

「總統府國家年金改革委員會」第 17 次委員會議紀錄

時間：105 年 10 月 20 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(柏鴻輝代)

周委員弘憲 潘委員文忠

郭委員芳煜(林三貴代) 曹委員啟鴻(翁章梁代)

林委員奏延(下午 4 時 35 分後商東福代)

施委員能傑 吳委員其樑(吳斯懷代)

黃委員臺生 張委員美英

魏委員木樹 李委員來希

吳委員美鳳 劉委員侑學(林柏儀代)

劉委員亞平 莊委員爵安(戴國榮代)

蔡委員明鎮(胡和澤代) 孫委員友聯

何委員 語 賴委員榮坤(請假)

蕭委員景田(林敏華代) 黃委員一成(黃任模代)

楊委員芳婉 鄭委員清霞(曾昭媛代)

葉委員大華 褚委員映汝

王委員榮璋 黃委員錦堂

馮委員光遠 李委員安妮

郭委員明政 邵委員靄如

傅委員從喜 呂委員建德

李翔宙委員(劉樹林代)

列席：經濟部人事處陳處長榮順、廖科長昭銘、國營事業委員會吳科長學基；交通部人事處李副處長玉惠、陳科長亭君；財政部人事處鍾處長振芳、陳科長相如、國庫署顏副署長春蘭；中央銀行人事室洪主任志誠；銓敘部退撫司鄭科長淑芬、林專員艾蓉；勞動部勞動保

險司石司長發基、白專門委員麗真、孫科長傳忠、勞動福祉退休司陳專門委員美女；內政部警政署薛警政委員國材、人事室林主任國清、顏科長勤峰、消防署江副署長濟人、人事室潘主任綉英、何科長鑑洲；教育部人事處呂科長易芝、李專員璟倫；行政院人事行政總處給與處林副處長錦慧、何科長郁慧。

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36人(含請假1人、代理10人)。已達法定開會數，宣布開會。

貳、確認本次會議議程

- 一、本(第17)次會議將進入年金制度「特殊對象」議題的討論。
- 二、本次會議委員提案計3案，編號17-1案有關吳其樑委員提案「基於軍人職業特性，長期為國犧牲，保衛國家安全的貢獻，任何改革均應兼顧合情、合理、合法與合義等原則」；編號17-2案有關施能傑委員提案「廢除民國93年起實施的『政務人員退職撫卹條例』，政務人員不再實施儲金制，改為繼續參加任職前原有的保險與退休制度。」；編號17-3案有關劉侑學委員提案「保障各級公、私立學校之代理、代課、專案及兼任教師的老年經濟安全保障。」以上三項提案都將併入本次會議「特殊對象」議題討論。
- 三、本次會議有1項報告案為確認前(第16)次會議紀錄；3項討論案分別為特殊對象、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，惟委員發言紀要部分如需修正，請以書面方式提出修正意見。
- 二、有關媒體針對軍公教退休年齡延後為65歲已形成共識之報導一節，本委員會新聞稿並未提及會議已有任何的共識，且年金改革辦公室針對各委員之發言，已做成紀要可供各界參考；媒體因未全程觀看會議直播內容而有不同解讀，希望各位委員未來針對不同提案能明確表達贊成或反對意見，如此媒體才能清楚各委員主張與看法，也希望民間團體在解釋或引用委員意見時，務必先瞭解會議直播完整過程，會比較公平與公正。
- 三、分區座談會時間原訂自11月12日起召開，惟為因應各主管機關需時間準備各項制度相關參數精算數據，以供分區座談會討論，原訂4場分區座談會時間將予延後；至於延至何時，仍需與相關部會就精算內容與時程討論後再決定；雖然邀請函已寄送，相關組織或職業別團體仍可繼續推薦參加分區座談會的人員。

肆、討論事項

- 一、案由一：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、莊爵安委員、吳其樑委員、施能傑委員)。

決議：

- (一) 謝謝各位委員今天對於「特殊對象」議題提供寶貴的意見，也謝謝相關部會的回應，回應的內容如須進一步補充說明，請相關部會提供書面意見

給委員參考。

(二) 委員所提供寶貴的意見與觀點，如給付、財源、領取資格等意見，對於未來年金制度設計有很大的幫助，請各年金制度權責機關就委員意見開始進行制度面的研議及評估，各委員就「特殊對象」議題之發言，請年金改革辦公室做成紀要，並於下週讓委員確認。

二、案由二：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(18)次會議再行討論。

三、案由三：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(18)次會議再行討論。

伍、臨時動議

吳美鳳委員：有關分區座談會名額配置部分，依照配置表所列總共有 8 類職業類別代表，以南區為例，退休公務人員 2 名、現職公務員 6 名，僅高雄市與澎湖現有組公務人員協會，但我們卻不知道南區 6 個縣市的名額究竟如何分配，建議公布各職業類別的團體名單。

決議：這部分請年金改革辦公室處理，再向委員說明。

陸、召集人結語

感謝各位委員今天的出席並提供寶貴的意見，下週(第

18 次)將討論「基金管理」議題、下下週(第 19 次)討論「制度轉換」議題，各委員倘有任何提案，請務必於提案截止時間前送行政院年金改革辦公室彙整。

柒、宣布散會（下午 5 時 33 分）

「特殊對象」議題發言紀要

發言委員	意見紀要
劉亞平	<ol style="list-style-type: none"> 1. 【編號 2-12、9-7 提案說明】國家早年進用制度多元，很多交通部、經濟部所屬事業機構人員是經過國家考試錄用並參加公保，後來勞保年金化後，這類人員覺得勞保才是他們比較想要的保障，但仍有些人勞保、公保都沒有。後來配合國家政策民營化後，要求結清公保及公務人員的年資，這是一個國家政策決定，非當事人可自由選擇。這些人原來是公保，後來參加勞保，又沒有辦法達到請領勞保年金的標準，而成為年金孤兒。當初私校保險納入公保時，年資可以併計，現在在討論年金改革制度，應考量這些年資被結清的人在未來是否有可能有恢復請領年金的制度或資格。 2. 【編號 13-8 提案說明】國家應該以身作則，降低非典型僱用與勞動派遣的趨勢。有雇主之勞工，就應該有職業年金；有勞保，就應該有勞保年金。很多單位對於約聘僱人員這部分一直忽略，政府應重新檢視政府單位的受僱者，若沒有基礎年金或職業年金者，應重新評估受僱者權益。 3. 現在警察列入危勞，從 75 制降到 70 制。美其名是降了 5 年，但卻是政府在玩文字遊戲，75 制是 50 歲且服務滿 25 年，70 制是 55 歲且服務滿 15 年。對於警察人員要做滿 25 年沒問題，但現在卻要到 55 歲才能退休，所以警察才一直在抗議。 4. 兼代課的問題，現在國中小非典型僱用的兼代課教師非常多。早期地方政府對於兼代課教師的聘期為一年，現在部分地方政府突然改變兼代課教師的聘期，扣除暑假，這兩個月沒有勞退，也沒有勞保，兼代課教師另外透過職業工會投保且繳納一筆會費，兩個月後又回到學校納保。教師為了這兩個月要加入工會繳交一年的會費，我覺得這不是很有道理。 5. 約聘僱人員在政府部門工作，一做就是 30 年，很多人沒有基礎年金及職業年金。不如由政府編列正式職務，設立薪資較低的職位，提供一份穩定的工作。

發言委員	意見紀要
	<p>6. 投保薪資與實際薪資有落差，政府應該可以從個人年所得來比對，將投保薪資跟納稅年所得勾稽就可以解決，大家也可以誠實納保。</p> <p>7. 政務官改革部分，基礎年金的可攜性，我覺得是可以規劃；職業年金的可攜性，我覺得需要再考量。我覺得要當政務官就要有一點承擔。</p>
<p>戴國榮 (莊爵安代理人)</p>	<p>1. 【16-1 提案說明】國、公營事業配合政府政策衍生非自願性結清公保年資，或因不可歸責勞工因素，造成勞工無法領取公保或勞保年金者，建議將渠等納入公保及勞保之請領對象，針對民營化後勞保年資未滿 15 年者，列為特殊對象納入請領勞保年金；針對民營化前公保年資已經滿 15 年者，納入公保年金之請領，惟這中間當然會有相關之配套。另考量老年年金制度設計主要在保障國人退休之經濟安全，具有持續性給付之特性，除配合政府政策，變成年金孤兒外，還有一些勞工是因其勞動身分、組織變遷或其他特殊因素，沒有辦法符合年金請領條件，被目前年金制度所排除，建議一併納入特殊對象檢討。</p> <p>2. 請相關單位參照 86 年 7 月 15 日大法官釋字第 434 號解釋，來檢視目前對於年金請領特殊對象之法制規範，或制度性設計，以釐清是否有違憲法所保障之年金請求權及年金期待權，大法官解釋認為回溯年金請領權益之本質為年金請求權乃屬憲法財產權之保障範圍。尤其大法官劉鐵錚意見書特別提及，年金保險具有強制儲蓄的概念，乃屬被保險人之財產，參酌德國憲法，其將年金請領權視為公法上財產權保障之當然權益，我國憲法第 15 條所稱之人民之生存權，工作權及財產權，應予保障，其內涵涵蓋年金期待權之保障，亦指權利人依法退休、或繳足一定年限保費，在屆齡退休時，領取年金權利，不受退休前保險制度轉換影響。另特別強調公保部分，中華電信、台船及其他國營事業，民營化被強制結清年資之作法是違憲的，因事業單位民營化強制要求放棄退休金請求權，在年金保險法制設立過程，這類人員年金</p>

發言委員	意見紀要
	<p>期待權還是被剝奪，不僅是國營事業單位，包括其他經歷制度轉換，或處於特定勞動情境，或具有特殊勞動性質對象，當在考量保險財務承保機制，費率設定技術性問題前，應先正視年金權利的保障跟實現，來避免社會保險制度跟憲法所賦予的國民基本權益脫節，來損及這些勞工老年經濟安全，也建議參酌德國的社會保險制度，基於對年金權益保障，各社會保險間補加保險之制度設計，來整合協調各社會保險機構，讓各保險人在各個制度內的年資得以累加，成就其年金期待權，也呼籲我們行政及立法機關，能朝這個方向來思考跟評估。</p> <p>3.銓敘部跟勞動部僅針對台船所提之公、勞保年資併計議題進行說明，但今天會上之主要訴求係因非自願因素強制結清年資，民營化前公保年資超過 15 年且被強制結清者，可否列為特殊對象渠等可請領公保年金。另民營化後，很多 50 歲以上者之勞保年資，至其屆齡退休時仍未滿 15 年，這部分可否放寬，讓渠等可領勞保年金？因為我們希望全面檢討，未來讓所有國人都享有年金保障。</p> <p>4.第二個部份特別提到，相關單位要參照 86 年 7 月 15 日的大法官釋字第 434 號解釋，那時候台船、中華電信都還沒有民營化，針對年金請領特殊對象，目前法制規範或制度性設計，是否有違反憲法所保障年金請求權及年金期待權？請主政單位勞動部與銓敘部務必從這一建議觀點來思考。</p>
李來希	<p>1.【編號 13-9、15-2 提案說明】</p> <p>(1) 全國駐衛警約 3、4 千人，幾乎沒有年金，直到前(103)年才有公保年金，但年資都很短，且即使有公保年金，所得還是很低，約只有 1 萬多元。這些人既非勞工（適用公保）亦非公務員（不適用公務人員退撫制度），其工作性質與警察人員相近，但其退休所得偏低，長期均要求納入月退休制度。依年金辦公室所提供之資料，僅只是銓敘部對此之說明，但無解決方案。這些人即使並非年金孤兒，但以其所得偏低，甚至低於勞保年金的情況而言，是分配不正義，請在年金改革中給予相當程度</p>

發言委員	意見紀要
	<p>之考量。</p> <p>(2) 交通部所屬鐵、公路局從業人員（包括國道高速公路工程局），曾表示其不適用公保，在任用上，高考三級降 6 級任用，普考降 4 級任用，任用時所得偏低，退休所得偏低，也不適用 18%。前幾次會議中曾提及未來退休金計算基礎，可能改用平均 10 年或 15 年的薪資計算，上述人員一起頭就比別人慢了 4~6 年，如果用平均薪資計算退休金，對他們並不公平，是否可在年金改革中對其做適當處理，衡平考慮之。另渠等人員亦主張未來改革措施是往後適用，不要溯及既往。。</p> <p>2. 在談特殊對象議題之前，有一個迷思與假議題先說明一下。既然說年金改革是為解決財政困難，但從所有資料顯示，縱使完成年金改革，採納了所有人的意見，國家財政仍未能獲得紓解，僅杯水車薪。前幾次會議曾有人提及，勞工退休所得太低，建議從 16,000 元提高為 19,000 元，以符合最低生活需求的樓地板；但如果樓地板每月提高 3,000 元，以 1000 萬的受保人來計算，每個月要增加 3000 億的預算支出，一年就是 3 兆 6 千億，如果不要進行財政改革，請問錢從哪裡來？不談財政改革，只徒呼勞工要增加退休所得，請問要如何做？這就是假議題。</p> <p>3. 勞保特殊對象為「無一定雇主之職業工人」，今日（10 月 20 日）經濟日報刊載的數據有誤，臺灣目前參加勞保人數是 997 萬人，經由職業工會參加勞保者約 236 萬 8 千多人，須由國家負擔 4 成保費。若是 4 人以下公司之勞工，因屬任意加保，會以這種方式加保，若修正勞保條例第 6 條及第 8 條，受僱勞工 4 人以下也強制納保，國家負擔會從 4 成降為 1 成，省下 3 成經費，健保亦是如此；上述職業工人中有雇主的受僱人約 125 萬人，1 年即可節省 173 億、健保可省 121 億，合計 1 年可省 295 億。既然有委員說勞保基金無金錢挹注，那把此類職業工人納保，不需挹注就有 295 億；此僅須修正勞保條例第 6 條及第 8 條規定即可達成（4 人以下受僱單位強制納保），財源問題也解決。然今日卻放任雇主責任由國</p>

發言委員	意見紀要
	<p>家負擔，國家財政繼續困難，勞工原可不必自負部分亦須負擔，且因參加職業工會而無勞退；因此，如可改成強制納保，不僅可獲得勞保給付，也能適用勞退新制。</p> <p>4.不贊成司法官退休待遇留待司法改革會議討論；司法人員退休待遇高達實質待遇98%，還保有18%的本金，還可以是終身職（大法官亦解釋其屬適用終身待遇人員），將這些議題納入司改討論，是「請鬼拿藥單」，所以還是應該在年金改革委員會中訂原則，再交給司改會。</p> <p>5.希望能同步改革，該改要改，該給要給，該減也要減，不能有任何模糊的空間，如此改革才能令人心悅誠服。</p> <p>6.對於駐衛警、年金孤兒，以及像公務員又非公務員的人員，希望年金改革能對其有特殊考慮，並再次呼籲4人以下受僱者應強制納保。</p> <p>7.社會政策的改變，一定要務實。社會政策要有在地性，例如說以65歲作為年金起支年齡，我堅決反對；如果改以65歲為起支年齡，是不是那些在50歲或55歲就已經退休的人，要等到65歲再來領？是不是溯及既往？不能沒有規劃配套措施，只給一個美好想像；社會政策有在地性，考慮現實環境狀況，每個國家的需求與制度規劃都不同，無法任意套用他國制度；社會政策都不是真理，只要適合土地、有養分、能存在，它就是適合的，不要硬是移植他國制度，要考慮在地性。</p>
<p>林柏儀 (劉侑學代理人)</p>	<p>1. 【編號 17-3 提案說明】目前有 46,000 多名大專兼任教師及專案教師，過去 15 年來，大學發生嚴重的非典型聘僱趨勢，進用兼任教師、專案教師人數大幅成長，在 2001 年時兼任教師只有 27,111 名，到 2015 年成長為 46,155 名，快要追平專任教師人數，但非典型聘僱勞動待遇卻處於不穩定狀態，除鐘點費被嚴重壓低外，他們既無適用教師法保障，亦無適用勞動基準法保障。因此勞工退休金基本上是落空的。除此之外，遇到寒暑假因未支薪所以沒有辦法納入勞工保險、健康保險，又未適用勞動基準法，不但沒有勞工退休金，聘僱不一定有續聘保障，甚至不能依勞工請假規則請假，當然也不</p>

發言委員	意見紀要
	<p>能依教師請假規則進行請假，所以今天提出來希望作為特殊對象被考量。若被視為教師，應有編制內保障，若視為編制外也應有勞動基準法或勞工退休金保障。</p> <p>2. 目前政府只規劃未具本職的兼任教師納入勞動基準法，此作法有問題，在勞動基準法適用上從來沒有這樣的區分，都是以工作本身區分是否適用勞動基準法，非以在工作之外有無別的工作來判斷，而且它會造成嚴重排擠聘僱的問題，因為學校在成本考量下，未來會傾向聘用具有本職不受勞動基準法適用的兼任教師，對本來要保障的對象(未具本職的兼任教師)反而會造成聘僱排擠效應，這種差別待遇應要修正。</p> <p>3. 在公校部分，過去勞保單位曾有函釋要求各學校按政策性規範，提供兼任教師勞工退休金，但我查國立臺灣大學的規定，兼任教師必須無其他專職，學校才會提撥勞工退休金，此情形應立刻改善。</p> <p>4. 有關今天討論的特殊對象，本會經過討論後，提出幾類特殊對象建議，讓他們可以獲得完整的勞工退休金：</p> <p>(1) 大專院校編制外兼任教師及專案教師：目前依在我國法規規定，不論勞工在職或是退休，再打第二份工時，按法律規定，第二份打工仍須提撥勞工退休金，如第二份打工亦受勞動基準法保障。公職人員或勞工退休後在私部門繼續工作，也一樣須提撥勞工退休金。現行公立學校兼任教師，政府是以政策性規範方式，依據勞委會97年10月6日勞動四字第0970130738號函，規範公立學校兼任教師應提撥勞工退休金，雖然這些人不適用勞動基準法。但在我剛說明的國立臺灣大學案例，若兼任教師有專職，則不能提勞工退休金，這可能是一個謬誤，請主管機關查核或監督。對於雇主來說，針對兼任人員有無本職以致產生提撥勞工退休金的差異，而造成聘僱上的排擠效應，雇主會傾向聘僱這群完全沒有受保障的人，反而導致就業上的歧視。勞動部現在規劃，併同教育部共同研擬針對大專院校編制外兼任教師要適用勞動基準法，仍將有本職的人員排除。我們認為這會</p>

發言委員	意見紀要
	<p>造成很大的問題，請教育部懸崖勒馬。另外私立學校的專案教師，這一個族群目前都沒有被規劃納入勞動基準法或加入勞工退休金的提撥，完全是年金的孤兒。</p> <p>(2) 私立中小學代理代課教師目前也越來越多，一樣是年金孤兒，沒有納入勞動基準法，也沒有勞工退休金的提撥。</p> <p>(3) 對於外國人部分，目前的外勞並沒有提撥勞工退休金，這在世界各國中很罕見的事情。我國年輕人在國外打工遊學，在離開時也許可結清的勞工退休金，這是在國外常見的制度。在臺灣對待外勞卻是比較苛扣，不保障他們勞工退休金的。另外，外配或是陸配的國民年金目前還不能加入，因為還未取得身分證。我們覺得這應該要擴大適用。這些無法取得我國國籍卻在我國長期居留的人員越來越多，卻不能加入年金保險，我們覺得這是非常危險的。當這群人還未確定是否加入我國國籍，但年齡逐漸增加，等到老年時，會缺乏社會基本保障。</p> <p>(4) 部分工時的問題，投保上限 11,000 元制度的合理性必須對應勞保年金等同有一個年資的給付。不會因為是部分工時而歧視必須打折。聽聞勞保局曾經有打算推動打折的方案，我們要強烈表達反對。我們有一個建議，對於現在有多份兼職的員工，目前投保均以 11,000 元投保，儘管他每份兼職月薪可能只有 5,000 元。我們認為應該以累加薪資方式投保，如：老師在三間學校兼職總計 1,5000 元，即以 1,5000 元來投保，由三間學校平均分攤保費，對於老師及學校都是比較合理的。</p> <p>(5) 最後對於延後退休的議題，我們想表達清楚一點的立場。我們支持郭委員所提年資保留來鼓勵流動。但對於因此需要強制延後公教人員請領年金的年齡，可能導致在職人員大規模延後退休所衍生的問題，我認為這個問題需要嚴肅思考。</p> <p>5. 有關僱用 4 人以下強制納入勞保的提議，我們非常的認同。另外勞保改革，如果要從採計 60 個月改成 120 個月為平均投保年資的採計標準，甚至改成終身，我們認為必須要搭配給付率的相對提升。</p>

發言委員	意見紀要
	<p>6. 外籍勞工確實沒有適用勞退新制，他們又可能沒有達到舊制的發放標準。如果以 35 萬人且用最低工資來計算，一年就有 52 億的勞工退休金應發而未發，35 萬的外勞就被犧牲了，我們覺得需要改革。</p> <p>7. 外配沒有被納入國民年金，主管機關並沒有回應。如果有工作的外配，就適用勞工退休金，為什麼外配不能加入國民年金？我們覺得很匪夷所思。外配是長期居留在這塊土地上而且結婚生子，與我們具有高度共同關係，他們須等上好幾年才能取得身分證還，這段期間完全不被採計為年金年資，對於他們的老年絕對是負面影響。</p> <p>8. 公部門延後退休，我們覺得還有很多可以做的政策工具。舉例來說：限制雙薪教授，很多國立大學教授退休後會到私立學校繼續任教，因為有可以領雙薪的空間，以致他們會選擇提早退休。如果限制有第二份薪水者，則不發退休金或減發年金，就可以自然的延後退休。</p> <p>9. 關於教育部提及為了社會資源正義，而排除有本職的兼任教師適用勞動基準法，我們覺得很匪夷所思。所有的職業都不會去區分是否有本職，如：受雇律師不會以有沒有在外面接案或是只是單純的受僱，來區分適不適用勞動基準法，現在受雇律師已完全適用勞動基準法。兼任教師在經濟地位上明顯較為弱勢，怎會用是否有本職來區別是否適用勞動基準法。剛所提及的排擠效應，教育部說會用行政監督來解決，但我們已經聽到非常多的兼任教師現在就會失去工作，只因學校認為未來他們需要提撥勞工退休金，而改聘有本職的教師來兼任。我覺得這不是用行政監督能解決的，應該從法規一體適用，不要有差別待遇來解決。</p>
<p>吳斯懷 (吳其樑代理人)</p>	<p>1. 呼籲軍人單獨處理，不能淪為口號，請政府要妥為重視；另研擬配套措施也不是口號，必須要有制度(法制)配套及行政配套，而國防部在研擬軍職人員年金方案過程中，應邀請退伍軍人代表共同研究。</p> <p>2. 當前退伍軍人及現役幹部均有動盪情緒，制度研討，必須從退役、現役及未來招募等 3 方面一併研究。</p>

發言委員	意見紀要
	<p>3. 再次呼籲軍職有其特殊性，陸海空軍軍官士官服役條例等法規修訂後，尚須修訂人事法規，若延長役期過長，將造成人事軍官堵塞，甚或造成離退現象，嚴重影響部隊戰力，另軍隊人事結構變化必須透過長時間不斷的實驗、驗證及調整，才能正式實施，並訂定落日時間，建議軍職年金改革應給予過渡期程審慎評估，不可操之過急，以確保制度可以永續運作。</p>
施能傑	<p>【編號 17-2 提案說明】</p> <p>1. 本提案旨在廢除民國 93 年開始實施的政務人員退職撫卹條例，意即廢止政務人員適用儲金制，以後政務人員任職後均繼續參加其任職前所適用之保險及退休制度。</p> <p>2. 93 年開始實施的政務人員退職撫卹條例，終止過去任政務 2 年以上者，即可併計其常任人員年資辦理退職，並以任政務人員最後俸額計算退職金的制度，雖已是良善立法，但就事實層面來說，實不需要為政務人員另立一套儲金制，且產生了不必要的困擾或負面效果—因任政務職不容易預期，任職時間亦短暫，爰另立儲金制意義不大，也稱不上是年金制度，也不利政府部門透過多元管道任用政務人員。以該儲金制未能達到任何效益，建議廢除，未來均以繼續參加其原有身分的職業保險或退休制度為原則，有利於退職時即能回歸原先體系。</p> <p>3. 至於其中涉及基本原則之設計(如該任職期間保費或基金費用計算方式)，可再細部討論。另外，中央或地方機關的民意代表也應依此原則一併做規劃，以減少現行的紛雜制度。</p>
郭明政	<p>1. 勞保年金實施後才引發大家關注年金孤兒的問題，如公營企業白領、私校教職員、適用 93 年政務人員退撫新制之政務官、部分工時兼職勞工、勞保年資未滿 15 年者及外籍勞工等。請勞動部參考 ILO175 號公約，部分工時勞工應比照全職勞工加以保障，這才是保障人類最低基本生存。</p> <p>2. 軍人、法官及檢察官應特別處理。法官及檢察官退休制度，除在本委員會應有處理外，在司法改革委員會中應</p>

發言委員	意見紀要
	<p>一併考慮，因涉及人員教育及培訓等。我國法系接近德國，在德國有平等待遇原則，德國法官年金給與同樣是71.75%所得替代率。另軍人年金起支年齡可以放寬，最低55歲，很多軍人實際可能60歲才退。</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 不同職業別間之「年資保留」很重要，勞保是改革的火車頭，目前勞保退休年齡是60歲，還可以提前5年領。如有年資保留的保障，則老師可選擇40歲退休、轉業、流動，生涯規劃之人才流動要有保障。因此，延後退休不必然會阻礙人力新陳代謝，而是須有相關配套措施。 4. 部分工時應平等保障，可考量用終身薪資制，以薪資5,000元為例，係以5,000元/27,000元計算其年金點數；第二種方式係以六分之一的平均薪資，兩種方式均採等比例計算。現行勞保部分工時者繳很少領很多之設計並不合理。 5. 外勞如曾在台灣工作達15年，65歲可否回來領年金？跨國年資的期待保障是國際公約，任何對這個經濟體有貢獻的人，都應該得到回饋。 6. 兼職者的退休金提撥也應該列入強制，是應有的權利。 7. 各國都以延後退休解決年金問題，因此勞動政策應提倡部分退休和部分工作。日本及德國均非常強調，雖到現在沒有非常成功，但大家都在努力。 8. 轉換制度時可以購買年資方式進行轉換，以德國為例，公務人員退出公職時，立即結清年資給與給付，以自行購買年金保險方式，可列入考慮。
何 語	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考量國家之特殊對象繁多，故提出國家年金特別法概念，60年來我國體制轉換、創新、民主化及內外環境大幅度變化，除軍公教勞外，也產生許多不同職業類別之對象、人員，例如精兵政策、教育體制改變、政府組織再造過程及勞工政策轉換，並多用增訂或修訂條例及辦法以為因應。故建議針對因政府政策改變受影響的特殊對象，重新建立一個新制度來規範，包括公營轉民營化員工、軍人、政務人員、法官、兼職教育人員、非典型勞工、及約聘人員、外國籍勞工等，納入特別法處理，

發言委員	意見紀要
	<p>並依不同類別訂定個別之專章，設定其規範內容，以利國家永續發展。</p> <p>2. 4 人以下同樣有投保(國保)非無納保之權利，只是透由職業工會納保，如果今天可以比照衛福部用健保卡進行健保線上加保，讓渠等勞工可以轉換加保和退保手續方式，這就可以解決行政部門人力不足之問題。</p>
<p>黃任模 (黃一成代理人)</p>	<p>1. 對吳其樑委員所提 17-1 提案，建議主管機關以最快的速度，給軍人一個明確的起程點，如半年或 1 年內擬訂明確的方案，以穩定軍心。</p> <p>2. 對施能傑委員所提 17-2 提案，有關「政務人員退職撫卹條例」之修正，若於私領域優秀人才被延攬至中央機關或地方機關任職，可替國家節省很多的公帑，惟其職務所擔之責任與其投保薪資(如勞保最高額度 45,800 元)有相當大的落差，對其應給予與其他政務官一樣，應有的基本投保與退休制度，才能吸引優秀的政務人員替國家效力。</p> <p>3. 對劉侑學委員所提 17-3 提案，目前公務人員退休為 85 制，警消人員為 75 制，此可在勞力、體力上作區分，如警消有內勤與行政人員，其不是每一個人均像外勤人員一樣須有很大的體力，可在此方面做更精進的規劃、區分，老師也一樣，建立評估機制，可以有內勤行政人員，對於不適任的教師，亦有轉任之措施，評鑑制度若能公平公正的落實，無法繼續教書者，可以轉行政，再不行，有不行的措施，此問題應可迎刃而解。</p>
<p>胡和澤 (蔡明鎮代理人)</p>	<p>1. 中央機關針對勞動者廣義跟狹義定義尚未給予明確定義，勞動基準法以受僱用者為對象，而以專長專業來從事勞動之職業性勞動者，如營造業之模板、鋼筋、泥水、木工、裝修等，並未受到勞基法之保障。請問中央主管機關是否有研究，針對自營作業者，老年退休只有勞保老年給付之保障，其退休後如何維持一定尊嚴生活之保障，希望主政者於年金改革時，多關注職業勞動者，才是我們國家之幸。</p> <p>2. 勞工保險投保薪資，對確定僱用關係者，當然它可以知</p>

發言委員	意見紀要
	<p>道該月若干收入，至於自營作業，以專長專業獲取報酬之工作者，其勞動報酬並非薪資，其無固定收入，均是事後有多少報酬，且其中還有成本、瑕疵擔保之付出，這是目前法令無法去規範的。有確定僱用關係之產、企業受僱勞工，當然可以實際薪資納保，但職業勞工有其困難性，薪資報酬跟勞動報酬之差異性在於薪資可事先知悉，勞動報酬是事後行為才知悉，故要求職業勞工以薪資申報，是以事先、今天或事後為主，目前法令未規定清楚，如要修正勞保條例，針對職業勞工部分，不能以薪資為定位。</p> <p>3. 另為勞保實施若干年來，在職業災害認定時，要有受指揮命令，即所謂有被僱用才算數，請問勞保條例定位為何？依憲法保障，係要保障個體勞動者在職場安全，與有無僱用關係之有無，其關聯性為何？無形中把自營業者排除在外，這情何以堪，也希望一併考量。</p>
魏木樹	<p>1. 國防部在第6次會議已實施軍職退撫制度概況報告，囿於我國國情與他國不同，及因應作戰需要，軍人受到最少服役年資契約及服役條例各階最大年限(齡)之限制，必須服滿最少役期或依法定年限退伍，也使軍人不得不離開職場，而目前軍人可領退休俸人數僅達總人數25%。另外，基於軍隊人事經管及保持人力青壯，所以可以延長最大服役年限亦有限制，過長將會嚴重影響人事經管並使部隊老化。因此，軍職年金制度有單獨處理的必要性。</p> <p>2. 國防部近期已委託國防大學實施軍職年金研究案，並對所屬現役官兵實施問卷調查，針對年金改革相關參數及基層官兵意見蒐整後，將據以整合研議年金方案，並邀請退伍軍人代表共同研議，以臻周延。</p> <p>3. 年金改革分區座談給予現役軍職及退伍軍人名額過低，請委員會適度調升參與名額。</p> <p>4. 志願士兵滿4年退伍後，部分人員轉換職場後，因已領取一次退伍金，被國保及農保排除，建議未來國保及農保可將短役期未領取退休俸之退伍軍人納入保障範圍。</p>

發言委員	意見紀要
黃臺生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本次討論主題為「特殊對象」，即有別於軍、公、教、勞等人員。總統於 105 年 10 月 3 日執政決策協調會議中公開宣示，未來總統、副總統退職後，所領禮遇金，願意採用年金改革給付的上限，爰其應納入特殊對象中。 2. 政務人員退職撫卹條例有其建制背景，至於政務人員與公務人員之分合，基於政策考量，民進黨既已完全執政，即應由其完全負責。 3. 法官與檢察官的退休金制度，應當一併納入本次年金改革內做考量，不宜納入司法改革委員會，從總統、副總統、政務官到法官，大家一體適用。 4. 關於約聘僱人員的年金制度，目前中央加地方政府約近 3 萬多人，既非公務員亦非勞工，工作同公務人員，但享有之待遇卻不同，建議其應當適用勞基法規定。 5. 駐衛警察退休所得確實偏低，其人數雖少（約 3 千多人），但仍應予重視。 6. 支持劉侑學委員提案。編制外教師、專案教師或博士後研究人員，目前均為法律保障的孤兒，既不適用教師法，也不適用勞基法，應當予以比照適用勞基法的相關規定。 7. 目前約聘僱人員第一層有勞保；第二層有確定提撥一儲金制，政府繳 50%，自提 50%，提撥率 12%，這個制度從 84 年 7 月 1 日實施到現在已 21 年，可發現政府思維已不相同，對於銓敘部今日所提未來將朝向適用勞退新制努力，我覺得這是對的，過去銓敘部與行政院人事行政總處都反對是類人員適用勞工退休制度，但在經過 21 年後，思維已翻轉，讓約聘僱人員適用勞退新制，此屬正辦。
呂建德	<ol style="list-style-type: none"> 1. 過去年金體系發展呈現零碎化，因此出現特殊對象的情況。以個人研究初步估算，臺灣目前非典型就業約 115 萬人，就先進國家情況觀察，非典型化就業情況將持續上升。 2. 「大國民年金」制度是一個解決方向。目前年金改革狀

發言委員	意見紀要
	<p>況與 1995 年全民健保未通過前情況相似，當時 14 種不同職別保險並存、零碎化。保險的基本理念為大數法則，長遠而言要解決特殊對象的年金處境，不應是補釘式的方式，而是走向全民式的大國民年金制度。但是非常不容易的，因此本委員會應有短、中、長程規劃以為因應，大國民年金是既彈性又安全的設計，可呼應勞動市場愈來愈彈性的趨勢。另各職業的特殊性則可在第二層職業年金中考量與規劃。</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 延後退休應屬勢在必行，但並非通過之後隨即一步到位，以德國為例，2013 年通過領取年金年齡由 65 歲延長到 67 歲，採 1 年增加 1 個月方式，以 24 年的時間逐步調整到位。 4. 未來年金改革一定要與勞動市場與政策併同考量，以瑞典為例，目前領取年金年齡是延長到 68 歲，但其中也有減額年金設計，並配合 60 歲以後仍就職者，有職務再設計、彈性工時等措施，以確保中高齡勞工可僱用性，並兼顧勞動市場需求及安全。
吳美鳳	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各個職業別退休制度，均有其歷史因素存在。退休制度要改變，必須一步一腳印，務實地來做。無論是否借鏡他國制度，就臺灣本身而言，應考量因素就要全盤考慮。 2. 軍公教退休制度一直被討論，包括討論要降低所得替代率、降低給付率，現又提到減額年金，同時討論這麼多面向，請問有哪個國家在改變退休制度時，會同時變動這麼多面向？假若單獨來談延後年金起支年齡，也有委員曾提過建議以漸進式來變動，但從未有對同一群體同時做如此多面向的改革，這樣要其如何安心工作？提醒主政機關在做各種改革時要做全面的思考，如何讓群體接受這樣的變革，是相當重要的事情。
邵靄如	<p>私校教職員所繳費率 17% 是各職域最高的，但所得替代率是各職域中最低的，只有 30%，在基金投資報酬率若有達到 3% 情況下，也僅有 45%，約為公校教師的 1/3。之所以與公校相比，是因為大家工作內容與條件都相同，因此有以下建議：</p>

發言委員	意見紀要
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 私校所得替代率偏低，有提高之必要，建議以委員會之後確定之所得替代率區間，反推私校教師合理的年給付率。 2. 在現行公保架構下，目前私校教師的費率與給付，幾乎與公務人員及公校教職員脫鉤，或許未來可考慮獨自成立私校公保基金。 3. 公保年金分為基礎與增額年金，其中增額年金的 50% 是向各學校請領，但私校面臨退場、削減人員的可能性，是否真能領得到？建請主管機關建立監督機制即增額年金提存金準備機制，或者開始進行增額年金保費提繳。 4. 支持郭委員所提年資保留機制，可預期未來私校教師的就業機會縮減，應給予其自由就業的選擇性。 5. 分區座談應有私校代表，私校教師的聲音必須充分被聽見。
黃錦堂	<ol style="list-style-type: none"> 1. 軍人因服役限齡規定，75%沒有月退休金，25%有退休金的，平均月退休所得 49,000 元，退休保障不高、轉業發展普遍不好；再者，國家栽培軍官逢壯年退役又流失；第三，因軍人退撫造成基金財務支出龐大。因此有軍人退撫三輸的說法。以德國為例，將軍、軍樂、地理資訊、醫護等軍官退休年齡為 65 歲、上校 62 歲、中校 61 校，少校 59 歲，尉級 56 歲，僅戰鬥機飛行員、武器系統操作員可於 41 歲退休，其平均退休年齡比我國高太多。考量我國軍人處境、管理、建軍構想等，有無空間採納德國模式，也不能說完全沒有都要早退，可從增補上人員進行管理，是由三輸轉贏的方式。 2. 65 歲做為年金起支年齡，是比較進步的做法。如進一步詮釋，基於信賴保護原則，應採逐漸緩升方式，另有減額年金配套，因此並非一律 65 歲才領，可依個人規劃，以減額年金方式提前領取。另應同時放寬請領年金要件，以德國為例，在公部門工作滿 6 年即具請領年金要件，但請領年齡為 65 歲；美國請領規定也是如此要。其意義在於使每個人在對休時都可獲取年金保障，

發言委員	意見紀要
	<p>並且工作年資愈長、給付金額愈高，具有工作誘因，其中採行年資併計、分別請領，鼓勵人員流動的靈活性，即可攜式年金。這些都是延後退休必要的配套措施。</p> <p>3. 公家機關有半缺或兼任者，其薪資相對減半，當然退休金之計算也相對減半，但仍須確保其有基本保險及職業年金之保障，才是進步的制度。</p>
孫友聯	<p>1. 依據兩公約之經社文公約第 9 條指出，應確認保障人人享有社會保障(含社會保險)，因此每一個人都應該有社會保險之保障。但實務上在處理許多勞資爭議、職災案例裡，很多勞工缺乏社會保險之保障，如目前法律無法確保受僱在 4 人以下公司者均能強制納保，這類勞工之雇主是確定的，原則上只要勞工要求雇主為其投保，雇主不能拒絕，但因法律上無強制性，故讓渠等勞工在職災、退休部分無法受到完整之保障。</p> <p>2. 外勞部分，目前我國外勞約 60 萬人，初估適用勞基法之產業外勞約 35 萬人，還有許多外勞未納入勞基法保障，無法享有勞基法之退休保障，如以最低工資 20,008 元作 6% 估算，雇主確實省掉滿多退休金支出，這部分應要補足，人人平等是世界宣言，也是兩公約揭示的內涵。</p>
葉大華	<p>1. 年金改革要考慮勞動市場越來越彈性化、非典型的工時問題，2015 年 15-24 歲的青少年打工族將近 17.5 萬人，很多都在 4 人以下公司、被排除強制納勞保的行業工作，既然勞動部代表說研議很久了，希望要能跟職業工會達成共識、儘早來處理。</p> <p>2. 改革是否溯及既往？比如很多特殊對象，有的要溯及既往、有的不要，現在的討論其實都是我們的期待跟想像，OECD 國家的經驗只是提供我們參考。如果現階段改革無法一步到位，至少短期目標應該要拉近彼此間的給付差距。這麼多職業分立制度設計所衍生的問題，將來要改革也很困難，應該花更多時間來討論，從短程、中程、長程的目標應怎樣來思考，而現在要解決的迫切困難是財務問題，所以我覺得年資保留是個健康而且應</p>

發言委員	意見紀要
	<p>該要去提倡的方向。</p> <p>3. 我們上次會議並不是說 65 歲要強制退休，而是年金起支年齡是 65 歲，55~65 歲這 10 年中，很多特殊對象(如小學老師)有轉銜困難的，應由各部會提出具體的改革方向告訴大家，再來溝通，較能正向凝聚共識。大家可以思考年資保留的好處，也就是讓人人都可以在不同的公私部門去發揮專長跟興趣，不要只考慮體力的問題，要以日本為例，健康地看待銀髮族、第二春工作，並提供好的職場環境，這很重要。</p>