

中華民國 95 年 1 月 20 日

公務人員退休所得合理化
改革方案說帖

銓 敘 部

公務人員退休所得合理化改革方案說帖目錄

壹、前言	1
貳、推動改革方案之理由	2
參、改革方案之內容	4
肆、改革方案影響人數	9
伍、改革方案實施日期	10
陸、改革方案相關配套措施	10
柒、預期效益	11
捌、改革方案適用對象包含方案實施前已辦理退休公務人員，並無溯及既往，亦無違反信賴保護原則	12
玖、結語	14

公務人員退休所得合理化改革方案說帖

壹、前言

公務人員是國家重要資產，各項公共政策均須經由公務人員始得以有效推行；是以，公務人員退休制度之建制目的，即肯定公務人員在職時之辛勞與貢獻，給與適度之報償，以安定其退休後之生活。也因此，合理退休所得，當在使公務人員無憂於退休生活之維持，適時辦理退休，藉以達到機關人力新陳代謝之目的；惟退休所得如高於在職薪資所得，不僅影響現職人員工作士氣，亦不符人事管理原則。從而公務人員之退休所得應與現職人員之待遇保持適度差距，始為公平合理。

早期因公務人員待遇所得微薄，連帶影響退休所得偏低，政府爰建立優惠存款制度，以彌補退休所得之不足。然以公務人員退撫新制自民國 84 年 7 月 1 日開始實施後，因退休給與已獲得改善，爰對於 18% 優惠存款制度採取斷源措施—新制年資領取之一次退休金及公保養老給付均不得再辦理優存。由於現階段退休公務人員大部分年資仍屬舊制年資，其舊制年資之退休給與仍享有優惠存款利率 18%，致部分人員退休後之所得，在退撫新、舊制 20 餘年之過渡期間，有超過在職同等級人員現職月薪資所得之不合理現象。為妥慎處理，本部經與教育部、國防部及行政院人事行政局等主管機關組成專案小組，審慎研議因應方案報請考試院審議，經考試院於 94 年 11 月 10 日第 10 屆第 158 次會議審議修正通過。另改革方案之部分執行內

涵，前經本部於 94 年 11 月 29 日函陳考試院核備，嗣經考試院 95 年 1 月 5 日第 10 屆第 166 次會議決議，由本部併同考試院 94 年 11 月 10 日第 158 次會議決議之方案，參酌軍教方案處理內涵，合理斟酌配套，由本部依權責自行負責處理。本部爰依據上開決議，邀集行政院人事行政局、國防部、教育部等主管機關開會研商後，業已獲致共識，並決議軍公教人員改革方案整體同步實施。

貳、推動改革方案之理由

本部推動公務人員退休所得合理化改革方案，主要基於下列理由，茲說明如次：

一、退撫新、舊制過渡期間，部分人員之退休所得已有超過在職同等級人員現職月薪資所得之情形

公務人員退撫新制自 84 年 7 月 1 日開始實施後，由於公務人員兼具有退撫新、舊制任職年資者，其舊制年資之退休給與享有 18% 之優惠存款利率，致部分人員退休後之所得，在退撫新、舊制 20 餘年之過渡期間，有超過在職同等級人員現職月薪資所得之不合理現象。茲以退休人數較多之等級（委任第五職等年功俸十級 520 俸點及薦任第七職等年功俸六級 590 俸點）、任職年資 30 年，依公務人員專業加給表（一）支薪，於 95 年退休支領月退休金之非主管人員，並以月薪資所得為標準估算，委任第五職等年功俸十級非主管人員之退休所得替代率於 95 年時為 115.05%；薦任第七職等年功俸六級非主

管人員之退休所得替代率於 95 年時則為 114.39 %，且均將於 99 年時達到最高峯（約 118% 左右）。為維持退休人員與現職人員權益之衡平，避免影響現職人員之工作士氣，確有檢討改革之必要。

二、18% 優惠存款差額利息已成為國家財政負擔

由於近年來國內金融市場低利率之趨勢，導致政府負擔之優存差額利率相對提升，再加通貨膨脹、待遇逐年調整及退休人數增加，政府每年負擔軍公教人員優惠存款差額利息金額，已由 84 年度之 188 億餘元，迄至 93 年 12 月底已高達 558 億餘元。另辦理優惠存款之總人數則由 84 年度之 27 萬餘人，迄至 93 年 12 月底已逾 37 萬餘人，且預估上開人數與金額未來將隨退休人數之逐年累增而大幅增加。又據臺灣銀行股份有限公司提供之資料，迄至 94 年 12 月底止，各級政府機關積欠之優存差額利息金額已高達 423 億餘元。因此，為因應退撫新、舊制過渡期間部分人員退休所得偏高之現象，以及減緩政府財政負擔大幅成長之趨勢，本部爰積極研議規劃公務人員退休所得合理化改革方案。

三、退休所得偏高情形，造成公務人力資源無法有效管理運用

由於部分人員退休所得在退撫新、舊制 20 餘年之過渡期間，有超過在職同等級人員現職月薪資所得之現象，因此，易促使公務人員於退休條件成就後，選擇提前辦理退休。據統計，公務人員平均退

休年齡已自 85 年之 61.13 歲，至 93 年降低為 55.85 歲；退休人員選擇月退休金(含兼領)之比例，亦自 85 年之 64.02%，至 93 年提高為 93.3%。由於平均退休年齡降低，且選擇支領月退休金之人數比例大幅提高，退休金領取年限相對增加，加以臺灣社會高齡化、少子化之趨勢，除不利於公務人力資源之有效運用外，為避免公務人員退休給與經費有不當之代際移轉情形，造成後代子孫之沈重負擔，實宜及早推動改革方案。

參、改革方案之內容

本部自 90 年起即開始研議規劃公務人員退休所得合理化改革方案；另自 94 年起，為推動本改革方案，本部除曾邀集國防部、教育部及行政院人事行政局等相關機關組成專案小組研議，歷經半年餘不斷溝通、協調外，並曾提報 2 次考試委員座談會，另本部就改革方案之內容，亦經 2 次正式函報考試院審議，共計召開 10 次聯席審查會議；期間並曾舉辦公聽會，始審議完竣，研議過程極為嚴謹。

有關本改革方案之內容，說明如次：

一、 基本原則

- (一)依公務人員退休法所支領之退休給與不作變動前提下，減少支(兼)領月退休金人員公保養老給付得辦理優存之金額。
- (二)18% 優惠存款利率仍予維持，不予取消。
- (三)支領一次退休金人員不作限制；其理由如次：

1. 一次退休金成本較月退休金低(約 1 : 2.4)，且迄 95 年底止，所得替代率均在 8 成 5 以下。
2. 支領一次退休金人員之退休所得替代率，隨新制年資之增加而逐年遞減。

(四)改革方案實施前之已退休人員亦應一體適用，惟因臺灣銀行辦理退休人員公保養老給付優惠存款，分為 1 年期及 2 年期，因此已退休人員優惠存款儲存期限屆滿前，仍應適用現行規定，俟方案實施後，優惠存款儲存期限屆滿續約時，再適用改革方案之規定。

(五)依改革方案規定之得辦理公保養老給付優惠存款金額，一經核定不再變動；但如遇有特殊情形時，本部將再通盤檢討，俾免影響退休人員生活。

二、 退休所得上限百分比

(一)簡任第十二職等以上支領主管職務加給之人員及政務人員，支領月退休(職)金者，任職 25 年者，上限 75%，其後每增加 1 年，增加 0.5%，最高 35 年，上限 80%；兼領月退休(職)金者，其百分比上限按兼領月退休(職)金比例折算之。滿 6 個月以上未滿 1 年之畸零年資，以 1 年計。

(二)其餘支領月退休金者，任職 25 年者，上限 85%，其後每增加 1 年，增加 1%，最高 35 年，上限 95%；兼領月退休金者，其百分比上限按兼領月退休金比例折算之。滿 6 個月以上未滿 1 年之畸零年資，以 1 年計。

三、 計算標準

(一)現職待遇（分母值）：

含本（年功）俸、技術或專業加給、主管職務加給及年終工作獎金十二分之一：

1. 現職待遇之本（年功）俸及年終工作獎金部分：

- (1) 本方案實施前之已退休人員：按退休生效時之官職等級，對照本方案實施時現職同等級人員之待遇標準計算。
- (2) 本方案實施後退休之公務人員：按其最後在職之待遇標準計算。

2. 現職待遇之專業加給部分：

- (1) 依各專業加給表適用總人數，計算各職等專業加給之加權平均數；亦即各種專業加給表之適用人員，依其職等均適用同一專業加給加權平均數之數額。
- (2) 本方案實施前、後退休之公務人員，其專業加給按退休生效時之官職等級，對照下列附表 1 之專業加給加權平均數之數額計算。
- (3) 附表 1 所列專業加給加權平均數數額，嗣後遇待遇調整時，將依各專業加給調整比率重新計算。

附表 1：各職等技術或專業加給加權平均數標準表

職等	專業加給加權平均數（單位：元）
14 職等	41,280
13 職等	38,930
12 職等	37,720
11 職等	34,400
10 職等	32,150
9 職等	27,310
8 職等	26,240
7 職等	23,520
6 職等	22,640
5 職等	19,670
4 職等	18,890
3 職等	18,630
2 職等	18,110
1 職等	17,900
雇員	17,750

3. 現職待遇之主管職務加給部分：

(1) 本方案實施前之已退休人員，採下列方式擇一辦理：

A、按退休生效時之官職等級，對照本方案實施時現職同等級人員之主管職務加給標準計算。

B、以方案實施時之標準，計算其最後在職 3

年期間所任職等主管職務之主管職務加給月平均數。

C、於公務生涯中曾任 3 年以上支領主管職務加給（含代理主管）之職務者，依其核定之退休等級，按主管職務加給之定額計算主管職務加給（如下列附表 2）。曾任 3 年以下支領主管職務加給（含代理主管）職務者，依其核定之退休等級，按主管職務加給之定額之半數計算主管職務加給。

(2) 本方案實施後退休之公務人員，採下列方式擇一辦理：

A、以最後在職之標準，按最後在職 3 年期間主管職務加給月平均數，計列其主管職務加給。

B、於公務生涯中曾任 3 年以上支領主管職務加給之職務（含代理主管）者，依其核定之退休等級，按主管職務加給之定額計算主管職務加給。曾任 3 年以下支領主管職務加給（含代理主管）職務者，依其核定之退休等級，按主管職務加給之定額之半數計算主管職務加給。

附表 2：主管職務加給定額計給標準表

官 等	職 等	主管職務加給定額（單位：元）
簡任	14	6500
	13	6000
	12	5500
	11	5000
	10	4500
薦任	9	4000
	8	3500
	7	3000
	6	2500
委任	5	2000

(二) 退休所得（分子值）：

含月退休金、公保養老給付優惠存款每月利息及年終慰問金十二分之一，均依退休生效時之待遇標準計算。

綜上，退休所得上限之計算公式為：

月退休金+公保養老給付優惠存款利息(每月)+(年終慰問金/12)

本(年功)俸+專業加給(加權平均數)+主管職務加給+(年終工作獎金/12)

肆、改革方案影響人數

一、不受改革方案影響之人員，主要有以下三類退休公務人員：

(一) 凡支領一次退休金之公務人員，不論係本方案實施前、後辦理退休者，因其退休所得替代率

並無偏高現象，均不受本方案之影響。

(二) 僅具有舊制年資，在 84 年 7 月 1 日以前已退休之公務人員。

(三) 僅具新制年資之現職及退休公務人員。

二、改革方案受影響人數

公務人員受改革方案影響之人數，現職人員部分為 6 萬 4,358 人；已退休人員部分為 1 萬 6,061 人，合計受影響人數為 8 萬 419 人。

伍、改革方案實施日期

基於軍公教人員一致性原則，有關退休所得合理化改革方案前經考試院 94 年 11 月 10 日第 10 屆第 158 次會議決議，軍公教人員應整體同步實施。嗣經本部於 95 年 1 月 11 日再次邀集行政院人事行政局、國防部、教育部等主管機關開會研商，經通盤審慎考量後決定：軍公教人員改革方案訂於 95 年 2 月 16 日整體同步實施。

陸、改革方案相關配套措施

改革方案實施後，本部後續應辦理之相關配套措施，主要有下列三項：

一、退休所得合理化改革方案將朝法制化方向研議

為推行改革方案，本部已配合修正「退休公務人員公保養老給付金額優惠存款要點」作為辦理之依據。另本部業於公務人員退休法修正草案中，增

列優惠存款制度及退休所得上限之相關條文；如完成相關立法程序，則日後公務人員支領合理退休所得將由法律或法規命令予以規範；又改革方案相關數據之精算與評估業已規劃至民國 137 年，並將退休人員之平均餘命納入考量。因此，配合未來優惠存款制度法制化，改革方案實施後，公務人員之退休所得將不會再作變動。

二、嗣後待遇調整時，公務人員專業加給與本（年功）俸調整比例應研議改進

由於公務人員新、舊制年資之退休金均係以本（年功）俸為基數內涵，而目前公務人員擔任非主管職務者，其本（年功）俸約占俸給總額 60%，致隨待遇之調整，其退休所得替代率隨之偏高。因此，嗣後遇公務人員待遇調整時，專業加給與本（年功）俸調整比例，應予研議改進，公務人員退休所得偏高情形始能獲得有效改善。

三、就改革方案內容及相關事宜廣為宣導

為利改革方案之推行，本部已配合方案內容設計完成電腦審查作業系統與電腦試算程式。另為使公務人員均能瞭解改革方案內容，本部已依預定進度擬具宣導講習計畫，預定於 95 年 1 月底至 2 月中旬，分別於北、中、南、東舉行 5 場次之分區宣導講習會。

柒、預期效益

本改革方案實施後，預期產生以下三項效益：

一、公務人員之退休所得將趨於合理，同時亦能保障公務人員退休後安適之生活

改革方案實施後，公務人員之退休所得雖較現行規定減少，但如以每月退休所得與現職月薪資所得相較，退休年資 25 年之人員，約可達現職月薪資所得 90%；退休年資 30 年者，約為 95%；而退休年資 35 年之人員，每月仍可領取現職月薪資所得 100% 左右之退休所得，仍得維持退休後一定之生活水準。

二、退休年齡提高，促進人力資源有效運用，不致造成公務人員搶退風潮

改革方案實施後，因部分公務人員之退休所得將較現行規定減少，故可能考量於適當年齡再辦理退休，使平均退休年齡提高，產生延緩退休潮之效應，有利於公務人力資源之合理有效運用。又本改革方案之目的本即在解決退休所得高於現職待遇，解決公務人員提早退休之問題，因此應能增加公務人員留任之意願，不致造成提早辦理退休之風潮。

三、節省政府退休給與經費支出

由於公保養老給付優惠存款額度之檢討調整，將可節省政府優惠存款差額利息之支出。

捌、改革方案適用對象包含方案實施前已辦理退休公務人員，並無溯及既往，亦無違反信賴保護原則

按優存要點之修正規定，對於已退休公務人員於優存要點修正前已領取之優惠存款利息，屬已退休人員之既得利益，無庸繳回。而優存要點修正生效時，其優惠存款期限如尚未屆滿者，仍不予限制，須自下一次辦理優惠存款續存作業時，始適用修正後之規定，並無溯及既往，僅是往後生效一體適用而已。此外，優存要點之修正並未違反信賴保護原則；其理由如次：

- 一、按優存要點並無法源基礎，亦無法律授權之依據，僅以行政規則方式訂定，故雖其有立法機關預算通過作為執行依據，惟其因屬給付行政措施，本部基於主管機關立場自得本於職權，於審酌國家財政、社會環境、經濟情形之變遷，適時修正其得適用對象、範圍與辦理優惠存款之額度。是以，該優存要點尚不足構成人民信賴之基礎。
- 二、本部對於退休案件所作成之退休核定函，僅敘明「退休人員新制施行前之公保年資所計給之養老給付得依規定辦理優惠存款」。因此，該退休核定函亦不構成信賴之基礎，並無信賴保護原則之適用。
- 三、優惠存款之儲存訂有 1 年期與 2 年期，對於已辦理優惠存款之公務人員，於優存要點修正前已領取之優惠存款利息，均無須繳回；而優存要點修正生效時，優惠存款之期限尚未屆滿者，亦不受新修正之規定限制，並未改變其原有契約上之法律關係，僅對於優存要點修正後，契約期滿繼續辦理續存時，

始適用新修正之規定。因此，該要點之修正並無溯及既往問題，亦與信賴保護原則無違。

四、優存要點原係政府早期基於照顧一般公務人員退休生活所訂定，屬政策性福利措施。然該要點實施至今，因社會、經濟情形均有所變遷，公務人員待遇已有所成長，其退休所得內涵亦逐步調整改善，加以近年來金融機構存款利率低利率之趨勢，如仍依現行優存要點規定繼續實施，除與當初建制目的不符外，亦造成政府財政之嚴重負擔。基於情事變更原則，優存要點確有檢討修正之必要。此外，對於受理優惠存款之金融機構（臺灣銀行）而言，凡符合養老給付優惠存款條件之已退休人員與未來退休人員，日後均屬優惠存款之存戶，臺灣銀行將持續辦理其優惠存款之續存作業，兩者均屬相同事物；基於相同事物，應為相同處理之平等原則，已退休人員與未來退休之公務人員均應一體適用修正後之規定，始符合平等原則。

玖、結語

由於在退撫新、舊制 20 餘年之過渡期間，部分退休人員退休後之所得有偏高之情形，甚至有超過在職同等級人員現職月薪資所得之不合理現象。基此，本部爰在兼顧國家財政、社會環境、經濟情勢之變遷，以及國內金融市場低利率趨勢之情形下，研訂公務人員退休所得合理化改革

方案，並檢討調整公保養老給付辦理優惠存款之額度，期使公務人員退休所得趨於合理，國家整體資源能夠合理分配。