

持續監督年金改革 確保會員年金權益

代表年金改革的最主要法案—公立學校教職員退休資遣撫卹條例，雖然於今年8月9日公布實施，但仍然有些爭議及後續處理問題繼續發酵。全教總秉持過去一貫務實理性的態度，不喊空話、不煽動情緒，盡心為會員的權益把關。

這段時間，全教總辦公室每天都有三、四個案詢問年金問題，我們一一回答。而因為實施日期在107年7月1日所造成的不當影響，我們盡力爭取6月30日可退休，初步達成。同時，大家關心的改革節省經費倒入退撫基金一事，我們發現

在施行細則的規定中，缺乏公開監督的機制，因此後續將努力要求公開徵信並接收退撫基金管理委員會監督。至於許多會員關心的補償金及刪減金額過多的訴訟救濟問題，我們也會努力協助，將全教總當初的主張未被採納部分，盡最後的努力。

最後提醒大家，年金改革始終就是政治性質居多，訴訟救濟是盡最後的努力；倘若真的有個案救濟成功，不會有人被排除或差別待遇，過去的史跡斑斑可考，請大家放心。

補償金給予 在職、退休人員應標準一致

公平合理、一視同仁是任何改革最起碼的標準，也是各界檢驗年改的重要指標。針對「補償金」之給予，全教總自始主張應採取一致標準，在職人員與退休人員不應有差別待遇，惟政府年改方案對已退休與在職人員卻有兩套標準，明顯違反法的平等原則。

平等原則係指相同之事件應為相同之處理，不同之事件則應為不同之處理，除有合理正當之事由外，否則不得為差別待遇，是法律的基本原則，也是改革的基本原則。

「補償金」並非憑空而降，立法意旨係在保障退撫新舊制轉換過程中，舊制年資低於15年者之基本權益，明訂於於原《學校教職員退休條例》第21條之1：

本條例修正施行前在職人員已有任職年資未滿十五年，於本條例修正施行後退休，擇領月退休金者，另按未滿十五年之年資為準，依左列規定擇一支給補償金：

- 一、每減一年，增給半個基數之一次補償金。
- 二、每減一年，增給基數百分之0.5之月補償金。

本條例修正施行前任職未滿二十年，於本條例修正施行後退休，其前後任職年資合計滿十五年支領月退休金

者，依其在本條例修正施行後年資，每滿半年一次增發半個基數之補償金，最高一次增發三個基數，至二十年止。其前後任職年資超過二十年者，每滿一年減發半個基數，至滿二十六年者不再增減。其增減之基數，由基金支給。

遑論，即使依舊法規定，「補償金」之給予僅限定舊制年資低於15年者，亦即，此一配合新舊制轉軌之措施，未來幾年也將完全落日，不會再新增請領人員。

惟已三讀通過之《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》第34條卻規定：退休教職員因兼具退撫新制實施前、後年資而得依原學校教職員退休條例第21條之1第5項及第6項規定核發補償金者，於本條例施行之日起一年內退休生效時，仍依原規定核發。

依此，原先按《學校教職員退休條例》舊有規定可領取補償金之現職教育人員，只要在民國108年7月1日以後退休者，均不得再領取補償金，嚴重渠等權益。

基於法的平等原則，全教總要求補償金給予應標準一致，只要符合原《學校教職員退休條例》支領補償金之規定者，在年金改革後均應保障其法定權益。

Q：辦理育嬰留職停薪年資可否併入採計為退休年資？

A： 依公立學校教職員退休資遣撫卹條例：

第八條 第四項

教職員具有本項施行後，依法令辦理育嬰留職停薪之年資，得選擇全額負擔並繼續繳付退撫基金費用。

第十三條

教職員依本條例辦理退休、資遣或撫卹時，其所具退撫新制實施後之任職年資採計，依下列規定辦理：

- 一、應以依法繳付退撫基金費用之實際繳付日數計算。

第一百條

本條例除第八條第四項及第六十九條自公布日施行外，其餘條文自中華民國一百零七年七月一日施行。

公立學校教職員退休資遣撫卹條例於106.8.9公布，第三

天（106.8.11）起生效。

綜合上述，於106.8.11以後之育嬰留職停薪年資，如果選擇自行全額繳付退撫基金費用（即俗稱買年資），其年資可以併計為退休年資。

育嬰留職停薪係為了提高生育率而設計，在歷次修法過程中，全教總主張應將育嬰留職停薪年資採計為退休年資且追溯自修法前均適用。本次修法，全教總更於106.3.21、106.3.30、106.3.31、106.4.25召開記者會或發新聞稿大力疾呼此主張，最後修法雖採納本會主張將育嬰留職停薪年資採計為退休年資，卻未追溯自修法前，僅自106.8.11以後才適用，實在令人遺憾。



全教總從混亂年改中成功爭取

爭取「本俸二倍」當所得替代率基數，避免「肥高官、瘦小吏」缺失

實際薪資Vs本俸×2，誰受益？年改核心課題—所得替代率的爭取，除了年資所得替代率外，最重要的關鍵就是基數。歷次改革就是基數設計錯誤，以實際薪資做所得替代率分母，造成「肥高官，瘦小吏」，這對基層公教造成不公平，因為對基層教師而言，我們繳費的基準（本俸×2）是遠高於實際薪資。因此全教總一直爭取應以「本俸兩倍」為計算基準，來避免計算的不公平。

已公布的條例，確定以「本俸兩倍」當所得替代率基準（第4條），這成果得來不易！全教總長期主張應「繳、領一致」，但年改過程中高階公務人員協會極力爭取保留以「實際薪資」，甚至另一教師團體還支持，面對這樣的不利的情勢，全教總不斷透過拜會主管機關，遊說立委，並於年改會公聽會、國是會議中提出強力建議，應回歸「納、繳」公平合理原則，最後爭得合理的計算基準。

爭取改革節省經費全數（中央+地方）挹注退撫基金

目前退撫基金的財務困境，是因歷年來不足額提撥、績效不佳等因素。全教總101年通過年改方案，就是主張退撫基金應勞雇共同負責、另立新基金、分段改分段救；爭取改革節省經費全數挹注退撫基金，就是要政府負起雇主責任。

歷年來不足額提撥是退撫基金最大財務問題，彌補之前財務的不足，是基金永續的指標。全教總強調勞雇雙方共同補繳負責，雖遭某教師團體刻意扭曲、抹黑，造成部份基層教師誤解，但我們仍堅持政府（雇主）的挹注退撫基金的責任是不能免除的，基金永續是年改核心，惟有雇主不逃避責任，改革才能落實。

節省經費挹注退撫基金的經費多方覬覦，立院初審一度免除地方經費挹注，這是「諸侯的壓力」，但在全教總極力遊說的理性壓力下，民進黨團提出修正通過「各級政府每年所節省之退撫經費支出，應全數挹注退撫基金，不得挪作他用。（第40條）」總算爭回正確的決議。

教師退休起支年齡下修及展延退休指標15年過渡期

年改會曾提出教師退休年齡與公務人員一致為65歲，全教總立即指正會影響教育政策、阻礙師資新陳代謝、不符家長期待的訴求，迫使讓年改會的結論教師下修為60歲，公務人員仍維持65歲。原不合理的過渡期指標，在行政院版出爐前，全教總積極溝通、遊說，獲得回應「延為10年過渡期間（76→85），逐年加1」，但退休起支年齡仍維持為60歲。在朝野協商破裂之際，最後一刻全教總仍爭取到教師退休起支年齡下修為58歲，及展延退休指標15年過渡期，由107年（年資+年齡）為76，展延至121年（年資+年齡）為90。

爭取保留公保養老一次給付及退休時領取

公保並無財務危機，不應捲進年改中，全教總率先於106/01/22國是會議發難，「反對公保年金化併入分子所得、應保留公保退休一次給付」，積極搶救公保一次給付選擇權，並多份新聞稿批評「公保併計替代率分子，全教總痛批：這不是改革，是強盜式的掠奪」。

經過一番爭議，銓敘部正面回應，恢復公保給付可一次領，且一次領回不計入替代率分子，及退休公保養老給付不限

制年齡方向規劃。目前公保法修法草案中，在職人員保留一次給付選擇權，及隨退休年齡給付條文。

成功維持現行提撥分擔比例

退撫基金的提撥攸關基金的財源，記憶猶新，102年馬版的年金改革對受雇者提出的「多繳」，曾調整在職人員提撥率：12%→18%，提撥分攤比從雇主（政府）負擔65%，受雇者負擔35%，調整成50%：50%，全教總批判這是「政府逃避雇主應負擔的責任」。

因此，退撫基金提撥的兩個重點，提撥率、分攤比。對提撥率的修改為12%→18%，以回應目前財務精算報告；另一則是勞雇分攤比例，在全教總積極遊說行政機關，不要把財務改革之責，全數轉嫁於受雇者，提撥的分擔比維持原有：雇主（政府）負擔65%，受雇者負擔35%。

爭取一次退休人員更高保障

這次年金改革有兩個面向—18%優存利息與退撫基金的收支衡平。18%的優存利息補貼的改變，對請領月退休給付者而言，少領是可觀的；對於申請一次退休給付者，其所受影響更是嚴峻，甚至會影響生活安定。因此，在優存利息變革方向，全教總主張對於支領一次退休給付者，應給予適當的生活保障，切勿一刀切造成其生活品質下降，希望在規畫上必須謹慎對待這群弱勢夥伴。

由於立法嚴峻，18%優存利率補貼落日，由原來6年縮為2年半，造成的影響極大，因此全教總積極遊說立法委員，改革必須應關照弱勢的生活安定，尋求立法院持續支持原方案，確實保障支領一次退休給付者的權益。

成功爭取年資併計等方案

我國各職場的退撫制度繁多，有其制度設計的規範與目地，職域人員若欲申請其退撫都必須符合其基本門檻，導致未達最低年資十五年，就無法領取。種種的限制，造成職域間人力流動的阻礙，為解決不同職域轉換工作，也為保障其退撫之權益，全教總不斷呼籲主張公私職場域間應有「年資併計、年金分計」的配套設計，以保障退撫權益，促進人才流動。

「延後退休年齡請領資格」是公教人員的退撫制度變革重點之一。因延長工作退休年齡，更應設計不同制度間的職場人力流動，以服膺「工作年齡很長」的效應。亦就，若年資可以保留，公教就可以離開職務，到私部門工作，等退休時依然可領軍公教年資的那分退休金，且公私部門年資是可接續，不同保險年金則分別計算，最後合併領取。

全教總長期主張「所有受雇者年資均應可攜、併計」，通過的條例第五章年資制度轉銜第85條至88條就明定年資制度轉換機制，就是讓受雇者在公、私職涯轉換時，不至於影響退休權益。

看見年改核心，展現理性遊說壓力

看見年改核心，以理性的壓力，讓行政主管機關無法迴避問題，積極遊說立法院，守住戰果，點滴捍衛會員退休權益，爭取會員最佳利益，而非一時的意氣之爭。談判不是論是非對錯，不應是零和遊戲，能遊說就應掌握，能一項一項爭取就不應放棄。這就是展現「理性遊說壓力」的組織—全國教師工會總聯合會（全教總）。

全教總繼續監督 確保改革節省經費全數倒入退撫基金



年金改革的根結在於退撫基金水位不足，即將告罄，不得不改。對於退撫基金的財務狀況，全教總長期關注，也了解癥結點所在，因此在年金改革中提出「補繳」，要求政府補足退撫基金，政府承諾改革節省經費全數倒入即是此一策略的成功。

全教總的「補繳」策略在內行人眼中是一大成功，因為許多民間團體要求政府將18%優惠存款節省經費做大國民年金、填補勞保、做長照、幼托……，眾人覬覦，但因為全教總提出的「補繳」和努力，終於讓政府承諾將改革節省經費全數倒入。這過程並非一路順遂，原先在年金改委員會的方案是僅有中央節省經費倒入，地方不倒入。全教總先後拜會副總統陳建仁、政委林萬億，並公開喊話、論述，終於得到正面肯定，在

送出的立法草案中明文寫入中央和地方改革節省經費「全數倒入」。然而，到了立法院卻在委員會中被刪除地方倒入，只剩中央倒入。為此，全教總不僅由理事長公開投書反駁立委段宜康的論點，也多次拜訪柯建銘、段宜康、李俊俛等關鍵性立委，最終得到全數倒入的結果。

由於全數倒入的經費可能高達七、八千億，對於五千五百億的退撫基金等於吃了大補丸，因此確保節省經費全數倒入是日後努力重點。但細看目前出爐的施行細則草案，關於各級政府每年節省之退撫經費支出，係由各級政府將節省經費之總金額彙送教育部，再由教育部報請行政院會同考試院，於每年三月一日前確定應挹注退輔基金之金額，再由基金管理會編列為下一年度歲入預算。(施行細則草案第105條)整個程序都是行政機關的內部作業，改革節省經費是否確實倒入退撫基金，外人難以窺探，也增加了不確定性。因此，全教總主張節省經費倒入過程應有徵信程序，意即各級政府將總金額彙送教育部後，教育部應將各項資料公告徵信，同時要由退撫基金管理委員會審核通過，如有不足或不實，應加以追繳。如此，方能確保改革節省經費確實倒入退撫基金，以充實基金水位。

教師退休撫卹資遣條例雖然已經三讀通過，但仍有細節及運作部分需要努力，以確保教師最大權益，全教總持續關注後續的規章及函釋，以確保會員權益。



訴訟(訴願)是權利人認有權利受損就可以依法提出救濟的管道 風險必須多元評估!

「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」(簡稱:退休條例)公布後,由於資訊的紛擾及恐慌情緒下,讓許多將退或已退老師感到焦慮、困惑,也或許有提出訴訟的想法,本會特提供以下多元資訊供您參考,請您務必掌握以下資訊並充份評估後,再決定是否行動:

- 1.依訴訟標的法律權利關係而言,在職者因退休條件尚未成就,而不能申請退休,恐尚未能符合救濟的要件,因此恐難以據此提出救濟。
- 2.本表僅以「年資補償金」為例,依相關規定及實務見解,以列表方式呈現,僅供參考!因個案之訴訟標的及聲明之不同,產生不同的訴訟結果,本表所檢附的判決案號,請務必查找判決(議)全文詳加閱讀。
- 3.«依新法重行審定之退休金通知函»,是否為「行政處

分」可能仍存有爭議,若「非」行政處分,至多僅得提起一般給付訴訟或根本無法救濟。

- 4.提起訴願不需要繳納規費;提起行政訴訟則會因個案事實狀況不同、是否選定當事人及是否委任訴訟代理人等多重因素,生不同的程序事項及實質內容,為數不少的委任費用及裁判費,也需要列入成本考量。
- 5.以此一案例,憲法解釋是否能得出合憲的結果,似得參酌司法院大法官會議解釋第717號的脈絡,至少仍需受「信賴保護原則」、「公益原則」及「比例原則」等公法一般性原則的檢驗。
- 6.是否需為本案當事人,方為判決(憲法解釋)效力所及,仍須視過往憲法解釋實務的見解及後續修法的動態而論。惟,仍需個案考量時間利益所產生的(不)利益。

退休權益變更可能適用行政救濟程序圖示及簡說 (以公校教師年資補償金為例)

公校教師(教師法 § 33條)

