

【新聞稿】

發稿日期：2026 年 3 月 5 日

出生月份決定退休權益？

全教總怒批：莫讓「僵化學期制」成為年改懲罰陷阱！

全國教師工會總聯合會(全教總)針對《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》(以下簡稱退撫條例)中，關於退休生效日僅限「2月1日與8月1日」之僵化規定提出嚴正抗議。全教總指出，隨著115年(2026年)退休指標數年齡門檻即將由50歲劇增至55歲，現行法規已實質造成對「下半年出生教師」(8月1日以後)的制度性歧視。

全教總114年曾就本項爭議行文教育部、商請立法院林宜瑾等委員召開協調會，教育部一再以影響學生受教權回應。全教總強烈要求教育部應回歸公平原則，認定法規制度差異為「特殊原因」，開放下半年出生教師得於以115年12月31日生效辦理自願退休。

生日決定命運，多等數年的制度不公

根據現行退撫條例第32條，自116年1月1日起，過渡期自願退休領取月退休金的年齡門檻將從50歲直接跳升至55歲。對於在115年下半年(8月至12月)才足歲，年齡與年資合計符合年度之法定指標數的教師而言，因受限於教師退休生效日必須為「8月1日」或「2月1日」的剛性規定，他們無法申請在8月1日時退休，而等到116年時，法規門檻年齡已調高至55歲。以21歲足歲到職，115年7月31日時年齡未足53(足歲52)服務31年之下半年出生老師為例，因年齡因素尚未滿足年度法定指標數84，無法申請8月1日退休生效，8月1日以後雖然滿足年度法定指標數84(足歲53)，最快必須延後至滿55歲條件的次年才能申請退休，制度造成直接比同年出生同服務年資的教師，延後2.5年退休生效。

這意味著：同樣年資、同樣年度出生，僅因生日差幾個月，下半年出生的教師就必須被迫多服務數年才能支領月退金。這不僅是運氣問題，更是嚴重的制度性懲罰！

公務員能，為何教師不能？

全教總理事長侯俊良表示，一般公務人員退休並無「2月1日與8月1日」的剛性限制，可在出生當月或次月彈性辦理，從而避開法規制度的斷層。然而，教師卻被「維護學生受教權」的大旗長期綑綁。全教總強調，保障學生權益固然重要，但不應以犧牲教師的基本勞動與退休權益為代價。透過學校行政作業提前安排代課或課程交接，學期中退休的衝擊完全可以被技術性克服。

前有三次先例，教育部莫再推諉

退撫條例施行至今，教育部已曾三次因應政策需求認定「特殊原因」而放寬退休生效日，107年新制上路時，教育部便曾准予教師於6月30日退休以銜接新舊制度。最近期的案例，教育部在113年1月1日才剛放寬認定，准許教師為了配合調薪而申請在非學期起迄點退休。全教總理事長侯俊良質疑，教育部既然可以為了讓老師領到4%的調薪退休差額，而認定為特殊原因，為何現在面對影響教師領取月退休金權益的「116年指標數跳點」，卻反而關上大門？難道4%的待遇調整比數年的退休權利更重要嗎？既然當時可以為了政策平穩而放寬，為何在115年與121年這兩個關鍵年齡門檻跳點，教育部卻轉趨保守，坐視下半年出生者的權益受損？「教育不應建立在對老師的壓榨與不公之上！」，全教總呼籲教育部應儘速釋出函釋，補上這道法律留下的「生日裂縫」。

全教總三大訴求如下：

1. 認定制度變革為「特殊原因」：教育部應依退撫條例第21條第1項第2款規定，將「因法規門檻變更導致退休權益重大受損」列為特殊原因。
2. 開放關鍵節點退休：明定出生日期在下半年、且符合各該年度法定指標數者，得申請於115年12月31日及121年12月31日退休生效。
3. 拒絕年齡歧視：退休制度應以年資與服務貢獻為準，不應因出生月份不同而產生長達數年的待遇差。