

英國職業年金「自動加入」機制 對我國勞工自提勞退金的啟發*

阮偉芳**

壹、研究緣起與目的

肆、我國年金制度

貳、研究方法與架構

伍、結論與建議

參、英國年金制度

摘要

英國職業年金「自動加入」(auto-enrolment)機制於 2012 年正式啟動，預估至 2018 年所有企業將全數被自動加入職業年金之列，其積極成效即勞工參與退休金計畫的比例大幅提升，相當程度地提高了中低收入者退休後生活保障。

我國於 2005 年施行勞工退休金條例(勞退新制)，除由雇主為適用勞基法之勞工按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金外，勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，自願另行提繳退休金，惟目前僅約 6% 的勞工選擇自願提撥。

本研究建議參考英國退休金改革導入「自動加入」機制的設計方向，以協助勞工在未來成就退休條件時，除第一層社會保險基礎年金外，尚可因工作期間自願提撥額外的職業退休金，有效提升老年經濟安全保障。

* 本文參加國家發展委員會 106 年度研究發展作品評選，榮獲產業及人力政策類佳作獎。

** 作者為人力發展處專門委員。

壹、研究緣起與目的

英國，一個曾經以確定給付¹(defined-benefit, DB)、隨收隨付²(pay as you go, PAYG)式年金制度為主幹的福利國家，在全球性人口老化、經濟疲弱及失業率攀升等結構性因素衝擊下，原來的年金制度財務平衡面臨嚴峻考驗，為確保國家年金制度永續經營，提供國人未來相對完善的老年經濟安全保障，過去一世紀以來，英國年金改革的腳步未曾停歇。

我國目前的年金體系，除勞工退休金及私校退撫金採確定提撥制(defined-contribution, DC)³外，主要係採隨收隨付的社會保險制度。然而，伴隨人口老化、低薪、投資與經濟條件欠佳、年金財務缺口及年輕世代對於建立在世代契約架構下的年金制度發出符合世代正義的改革聲浪，政府爰自 2012 年 10 月起推動以公平給付、合理分擔、健全財務、簡化制度為藍圖的跨制度年金改革，過程幾經周折，終於 2017 年 8 月 9 日總統頒佈施行「公務人員退休資遣撫卹法」、「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」及「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」後，完成年金改革階段性任務。

英國與我國的年金制度內涵均多元而複雜，而年金改革因攸關全民權益，所涉及的面向更是經緯萬端，爰本研究重點不在描述兩國年金改革過程及方案細節，而是在檢視兩國年金改革發展歷程及改革重點後，提出英國於 2012 年實施的職業年金「自動加入」(auto enrolment)機制改革運用於我國勞工退休金制度(勞退新制)可借鏡之處，作為強化我國 1,000 餘萬名勞工老年經濟安全保障的策略參考。

¹「確定給付制」係指雇主承諾員工於退休時，按約定退休辦法支付定額之退休金或分期支付一定數額之退休俸，至於雇主與員工提撥之基金與退休給付之金額並無必然之關係，退休金數額之決定與薪資水準及服務年資有關，此種辦法對雇主而言，性質屬於長期給付承諾，且退休金之精算成本為估計值，較不確定，因此雇主易遭實質的財務風險。

²「隨收隨付制」係為單純地直接將當期所收取的資金付與退休人員作為退休金支付財源的一種制度，其中間無進一步的資產分配、投資及移轉的過程。以公部門就業者所享有隨收隨付制的退休計畫而言，退休金來源是來自於稅賦的課徵，今日退休者的退休金由目前工作者負擔，而等到目前工作者退休時，退休金則由下一代工作者負擔。民國 84 年以前的軍公教人員退撫舊制即屬隨收隨付制。

³「確定提撥制」係指雇主或員工依退休辦法每年(月)提撥一定數額之退休基金，交付信託人保管運用，於員工退休時將員工與雇主共同提撥之資金和運用孳息給付給退休之員工。此種辦法，員工所能領取之退休金決定於提撥之多寡及退休基金孳息之大小，雇主無法保證退休金給付之數額。就雇主而言，此制無須複雜之精算技術，可節省管理費用，但員工卻須承擔通貨膨脹致使實質退休所得下降之風險。

貳、研究方法與架構

本研究採文獻回顧及次級資料分析法，廣泛蒐集並研析英國與我國年金制度發展歷程與改革內容，對於兩國年金制度的介紹，經綜整後將以三部分呈現：(一)以年金改革法案通過時間的編年方式摘述兩國年金改革發展的歷史脈絡；(二)重點描述兩國當代年金架構與勞動者退休時年金支領現況及(三)介紹本研究主題-英國「自動加入」機制與我國勞工退休金條例(勞退新制)改革重點。最後，就英國「自動加入」機制可提供我國勞工自提勞退金現行策略之多元思考面向提出建議。本研究的研究架構如圖 1。

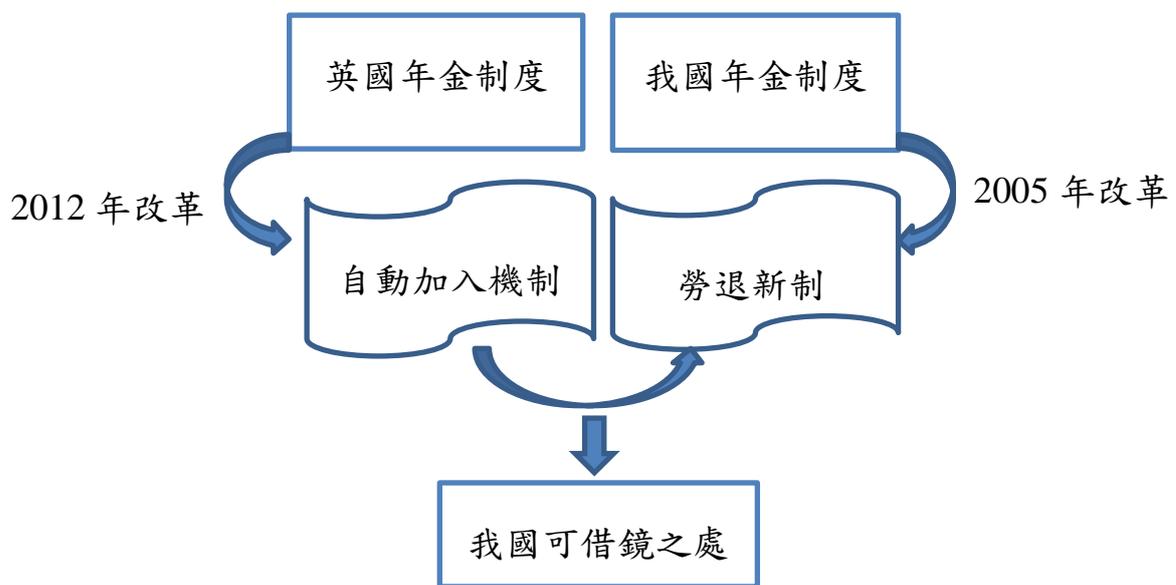


圖 1 研究架構圖

參、英國年金制度

一、英國年金制度發展歷程

英國年金制度的發展可追溯自 1601 年政府為照顧貧窮者的濟貧法；其後，1908 年通過的「老年年金法案」(Old Age Pensions Act)，是一項非繳費式、經資產調查、由國家稅收支應的社會救助方案，實施至 1912 年時，英國 70 歲以上的女性超過 60% 都領有社會救助給付，老年貧窮問題似乎獲得抒解，惟此一高請領率的情況，也為國家財政帶來沈重的負擔。

第二次世界大戰之後，英國的年金體系朝世界銀行的多柱模式⁴修正，並開始一連串的年金改革，過去 40 年英國經過幾次保守黨和工黨等政黨的政權輪替，其年金體系也歷經頻繁的改革，茲依立法時間序，將英國年金制度改革歷程摘述如表 1。

表 1 英國年金制度改革歷程一覽表

年份	法案	內容摘要
1908	老年年金法 Old Age Pensions Act	自由黨政府提出的非繳費式年金。自 1901 年起，凡年滿 70 歲且所得低於 12 先令的老人均可領取老年年金。
1911	國民保險法 National Insurance Act	受雇勞工和雇主需繳納定額保險費，以提供醫療照護及失業保障。
1925	寡婦、孤兒和老人年金法 Widows', Orphans' and Old Age Contributory Pensions Act	此為保守黨提出之繳費式年金，對象為 65 歲以上之老人、寡婦及遺屬。
1946	國民保險法 National Insurance Act	建立基礎國家年金(Basic State Pension)，由受雇者和雇主共同分擔單一費率保費；自雇者繳納定額保費。但各類被保險人均採定額年金。
1959	國民保險法 National Insurance Act	增訂分級退休給付(Graduated Retirement Benefit, GRB)，推動實施分級年金體系(Graduated Pension Scheme)，將保費和年金給付與薪資水準連動，個人可增加保費提撥，以獲得較高給付水準，允許受雇者參加契約外的職業年金，退休給付並可由民間保險公司承保。
1975	社會安全年金法 Social Security Pensions Act	建立國家薪資所得相關的年金體系(State Earning- Related Pension Scheme, SERPS)，連結基礎年金與低收入保證給付(lower earnings limit)。繳納最低保費可領取最低給付，繳納額外保費則可領取額外給付。
1986	社會安全年金法 Social Security Pensions Act	保守黨放寬引進各類私人年金方案選項及配套措施，以擴大免除參與 SERPS 的範圍。

⁴世界銀行於 1994 年出版「Averting the old age crisis: Policies to protect old and promote growth」一書，提出三柱架構的年金體系：第一柱是以稅收提供資產調查的年金；第二柱是私營且完全準備的確定提撥制年金；第三柱是私人年金。復於 2005 年出版「Old-age income support in the twenty-first century」一書，提出五柱的年金體系：第一柱是非繳費式的津貼或社會年金，旨在提供最低的所得保障，多以資產調查行事呈現；第二柱是薪資相關的年金體系；第三柱是強制性的個人儲蓄帳戶方案；第四柱是自願性退休給付方案，可以是私人年金、企業年金、確定給付或確定提撥制；最後一柱則是由家庭與其他非正式網絡的或代間資源，包括金錢與非金錢物質的支持。強調國家、市場與家庭都必須在年金體系中負擔一定的責任，以逐漸減緩國家在年金體系中所負擔的財務壓力。

年份	法案	內容摘要
1995	年金法 Pensions Act	立法規定領取年金給付年齡為 65 歲，並修改職業年金(指附加年金 SERPS 部分)適用者除外的規定。
1999	福利改革與年金法案 Welfare Reform and Pension Act	工黨導入資產調查的失能年金，也引進「利害關係人年金」(Stakeholder Pension, SPSs)，建立存託式養老金。
2002	年金和社會安全法 Child Support, Pensions and Social Security Act	建立國家第二年金(State Second Pension)制度，取代原先的國家所得相關年金(SERPS)，這是一個所得重分配效果顯著的方案。
2003	國家年金積點法案 State Pension Credit Act	建立保證最低年金制度。取代所得比例年金，並提供低收入者較優惠的年金給付。
2004	年金法案 Pension Act	建立年金保護基金(Pension Protection Fund, PPF)，即使雇主破產或提撥不足，年金給付亦能獲得補償。
2007	年金法案 Pensions Act	將兩性的退休年齡由 65 歲延長到 68 歲，降低基礎國家年金全額年金的繳費年限。
2008	年金法案 Pension Act	提供個人帳戶方案，透過自動加入(automatic enrolment)方式擴大民眾的參與，並強制雇主提撥保費。2012 年正式實施。
2014	年金法案 Pension Act	2016 年 4 月起將基礎國家年金(Basic State Pension)及國家第二年金(S2P)合併，將運作 40 年的雙層(雙支柱)公共年金轉為單層制。

資料來源：本研究整理繪製。

二、英國年金制度現況

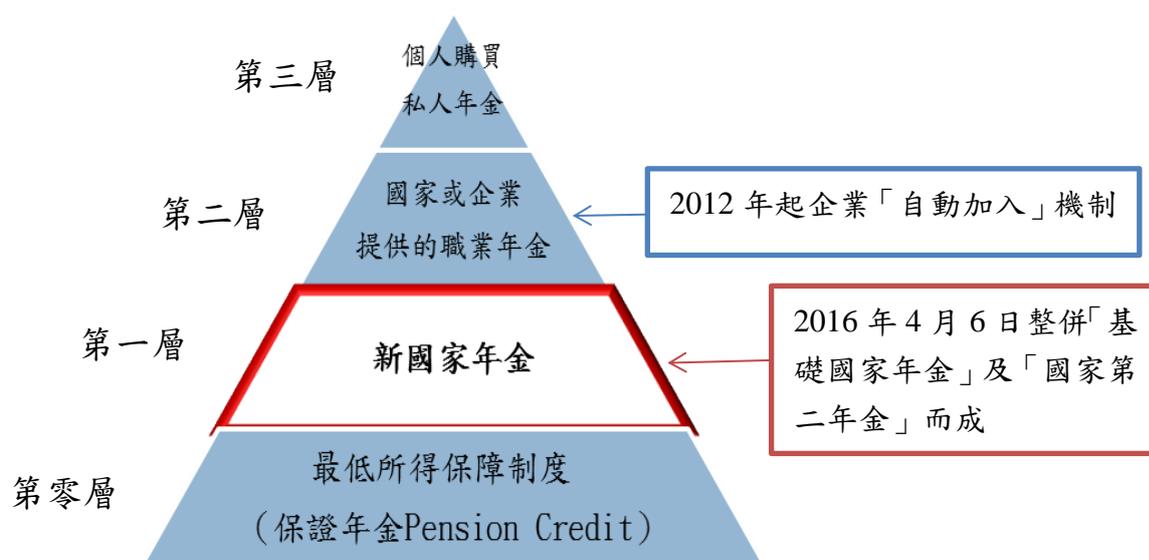
依據英國 2017 年人口推估資料⁵顯示，英國總人口數 65,511,097 人，其中 0-14 歲人口約為 1,174 萬人，佔總體人口的 17.9%；65 歲(含)以上人口約為 1,186 萬人，佔總體人口的 18.2%，人口老化指數⁶為 101.68，預計到 2035 年，65 歲(含)以上的人口比率將會上升到 23%，老齡化趨勢及相對應照顧退休人口的老年經濟安全財務缺口為政府必須嚴肅對待的課題。

英國目前四層的年金體系是依著世界銀行的多柱模式而建構的：第零層是最低所得保障年金(Minimum Income Guarantee, MIG)；第一層係由國家所提供的「基

⁵依 <https://www.populationpyramid.net/united-kingdom/2017/>英國 2017 人口推估資料計算而得。

⁶人口老化指數=(65 歲以上人口數/0-14 歲人口數)*100，即每百位幼年人口數所當老年人口數。

礎國家年金(Basic State Pension, BSP)」及由國家承擔、確定給付制的「國家第二年金(State Second Pension, S2P)」所構成，BSP 及 S2P 已於 2016 年 4 月整合為單一的「新國家年金」；第二層則由包括了確定給付制(DB)及確定提撥制(DC)兩種制度在內的職業年金計畫及個人年金帳戶所提供的附加年金體系所組成；第三層屬於個人自願性補充的商業養老保險的私人年金體系，透過個人自主性的理財投資行為以及商業保險的規劃，來補強第一層及第二層保障不足，以減緩老年風險。茲將英國年金制度現況闡述如後：



資料來源：本研究整理繪製。

圖 2 英國年金體系圖

(一) 第零層-保證年金(Pension Credit)

英國「保證年金(Pension Credit)」或稱為「最低所得保障制度(MIG)」，是一種以個人薪資、存款及其他所得為基礎的資產調查式年金，用以保障年金貧窮者的最低生活水準，又稱「退休金補助」。保證年金的設計原包括「最低保證年金(guarantee credit)」及「提撥年金獎勵(saving credit)」，惟「提撥年金獎勵」自 2016 年 4 月後退休者已不再適用，不再贅述；謹摘述「最低保證年金」內涵如下：

對象：65 歲以上退休所得偏低者。

條件：凡單身者退休之年金、工作所得及資產超過 1 萬英鎊所衍生的所得總

數(2017年4月起)低於每週159.55英鎊，或夫妻低於每週243.50英鎊者⁷，政府將提供差額補助。

(二)第一層-國家年金(State Pension)

英國的「國民年金保險(National Insurance, NI)」(以下簡稱國保)為英國的社會保險制度，凡16歲以上、所得高於每週112英鎊的英國公民，均應按所得水準繳交國保保費。國保保障範圍包括生育、喪葬、失業、老年等4項給付。「國家年金」即指老年給付。

「國家年金」分為「基礎國家年金(BSP)」與「國家第二年金(S2P)」二層，所提供之老人年金保障範圍幾乎涵括英國65歲以上長者的總人口數(約1,100萬)。英國政府於2016年4月6日實施了數十年來最大規模的年金制度改革計畫，已將BSP及S2P合併成一筆數額統一的「新國家年金(New State Pension)」，凡在4月6日實施當天以前達到法定請領年齡(男65歲，女63歲)者仍適用舊制，但若於當天以後達到法定請領年齡者，即適用新制。

「新國家年金」設計得比舊制更簡單、公平，採均一費率、均一固定給付，全額年金自2017年4月起由每週155.65英鎊調整為159.55英鎊，原舊制國家年金亦由每週119.30英鎊調整為122.30英鎊⁸。其金額只和「投保年資」有關，與「投保薪資」完全無關；投保年資達35年者可享有全額(每週159.55英鎊)年金，投保年資介於10年至35年者，其給付金額依年資比率扣減，但投保年資低於10年者，無法享有任何年金。

(三)第二層-職業年金(Workplace Pension)

英國職業年金無論公、私部門均由個別機關自行參加保險公司所提供職業退休金計畫，各機關退休金視退休金計畫，內容迥異。整體而言，私部門多採確定提撥制(DC)，公部門除部分採確定提撥(DC)外，多數仍維持確定給付制(DB)。以下謹以公部門、軍職人員及私部門概述英國年金的所得替代率、起支年齡及提撥費率等現況：

⁷The Pensions Advisory Service

<https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/news/the-new-state-pension-set-to-increase-from-april-2017>

⁸同註7。

1.公部門

英國的英格蘭、威爾斯、蘇格蘭、北愛爾蘭等地方政府，其醫療體系、教師、軍警、公共服務業等公部門各自有不同的職業退休金計畫。以蘇格蘭為例⁹，目前公部門職業退休金計畫，主要包括教師、公共醫療業、消防業及警察等四種職業退休金，另有其他公部門退休金計畫，計畫內容各異，相當複雜。謹以蘇格蘭教師及公共醫療服務業職業年金所得替代率、起支年齡、提撥費率略加說明：

(1)蘇格蘭教師職業年金

A.所得替代率：平均約為退休前薪資的 50-66%。

B.起支年齡：可提前退休，但必須於符合請領國家年金資格(2016 年為男 65 歲、女 63 歲)時開始請領職業年金。

C.提撥費率：

(A)個人：2013-2014 年依薪資分為 8 個級距(最低級距薪資為低於 14,999 英鎊-最高級距薪資為超過 100,000 英鎊)，費率 6.4%-11.2%；2014-2015 年調整為 6.4%-12.4%，兩個年度不同薪資提撥率增加比重介於 0%~1.2%，薪資愈高者，調整提撥率愈多。

(B)雇主(政府)：負擔比率目前為 14.9%。依公部門退休法案規定，每年由國庫署依精算結果決定雇主負擔比例，該法案也規定雇主(政府)負擔的經費成本上限及決定評估的方法。

(2)蘇格蘭公共醫療服務業職業年金

A.所得替代率：平均約為退休前薪資的 50-66%。

B.參加年齡：16 歲-75 歲。

C.起支年齡：年資超過 2 年即可於符合請領國家年金資格(2016 年為男 65 歲、女 63 歲)時開始請領職業年金。

D.年資給付率：為當年度薪資 1/54，並設有上限，至給付額度每年按 CPI 加計 1.5%發給。

2.軍職人員¹⁰

軍職退休金計畫提供提早除役給付(又稱 20/40 法則)，年資滿 20 年、年

⁹蘇格蘭公共退休管理局 <http://www.sppa.gov.uk/>；蘇格蘭教師職業退休金計畫 http://www.sppa.gov.uk/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=400&Itemid=1519

¹⁰英格蘭政府網站 <https://www.gov.uk/early-retirement-pension/personal-and-workplace-pensions>

齡滿 40 歲而未達一般退休年齡時除役，得請領取提前除役給付。至於軍職年金自年滿 60 歲起可領取，每年可獲取年薪資的 1/47 的年金額度到個人年金池，並設有天花板，最高不得超過最後薪資的 50%，也就是退休金上限為最後薪資 50%。55 歲後可辦理提前退休，提前退休的退休給付金額將調降。服務滿 12 年以上未達 20 年可領取重置安居費。

3.私部門

關於私部門職業年金介紹請詳本研究參、三「職業年金自動加入機制」章節。

特別值得持續關注的課題是當全球各國紛紛祭出延後退休年齡作為年金改革對策之際，英國政府自 2015 年起突然大幅度放寬私部門職業退休金領取規範的做法。相較於過去政府要求退休者在 75 歲以前僅能將退休金投資於傳統或遞延年金相關商品的規定，此次放寬規定包含，凡滿 55 歲者即可領取退休金，且一次領取還可以享有 25% 免課稅優惠，對於投資商品亦不設任何限制，可由退休者完全自由運用。然施行至今，因有不肖業者詐騙情事傳出等考量，符合條件的退休者目前尚屬於觀望階段。

(四)第三層-個人年金(Individual Pension)

個人年金是一種確定提撥制(DC)的年金，自己選擇保險公司、保額及投資標的，性質類似個人化的儲蓄險。個人年金最大的好處，和職業年金一樣，就是享有賦稅減免。另外，政府針對個人年金亦設計一種定型化合約，稱為「存託養老金計畫(Stakeholder pension)」，特色是管理手續費相對較為低廉、投保金額門檻低、每月繳多少自己彈性決定、淨值可移轉至其他年金等。

三、職業年金自動加入機制

(一)自動加入(Automatic Enrolment)的資格

英國政府為鼓勵受雇者多儲備個人退休金，以減少國家年金財務負擔，於 2012 年 10 月對職業年金實施重大變革，規定不論公私部門雇主均須為所聘雇之 22 歲以上、在英國工作、且年所得高於 1 萬英鎊(含臨時人員及勞動派遣人員；數額由政府每年稅收審定)的合格受雇員工「自動加入」職業年金。

(二)實施過程與參與狀況

職業年金制度「自動加入」機制自 2012 年 10 月起，採逐年分階段方式擴大實施，英國境內為數 180 萬家企業依員工人數多寡逐步納入規範，2014 年 2 月 1 日起由大企業開始，只要員工人數超過 250 人的大企業均須主動對員工提供職業年金；2015 年 4 月擴及員工數 50-249 人的中型企業；2016 年 7 月納入少於 50 人的小企業，規劃最終於 2018 年包含 1 人公司的企業將全數被「自動加入」職業年金。

根據英國年金政策研究所(Pensions Policy Institute, PPI)¹¹資料顯示，至 2015 年 9 月，私部門勞工參加職業年金比例已由 1967 年的 53% 大幅提升至 66%。若以參加職業年金受雇者人數觀察，至 2016 年 7 月 31 日止，除原已參加職業年金的 950 萬名受雇者外，已有 206,137 家大、中、小型企業完成「自動加入」程序，650 萬受雇者被「自動加入」至職業年金計畫；預計 2018 年 2 月尚有 100 萬家在 2012 年 10 月未及參與的企業陸續加入後，將再新增約 500 萬名合格受雇者。

(三)選擇退出(Opt Out)機制

員工在被「自動加入」職業年金 1 個月內可以自主選擇退出職業年金，雇主則必須在收到有效通知後一個月內全額退還該員工所繳納職業年金計劃的任何款項；但選擇退出的受雇者每 3 年會被重新檢視並再次加入。雇主不得以加薪、或者威脅停留在該計劃中的減薪而迫使或企圖迫使工人選擇退出，否則將會被監管機構罰款；而員工方面，考量選擇退出將會失去雇主及政府(透過減稅)所為他負擔的保險費，故絕大多數員工不會輕易選擇退出。

英國全國審計署(The National Audit Office)估計選擇退出率在 8-14% 之間，根據職業年金部(Department for Work and Pensions, DWP)建議總體選擇退出率為 9-10%，而目前選擇退出率為 9%¹²。

(四)投保薪資與投保費率¹³

受雇者職業年金保費下限由政府逐年審定，在 2017/18 納稅年度，受雇者投

¹¹“The impact of automatic enrolment in the UK as at 2016”, PPI Briefing Note Number 87 (PhD Series No 1).

¹²Pension auto-enrolment – what business owners need to know
<https://www.theguardian.com/small-business-network/2015/sep/17/pension-auto-enrolment-business-owners-scheme>

¹³NEST 網頁

<https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/aboutnest/pensions-are-changing/new-pension-rules.html>

保薪資係採介於 5,876 及 45,000 英鎊之間的所得。其計算方式舉例說明如：若年收入為 18,000 英鎊者，其投保薪資為 12,124 英鎊(18,000 減 5,876)；若年收入為 60,000 英鎊者，其投保薪資則為 39,124 英鎊(45,000 減 5,876)。

投保費率目前為投保薪資的 2%(分擔比例：員工 0.8%、雇主 1%及政府退稅 0.2%)，2018 年 4 月將調增為 5%(員工 2.4%、雇主 2%、政府 0.6%)，2019 年 4 月再調增為 8%(員工 4%、雇主 3%及政府 1%)。圖 3 為英國政府、雇主及受雇者「自動加入」投保費率階段圖。

Phasing of minimum contributions



Staging of employer duties

資料來源：NEST 網頁

圖 3 英國政府、雇主及受雇者「自動加入」投保費率階段圖

(五)NEST(National Employment Savings Trust)¹⁴

由於自動加入機制大幅增加雇主的責任，為確保每位雇主都能獲得高質量且便利的工作養老金計劃，英國政府設計一種定型化契約的職業年金，稱為 NEST，目前已有超過 43 萬雇主加入 NEST。NEST 是一種確定提撥制(DC)的年金，由企業自行向保險公司購買，特色為低廉的保險手續費(每年保險費的 1.8%，加計帳上年金總值的 0.3%)，又個人每繳交 10 英鎊的保費，政府即相對投入 2.5 英鎊(稅式支出)。

¹⁴NEST 網頁 <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/aboutnest/nest-charges.html>

(六)待補強之處

1.政策平等性

「自動加入」雖大幅提昇勞工加入職業退休金計畫比例，但仍有婦女、少數群體、殘疾人士與照顧者、小雇主或服務業工作受雇者，無論是沒有受雇還是不符合有關收入和年齡的標準(年齡在 22 歲到領取國家養老金年齡之間、在英國境內工作、每年賺取超過 10,000 英鎊)，比較容易被排除在「自動加入」標準之外，這引起了對政策平等的擔憂。2015 年，根據該計畫的標準，發現有 530 萬名員工不符合「自動加入」資格，PPI 分析指出另有 450 萬名個體戶不符合「自動加入」標準。這些未能被「自動加入」職業退休金者所能獲得的養老金偏低，老年經濟安全需要政府額外關注。

2.年齡因素的影響

依據英國職業年金部門(DWP)2014 年對 46 名雇主調查結果¹⁵顯示，年齡可能是受雇者選擇退出(Opt out)職業年金計畫的最主要的影響因素。依據該調查，30 歲以下的選擇退出率為 7%、31-49 歲為 9%、50 歲以上為 23%，顯示 50 歲以上的受雇者選擇退出比例遠高於其他年齡層，退出原因值得關注。

肆、我國年金制度

一、我國年金制度發展歷程

我國「退休金制度」始於 1943 年的「公務人員退休法」、「公務人員撫卹法」及 1944 年的「學校教職人員退休條例」；加上 1950 年代陸續開辦的「勞工保險」、「軍人保險」及「公務人員保險」等 3 項「社會保險」，確立了我國職業分立的「退休金」與「社會保險」制度。嗣後，1989 年農民健康保險條例及 1995 年老年農民福利津貼暫行條例，將農民加入社會保險之列；2005 年以「個人退休金專戶」為主、「年金保險」為輔的「勞退新制」，加上 2007 年為確保未能於相關社會保險獲得適足保障之國民於老年、生育及發生身心障礙時之基本經濟安全，並謀其遺屬生活之安定所公佈施行的「國民年金法」，我國老年經濟安全社會保障網漸趨完善。

¹⁵同註 11。

我國年金制度相當複雜，本研究謹依各職業類別保險及退休金制度發展歷程整理如表 2。

表 2 我國年金制度發展歷程一覽表

公告年份	法案名稱	適用對象	給付內涵
軍職人員			
1953	軍人保險條例 原 1953 年「陸海空軍軍人保險條例」於 1970 年更名。	志願役軍官、士官、士兵，軍事情報機關所屬人員及短期服役之人員。	死亡、殘廢、退伍、育嬰留職停薪及眷屬喪葬。
1964	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	為鼓勵儲蓄風尚，優惠退伍除役官兵而訂定。	優惠存款。
1995	陸海空軍軍官士官服役條例	常備軍官士官、預備軍官士官及志願役士兵	退伍金、退休俸、贍養金、其他現金給與。
公教人員			
1999	公教人員保險法	法定機關、公私立學校編制內有給專任人員/教職員、或其他經認定人員(如機關駐衛警察人員)。	失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育、育嬰留職停薪。
公務人員			
1943	公務人員退休法*	依公務人員任用法律任用，並經銓敘部審定資格或登記者，或經法律授權主管機關審定資格之現職人員。	退休金、資遣給與、撫慰金、離職退費、年資補償金。
1943	公務人員撫卹法*	依公務人員任用法律任用，並經銓敘審定人員之撫卹事宜。	
1958	公務人員保險法	1999 年併入公教人員保險。	
2011	退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法	退職政務人員一次退職酬勞金及公保養老給付辦理優惠存款，比照本辦法規定辦理。	優惠存款。
教育人員			
1944	學校教職員退休條例*	公立學校之校長、教師、助教，在教育人員任用條例施行前(1985.5.3)進用之職員及公立幼兒園合格園長及教師等。	退休金、撫慰金、離職退費、年資補償金
1944	學校教職員撫卹條例*	各級公立學校現職專任教職員，依規定資格任用，經報請主管教育行政機關有案者之撫卹事宜。	

公告年份	法案名稱	適用對象	給付內涵
1980	私立學校教職員保險條例	1999 年併入公教人員保險。	
2009	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	私立學校之校長、教師、職員及學校法人之職員。	舊制： 一次退休金。 新制： 個人退撫儲金專戶本息之總額。
2011	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	公立學校退休教職員一次退休金及養老給付金額辦理優惠存款事宜。	優惠存款。
政務人員			
2004	政務人員退職撫卹條例*	保障政務人員退職與撫卹權益。	離職儲金、退職酬勞金
勞工			
1958	勞工保險條例	年滿 15 歲以上、65 歲以下之受僱勞工、職業工會勞工、漁會甲類會員、在政府登記有案之職訓機構接受訓練者及實際從事勞動之雇主。	普通事故保險： 分生育、傷病、失能、老年及死亡。 職業災害保險： 分傷病、醫療、失能及死亡
1984	勞動基準法	適用勞動基準法之勞工。	勞工退休金。
2005	勞工退休金條例(勞退新制)	適用勞動基準法之本國籍勞工、外國籍配偶	勞工退休金。
農民			
1989	農民健康保險條例	年滿 15 歲以上從事農業工作農民。	生育、身心障礙、喪葬。
1995	老年農民福利津貼暫行條例	年滿 65 歲、參加農保 15 年以上且未領取其他社會保險給付；已領社會保險老年給付者，須於 1998.11.12 以前參加農保或參加勞保之漁會甲類會員。	
一般國民			
2008	國民年金法	年滿 25 歲未滿 65 歲在國內設有戶籍，未加軍、公、勞、農保，且未領取相關社會保險老年給付者。	老年、身心障礙、遺屬、喪葬、生育。

*2017 年 8 月 9 日總統令公布「制定公務人員退休資遣撫卹法」、「制定公立學校教職員退休資遣撫卹條例」及「修正政務人員退職撫卹條例」，除育嬰留停年資併計退休及退撫給與開立專戶 2 項規定自 2017 年 8 月 11 日施行外，其餘條文均自 2018 年 7 月 1 日起施行，原「公務人員退休法」、「公務人員撫卹法」、「學校教職員退休條例」、「學校教職員撫卹條例」不再適用。

資料來源：本研究整理繪製。

二、我國年金制度現況

根據內政部統計¹⁶，2017年2月底我國戶籍登記人口數為23,544,189人，其中65歲以上老年人口313萬9,397人，占總人口比率為13.33%；14歲以下幼年人口數313萬3,699人占總人口比率13.31%，致我國人口老化指數自2011年72.2逐年增至2017年2月首度超過100為100.18，意即老年人口數已超越幼年人口數。復依國家發展委員會推估顯示，我國將於2018年進入「高齡社會」(65歲以上人口達14%)，並於2026年晉升「超高齡社會」(65歲以上人口達20%)之列，人口老化及隨之而來的老年經濟安全財務衝擊嚴峻。

我國的老年經濟安全保障體系，與英國年金體系相仿，均依循世界銀行的多柱模式(multi-pillar)而建構，包含第零層的社會救助制度，提供包含老農津貼等經濟弱勢者基本生活補助；第一層法定公共年金，提供公保、勞保、軍保、國保、農保等5種社會保險；第二層是由雇主及受雇者共同繳費，包含軍人、公務人員、教育人員、私校教職員、勞工、政務官、法官與檢察官等7種退休金制度的法定職業退休金；及第三層家庭互助及個人自願性補充的商業養老保險的私人年金體系等四個層次。

我國四層次的老年經濟安全保障體系中，軍、公、教、勞工、農民及其他國民等不同群體的保障制度涉及不同權責機關，且制度設計分歧，年金給付不一，保障水準參差不齊，致使不同群體的老年經濟安全保障差距甚巨。圖4為我國年金制度架構圖。

身份 保障層次	軍職人員	公教人員	勞工	一般國民	農民
第三層 個人責任	私人商業保險、個人儲蓄、家庭互助				
第二層 法定職業 退休金	軍公教人員退撫金制度(DB) 政務人員離職儲金制度(DC) 私校教職員退撫金新制(DC)		勞工退休金 (DC)		
第一層 公共年金 (社會保險)	軍人保險 (DB)	公教人員保險 (DB)	勞工保險 (DB)	國民年金 (DB)	農民保險 (DB)
第零層 社會救助	中低收入老人生活津貼、榮民就養給與、 原住民給付、老年基本保證年金等				老農 津貼

資料來源：本研究整理繪製。

圖4 我國年金制度架構圖

¹⁶內政部，2017年第10週內政統計。

以下謹以我國各職業年金參加人數、繳費率及給付水準¹⁷闡述我國目前各類年金現狀：

(一)公務人員

1.參加人數

(1)社會保險：在保 57 萬 6,293 人；領取老年年金 8,060 人。

(2)職業退休金：在保 28 萬 9,257 人；領取老年年金 14 萬 2,096 人。

2.繳費率

(1)社會保險：以被保險人本俸計算，一次給付者，費率 8.83%、年金給付者，2017 年費率 12.25%。其中，被保險人負擔 35%，政府負擔 65%；私校教職員則為被保險人 35%，政府 32.5%，學校 32.5%。

(2)職業退休金：以被保險人本俸 2 倍計算，費率 12%，其中，被保險人負擔 35%，政府負擔 65%。

3.給付

(1)社會保險：以被保險人最後在職本俸(級距：10,490-53,075 元)*年資給付率(0.75-1.3%)*年資(最高保障 35 年)。

(2)職業退休金：以被保險人最後在職本俸 2 倍(級距：23,270-106,150 元)*所得替代率(75-95%/年資 25-35 年)。實際平均月給付金額為 55,264 元，平均給付(退休)年齡 56 歲。

(二)教育人員

1.參加人數

(1)社會保險：已計算於公務人員中。

(2)職業退休金：在保 18 萬 5,810 人；領取年金 12 萬 5,097 人。私校教職員在保 6 萬 2,974 人；領取年金 134 人¹⁸。

2.繳費率

(1)社會保險：同公務人員費率。

¹⁷內容參考總統府國家年金改革委員會公布「我國年金制度概況彙整」及各年金主管機關網站，呈現數據除另有標示外，均計算至 2016 年 12 月底止。

¹⁸私校退撫制度退休金給付方式，任職滿 15 年以上者得擇領定期給付或一次給付；未滿 15 年者，一次給付。統計 2010 年至 2017 年 12 月止，另有領取一次退休金給付者 9,631 人。

(2)職業退休金：以被保險人本俸 2 倍計算，費率 12%，其中，被保險人負擔 35%，政府負擔 65%。

3.給付

(1)社會保險：同公務人員。

(2)職業退休金：以被保險人最後在職本俸 2 倍(級距：43,550-106,150 元)* 所得替代率(75-95%/年資 25-40 年)。實際平均月給付金額為 69,552 元，平均給付(退休)年齡 54 歲。

(三)軍職人員

1.參加人數

(1)社會保險：在保 22 萬 8 千餘人。

(2)職業退休金：在保 15 萬 9,599 人；領取年金 12 萬 1,715 人。

2.繳費率

(1)社會保險：以被保險人本俸計算，費率 9.94%。其中，被保險人負擔 35%，政府負擔 65%。

(2)職業退休金：以被保險人本俸 2 倍計算，費率 12%，其中，被保險人負擔 35%，政府負擔 65%。

3.給付

(1)社會保險：僅一次金，無年金給付。

(2)職業退休金：以被保險人最後在職本俸 2 倍(級距：21,810-106,150 元)* 所得替代率(75-95%/年資 25-35 年)。實際平均月給付金額為 43,232 元，平均給付(退休)年齡 45.6 歲。

(四)勞工

1.參加人數

(1)社會保險：在保 1,016 萬 5,434 人；領取老年年金 88 萬 4,481 人。

(2)職業退休金：

A.舊制：在保 106.2 萬人；舊制均為一次領取，無年金給付。

B.新制：639 萬 5,674 人；領取年金人數 81 人¹⁹。

2.繳費率

(1)社會保險：按被保險人薪資總額，依投保薪資分級表所定之級距申報，現行費率 9.5%。其中，受雇勞工被保險人 20%、雇主 70%、政府 10%；職業工會勞工被保險人 60%，政府 40%。

(2)職業退休金：

A.舊制：雇主依勞工每月薪資總額 2%-15%提撥，由雇主全額負擔。

B.新制：由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準申報，雇主全額負擔 6%以上，無上限。

3.給付

(1)社會保險：自 2017 年 1 月 1 日起，級距(共 18 級)21,009-45,800 元，採計 5 年平均薪資*年資給付率 1.55%。所得替代率(38.75-54.25%/年資 25-35 年)。實際平均月給付金額為 16,532 元，平均給付(退休)年齡 61 歲。

(2)職業退休金：由雇主為適用勞基法之勞工按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，勞工亦得在每月工資 6%範圍內，個人自願另行提繳退休金。

(五)農民

1.參加人數

(1)社會保險：在保 123 萬 5,745 人。

(2)職業退休金：無。

2.繳費率

(1)社會保險：由保險人按勞工保險前一年度實際投保薪資之加權平均金額擬訂，報請中央主管機關核定金額*2.55%。其中，被保險人負擔 30%，政府負擔 70%。

(2)職業退休金：無。

¹⁹勞退新制自 2005 年 7 月 1 日起施行，勞工工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金或一次退休金，故至 2020 年 7 月 1 日起，始有新制請領月退休金者。目前領取月退休金者，係將勞退舊制年資結清之退休金移入勞退新制個人專戶，合併計算其新舊制年資達 15 年以上。另截至 105 年 12 月止，領取一次退休金給付者 430,008 人(含身心障礙者提前請領退休金)。

3.給付

- (1)老農津貼：每 4 年依物價指數累計成長率調整，目前為 7,256 元，平均給付(退休)年齡 65 歲。
- (2)職業退休金：無。

(六)國民年金

1.參加人數

- (1)社會保險：在保 342 萬 5,214 人，領取老年年金人數 79 萬 1,022 人(保險給付)；65 萬 2,187 人(津貼性質)
- (2)職業退休金：無。

2.繳費率

- (1)社會保險：以開辦當時勞保投保薪資第 1 級 17,280 元計算，以後當消費者物價指數累計成長達 5%時調整，現行費率 8.5%。一般被保險人負擔 60%，政府負擔 40%。
- (2)職業退休金：無。

3.給付

- (1)社會保險：請領給付當時之月投保金額*年資給付率 1.3%，實際平均月給付金額 3,795 元，平均給付(退休)年齡 65 歲。
- (2)職業退休金：無。

三、我國勞工退休金制度

(一)勞工退休金條例(勞退新制)

我國勞工退休金條例²⁰(勞退新制)於 2005 年 7 月 1 日施行，新進員工一律採行確定提撥制(DC)，是一項以「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔的制度，由雇主為適用勞基法之勞工(含本國籍勞工及外籍配偶)按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金(2014 年 1 月 17 日起自營作業者得自願提繳)，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，勞工退休時即可領取過去提撥及收益總額，

²⁰勞動部勞工保險局網頁 <http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=ZnMHe3vCHio%3D>。

不受須在同一家公司或最低年資限制，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。

「勞工退休金」與「勞保」為不同的制度。「勞工退休金」是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，分為新、舊制：舊制依「勞動基準法」辦理；新制則依「勞工退休金條例」辦理。而「勞保」是一種社會保險，被保險人發生保險事故時，得依「勞工保險條例」規定請領保險給付，並無新、舊制。勞工退休金新制，係勞動基準法退休金規定之改制，與勞保無關，勞保被保險人之相關權益(例如投保年資併計、可以請領的老年給付等)並不會因為勞工選擇適用退休金新、舊制而受到任何影響。

(二)勞工退休金請領條件

勞工年滿 60 歲(2018 年提高為 61 歲，其後每 2 年調高 1 歲，至 2026 年以後為 65 歲)即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，得選擇請領月退休金或一次退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

由於勞退新制自 2005 年 7 月 1 日起施行，至 2020 年 7 月 1 日起，始有符合新制請領月退休金者，目前僅有將近 800 名勞工與雇主合意結清舊制年資，並將該年資及金額全數轉入新制個人專戶，這些人必須併計新、舊制年資逾 15 年，於年滿 60 歲後才能符合請領月退休金，截至 2016 年 12 月底，領取月退休金者 81 人。

勞工領取退休金後繼續工作提繳，1 年得請領 1 次續提退休金；另勞工如於請領退休金前死亡，可由遺屬或遺屬指定之請領人請領退休金；又勞工未滿 60 歲惟喪失工作能力者，得提早請領退休金。

(三)勞工退休金提繳人數及金額

勞工保險局統計資料顯示，至 2016 年 12 月底止，勞退新制全體提繳人數 639 萬 5,674 人，雇主提繳人數 635 萬 4,795 人(2005 年 7 月開辦時為 307 萬餘人)，勞工個人自願提繳人數 40 萬 2,856 人，自提率僅約 6.3%(歷年平均為 5.43%)。

勞退新制每年提繳總金額由 2005 年底(自 7 月 1 日起至 12 月底 6 個月)467 億餘元逐年成長，至 2015 年底為 1,763.35 億餘元。

(四)勞工退休金所得替代率及給付金額²¹

由於勞退新制係自 2005 年起實施，須嗣 2020 年始有新制請領月退休金勞工，為說明勞退新制之所得替代率及月退休金請領金額，表 3 謹以年資 25-35 年、提繳工資分別為 19,619/39,238/58,857 等 3 個薪資級距、預估投資報酬率 3%、薪資成長率為 0、雇主提撥率 6%、勞工自提金為 0、平均餘命 20 年等假設條件，於年滿 65 歲請領退休金時，計算提繳退休金本金及收益總金額及月退休金。

表 3 年資 25-35 年不同薪資級距勞工所得替代率及給付金額一覽表

薪資 (元)	年資 25-35 年	勞保	勞工退休金 (雇主提撥 6%)	總所得替代率/ 給付金額
19,619	所得替代率(%)	38.75-54.25	15.21-25.22	53.96-79.47
	月退休金(元)	7,602-10,643	2,984-4,948	10,586-15,591
39,238	所得替代率(%)	38.75-54.25	15.25-25.29	54.00-79.54
	月退休金(元)	15,205-21,287	5,984-9,923	21,189-31,210
58,857	所得替代率(%)	30.56-42.79	15.41-25.56	45.97-68.35
	月退休金(元)	17,987-25,185	9,070-15,044	27,057-40,229

資料來源：總統府國家年金改革委員會公布「我國年金制度概況彙整」。

若勞工按每月工資 6% 提繳退休金，加上雇主原已提撥的 6%，合計 12%，則表 3「勞工退休金」欄所得替代率及月退休金將以 2 倍數呈現，以薪資 39,238 元、年資 35 年的勞工粗估，雇主提撥及勞工自提勞工退休金合計 19,846 元(9,923*2)，加上退休後勞保年金 21,287 元，每月退休所得為 41,133 元，老年經濟安全保障相對提昇。

(五)政府鼓勵勞工自願提撥退休金的現行措施

政府為鼓勵勞工自願提繳退休金，勞退條例中明訂勞工所提撥的退休金可以從當年度個人綜合所得總額中全數扣除。對於薪資較高的上班族來說，自提 6% 勞退金除了能夠享有免稅優惠外，還有可能因為自提薪資部分不計入個人年度所得，導致課稅級距調降一個級別，節稅效果更加明顯。惟若民眾同時受雇於 2 位以上雇主，致每月提繳薪資合計超過 15 萬元，則當年度綜合所得扣除額最高以 15 萬的月提繳工資分級表計算，也就是 108,000 元為上限。

另在保障勞工退休金收益方面，依勞退條例規定，勞工退休金運用收益，不

²¹同註 17。

得低於當地銀行 2 年定期存款利率，如有不足由國庫補足。也就是說，即使在最差的情況下，未來勞工領取退休金時，除了歷年提繳的累積本金外，保證至少都會有等同銀行 2 年期定存利率的收益，以保障未來個人退休金專戶的收益情形不受投資結果所影響。

此外，提撥進勞退帳戶的薪資，尚有延遲課稅的鼓勵機制，也就是說，可享受當年度免扣所得稅的優惠，直到 60 歲可開始提領退休金時，才需要併入所得課稅。

伍、結論與建議

為提供國人老年經濟安全保障，同時兼顧年金支出與財政平衡，各國政府莫不卯足全力進行年金改革，調整退休金計算基準、調降退休所得替代率、延長退休年限、延後支領月退休金請領年齡及提升基金績效等作為是最廣為運用的做法。特別值得重視的作為是英國政府於 2012 年實施的職業年金「自動加入」機制，至 2015 年 9 月，該機制已有效提升私部門勞工參加職業年金比例達 66%，且比例仍在上升中，規劃於 2018 年包含 1 人公司之企業將全數納入為「自動加入」對象，此舉對於政府鼓勵勞工共同承擔其成就退休條件時退休金的保障為一指標性做法，值得我國借鏡。

我國勞退新制自 2005 年實施至今，勞工職業退休金除雇主強制性提撥不低於勞工薪資 6% 外，勞工最高 6% 的自願提撥率僅約 6%，導致勞工退休保障似嫌不足。而勞工自提退休金意願低落的原因，除經濟大環境不佳、對政府制度沒信心、擔心政府操作績效不好外，更主要的因素是「不夠有錢」²²，每月薪資應付生活所需已入不敷出，沒有多餘的錢提撥入自提退休金帳戶。

為達成勞工退休後生活保障極大化的目標，提高勞工退休金自提率的強化做法建議如下：

²² 《遠見》，2015 年，「你是苦老族、安老族或享老族！2015 退休理財生活大調查」。

一、採取英國職業年金「自動加入」機制

效法英國職業年金「自動加入」機制，由 250 人以上大企業至 1 人公司的中小企業逐年漸進地為所屬勞工辦理職業年金「自動加入」作業，幫助勞工於在職期間累積個人老後退休金，營造相對舒適的老年生活，創造政府、勞工雙贏的局面。當然，還是容許勞工申請退出，但是，依英國的實施經驗，勞工一旦被自動加入退休金提撥系統，基於惰性，以及可能損失政府給予稅賦上優惠等考量，勞工主動退出機率不會太高。

二、提高勞工為自我退休金負責的意識

在沒有其他理財工具的假設前提下，勞工想取得更多的退休金，光靠政府是不夠的，勞工在工作期間應該根據自己的財務狀況在自願提繳率 6% 範圍內彈性提繳，如果覺得手頭比較不寬裕，可以先提 3%，甚至 1% 都可以，等到手頭寬裕時，就可以將提繳率提高至 5% 或是到自願提繳率上限的 6%，而且越早提撥所累積的退休金複利效益越大，將自願提撥當成最現成的退休金儲蓄方式。依勞保局勞工退休金試算系統²³，假設目前月領新臺幣 3 萬元、選擇新制後之年資 35 年、65 歲退休、平均餘命 20 年、預估個人薪資成長率 3%、退休金投資報酬率 3%，以 6% 自提率計算，預估可累積退休金及收益 2,142,274 元，每月可領月退休金 11,851 元(自提部分)，若加計雇主自提 6%，退休金即倍增至 23,702 元(11,851*2)。此外，再加上平均每月 16,532 元²⁴的勞保年金，老年生活保障明顯大幅提升。

三、加強宣導自提退休金現行優惠方案

勞退條例中對於勞工自提退休金的優惠方案應透過媒體、網路等管道廣泛讓勞工知悉，包含：

- (一) 勞工自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，以降低課稅金額及稅率級距。
- (二) 保障勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行 2 年定期存款利率，如有不足由國庫補足的優惠。

²³ 勞工個人退休金試算表(勞退新制)https://calc.mol.gov.tw/trial/personal_account_frame.asp

²⁴ 同註 17。

- (三)提撥進勞退帳戶的薪資，尚有延遲課稅的鼓勵機制，即享受當年度免扣所得稅的優惠，直到 60 歲開始提領退休金時，才需要併入所得課稅。
- (四)相較於投資市場上各種投資工具的高費用，勞退基金根本不需要手續費、管理費，甚至也不會有銀行存款的健保補充保險費或投資股票的資本利得稅等問題。
- (五)不管是否仍在職，只要年滿 60 歲皆可請領退休金。工作年資滿 15 年以上申請退休金者，應請領月退休金；但未滿 15 年者，則應請領一次退休金。
- (六)勞工於請領退休金前死亡者，由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。已領取月退休金勞工於平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

四、設計創新優惠獎勵措施

為鼓勵勞工自願提撥職業退休金，除了目前的稅賦優惠外，政府在財政容許條件下，可以設計新的獎勵誘因，例如舉辦參加自提退休金勞工抽獎活動、針對較低所得勞工辦理相對提撥計畫，並透過多方管道宣導強化自提率激勵方案，來提高自提比率。

五、擴大自願提繳對象

除勞退條例所規範強制提繳對象外，建議儘量從寬、擴大實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人，成為個人自願提繳對象。

六、增加勞退基金投資報酬率

由勞委會監督管理的勞退基金帳戶，對雇主及勞工所提撥的退休金而言，是一個無費用、可節稅，保本還保證收益的資產管理平臺。即使基金投資收益欠佳，亦會由國庫補足兩年期定存利率的保障收益；再從投資的角度來看，配置部份的資產在勞退基金上，除了可以降低總資產的波動程度，也算是一種保險。如果勞退基金投資績效維持一定報酬率，對於提升勞工退休金自提率將具激勵效應。

七、振興經濟環境，提高薪資水準

我國勞工基本工資自 1997 年 15,840 元，至 2017 年的 21,009 元²⁵，歷經 20 年僅調漲 5,169 元，政府必須正視低薪問題，積極促進投資與協助產業升級，有效振興經濟，帶動薪資成長，人力需求應運而生，企業搶人就會願意提高薪資，勞工信心恢復了，才有餘裕「自願」參與或提高自提退休金。

八、均衡教育資源，改善貧窮家庭就業能力

若由宏觀的角度切入，提升勞工退休金自提率較長遠的做法應藉由改善低薪家庭子女受教育機會，藉以提升勞動所得著手。法國經濟學家皮凱提 2 年前訪臺時曾表示，貧富差距被擴大的重要因素之一即在於受教育機會的不平等，他認為給窮人家小孩好的教育比採累進稅縮短貧富差距更為有用且重要。為顯示我國正視教育問題對貧富差距的影響性，行政院遂於 2017 年重新檢視「行政院改善所得分配專案小組」(設置於 2010 年)政策內涵，依據「社福」、「就業」、「薪資」及「租稅」四大策略，將教育納入未來 3 年的「改善所得分配具體方案」，致力於提升貧窮家庭小孩的人力資本，增益就業能力，提高就業機會，藉以提升薪資所得，此項政策對提升勞工退休金自提率效益可期。

²⁵2018 年 1 月 1 日起基本工資將調整為 22,000 元，時薪亦隨之由 133 元調整為 140 元。

參考文獻

1. 行政院人事行政總處(2016)。組團出國專題研究財政管理班報告。
2. 老年經濟安全制度專刊(2014)。國家發展委員會人力發展處編著。
3. 林萬億(2013)。我國的年金制度改革：危機與轉機。
4. 傅從喜(2011)。英國、德國私營部門參與年金改革之研究。行政院經濟建設委員會委託研究。
5. 詹火生、林建成(2012)。《談三層年金制度改革》。財團法人國家政策研究基金會國政分析，社會(析)101-025 號。
6. 詹火生、柯木興、林建成(2003)。檢視英國政府年金改革計畫-兼述臺灣建構年金制度的省思。國政分析，社會(析)092-011 號，財團法人國家政策研究基金會。
7. 葉崇揚、施世駿(2009)。典範連續或典範轉移?德國與英國年金改革研究。社會政策與社會工作學刊，13(1)，1-51。
8. 鄭清霞(2014)。老年貧窮與適足保障之研究。國家發展委員會委託研究。
9. 《遠見》(2015)。「你是苦老族、安老族或享老族！2015 退休理財生活大調查」。
10. Hayley James(2017), "Automatic enrolment into workplace pensions: the view from 2016", Manchester Policy Blogs.
11. OECD(2016), " Pension at a glance 2016" , The World Bank .
12. "The impact of automatic enrolment in the UK as at 2016", PPI Briefing Note Number 87 (PhD Series No 1).
13. National Audit Office (2015) Automatic enrolment to workplace pensions.
14. Workplace pensions: Up-date of analysis on Automatic Enrolment 2016(2016), Department for Work and Pensions, UK.

相關網站

1. 總統府國家年金改革委員會網站 <http://pension.president.gov.tw/>
2. 勞動部 <http://www.mol.gov.tw/>
3. 勞動部勞工保險局 <http://www.bli.gov.tw/>
4. 勞動部勞動基金運用局 <http://www.blf.gov.tw/>
5. 勞工個人退休金試算表(勞退新制)
https://calc.mol.gov.tw/trial/personal_account_frame.asp
6. 教育部 <https://www.edu.tw/>
7. 銓敘部 <http://www.mocs.gov.tw/>
8. 國防部 <http://www.mnd.gov.tw/default.aspx>
9. 內政部 <http://www.moi.gov.tw/>
10. 行政院農業委員會 <http://www.coa.gov.tw/>
11. 英國職業年金局 <http://statistics.dwp.gov.uk>
12. 英國人口推估資料 <https://www.populationpyramid.net/united-kingdom/2017/>
13. 蘇格蘭公共退休管理局/蘇格蘭教師職業退休金計畫 <http://www.sppa.gov.uk/>
14. 英格蘭政府網站
<https://www.gov.uk/early-retirement-pension/personal-and-workplace-pensions>
15. Pension auto-enrolment—what business owners need to know
<https://www.theguardian.com/small-business-network/2015/sep/17/pension-auto-enrolment-business-owners-scheme>
16. The Pensions Advisory Service
<https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/news/the-new-state-pension-set-to-increase-from-april-2017>
17. <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/aboutnest/pensions-are-changing/new-pension-rules.html>
18. <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/aboutnest/nest-charges.html>