

全國教育產業總工會 函

地址：830高雄市鳳山區國泰路二段81號
承辦人：羅筑君
電話：(07)7631930
Email：neunions@gmail.com

受文者：新北市立樹林高級中學

發文日期：中華民國111年12月22日
發文字號：全教產字第1110000840號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：

附件：如文 (1110000840_Attach1.pdf、1110000840_Attach2.pdf、
1110000840_Attach3.pdf、1110000840_Attach4.pdf、1110000840_Attach5.
pdf)

主旨：關於近幾年來公立學校教師年金制度變革之二三事，詳如
說明。惠請轉 貴校全體教師週知。

說明：

- 一、教師年金制度的變革，對於已退教師、現職教師及未來將進入教育職場的待業教師，對教育品質的良窳和退休後的生活，影響至為深遠。因此，教師組織對於退休議題的研究與主張，必須站在維護教師最大的利益前提下，將世界各國的退休制度做全盤了解，再比較我國現行教師退休制度的設計，才提出主張或方案；並與利害關係人的全體退休與在職教師進行充分溝通，進行擬推出的方案或主張的調整後，並研擬目標設定後的策略攻防，逐步達成當初所設定之目標。組織存在的目的，就是捍衛組織成員的權益，萬不可以「葉公好龍」的心態做組織工作；組織對政策主張或方案，在沒有周全詳實的規畫下推動，以組織名義推動的政策主張，就會變成「人云亦云」，政策主張像月亮，初一、十五不一樣，這樣的政策主張，顯然是思慮

不周下的產物，將政策主張當兒戲。儲金制（funded）」退休基金的關鍵，是投資的收益率《附件一》。以上從事組織工作的基本原則與退休制度的基本認知，先予敘明。

二、教師組織在年金制度變革議題上要追求世代共榮，若連最基本的「儲金制」退休金的關鍵都搞不清楚，反而隨著政府起舞，附和政府投資績效不彰的各種藉口。這種連退休制度基本概念都搞不清楚的組織，能制定出讓世代共榮的年金政策嗎？教師夥伴能把自己的退休權益交給這種組織去維護或爭取嗎？《附件一》

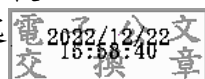
三、「年資補償金」是民國83至85年間的軍公教年金改革時，因退休制度由恩給制改為部份負擔制受損而填補損失的補償制度且明定在法律中；但在105年行政院提出的年金改革中，將公教年資補償金取消，卻有教師組織爭取將行政院擬取消的補償金，全額挹注退撫基金《附件二》，卻又於111年要求政府返還年資補償金《附件三》。從事教師組織，怎會對自己的政策主張，猶如台灣一句諺語：「暗頭阿呷西瓜，半暝阿反症」。

四、106年年金改革正如火如荼進行，各方教師組織都反對教育部規畫退休金起支年為60歲，僅同意起支年齡改為55歲，以符應家長們的期待；卻有教師組織理事長，違反代理人道德談判風險，獨自與「執政黨高層」談妥教師退休金起支年齡改為58歲《附件四》。到了111年又呼籲取消中小學教師58歲退休門檻《附件五》？從事教師組織必須紀律嚴明，遵守組織合議制的規範，且要深思熟慮，才不負會員所託。政策主張豈能像川劇變臉，變來變去？

五、全國教育產業總工會（簡稱全教產）從成立至今，無不戮力捍衛教師權益；深知年金改革是一項必須嚴肅面對的大工程，但必須是站在維護教師利益的基礎上去面對，對於不公不義的改革，始終不卑不亢地應對；年資補償金回復、教師育嬰假採計退休年資等退休議題，明知現今的執政黨一再反對，但只要有機會，都會積極拜會各黨派委員，以尋求支持。故惠請各位教育人員支持並加入一以貫之地維護教師權益的全教產各地方工會。

正本：全國各級學校

副本：本會秘書處



理事長 林碩杰

【新聞稿】原來全教總張旭政理事長連投資績效是「儲金制」的精髓都不知道
全教總到底要推動什麼樣的年金改革呢？

2017/01/26

資料來源：監督年金改革行動聯盟

在今年 1 月 24 日的年代新聞「新聞面對面」節目中，全教總張旭政理事長針對「儲金制（funded）」退休基金的投資績效部份，做了一個非常不專業，簡直是退休基金門外漢的發言，讓監督聯盟非常訝異，因為只要是有研讀過退休基金改革入門書籍的人，都應該知道，「投資績效」是儲金制退休基金運轉是否順利的關鍵，也會知道，在儲金制的大傘下，可以決定要實施「確定給付制（DB）」或「確定提撥制（DC）」。

為了說明張旭政理事長的發言有多不專業，我們先將其當天那段與儲金制相關的發言逐字稿呈現如下：

「這個退撫基金的一個績效，它是一個極右派的思想，完全靠績效來撐退撫基金的話，那最後就是不如去走向確定提撥制，因為如果走向確定提撥制的话，基金績效越好，你領的就會越多，但是這跟年金是屬於比較左派的一個、一個屬於公共政策、一個公共年金的思想，它其實是比較有背道而馳。所以我覺得如果真的要講績效，其實拿去賭博是最快的，搞不好一千億可以翻十倍變一兆，但是這畢竟它是一個不確定，就是說不確定的因素，所以其實不能太寄望所謂的一個績效。」

為了取信於眾，監督聯盟特別聲明，以下監督聯盟所提出的「儲金制（funded）」的觀念來自於諾貝爾經濟學獎得主 Franco Modigliani 所著的「Rethinking Pension Reform」第三章，請全教總負責年金改革的人，好好讀一讀這本書。

在書中，Modigliani 指出，「儲金制（funded）」的關鍵就是投資績效。為什麼呢？因為在人口老化、少子化及長壽風險之下，用這一代養上一代，下一代養這一代的「隨收隨付制（Pay-go）」已經行不通，所以需要實施能自給自足的「儲金制（funded）」。也就是說，每個人拿來養老的退休金，都是自己工作時期的儲蓄（提撥）加上投資收益（這與是否為個人帳戶制無關）。至於投資收益要多少才夠，根據國際間的精算，需要 4%~5% 真實收益率（通膨率外加）才夠。所以，有的國家將退休基金長期投資績效的標準設在真實收益率 4%（如：智利），有的國家設真實收益率 4.5%（如：加拿大），有的國家直接設 7%（真實收益率 4.5%+通膨率 2.5%）。在這些國家的退休計劃中，有的是採 DC（如：智利），有的是採 DB（如：加拿大、荷蘭）。總之，請張旭政理事長好好研讀諾貝爾經濟學獎得主 Franco Modigliani 所提出的「儲金制」的觀念：「儲金制（funded）」退休基金的關鍵，

就是投資收益率。先決定投資收益率，再決定一個長期的提撥率」。也請張旭政理事長瞭解，不管是 DB 或 DC 都要追求投資績效，而且長期的投資績效是有標準，可達成的，不是像張旭政理事長所說的賭博。以上監督聯盟所提出的內容，都是公開的資訊，請張旭政理事長用功一點再來發言，以免傷害軍公教勞警消的退休權益。

再者，追求退休基金投資績效，真如張旭政理事長所謂的「極右派」思想嗎？追求投資績效真的與年金政策背道而馳嗎？坦白說，不知道張理事長對於「左派」和「右派」瞭解多少。不過，如果張旭政理事長想要徹底瞭解投資在退休基金政策裡的重要性，請研讀退休基金學者 Keith P. Ambachtsheer 的著作「Pension Revolution」。張理事長讀了這本書就會知道，為了讓人民的退休生活不會與在職時落差太大，許多推動 DC 的國家，都努力幫委託人賺取更多的退休儲蓄，甚至幫委託人去談出足以養老的年金方案，讓委託人的退休儲蓄在退休後可以年金化，保障國人的退休生活，讓人民不會因老而窮。像美國的 TIAA-CREF 退休計劃、智利、秘魯都是這麼做的。

至於能否寄望投資績效？讓我們來看看國際案例。加拿大安大略省教師退休基金 25 年的年化投資收益率是 10.1%，美國政府雇員退休金 20 年的年化收益率是 7.2%，25 年是 8.3%，智利的 C 型中等風險退休基金 35 年的年化收益率為真實收益率 8.6%（已扣除通膨率）。不知道這種 25 年甚至高達 35 年的投資表現，是否「不可寄望」，但我們卻知道，像我國這種不思長進，不斷用「3%的投資表現已經很好」當作投資績效不佳藉口的管理團隊，才真的讓人民不可寄望。縱觀世界各國，沒有一個國家在年金改革時敢說投資績效「不能太寄望」，因為它們只要「不能太寄望」投資績效，就會讓人民在職及退休時可支配的資產變少，對國家經濟產生負面影響。再加上，退休基金投資績效的增長，對於國家的經濟提升大有助益，所以，各國紛紛強化退休基金的投資技術，讓投資績效日趨穩定。

監督聯盟要提醒張旭政理事長，貴會不是自詡為一個擁有年金改革專業的組織嗎？貴會不是自詡在年金改革議題上要追求世代共榮嗎？為何連最基本的「儲金制」退休金的關鍵都搞不清楚，反而隨著政府起舞，附和政府投資績效不彰的各種藉口。這種連退休制度基本概念都搞不清楚的組織，能制定出讓世代共榮的年金政策嗎？教師夥伴能把自己的退休權益交給貴會嗎？

監督聯盟為了讓年金改革正向發展，不僅成立了退休制度的專責研究小組，也從退休制度的理論面及實務面出發，不僅廣讀諾貝爾經濟學獎得主、國際退休基金學者及 OECD 所出版的退休金制度相關著作，也遍讀各國表現優異退休基金的財報和退休基金投資網站，隨時監控國際間退休基金的投資狀態，以捕捉國際間最新的退休基金投資狀況。監督聯盟如此努力不懈不為別的，就為了讓軍、公、教、

勞、警、消都能擁有一個安心養老的退休制度。

儘管在這場年金改革之戰中，監督聯盟走得十分艱辛，但非常值得，因為監督聯盟知道，我們的努力不僅是為了讓世代共榮，更要讓族群共榮，讓社會長治久安。

【新聞稿】

發稿日期：2017 年 1 月 25 日

官版年改爭議多 全教總再提四點建議

官版年金改革備選方案公布後，由於方案太過複雜，官方說明又語焉不詳，造成社會不安，甚至出現各種不同解讀，完全背離社會對話、社會團結的年改初衷。

針對民進黨政府年改方案，全教總已經多次提出批評與建議，今天再提出以下四點建議，希望政府主事者虛心接受批評指教

一、政府必須負起雇主責任，因改革省下的金額（如補償金、18%利息）必須全額挹注退撫基金：

政府之所以要推動年改，關鍵是基金財務出現問題，然而，政府不僅是紛亂年金體系的制度設計者，同時也是備受詬病的基金操盤人，更應對過去未及時調整費率一事負起完全責任。

官版接納全教總建議，將挹注基金不足，全教總支持每年撥補 200 億元挹注勞保基金，並再次提出建議，調降退休所得和取消優惠存款所節省的經費（包含地方政府），必須全數挹注退撫基金。

二、教育人員 60 歲起支弊大於利，要求實施 85 制（年資+年齡）：

對於中小學教師 60 歲起支一事，全教總長期強調「55 歲」是 85% 社會大眾可接受的教師年齡極限。倘若起支年齡超過 55 歲，勢必造成教育現場人力老化，並導致師資培育停滯，影響教育品質與進步。此外，從人事費用角度而言，延後起支年齡，固然可稍減退撫基金壓力，但卻可能大幅增加人事費用，於總體教育經費恐怕更為不利。所以這是一個對教育整體是「大不利」的政策。

全教總主張，改革之後，應從現在的 75 制，逐年加 1 到 85（年齡+年資）即可起支，並採取減額年金的做法提前到 50 歲可退休。事實上，目前雖為 75 制，但退休平均年齡約 54 歲，可以理解逐年加一至 85 制，退休平均年齡在給付下降狀況下，應該會落在接近 60 歲，也接近政府設定的目標，但卻可讓想在 55 歲就退休者順利選擇退休，更趨近家長對老師年齡的期待。

三、改革後另立新基金，或承諾現有制度能使基金永續：

政府年改目標宣稱要讓年金永續，但經過這次改革，公務人員退休基金僅能延長至 133 年、教育人員僅能延長至 132 年、勞保基金更只能至 125

年，與基金永續的目標落差甚大，可以預見未來還會有多次改革，年輕世代受雇者將處於長期不穩定狀態，不利世代共榮與社會穩定。

全教總強烈要求政府制訂可長可久的年金永續方案，否則就應採納全教總建議，在年金改革後另立新基金，讓年輕人不用承擔過去的債務，並保持基金財務健全，以確保日後不會一改再改，才能真正讓基金永續。

四、強烈反對現階段公保年金化：

依年改會備選方案，公教人員退休金與養老給付分立，制度暫不調整，全教總的理解是現階段仍將維持公保一次給付，惟教育部試算又將公保年金化計入退休人員所得分子，依此，在替代率天花板限制下，勢必排擠純新制年資者之退撫月退休金，等於剝奪公教人員原有公保養老一次給付，繳交兩筆保費(公保、退撫)，實質上卻只能領取一筆月退休金，無異是對年輕公教人員的再一次掠奪，全教總強烈反對在現階段將公保年金化的設計。

全教總要求民進黨政府提出回應或接納全教總建議，並建議國會朝野黨團提出或接納各種競爭年改版本，才能落實基金永續、世代共榮的年改目標。

【新聞稿】

發稿日期：2022 年 5 月 26 日

112 公教新制立法**全教總要求取消年改天花板 返還年資補償金**

立法院司法及法制委員會今天(5/26)將審查 112 年教育人員退撫新制，全教總要求在研議新制時，更應檢討此前年改錯誤方案，提出以下四個訴求。

一、降低風險，完善 112 年新制

全教總已多次指出確定提撥制將面臨諸多風險，並提出「有年資就有提撥，取消政府只提 42 年之規定」、「各項投資組合均應給予最低保證收益」、「研議降低長壽風險之配套措施」等具體建議，請朝野委員納入新制立法之討論。

二、撥補立法，新舊基金都永續

依照精算，現有退撫基金破產年限為民國 140 年，在 112 新制上路之後，年限還會提前數年，如不積極處理，等於現在短年資的公教人員，或 25 年以後退休之公教人員，都將面臨退休金支領問題。

全教總要求，為保障公部門受僱者權益，不僅退撫基金管理團隊應持續優化體質、提升收益率，政府更應嚴肅面對退撫基金潛藏債務，針對基金財務缺口研議撥補機制，同步推動對退撫基金增額撥補之立法，越早進行撥補，政府壓力相對越小，現在啟動撥補，就是國家負起最後支付責任的落實與開始。

三、導正錯誤，取消年改天花板

按照目前規劃，112 新制人員未來退休可以領到「公保年金」與退撫新制的月退休金，相較之下，目前已退休及現職人員在年改方案下，卻無法領取公保年金給付，讓不同制度之間更添紛擾。

全教總指出，公保與退撫係兩個互相獨立的共同基金，財務收支、管理運營與給付均互不隸屬，按理，退休人員本應同時領取「基礎年金」與「職業年金」兩筆年金，卻在此前錯誤年改方案下，硬是被混為一談，並用所得替代率限制領取上限，剝奪退休公教人員領取公保年金的基本權利，建議同步修法讓公保與退撫所得脫鉤分計，未來不分世代與新舊制之公教人員，都能領取本來就屬於他們的雙層年金。

四、公平正義，返還年資補償金

全教總理事長侯俊良強調，「年資補償金」是指民國 84-85 年間的軍公教年金改革時，因為從恩給制改為軍公教要自行提撥 35%費率的儲金制，且任職前 15 年的給付從本俸的 5%變為 4%(本俸二倍 $\times$ 2%)，為了彌補這 1%的差距，因此設計了「年資補償金」制度，同時明定在法律中，屬於橫跨新舊制且舊制年資未滿 15 年之軍公教的法定權利。

從補償金緣由可知，補償金性質屬於因制度改革受損而填補損失的補償制度，與過往的 18%優惠存款屬於恩給制度完全不同；而且是由政府編列預算支出，與退撫基金也毫無關係；更重要的是明定在法律之中，屬於法定權利。當初政府之所以設計此一制度，其目的就是為了讓當時的改革能過順利度過，避免引起爭議而耗費社會成本。

然而，民國 105 年政府啟動的年金改革，竟將與退撫基金毫無關係的「年資補償金」一併去除，等於是把政府當年說好，法律明定要給予的「補償」不給了。這是標準的毀棄誠信，完全是一種毫無道理的做法。而且，同樣時空背景下的「補償金」，在 105 年的年金改革中，軍人繼續保留給與，但公務人員、教育人員卻被刪除，顯然政府是怕拿槍的軍人，只會欺負公務員和教師；同時，具有領取資格而在 108 年 6 月 30 日前退休公教人員可以領取，但之後退休者卻無法領取；形成同樣具有資格者，有的可領取、有的不能領取的不公平現象。這是一種標準的選擇性改革；「只改公教、不改軍人」、「退休者全拿、在職者全無」的不公平作法。

按政府施政應維持民眾對政府之信賴，並對人民維持公平之對待。然補償金係政府以法律明定保障之補償制度，並非年金之一環。但政府卻可以假年金改革之名，取消公、教補償金制度，但對於同樣緣由之軍人補償金卻又維持不變，此種不誠信的做法不僅造成公教人員對政府的信賴喪失，也對於政府只敢改公教，不敢改軍人的做法產生不滿，絕非民主法治國家之政府會出現的作法。

全國教師工會總聯合會(全教總)與補償金自救會，多次向政府表達意見，惟政府均置之不理。為維護公教人員基本權益，決定向監察院陳情，希望監察院可以糾正此種悖於民主法治之作法，重拾公教人員對政府的信心。

教師反應兩極！58 歲起支 全教產轟「密室協商」

周毓翔／台北報導

2017 年 6 月 29 日

中國時報【周毓翔／台北報導】

民進黨立委前天與全教總舉行記者會，宣布在教師退休金起支年齡爭議上，願意妥協將國中小教師起支年齡提早到 58 歲。消息一出引發教師界不同聲音，有人認同全教總爭取到權益，但也有人痛批全教總根本沒資格代表所有教師，不上不下的妥協，寧可破局。

過去教師界及國民黨立委強力要求國中小以下的教師，退休金起支年齡必須要訂在 55 歲，而不是教育部規畫的 60 歲，主要是為了新舊老師的新陳代謝，以及家長希望由年輕教師來教國中小以下學生。但前天，全教總理事長張旭政與民進黨立委談妥放寬到 58 歲。

張旭政昨面臨各界批評，在全教總臉書社團無奈發言，「要，拿去；不要，拉倒！你要，還是不要？」引發網友炮轟，有網友直批，「只授權你爭取 55 歲，寧願破局，還可擬定抗爭方法，也不要妥協的不上不下，顯的很丟臉。」

台北市教師會理事長徐欣怡也批評，修正動議上面寫「年滿 58 歲。但應隨平均餘命的延長與職場人口結構變化適時調整。」意思就是明年就可以調整了，「這種條件也可以答應？全教總被騙了還不知道？還是全教總騙了我們？」

全國教育產業總工會理事長黃耀南也痛批張旭政搞「密室協商」，已違反工會三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)，協商對象不得有差別對待，呼籲勞動部將民進黨及全教總移送不當勞動行為裁決法庭處理。

但也有網友支持全教總的做法，反批國民黨選擇協商破裂，主張表決，就是在配合演出打假球。「少輸為贏，面對絕對多數的綠委，能 58 就已經算是贏了。」

國民黨立委陳學聖批評，民進黨與全教總搞密室協商，只選擇一方（全教總）協商已違反工會三法。

全教總籲取消中小學師 58 歲退休門檻

記者李琦瑋／台北報導

2022 年 10 月 5 日

針對中小學教師年齡結構持續老化議題，教育部長潘文忠日前回應，近年部分學校員額保留過多，經與各地教育局處交換意見，今年中小學共新聘 5000 位教師，教育部將持續掌控員額、合理調整。全教總今（5）日召開記者會表示，曾多次提醒，民國 122 年後的中小學教師月退休資格延長至 58 歲，勢必造成教育現場人力老化，衝擊校園生態，呼籲教育部導正年金改革錯誤，恢復 50 歲就可申請退休、退休門檻不宜超過 55 歲。

立委萬美玲今天在立法院教文會質詢時也指出，40 歲以下國中小教師年齡層人數占比，從 110 年 51% 降至 111 年 29%；50 歲以上則從 11.4% 升至 27.1%，教育部應正視中小學教師年齡結構持續老化問題。

潘文忠表示，主要是成為正式教師的年齡有延長，再加上這 2 年多來，地方政府辦教師甄試時受到影響，但今年、111 學年度全國中小學共新聘 5000 位新進教師，教育部會觀察今年甄試人數、要求縣市在人才方面要永續規劃，讓更多新進教師進入校園。

全教總理事長侯俊良指出，據教育部統計資料，明顯看出無論高國中小，教師平均年齡在各級學校均逐年提高，34 歲以下的老師占比大幅降低，55 歲以上的占比則是遽增，隨著 116 年以後月退休年齡不得低於 55 歲，122 後不得低於 58 歲，依此趨勢，未來幾年中小學教師平均年齡還會逐年增高，不積極面對，情況只會越來越惡化。

全教總 2013 年曾委託民調機構調查，有 8 成 5 民眾希望中小學導師小於 55 歲，7 成 3 認為中小學教師最佳工作年齡是 55 歲以下，普遍反映了國人對於中小學教師工作狀態的認知。

全教總表示，民國 122 年後的中小學教師月退休資格延長至 58 歲，勢必造成教育現場人力老化，並導致師資培育停滯，影響教育品質與進步，因此建議取消 58 歲月退門檻，回復原月退休年齡，讓資深老師自行決定是否留任，空出的職缺將可同步招聘年輕教師，逐步調整教師年齡結構。

目前月退休年齡尚在過渡期間，為何資深老師退休意願偏低？侯俊良表示，主要原因就是年改延後退休並減少給付，不僅如此，年改還訂定了錯誤的替代率方案，所得替代率限制造成年資越久，扣減比率越高，根本和鼓勵久任的作法背道

而馳，全教總要求政府承認錯誤並取消替代率天花板，制定年資與給付均等的替代率新方案，以增加資深人員退休誘因。

侯俊良指出，明年 **112** 新制人員未來退休可以領到「公保年金」與退撫新制的月退休金，相較之下，目前已退休及現職人員在年改方案下，卻無法領取公保年金給付，建議同步修法讓公保與退撫所得脫鉤分計，未來不分世代與新舊制的公教人員，都能領取本來就屬於他們的雙層年金。

侯俊良強調，資深教師退休是補新進教師擔任職務，因此一個資深教師退休後補新進教師，一年將可省下近 **60** 萬人事費，**55** 歲與 **58** 歲退休的人事成本也相去不遠，但卡住年輕教師的工作機會，**58** 歲退休對國家整體財政更不經濟。

全教總主張，中小學教師退休年齡不宜超過 **55** 歲，並提醒，隨著教師退休年齡不斷延後，中小學教師平均年齡還會持續增高，堪稱是國教的重大危機，請朝野正視國教品質。