委員會第 6 次委員會議，多數委員認同軍人服役特性與一般職類不同，予以特別考量。林萬億執行長也表示，軍人因服役特性(役期短、退除早，離退率高)，軍隊須保持精壯及服役制度限制，造成領俸起支年限較早的現象；又因青壯退伍後，仍負有子女教養及家計重任，但因謀職困難、中年轉職壓力，同時還要受到轉任薪資的限制，軍人職業有其特殊性。林萬億也說明，會中有委員建議軍人退撫制度應可透過延長服役年限，以解決基金失衡問題，不過，延長服役年限涉及部隊人力補充及人員經歷、升遷管制，及轉任其他職域問題，有待國防部通盤檢討。</p> <p>四、若延長服役年限無法解決，將軍人退休延後給付，就必須要思考跨職業、跨制度之間年資銜接問題，否則至起支年齡前必然形成較其他職類，更為漫長之空窗期，生活必無以為繼，極不合情理。</p> <p>五、軍人退除役年齡雖較一般勞工早，應依憲法規定保障退伍軍人就業、就養、就學等權益。若不得已，至起支年齡前，應給予充分之補償。</p>
辦 法	軍人依令退伍後，即可起支退俸。

國家年金改革委員會委員提案表

一、提案人	劉亞平
二、連署人	張美英
三、提案日期	105 年 11 月 3 日
四、案由	年金制度的改革，應該以溫和、漸進的手段，提出近、中、長期的計畫，建議分階段逐年建置國民「基礎年金」、「保險年金」、「職業年金」之三層年金制度，以確保全體國民皆享有老年經濟安全的保障。
五、提案說明	<p>一、年金制度的改革，應該以溫和、漸進的手段，提出近、中、長期的計畫，政府不能完全沒有方案，發動民粹抹黑的鬥爭，政府是軍公教警消的雇主，不能用不對稱的權力壓迫受僱者。</p> <p>二、國家進行年金改革，應確保全體國民皆享有老年經濟安全的保障，政府為全體國人建構之年金制度，以維持年金制度永續經營，應由政府負起最後支付保證責任。</p> <p>三、監督年金改革行動聯盟主張建立三層年金制度：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第 1 層「基礎年金」：以稅收為基礎，建立可以保障所有年滿六十五歲國民的基本生活水準之全民基礎年金，每位國民基礎年金的給付不應低於現行的老農津貼。 ● 第 2 層「保險年金」：以勞保為基礎，整合農、漁、勞、軍、公、教、國民為單一社會保險年金，每人「基礎年金」加上「保險年金」的每月支領，不得低於行政院主計總處每年公布的台灣省平均每人月消費支出。 ● 第 3 層「職業年金」：尊重各職業的屬性，由雇主和受僱者共同建構的職業年金，政府受僱者維持現行的「確定給付」，軍公教勞警消每個受僱者之「基礎年金」、「保險年金」和「職業年金」三層加總的替代率，應維持 80% 以上。
六、辦法	如案由及說明

國家年金改革委員會委員提案表

一、提案人	劉亞平
二、連署人	張美英
三、提案日期	105 年 11 月 3 日
四、案由	年金制度應該建立在世代互助的基礎上，不應該以挑起世代對立的手段進行，年金改革的制度轉換，應該在維持「維持服務品質」、「堅持契約誠信」、「信賴保護原則」、「不溯及既往原則」的情況下進行。
五、提案說明	<p>一、大法官會議釋字第 589 號解釋：「憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事公務，暨由此衍生享有之身分保障、俸給與退休金請求等權利。國家則對公務人員有給予俸給、退休金等維持其生活之義務。」</p> <p>二、大法官會議釋字第 730 號解釋，人民之財產權應予保障，憲法第十五條定有明文。公立學校教職員依學校教職員退休條例請領退休金之權利，乃屬憲法保障之財產權。</p> <p>三、退休金是憲法保障的財產權，軍公教警消的年金制度，在民國 84 年 7 月 1 日已從「恩給制」改為「儲金制」，當時大家配合政府的政策，政府應該基於誠信原則，保障受僱者已終結之事實或法律關係的權益。</p> <p>四、政府應遵守法律之「信賴保護原則」、「不溯及既往原則」，對於退休及現職軍公教警消人員已終結之事實或法律關係，不得以不確定及不符比例原則的理由予以變更，破壞「法安定性原則」，及嚴重影響政府誠信。</p> <p>五、對於已退休者，已完成提供服務而退休，其依退休時規定所得退休給與為生活規劃，如果政府因溯及規定而減少其每月所得，難於另為生活規劃，已經過度侵害退休者之信賴保護及法安定性。</p> <p>六、退休金為延遲之薪資給付，18%公保養老給付優惠存款每月利息為退休所得，政府應保障退休軍公教人員之生活條件與尊嚴。與其調整公保養老給付優惠存款本金，不如依照退休所得或存款金額分級調整利率，並立法明訂其結餘經費應挹注退撫基金。</p> <p>七、對於現職人員，政府是軍公教警消的雇主，如果政府要降低變更第 3 層「職業年金」的提撥、給付和請領條件，至少應比照勞保條件建置軍公教警消第 2 層「保險年金」，並且依照職業特殊性與受僱者協商。</p>
六、辦法	如案由及說明

教師世代團結，對抗年金危機

綠燈（安全過）

黃燈（小心過）

紅燈（危險過）

退
撫

恩給制

儲金制

新儲金制

繳—不用
領—（本薪×5%×年資(1-15年)+本
薪×1%×年資(16年以上)）+930
【政府負最後支付保證責任】

繳—本薪×2倍×提撥率×35%
領—本薪×2倍×2%×年資
【政府負最後支付保證責任】

繳— ???
領— ???
確定給付：政府負最後支付保證責任
確定提撥：政府不必負責任

公
保

一次請領存 18%

一次請領不能存

年金制 ???



附件

國家年金改革委員會委員提案表

一、提案人	劉亞平
二、連署人	張美英
三、提案日期	105年11月3日
四、案由	有關高危險的警、消、海巡等職業，其自願退休之月退俸給付年齡滿55歲且服務滿30年之標準，似過於嚴苛與危勞意旨顯有背離，建請回歸75制。是否允當，提請公決。
五、提案說明	<p>一、警、消、海巡等勤務除具高危險性與治暴高生理體能之需求，此為警專學生招生限制25歲以下之精神所在，是以，基層員警年齡介於20歲至50歲為符合勤務需求之區間，超齡則具更高風險，對員警及眷屬都是相對壓力。</p> <p>二、現行法規雖定有警正以下得於50歲自願退休，然而，警、消、海巡等相對於他行業屬較早任職，50歲時年資多已將屆或超過30年，退休時年資不比一般公務員少，自100年施行準85制以來，警、消、海巡等行業，並未實際享有高危特殊待遇，新制滿50歲且服務滿30年退休者延至滿55歲領月退俸之標準，還未施行卻已造成許多員警在身心無法負荷之下，毅然放棄領月退，改領一次退現象。</p> <p>三、若按新制滿50歲且服務滿30年退休者延至滿55歲領月退俸規定，以20歲從警至55歲始能領月退俸為例，55歲+35年=90制，疑似有提早實施「變相90制」之嫌，相對於一般公務員退休年資條件，顯得更加嚴苛，是否公允，不無疑義。</p> <p>四、鑑於警、消、海巡等工作日夜顛倒的特殊性，據台灣退休警察人員權益促進會轉述，警、消、海巡等50歲退休前後罹患心肌梗塞裝心臟支架或猝死的比例高，而罹患三高及腸胃潰瘍等積勞疾病者也很多，顯見基層警、消、海巡等工作的型態與生理疾病有密切關聯性。</p> <p>五、綜上，建請將「警正(二階)以下具有危險及勞力等特殊性質職務降齡退休」之領月退休俸標準，回歸為「滿50歲服務滿25年(75制)即可請支月退休金」，並刪除「減額月退休金」之嚴苛規定，並終止現行至110年全面85制之規定，以符合危勞意旨，兼顧行業服務年資之公允。</p>
六、辦法	如案由及說明
附件	無