

# 「總統府國家年金改革委員會」第 16 次委員會議紀錄

時間：105 年 10 月 13 日（星期四）下午 2 時 30 分

地點：國家發展委員會寶慶辦公區 610 會議室

主席：陳召集人建仁

紀錄：行政院年金改革辦公室

出席：林副召集人兼執行長萬億

馮委員世寬(李喜明代)

潘委員文忠(林騰蛟代)

曹委員啟鴻(翁章梁代)

施委員能傑

黃委員臺生

魏委員木樹

吳委員美鳳

劉委員侑學(林柏儀代)

莊委員爵安

孫委員友聯

賴委員榮坤

黃委員一成(請假)

鄭委員清霞(曾昭媛代)

褚委員映汝

黃委員錦堂

李委員安妮

邵委員靄如

呂委員建德(請假)

周委員弘憲

郭委員芳煜(林三貴代)

林委員奏延(蔡森田代)

吳委員其樑

張委員美英

李委員來希

劉委員亞平

蔡委員明鎮

何委員語

蕭委員景田(林敏華代)

楊委員芳婉

葉委員大華

王委員榮璋

馮委員光遠

郭委員明政

傅委員從喜

李委員翔宙(劉樹林代)

列席：

## 壹、召集人陳副總統報告出席人數，並宣布開會

本次會議應出席委員 37 人，目前實際出席委員 35 人（請假 2 人，代理 9 人）。已達法定開會人數，宣布開

會。

## 貳、確認本次會議議程

- 一、本(第16)次委員會議進入年金制度「領取資格」議題討論。
- 二、有關11月份預定召開之分區座談會，截至昨日(10月12日)下班前已有19位委員填復參與意願表，總計委員參與分區座談會人數，北、東、中、南各區分別為10、7、11、11人，原則上原訂回復日期(10月7日)已過，如委員仍有出席意願者，可於今日會議後儘速向行政院年金改革辦公室登記，未回復者視同不克出席。此外，考量座談會時間有限(每場預定3個半小時)，為讓各分類參與人員均有機會發言，屆時請有意願發言者於報到時提交發言登記單，將依比例抽出各分類人員及其發言順序。如有不及發言者，會中將提供發言單，並於會後收回，所有書面發言意見併同現場口頭意見，均將列入分區座談會議記錄。
- 三、至於委員所提分區座談增加軍職人員名額之建議，因為保留給年金改革委員會委員的部分尚有餘額，將再行評估上開建議之可能性，另外目前會議中國防部代表、國軍退除役官兵輔導委員會(以下簡稱退輔會)代表及退伍軍人團體代表等委員，亦可為退伍軍職人員表達意見，復因軍職人員退撫制度將特別設計，爰請國防部及退輔會廣為蒐集退伍軍職人員意見並納入參考，無須至分區座談表達；至有關增加警消人員名額之建議，業經上(第15)次會議通過，爰行政院年金改革辦公室已將現有各分區會議代表名額配置表中

公務人員代表(現職)部分，各區配置員額均增加一名。

- 四、本次會議委員提案計2案，已放置於各委員桌上，請委員參考。有關莊爵安委員提案編號16-1案「有針對因故被排除適用年金保險制度之勞工【如中華電信、台船公司部分員工及其他】，建請於特殊對象討論中予以檢討將其列為年金請領對象。」將併案「特殊對象」議題討論；王榮璋委員提案編號16-2案「年金改革議題特殊對象中有關身心障礙者老年經濟安全之具體保障」將併案「領取資格」議題討論。
- 五、本次會議有1項報告案為確認前(第15)次會議記錄；4項討論案分別為領取資格、特殊對象、基金管理及制度轉換議題。

### 參、報告事項：

- 一、行政院年金改革辦公室提請「確認前次會議紀錄」  
決定：前次會議紀錄確認。
- 二、有關前(第15)次委員會會後記者會結束後，部分媒體報導勞工保險投保薪資上限將提高至新臺幣58,100元一事，在此澄清，該項數據非由本委員會提供，係媒體援引相關數據逕行報導，在此呼籲各媒體爾後相關報導請參考委員會各委員發言內容，以及會中所提供之相關數據，本委員會尚無形成共識，或僅為各議題的趨同意見，請參與本委員會會後記者會之媒體審慎報導，亦請各委員於其他公開場合協助說明。又年金改革討論議題係各界關注之重大議題，各大媒體於

會後均有報導需求，爰會後記者會發布的新聞稿，不宜從總統府年金改革委員會網站上移除，相關報導如有誤解，年金改革辦公室將即時澄清。

- 三、另外委員就有關議題討論內容應聚焦於各項討論議題的參數、模式建立（如給付率的級距、所得替代率的級距）及財務等實質內容之建議，並以本委員會歷次會議及分區座談會議中各界對制度所提出的具體意見、相關參數與級距，並參考各國經驗，由各年金制度主管機關進行估算，提供不同建議草案版本後，於年金改革國是會議中討論。

#### 肆、討論事項

- 一、案由一：有關年金制度「領取資格」，提請討論。（提案人：召集人陳副總統、劉亞平委員、王榮璋委員）。  
決議：

感謝各委員今天出席會議，今日計有 23 位委員發言，相關議題業經充分討論，並有豐富的結果，關於領取資格議題，各委員業就請領年齡、年資與權益可攜帶性均提出具體建議，並形成趨同意見，請行政院年金改革辦公室將寶貴意見進行紀要，併下週會議紀錄請委員確認。

- 二、案由二：有關年金制度「特殊對象」議題，提請討論（提案人：召集人陳副總統、劉亞平委員、李來希委員）。

決定：因時間關係，本案移至下(17)次會議再行討論。

- 三、案由三：有關年金制度「基金管理」議題，提請討論（提案人：召集人陳副總統、吳美鳳委員、吳其樑委

員、劉亞平委員)

決定：因時間關係，本案移至下(17)次會議再行討論。

- 四、案由四：有關年金制度「制度轉換機制」議題，提請討論(提案人：召集人陳副總統、吳忠泰委員、何語委員)

決定：因時間關係，本案移至下(17)次會議再行討論。

伍、臨時動議：無。

陸、召集人結語：

- 一、目前我們已完成財源、給付與領取資格之討論，請各年金制度主管機關按多數委員之趨同意見，納入各制度面向妥善評估，並進行各項精算。在此強調，精算過程中，尚須特別考量特殊族群(如身心障礙者、危勞職業者、中小學教師等)，並完成職場環境改善之配套措施，讓年金制度更臻完備。
- 二、下週將討論特殊對象議題，各委員倘有寶貴意見，請務必於提案截止時間前送行政院年金改革辦公室。有關特殊對象之會議資料將儘早提供，另因是項議題有許多委員提案，部分提案雖已於本次會議討論，惟如有需要，仍請委員於下週就提案進行簡要說明。

柒、宣布散會(下午5時20分)

## 「領取資格」議題委員意見紀要

發言委員	意見紀要
何 語	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 在年改會曾提過企業稅率僅 12.8%，在此澄清，104 年國家總稅收 2 兆 1,349 億元，含直接稅和間接稅共 17 個項目，104 年國家名目 GDP 是 5,230 億 30.9 百萬美元，換算外匯 31.85 元，是 16 兆 6578 億元台幣，稅收總額跟 GDP 全國總金額換算下來，剛好是 12.8%，此數據並非企業的稅，實際上 56% 的稅都是從企業而來。</li> <li>2. 世界各國年金改革都均是進行合理的分配，即立足點相同，而非齊頭式相同；年金所得替代率要高，繳納費用就高；反之，繳納少，所得替代率即低，不應把全民的福利措施轉嫁到產業界承擔。故在領取資格方面，評估國人實際工作效益、教育及需求做合理轉換。經濟發展不佳，會影響稅收、勞工失業率及產業大量外移，對台灣是不利的。</li> <li>3. 過去 50 年創造的經濟奇蹟，是政府及全民所共同努力的成果，對於已退休軍人老兵，過去為國家發展犧牲奉獻青春，退休後應給予他們一定的尊嚴保障，故建議應作不同規劃。</li> <li>4. 另軍公教人員之人數占總人口的比率要通盤去考量。</li> <li>5. 2019 年人口開始負成長，2026 年會降到 2,352 萬人，2061 年為 1,927 萬人。自 2016 年至 2,061 年，正是現在 25 歲年輕人工作到 65 歲退休，剛好 40 年。故除了年金改革外，希望國家嚴格進行配套政策。另應有效運用國家人力，鼓勵優質人才進入軍公教體系，提供好的待遇及退休保障。</li> <li>6. 在年金設計上應依針對不同對象(包括原住民、身心障礙者、警消等)加以設計，及重新訂定完整、合理規劃措施，才是長久之計。</li> <li>7. 韓國在制度上雖規劃延至 65 歲，但針對延後退休者每延後 1 年減領年金 10%，將減少之年金額用於補助年輕人薪資，提高年輕人進入職場之待遇，另一方面減少年金給付，值得我們參考。</li> </ol>

發言委員	意見紀要
曾昭媛 (鄭清霞 代理人)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 育嬰留職停薪係依據性別工作平等法訂定，該法於勞工及軍公教之執行上有許多不一致，例如：育嬰留職停薪期間勞工為 2 年，公務員最長為 3 年；留停期間勞工可併計保險年資，而公務員則不行。另外，勞工自付 20% 保費改由政府補貼，公務員則無自付保費的補貼。建議照顧者年金相關權利部分應進行檢討，不分職業別應要有一致標準。未來年金分區座談會、國是會議和立法院的討論中，政府應提出相關法案，讓民眾可以了解及討論。</li> <li>2. 此外，應一併檢討勞工比照公務人員適用侍親留職停薪假，讓勞工也可以有家庭照顧假。政府應研議與家庭照顧者年金權益相關的議題，包括併計年資之保費補貼由誰來支應？國家及雇主各負擔多少？照顧對象要不要擴大？照顧假是否給予照顧津貼，育嬰津貼要不要擴大為照顧津貼？財源為何？請相關政府單位一併研議。</li> <li>3. 針對王榮璋委員提案有關身障者的權益，因為牽涉到身障者、遺屬的給付等，在性別上均有影響。因此建議此提案可擴大，請主管機關針對王委員榮璋的提案，進行不同性別、障別、年齡別、區域、家庭背景、家屬性別、年齡別等分析。</li> </ol>
孫友聯	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 再次強調我國年金制度間要有邏輯一致性原則，避免產生比較及公平性問題，故無論是討論給付、請領資格及給付水準計算(如：平均投保薪資採計期間)等議題，均宜朝一致性邏輯方向去做努力。</li> <li>2. 另外，勞工之育嬰留職停薪津貼係由就業保險支應，但目前支出已經超過失業給付，在其他國家並未發生一樣的情形，這是未來必須要去檢討的。</li> <li>3. 在請領資格部分，勞保為確定給付制，應有一定請領年齡之限制，規劃從 107 年逐步調整到 65 歲，以利年金制度推動，是對的方向。如勞保 2009 年經過社會共識，在立法院決議，顯示上開調整模式是對的方向及方式，讓制度逐漸趨於合理，其他制度應可討論採一致邏輯處理。確定提撥制部分，因屬強迫儲蓄，退休時領取帳戶總額加計利息，如延後到 65 歲再領應無影響。</li> </ol>

發言委員	意見紀要
	<p>4. 勞退、勞保都有其制度問題，勞保未來隨人口老化及少子女化影響，勢必須做一些調整，相信大部分勞工均有所體認。</p>
葉大華	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 支持所有年金給付年齡為 65 歲，並應思考領取資格與退休年齡是否脫勾處理？除了軍人有服役年齡的限制，要另作專案討論外，公教、勞工的領取資格應趨向一致。現在要處理的是軍公教退撫基金財務平衡的問題，領取資格是必須要做檢討的，亦即降低在職貢獻度與退休保障的連結性，我們寧可支持軍公教或特殊族群的在職有好的工作福利，但退休後年金是保障其基本經濟尊嚴。</li> <li>2. 有關中小學教師退休年齡問題，應由制度面思考，包括現行教師早退是否與退休給付優於在職時福利相關；教育部必須釐清教師延後退休年齡與流浪教師問題之關連性，並且檢討現行師培制度造成師資晉用問題。教育部可思考將教師領取年金給付年齡延到 65 歲，並搭配減額年金，以鼓勵提早退休，同時給予轉業輔導措施。仍要強調年金改革最重要的目標還是年金制度的財務平衡，至於職業屬性的特殊性應脫勾處理。</li> <li>3. 特別向國人說明，討論請領年齡為 65 歲，並非強迫到 65 歲才能退休，還是可以在 65 歲前如 55 歲選擇退休，只是年金額度必須打點折扣；相較 65 歲更延後退休者，則可領取增額年金，以鼓勵延退。</li> <li>4. 有關老老師跟隔代教養的問題，最重要的是職場要如何因應這個勞動環境的改變、年金制度的改革，教育部要思考在教育現場如何與家長溝通，不要歧視仍想繼續為教育貢獻之資深老師。如有些資深老師覺得體力上無法負荷時，則應允許其早退，並有相關配套措施，才是解決現有困境的方法。</li> </ol>
郭明政	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 時代改變，人生職業不再從一而終，現今很多人在職業生涯中會轉換不同的職業別及地點。如果轉業會造成被保險人的年資與年金被沒收，便是實質上的轉業不自由。</li> </ol>



發言委員	意見紀要
	<p>2. 建議參考勞工保險建立健全且不限年齡的保留年資制度，保障人們轉業的自由，並排除影響轉業自由的因素。並仿照美國立企業年金法，以保障提撥之年金。</p> <p>3. 人生應有轉業的自由，就算初勞是 50 歲仍要有老年經濟安全的保障，且轉業要有保險與年金的銜接，建議參採勞保制度。若公保要延至 65 歲請領，則一定要比照勞保有期待年資保障。</p>
莊爵安	<p>【編號 16-1 提案說明】雖目前公保有年資保留與併計之規定，但已領勞保老年給付、公保養老給付或已獲得補償金者被排除在外，導致部分之國公營事業勞工無法成就勞保或公保年金之請領條件。現行公教人員保險法第 48 條、第 49 條規定，近年陸續增修，其宗旨就是要擴大適用範圍，以免有疏漏。國公營事業勞工部分係配合國家政策(如民營化、公司重整等)，在非自願情況下被迫結算年資，請領一次性給付或補償金，中華電信及台船員工即是如此，故建議對於非自願或非可歸責勞工之因素，而喪失請領年金資格之勞工，政府部門應特殊考量，並思考如何在年金制度的設計中，將渠等納入年金保障的範圍內。</p>
黃錦堂	<p>1. 領取資格是年金改革的關鍵問題。</p> <p>2. 同意以 65 歲為退休起支年齡，但可以提前 2 年於 63 歲減額領取，如延後至 67 歲領取則過於激烈。</p> <p>3. 德國的警消、海巡退休年齡為 62 歲，減額起支年齡為 60 歲；公立學校教師退休年齡與公務人員相同為 65 歲。特殊人員如要提前退休要有衡平性的配套措施。</p> <p>4. 若設定 65 歲為退休起支年齡，對於跨不同職業年資，要有配套措施，如「年資併計、分帳處理」。另應建立職場工作環境友善、休假與不休假的自主、終身學習等配套措施，以為因應。</p>
吳其樑	<p>1. 年改會已同意軍人退休制度單獨設計，請規劃單位要注意軍人晉升有一定條件，缺很少，學經歷不足無法勝任高司單位參謀，待基層部隊體力又恐無法負荷，且軍中講究服從觀念，因軍人特殊性無法晉升者，各階有強迫退伍機制，給付年齡若延後至 65 歲，將使其強制退伍</p>

發言委員	意見紀要
	<p>(40~45 歲)後至 65 歲間，在家庭開支最大階段，經濟頓失來源。又軍事訓練與民間需求專長不符，無其他專長可轉服就業，致生活無著造成社會問題，大家或許覺得軍人早領 20 年很長，但他們已把生命最精華的時段奉獻給國家，故建議維持現狀實施退休給付。</p> <p>2. 政府針對退伍階級低者要給予輔導就業，光靠輔導會能量不足，須請政府強烈支持，才能解決退伍軍人就業問題。</p>
<p>林騰蛟 (潘文忠 代理人)</p>	<p>1. 公立學校教職員退休制度一向採公教一致原則辦理，領取資格部分，原則仍建議與公務人員作一致性處理。</p> <p>2. 目前教師退休金請領年齡，中小學平均退休年齡約 53 歲，大學約 60 歲，全體教師平均退休年齡 53.79 歲，9 成請領月退休金，其差異與工作性質有關。</p> <p>3. 幼兒園及中等以下學校老師，考量教學現場教師年輕化及維持逐年新陳代謝需要，月退休金起支年齡可考慮酌予降低。另依目前規定，專科以上教授、副教授符合一定條件者得延長服務至 70 歲，未來考量對有特殊表現者，延長服務年齡亦可考量再酌予延長。</p>
<p>楊芳婉</p>	<p>1. 有關請領資格部分，大致可區分一般人員及特殊身分人員退休金請領資格。在特殊職業部分，像幼教老師或軍人、警消人員請領年金年齡及退休年齡可以考量脫鉤；但同時也有退休人員領雙薪的情況，造成退休時所領較在職時還高，這些問題須一併處理，才符合公平性。</p> <p>2. 目前留職停薪育幼的部分，如將來性別工作平等法有家庭照顧假或扶老的部分，應考量這些留職停薪年資不論職業別均予以紀錄及併計年資。</p> <p>3. 未來職業轉換自由之需求將不斷提高，年資的可攜性應考慮不論職業別擴大併計，適用軍、公、教、勞年資可以併計，則軍人必需提早離開軍職所造成的困境就可能解決，也有利於職業及人力流動。</p>
<p>黃臺生</p>	<p>1. 關於領取退休金之資格，公務人員在 99 年以前採 75 制，100 年之後採 85 制，並設有 10 年過渡期規定（按年資+年齡之指標數計算，105 年指標數是 80 制），此過渡規</p>

發言委員	意見紀要
	<p>定為正確的規劃方案。</p> <p>2. 如果將來在領取資格之政策規劃部分，參考主要國家如韓國的 61 歲至美國的 65 歲，有以下的建議：</p> <p>(1) 請主管機關考量人員新陳代謝及公務人員簡薦委任人才培育問題。</p> <p>(2) 關於保留年資、併計年資及補繳年資問題，要有配套措施設計。</p> <p>(3) 制度規劃要有過渡設計，否則可能會發生搶退。</p> <p>(4) 關於提早退休，目前採遞減原則的設計，可繼續沿用。</p> <p>(5) 對於警察、護理師等危勞職務公務人員，可以考慮用分階限齡方式做例外規定。</p> <p>(6) 不反對教育部建議教師比照公務人員再延後至 65 歲才能領取月退休金，但應考慮大學、高中、中小學教師是完全不同的性質，應有不同退休年齡的設計。</p> <p>(7) 對於王榮璋委員提案 16-2 建議讓身心障礙者提早退休部分，本人深表贊同。</p> <p>(依黃臺生委員第 17 次會議會後提供意見修正。)</p>
邵靄如	<p>1. 退休起支年齡對國家財政影響重大。</p> <p>2. 以公立學校教師歷年退休年齡對照內政部平均餘命觀察：85 年時，退休年齡 56 歲，退休後餘命 24 年；至 104 年時，退休年齡 53 歲，退休後餘命 28 年。基金支出 2,113 億元，換算成最適費率相當驚人，恐難以負擔。</p> <p>3. 制度設計應使不同職業職場，退休及領取條件制度趨同，至於部分特殊職業其領取條件是可以脫勾處理，且符合很多職場生態，可考量減額給付的設計。</p>
王榮璋	<p>1. 目前各個不同職業別保險，對身心障礙者的界定、分級、給付及保障是分歧且複雜的，建議適度加以整合。根據國內外研究，身心障礙者工作年資、平均餘命皆較短，在現行制度下較難以成就退休資格與給付條件，希望針對此部分予以補救。建議仿照先進國家建置完備的身心障礙者老年經濟安全保障制度。</p> <p>2. 請領年金的年齡資格限制，除非有特殊情形，應延至 65</p>

發言委員	意見紀要
	<p>歲。並應配合平均餘命的延長，再做適度的調整。特殊的例外情形，可以搭配減額年金或補繳、少領等方式來調整，應有資格上的認定，不應以職業別，而是針對工作職務內容及性質做考量。</p> <p>3. 至於權益可攜性，在不同職業轉換要能有保障。如果此次改革無法拉齊各職業別年金計算的差距，至少要能達成分別計算，爾後分別給付。</p>
劉亞平	<p>1. 【編號 14-4 提案說明】勞工育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，也就是如有約定，就可以計入，這是在制度上保留了一個彈性的空間。如育嬰留職停薪不計入工作年資計算，假設請領年金之年資條件為 35 年，因生育辦理育嬰留職停薪，則必須延後退休年齡才能達到年資要求，反而是對生育者的懲罰。建議將育嬰留職停薪年資納入工作年資，但可以不計入年金給付年資，且一併適用於軍、公、教、勞各職業別人員。</p> <p>2. 【編號 15-1 提案說明】大學教師與中小學教師的教學現場狀況並不相同。隔代教養已是社會問題，如果讓中小學教師任職到 65 歲，有如隔代教育，可能影響教育品質。另外，具有公務人員身分的幼稚園教保員也不適合任職到 65 歲，可比照警消人員的危勞年齡，放寬提早退休的空間。</p> <p>3. 教師在第一層的公保目前並無年金給付，僅有退撫制度有月退休金。若本次改革要考量制度一致性，則亦要有例外情形考量。改革應該是漸進式，分短、中、長期來規劃。現在的年金改革造成很多老師不敢退，若制度上又延長到 65 歲才能請領年金，會使得教育職場的新陳代謝出問題。</p> <p>4. 韓國、日本實施薪資高峰計畫，受僱者年齡過了 50 或 55 歲，又不想或不能退休時，由雇主減輕其工作，並減低薪資至原本的 8 成或 6 成。再由政府補助費用，鼓勵企業聘用年輕人來補足職務缺口，建議納入教師人力政策考量。</p>

發言委員	意見紀要
李安妮	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 有關請領年齡部分，主張第一層部分，所有制度應有一致性，另退休年齡與請領年齡要脫勾，各制度間年資可保留、合併計算，然後在制度之間拆帳，這是一般性的原則。特殊性部分，在退休年齡與請領年齡脫勾後，如有人已達最低請領資格，可允許選擇一次請領(lump sum)或年金(pension)，則如 40 多歲者要離開原職，則可領取一次給付，擁有第一桶金創業，如決定領取年金，則是領取減額年金。</li> <li>2. 有關年資的部分，婦女團體或女性主義的論述中不斷提及照顧是國家的責任，但長期以來均由女性承擔，因此在計算照顧者年金之年資時，所有的照顧工作年資應該認列。這個照顧工作除了生兒育女之外，如果為照顧家中失能者或年長者，年資如何認列？而衍生問題為認列不在職場工作期間之保費負擔，政府應該負擔一部分；雇主部分，如果雇主是政府，政府應該要負責，如果是民營企業雇主，則應該可以規避此一責任，因此繳費的部分由政府跟被保險人共同負擔。</li> </ol>
林柏儀 (劉侑學代理人)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 延後退休年齡是一個關鍵議題，某種程度上來說，延後退休年齡也是減少給付的一種方式，在基金財務危機下，也達到減少給付的目的。勞工是各種類別中規定最嚴苛的，自 115 年起，要 65 歲才能領取勞保老年年金，呼籲不應再有減少勞保給付的修正案。若勞保採計投保薪資月數，從 60 個月提高到 120 個月，結果會是減少給付，若要結果不是減少給付，則必須搭配提高給付率才行，不能假借實際反映投保薪資，實際卻減少勞工退休給付，應該朝最小化衝擊勞工權益之方向思考。</li> <li>2. 公教方面，如採延後退休年齡將會減少教育現場教師新陳代謝的機會，所以未來如規劃要延後教師退休年齡，一定要有非常細緻的配套措施，對於年輕教師必須維持有相對於過去一樣的聘僱機會、改善生師比等措施。</li> <li>3. 目前各大學為減少成本，大量使用兼任人員或專案教師，這些長期擔任兼任教師或專案教師人員，幾年後才轉任正式教職，而這些年資現行都不被採計為退休資</li> </ol>

發言委員	意見紀要
	<p>格。未來若採取延後領取年金資格，非典聘雇的年資若不紀錄在內，衝擊會變大，應該要一併思考解決之道。</p> <p>4. 另外目前私立學校教師擔任義務役年資無法併計退休年資，但在公立學校卻可以併計，此部分亦須併同檢討。</p> <p>5. 參加保險資格部分，應將受僱於4人以下工廠、公司等勞工納入勞保強制納保對象，該類人員不應加入國民年金或依個人意願加入職業工會。目前外國人在臺長期居留者無法加入國民年金，或外勞工作時無法取得新制勞工退休金，在全球化的時代，這些均應加緊思考。</p>
張美英	<p>1. 教育面對的是人，不是事情，老老師被排斥的現象在90年代已有，而後政府有3年300億的專案計畫補助教師退休經費。本人贊同教育部林次長所說幼兒園跟中小學老師要年輕化，延後退休會造成新血無法進入職場。另郭委員所講權益可攜帶性，若設計妥當個人表達支持，老師雖在55歲左右退休，但並沒有放下自己的專業，很多退休教師皆擔任志工。</p> <p>2. 參考資料第8頁所列加拿大年金給付65歲，是第一層的基礎年金請領年齡，其職業年金請領年齡為55-59歲，另有特殊設計，比如：退休可領5萬元，55-59就先給付職業年金，社會保險年金是60歲給付，當社會保險年金給付1萬元，則職業年金就減少1萬元，到了65歲，基礎年金再進來1萬元，職業年金就在相對減少，每次就拿5萬元，不會往上重疊。第二種方式是把職業年金一開始設定給3萬元，最高給付是5萬元，社會保險年金就補貼至5萬元，有這2種模式運作。</p> <p>3. 隔代教養確實是社會危機，若因錢的問題造成隔代教育，對學生受教權將造成很大影響，請各位為委員思考並支持老師們的退休另案處理。</p>
施能傑	<p>1. 支持包括郭明政委員與黃錦堂委員的基本概念，未來制度應有如此設計。至於退休年齡和起支年齡要脫勾，以及權益可攜式，另職務較為特殊性人員部分，可技術性解決。</p> <p>2. 建議公保一律要65歲始可請領年金，退休可考量是否提</p>

發言委員	意見紀要
	<p>前，具體建議可從 60 歲開始領月退，再逐漸過渡延後；未來公保年金化後，在公保部分領取金額較少，在退休部分則相對較高。</p>
褚映汝	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年輕人支持教育體制的改革，許多拿到國高中教師資格的人卻成為流浪教師、代理或兼任教師，在目前教師年資滿 25 年、年齡滿 50 歲就可退休情形下，仍存在許多流浪教師。若體制不改，也沒有配套措施，有教師證年輕人還是無法找到教職。</li> <li>2. 教育部提到高中職以下教師平均退休年齡 53 歲，大學是 60 歲，個人認為 50 幾歲並不算老，不是定義的「老老師」，跟年輕老師在專業知能上不會有比不上的情形。至於稍年長的老師可以作職務上的安排，這也是教育部可以思考的。希望年金改革能為年輕世代著想，而不是以要空出職位、讓年輕人進入職場，做為拒絕延後退休的藉口。</li> </ol>
李來希	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前公務人員領取資格已採 85 制，之前關中版本方案是要採 90 制，且不排除 95 制。</li> <li>2. 今日討論議題參考資料，無非就是要延後退休、延後請領，並提出各國案例，例如延至 65 歲、66 歲或 67 歲等。延退如能有完整制度規劃，相信任何人都不會反對；但依目前改革氛圍及方案可預期內容，將來隨著退休給付的刪減，提早退休的誘因自會消失，即使不調整其他部分，也不會提前退休。</li> <li>3. 若無完善配套規劃，或社會氛圍不改變、勞動環境不改善，即使用法律規定強制延退，也無法讓人留下來。因此，社會氛圍應改變，善待特殊職業人員，並給予應有尊嚴，完整配套，制度才能順利推行上路。</li> <li>4. 特定危勞職務人員，例如警消、護理等人員，應給予制度性考量，並予例外性且通盤性處理，而非如公務人員退休法第 4 條由各該主管機關以個案處理。</li> </ol>
吳美鳳	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公務人員月退休金起支年齡，依現行公務人員退休法第 11 條規定，任職 25 年者為 60 歲、任職 30 年者為 55 歲，即俗稱的 85 制。若提前退休，每提前 1 年減全額退休金</li> </ol>

發言委員	意見紀要
	<p>的 4%，最多提前 5 年，終身減 20%。另公務人員從 75 制改為 85 制時，為減緩衝擊，規定給予 10 年緩衝期，至今也才實施 5 年；因此，是否立即要再予延後，應全盤考量，或針對過渡時期，做良善配套措施。</p> <p>2. 延後給付之規劃，年資與年齡要一併考量。</p> <p>3. 參考資料附錄 4 及 5 所列 OECD 各國強制性年金給付標準等資料，只有第一層年金的資料，但在職業年金部分，則未見分析；且所提各國資料，只列有一個退休年齡，由於一國之內不可能只有一個業別，也不可能都用同一個退休年齡，建議年金辦公室可否就幾個主要國家，按各職業別（例如教育人員、軍職人員或警消人員等）進一步分析給付年齡，此方有精準及明確的參考價值。</p>