



第五章 結論與建議

本研究旨在透過國民中小學教育人員，對教師退休制度改革提出實際看法，以供立法院、主管教育行政機關、學校及教師參考。本章係根據第四章之調查資料分析結果，輔以訪談內容探討後，整理出主要研究發現及結論，並依據研究結論提出具體建議。

第一節 主要研究發現

本節第一部分針對世界主要先進國家之教師退休制度，歸納出研究發現及退休改革趨勢，第二部分為本研究經過問卷調查及訪談後所得之主要發現。

壹、先進國家退休制度改革趨勢

經由本研究之文獻探討，發現世界主要先進國家之退休制度有以下之趨勢，值得我國作為改革之參考。

一、退休經費來源改為儲金制

主要先進國家退休經費來源均已改為儲金制，而退休經費提撥費率方面，美國聯邦公務員為個人薪資扣繳 7 %、政府負擔 10.7 %，合計 17.7 %，有的學區為教師每月存入月薪的 9%。英國教師負擔薪資 6%，政府負擔教師自籌金的 1.5 倍為 9%，合計 15% 共同撥繳退休基金。日本教師負擔個人薪資 5.15 %，政府負擔 7.15 %，合計 12.3% 共同撥繳退休基金。我國教師退休經費提撥費率，目前為個人本薪加一倍之 9.8%（政府負擔 6.37%、教師負擔 3.43%）。從以上之比較，可以發現我國在退休基金提撥率及政府、個人分攤比例，對於教師之照顧在先進國家中應屬優厚。

二、支領年金年齡延後

美國社會安全福利支領年金年齡為 67 歲，基本年金支領年齡為 62 歲。英國支領年金年齡為服務五年以上年滿六十歲者。日本支領年金年齡為滿五十五歲退休者。我國支領月退休金年齡現為服務滿二十五年達五十歲退休

者。從以上之比較，可以看出我國在支領月退休金年齡上較先進國家低五年以上，雖然月退休金具有年金定期給付性質，符合老年社會安全保障要求，但依現行退休法規定，年滿五十歲即可擇領或兼領月退休金，支領月退休年齡條件與世界各國退休制度相較，確屬偏低，我國人口平均壽命已有逐年延長之趨勢，因此該項規定可能面臨檢討。

三、實施減額及展期退休年金

美國於六十二歲前退休，每提前一年則支領年金須減額五%；另可先行退休，惟須俟達到規定之退休年齡（六十二歲）時，再開始領取退休給付。英國退休年金須至屆滿六十歲時，才可開始領取，提前退休者，每提前一年減發百分之五年金或百分之二點五之一次退休金；另如先行退休，退休年金須至屆滿六十歲時，才可開始領取。日本未滿五十五歲者退休，也有停止其一部分年退休金之規定；另如先行退休，須年滿五十五歲者始得支領年退休金。我國現行則未有減額及展期退休年金之規定。從以上之比較，可以發現我國有可能為因應平均壽命延長，及過早支領年金致退休基金財政窘困，而不得不增訂減額及展期退休年金之規定。

四、退休後再任公職時退休給與加以限制

美國因退休年齡為六十二歲，年紀已大，未見退休後再任公職時其退休年金如何處理之規定。英國退休後如再任相同或較高級公職，年金即應停止；如再任部分時間或較低等級職位，即予減少年金，並不得超過退休時與再任後薪給之差額。日本退休後再任或高額所得者須停止領受年退休金。我國現退休後再任有給（一職等本俸最高級以上職務，約 30,280 元）之公職，須暫停支給退休金。從以上之說明及表 2-5 之比較，因我國領取月退休金之年齡不高，退休後之教師有可能正值壯年，往往可能再任公職，造成領雙薪之不公平現象，亟待適當之處理。

五、雖然前述美、英、日等先進國家國民所得比我國高，但根據前述退休制度的發展趨勢，歸納得到幾點啟示：

（一）美國退休制度發展以職業年金及個人國民年金為主，為減輕政府財政

負擔及經營責任，並鼓勵員工節約儲蓄，以提高退休所得，值得我國參考學習。

(二) 各國為因應人口老化現象，紛紛調整退休彈性年齡、實施減額年金及展期年金制、領取退休年金年齡亦予以延後，值得我國教師在現有退休權益保障及世界退休改革趨勢兩者兼顧之下深思。

(三) 經費籌措改採共同分擔提撥方式，實施年金給付制度。藉由調高退休基金提撥費率，改善退休金的財務結構。

(四) 各國對於退休後再任公職，訂有停發、減發退休給與之規定，值得我國參考。

貳、問卷及訪談主要發現

根據問卷調查結果，篩選不同背景變項意見差異考驗分析，達到顯著差異以上者，並輔以訪談結果，整理出本研究之主要發現。

一、讓教師順利退休，可聘請新進教師，減少現職人事費用支出，但卻會增加整體人事費用之負擔。

調查結果得知，雖然有84.6%的教育人員認為讓教師順利退休，可聘請新進教師，以減少人事費用支出，但也有15.4%表示不同意。經不同現職背景意見差異考驗分析，達極顯著差異(** $P < .001$)，有高達86.6%教師同意，但人事人員僅62.9%、會計人員僅72.7%表示同意。而經訪談結果，雖然大部分(五人)受訪者同意，但也有三人不太同意，進一步探究受訪者之職務背景，得知教師傾向同意，而人事、會計人員則傾向不太同意，由於人事、會計人員經管退休業務及經費編列控管業務，對於本題之瞭解程度應高於一般教師之見解，爰本研究認為讓教師順利退休，雖可聘請新進教師，但無法因此減少人事費用，因教師退休時薪級絕大部分均已到最高級(625元薪)，其薪俸高出新進教師約一倍，聘用新進教師表面上雖可節省現職人事費用，但政府卻需額外支付退休教師之月退休俸及優惠存款利息，故整體而言，反而增加人事費用之負擔。

二、教師退休後如再任公職，每月薪資達委任第一職等本俸最高俸額（目前為 30,280 元）者，應停止領受月退休金。

由調查結果得知，有 74.9% 的教育人員同意現行教師退休後再任公職之限制規定。經不同現職背景意見差異考驗分析，達極顯著差異 ($***P<.001$)，教師有 78.8% 同意、高於人事人員之 48.1% 及會計人員之 26.7%。而經訪談結果，大部分受訪者（五人）表示同意，二人表示不同意，進一步探究受訪者之職務背景，受訪之退休教師二人均表示完全同意，認為退休後就該好好休息或當志工，讓出工作職缺，使失業的人有工作，以安定社會秩序，降低失業率。

三、現行教師退休制度獲得肯定。

調查結果得知，70.7% 的教育人員滿意現行教師退休制度，經不同現職背景意見差異考驗分析，得知教師 72.8% 滿意，高於會計人員的 66.7%，及人事人員的 45.4%，依受訪者之年齡分析，則 50 歲以上 87.7% 滿意，高於 45-49 歲之 72.8%、40-44 歲之 64.5% 及 39 歲以下之 44.3%。另服務 30 年以上 89.6% 滿意，高於服務 25-29 年之 85.2%、服務 20-24 年之 63.6% 及服務 19 年以下之 61.7%，顯示年齡越大，年資愈久之教師，愈滿意現行教師退休制度。

四、退休基金費用提撥率之上限，可由現行之百分之十二提高至百分之十五。

本題調查結果較具爭議，有 55.5% 的教育人員同意提高提撥率，有 44.5% 不同意提高提撥率，此與吳文靜（2002）論文研究結果，多數教師皆無法接受提撥率調漲不同。經不同服務年資背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，其中服務 30 年以上教育人員贊成意見達 65.7%，高於服務 25-29 年之 62.5%、服務 19 年以下之 53.5% 及服務 20-24 年之 47.7%，可見年資越久者比較同意提高提撥率。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示不同意，但也有三人表示同意，進一步探究受訪者之職務背景，教師、人事、會計人員間同意度尚無明顯區別。

五、五十五歲退休，加發五個基數之任務已完成，應予刪除。

衡諸世界各國均無五十五歲退休加發基數之設計，我國實施以來備受各

方爭論，由調查結果得知，58%的教育人員贊成刪除五十五歲退休加發五個基數之規定，尤其經不同現職背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，人事人員達 88.1%贊成刪除，高於會計人員之 66.6%及教師之 55.3%。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示同意刪除，僅有二人表示不同意刪除，由此發現，五十五歲退休加發五個基數之政策，已到功成身退，面臨廢除之地步了，此與吳文靜（2002）論文研究結果相同，其亦認為五五優退專案之階段性任務已完成，且此案已由行政院審議通過，報立法院審議中。

六、支領月退休金人員因故死亡，配偶得改領月撫慰金，但須滿五十歲始可支領。

調查結果得知，72.9%的教育人員同意支領月退休金人員因故死亡，配偶得改領月撫慰金，但須滿五十歲後始可支領之規定。由不同教育人員性別之意見差異考驗表看出，達到顯著差異，女性完全不同意達 12.4%高於男性的 5.9%，由此發現，女性配偶對於支領月退休金人員因故死亡，比男性覺得更需要撫慰金之保障。

七、退休後再任公職，或轉任由政府捐助達財產總額 50%以上機構職務時，須停止其領受月退休金及優惠存款利息。

美國因退休年齡為六十二歲，年紀已大，未見退休後再任公職時其退休金如何處理，英、日均有退休後再任公職時其領月退休金之限制，審議修正中之退休後再任公職規定，74.8%的教育人員同意須停止領受月退休金及優惠存款利息之規定。經不同職務背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，有 72.9%教師同意，高於人事人員的 43.7%、會計人員的 66.7%。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（六人）表示同意，二人表示不同意，同意之理由認為，基於避免政府財政支出，及人員重複領取政府發給之雙薪，且月退休金已足生活所需，不應再任公職，領兩份人事費，應讓予年輕人機會，減少年業率，可見退休教師再任公職，須停止領受月退休金及優惠存款利息，是正確的政策，也獲得教育人員的認同。

八、國內可試辦減額領取月退休金制度。

衡諸世界先進國家英、美、日均有減額領取月退休金之設計，我國是否實施，備受各方爭論，調查結果得知，對於「是否贊成六十歲以前提前退休，必須減額領取月退休金」之意見，「反對實施」者佔 78.4%，「贊成實施」者佔 6.4%，「贊成折衷實施，每提前一年減發百分之二之月退休金即可」者佔 15.2%，由以上顯示，大部分之教育人員還是反對實施減額領取月退休金制度，但也有部分人贊成折衷實施。另經不同職務背景意見差異考驗分析，有 80.6% 教師反對實施，高於人事人員的 48.1%、會計人員的 80%；有 18.5% 人事人員贊成實施，高於會計人員的 6.7%、教師的 5.6%，可見主辦退休業務之人事人員比會計及教師更贊成實施減額年金。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示同意，有三人表示不同意，本研究認為可實施減額領取月退休金制度，但到六十歲之後，應回復原月退休金全額，以減輕政府財政負擔，並兼顧退休人員生活安定。

九、不宜驟然取消舊制一次退休金及公保養老給付優惠存款。

由調查結果資料得知，「應繼續維持現狀給予優惠」者佔 72.9% 為最多，「應立即取消優惠」者佔 2.7%，「贊成逐年調降利息」者佔 24.4%，由以上顯示，大部分之教育人員還是認為應繼續維持現狀給予優惠，但也有部分人贊成逐年調降利息。經不同職務背景差異考驗分析，達到非常顯著差異，有 75.3% 教師反對實施，高於會計人員的 60%、人事人員的 48.1%；有 13.3% 會計人員贊成實施，高於人事人員的 7.4%、教師的 1.9%；有 44.4% 人事人員贊成逐年調降，高於會計人員的 26.7%、教師的 22.8%。經不同服務年資背景差異考驗分析，達到非常顯著差異，服務 19 年以下贊成立即取消優惠及贊成逐年調降利息達 37.8%，高於服務 20-24 年之 25.3%、服務 25-29 年之 22.7% 及服務 30 年以上之 4.2%，可見服務愈久之教師愈不贊成取消優惠。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示不同意，三人表示同意，本研究認為依現行定存利率，

18%之存款利率確實太高，但應分情況檢討及調降，如一體適用，不僅對早年之退休人員不公平，亦使他們生活失去保障，徒增社會問題。

第二節 結論

綜合以上所述得知，教師在基本態度上，基於政府誠信及契約原則，傾向不希望改變現行退休制度，但為因應政府財政窘境、人口老化及世界退休潮流，政府不得不對於教師退休制度進行檢討，而主辦退休業務及經費控管之人事及會計人員則比較支持退休改革，但也傾向漸進式的修正以避免現職人之反彈及打擊教學士氣，影響下一代的教學品質。基於前述之研究結果分析與討論及主要研究發現，現針對本研究之待答問題，所得之結論如下：

壹、有關國民中小學教育人員對現行之退休制度方面。

一、讓教師順利退休，確可促進教師年輕化，為校園注入新血。

調查結果顯示，高達 98%的教育人員認為讓教師順利退休，可促進教師年輕化，為校園注入新血。訪談結果也顯示，受訪者八人全數贊同此一作法，認為現施行九年一貫課程，部分教師礙於年齡老化，實已無法負擔，另教師既已提出退休，即無心教職，如一味不准其退休，不僅影響學生受教權，同時也影響學校校務之推動，且教師是一個須要體力與學識的行業，如不能讓體力無法負荷，學識無法跟上時代腳步的教師退休，受害的將是下一代，可見讓教師退休，真可達到教師年輕化的功能，對培育下一代之品質有正面之效果。

二、讓教師順利退休，雖可聘請新進教師，減少現職人事費用支出，但整體而言，反而增加人事費用之負擔。

調查結果顯示，有 84.6%的教育人員認為讓教師順利退休，可聘請新進教師，以減少人事費用支出，但也有 15.4%表示不同意，經進一步分析職務背景顯示，有 86.6%教師同意，但人事人員僅 62.9%、會計人員僅 72.7%表示同意，而經訪談結果，亦支持此一結果，由於人事、會計人員經管退休業務及經費

編列控管業務，對於本題之瞭解程度應高於一般教師之見解，其所持理由，乃因教師退休時薪級絕大部分均已到最高級（625 元薪），薪俸高出新進教師約一倍，聘用新進教師表面上雖可節省現職人事費用，但政府卻需額外支付退休教師之月退休俸及優惠存款利息，故整體而言，反而增加人事費用之負擔。三、縣市政府財政困難時，中央應補助教師退休部分經費，俾使基層教師能如願退休。

有高達 99.5%的教育人員認為縣市地方政府財政困難時，中央應補助教師退休部分經費，俾使基層教師能如願退休，訪談結果也顯示，受訪者八人 100%贊同此一看法，認為退休制度是教育人事制度的一環，理應全國一體適用，退休經費應統由中央編列，或專款專用補助，因各縣市地方政府財政狀況不盡相同，將造成申請退休之教師，在有的縣市可退休，有的縣市卻因財政問題無法如願退休，形成一國兩制，所以中央應補助地方政府解決教師退休問題，以示公平。

貳、現行及改革中之教師退休制度獲得各方肯定。

經調查結果得知，70.7%的教育人員滿意現行教師退休制度，經不同現職背景意見差異考驗分析，得知教師 72.8%滿意，高於會計人員的 66.7%，及人事人員的 45.4%，依受訪者之年齡分析，則 50 歲以上 87.7%滿意，高於 45-49 歲之 72.8%、40-44 歲之 64.5%及 39 歲以下之 44.3%。另服務 30 年以上 89.6%滿意，高於服務 25-29 年之 85.2%、服務 20-24 年之 63.6%及服務 19 年以下之 61.7%，顯示年齡越大，年資越久之教師，越滿意現行教師退休制度。又經調查結果得知，69.1%教育人員滿意研修中之教師退休辦法。

參、改革中之退休條件、退休給與方式，獲得各方肯定。

一、將任職滿二十五年，「得」申請退休，改為「應」准其自願退休。

由調查結果得知，高達 97.3%的教育人員同意將任職滿二十五年者，「得」申請退休，改為「應」准其自願退休，即主管機關不得以財政、經費不足等理由拒絕其退休，以保障教師退休權益。

二、增列彈性退休條件：任職滿十年以上，且年滿五十歲；或任職滿二十年以上，「得」准其自願退休。

經調查結果得知，97%的教育人員同意增列彈性退休條件：任職滿十年以上，且年滿五十歲；或任職滿二十年以上，「得」准其自願退休。

三、五十五歲退休，加發五個基數之規定，應予刪除。

調查結果得知，58%的教育人員贊成刪除五十五歲申請退休，加發五個基數退休金之規定，但也有 42%不贊成刪除加發基數，顯示大部分的教育人員還是贊成刪除。尤其經不同現職背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，人事人員達 88.1%贊成刪除，高於會計人員之 66.6%及教師之 55.3%。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示同意刪除，僅二人表示不同意刪除，由此可知，五十五歲退休加發五個基數之政策，已到功成身退，面臨廢除之地步了，而吳文靜（2002）之論文結論，亦表示五五優退專案的階段性任務已完成，且此案已由行政院審議通過，報立法院審議中。

四、支領月退休金人員死亡，配偶得改領月撫慰金，但須滿五十歲始可支領。

調查結果得知，72.9%的教育人員同意支領月退休金人員因故死亡，配偶得改領月撫慰金，但須滿五十歲後始可支領之規定。另由不同性別之意見差異考驗表看出，男女間意見達到顯著差異，女性完全不同意意見達 12.4%高於男性的 5.9%，由此觀之，女性配偶對於支領月退休金人員因故死亡，比男性覺得更需要撫慰金之保障。

肆、現行退休基金之提撥率合理，教育人員亦同意得修法提高提撥率。

調查結果顯示，有 80.4%的教育人員同意現行提撥率，理由為負擔不會覺得太重，而且可籌措退休經費，且退撫基金須提供所有退休人員退休金，領月退休金者須至終老，故提列本俸加一倍之百分之十二，獲得將來生活之保障應屬合理。另調查結果得知，有 55.5%的教育人員同意提高提撥率，認為提撥費率係經過精算，欲提高費率，應是擔心以後無法順利運作，覺得尚可接

受。

伍、近年教師退休潮原因之一，係擔心退休制度改變後，將影響退休權益。

調查結果顯示，高達 95.1% 的教育人員認為近年教師退休潮原因之一，係擔心退休制度改變後，將影響退休權益，所持理由乃因政府的政策常隨民意代表的言論起舞，使得教師們人心惶惶，大部份教師想五十歲退休，如五十歲不能領月退休金，大部份教師會惶恐不安，另外各級政府財政負擔日益惡化，時有限制退休情事之情形，部分教師恐懼日後無法退休，是以，一旦有機會申請退休，自會有大批教師申請退休，且退休所得比現職高，更是誘使合於退休條件之教師申請退休，退休制度改變，不僅退休年齡往後延，五十歲退休加發五個基數取消，優惠存款利率亦會調降，到時候想退都退不了，所以選擇提早退休，可保住自己的權益。以上之現象值得主管機關及學校注意，否則將嚴重影響教師教學士氣，進而影響下一代國家競爭力，不得不慎。

陸、退休後再任職，須停止領受月退休金及優惠存款利息。

一、退休再任公職，須停止領受月退休金及優惠存款利息。

調查結果資料得知，74.8% 的教育人員同意退休教師再任公職，須停止領受月退休金及優惠存款利息之規定。經不同職務背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，有 72.9% 教師同意，高於人事人員的 43.7%、會計人員的 66.7%。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（六人）表示同意，二人表示不同意，進一步探究受訪者之職務背景，受訪之退休教師二人均表示完全同意，認為退休後就該好好休息或當志工，讓出工作職缺讓失業的人有工作，以安定社會秩序，降低失業率，可見退休教師再任公職，須停止領受月退休金及優惠存款利息，是正確的政策，也獲得教育人員的認同。

二、退休後轉任由政府捐助達財產總額中百分之五十以上機構職務時，應停止領受月退休金及優惠存款利息。

調查資料得知，70.7% 贊成退休人員轉任由政府捐助達財產總額中百分之

五十以上機構職務時，應停止領受月退休金及優惠存款利息。

三、退休再兼任及代課教師者，如每月報酬達第一職等本俸最高俸及專業加給合計數額者，須停發月退休金及優惠存款利息。

調查結果資料得知，81.1%教育人員贊成退休教師再任兼任及代課教師者，如每月報酬達第一職等本俸最高俸及專業加給合計數額者，須停發月退休金及優惠存款利息。經不同職務背景意見差異考驗分析，達到非常顯著差異，有 85%教師同意，高於人事人員之 47.8%及會計人員之 46.6%。教育人員贊成退休教師再任兼任及代課教師者，如每月報酬達第一職等本俸最高俸及專業加給合計數額者，須停發月退休金及優惠存款利息。

柒、對未來退休制度改革意見結論

一、可試辦實施月退休金延後支付之展期年金制。

由調查結果資料得知，「反對實施月退休金延後支付」者佔 84.3%為最多，「贊成實施」者佔 3.5%，「贊成折衷實施」者佔 12.2%，由以上顯示，大部分之教育人員還是反對實施展期年金制度。贊成者認為可減輕政府退休經費之負擔，亦可滿足欲退休教師之需求，反對者認為此種作法，似不太妥當，對提早五年退休者，給予懲罰，有強迫六十歲才能退休之意圖，只不過給個方便，早點申請離開工作，但沒有退休金之保障，且 55 歲已想退休之人員，領不到月退休金，只好往後 60 歲退休，如此校園老化現況，無法改善，年輕人亦少了就業機會，就業年齡往後，浪費國家教育資源。本研究認為應漸進試辦實施，並有配套措施，如緩衝期之設置或未達六十歲只領一半或六到八成等，俟至六十歲時再全額支領月退休金。

二、可試辦實施減額領取月退休金之展期年金制。

由調查結果資料得知，「反對實施減額領取月退休金之展期年金制」者佔 78.4%，「贊成實施」者佔 6.4%，「贊成折衷實施，每提前一年減發百分之二之月退休金即可」者佔 15.2%，由以上顯示，大部分之教育人員還是反對實

施減額領取月退休金制度，但也有部分人贊成折衷實施。另經不同職務背景意見差異考驗分析，有 80.6%教師反對實施，高於人事人員的 48.1%、會計人員的 80%；有 18.5%人事人員贊成實施，高於會計人員的 6.7%、教師的 5.6%。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示同意，有三人表示不同意，本研究認為可試辦實施減額領取月退休金制度，但到六十歲之後，應回復原月退休金全額，以減輕政府財政負擔，並兼顧退休人員生活安定。

三、不宜驟然取消舊制一次退休金及公保養老給付 18%優惠存款。

由調查結果資料得知，「應繼續維持現狀給予優惠」者佔 72.9%為最多，「應立即取消優惠」者佔 2.7%，「贊成逐年調降利息」者佔 24.4%，由以上顯示，大部分之教育人員還是認為應繼續維持現狀給予優惠，但也有部分人贊成逐年調降利息。而經訪談結果觀之，大部分受訪者（五人）表示不同意，有三人表示同意，本研究認為依現行之定存利率，百分之十八之存款利率，確實太高，但應分情況檢討及調降，不宜驟然一次取消，如一體適用，不僅對早年之退休人員不公平，亦使他們生活失去保障，徒增社會問題。

四、擇領月退休金年齡得逐步延至五十五歲，但不宜驟然延後至六十歲。

由調查結果資料得知，「是否贊成將擇領月退休金年齡延後，由原五十歲提高至六十歲」之意見，「應繼續維持現狀」者佔 76.1%為最多，「贊成立即提高至六十歲」者佔 3.8%，「贊成逐年提高至六十歲」者佔 20.1%，由以上顯示，大部分之教育人員還是認為應繼續維持現狀，但也有部分人贊成折衷制，將擇領月退休金年齡逐年提高至六十歲。贊成者認為可安心教導同學，不思第二次任公職，可充份利用人力，降低政府退休經費之負擔；贊成逐年提高者認為，不要一次即提高 10 歲，應採漸進方式，先延至 55 歲即可，再考量服務年資及逐年週高，以降低改變政策之衝擊；反對者認為應依服務年資及年齡而訂，不可完全統一訂定，例如服務 30 年以上者，其月退年齡可訂為 55 歲，受訪者認為目前整個教育環境，教學內容改變很大，教師需年輕化，以提升效率，改為六十歲始可領月退休金，教師平均年齡將老化，會產生較

多不適任教師。

五、如果教師退休制度改革，其實施之時點，應從新進人員開始適用。

由調查結果得知，贊成「應從新進人員開始適用」者佔 71.4% 為最多，「新、舊人員應全部一體適用」者佔 10.9%，「從新進人員開始適用，現職人員得於一年內選擇加入」者佔 17.7%，由以上顯示，大部分之教育人員還是認為教師退休制度須作改革，其實施之時點應從新進人員開始適用，其理由為本於合約精神，自當新契約，由新進人員適用，而非溯及既往，否則政府有不守信用毀約之嫌。但也有部分人贊成應從新進人員開始適用，現職人員得於一年內選擇加入之折衷作法。

第三節 建議

退休制度具有功績報償、延遲薪資、自力救助及社會安全之性質，但近年來，經濟不景氣，失業率攀升，造成政府稅收減少，地方縣市退休經費編列不足，教育人員又因退休改革在即，紛紛搶辦退休，形成空前退休潮，面對退休需求大幅增加，政府經費供給卻不增反減，值此教師退休改革之際，為了讓此制度可長可久，並且符合各方期望，我們應該冷靜檢討，集思廣益，在政府與退休教師間謀求一個平衡點，茲根據以上結論，針對立法機關、教育主管機關、學校行政單位及教師等分別提出以下建議：

壹、對立法機關在教師退休政策上之建議

一、應督促教育主管機關正視教師退休問題，編足退休經費。

面對現階段縣市政府執行教師退休政策的困難，立法機關及教育主管機關應該檢討並集思廣益解決這個問題，因各縣市所屬國中小學仍受各縣市政府預算限制，無法一一核准教師之退休申請案，為徹底執行退休，使校園年輕化，注入新血之功能，應督促主管教育行政機關建立退休經費專款專用機制，由中央成立退休基金，依各縣市教師退休申請案件數給與退休經費，滿足教師退

休需求，發揮退休功能，促進新陳代謝，活化校園人力。

二、刪除五十五歲退休加發五個基數之規定。

教師年滿五十五歲自願退休得加發五個基數退休金之規定，雖然具有促進人力新陳代謝之功能，但近來已逐漸形成教師提早退休之誘因，難免造成反淘汰；且亦成為各級政府控制年度辦理自願退休人數時優先考量之依據，造成年滿五十五歲人員反較年逾五十五歲者優先辦理退休之不合理現象，因此經本研究調查及訪談結果均贊成檢討刪除，因此案已由行政院審議通過，報立法院審議中，立法機關當可順應民意，取消此一規定。

貳、對教育主管機關制度上之建議

一、監督退休基金之管理運作，審慎精算退休基金提撥費率。

為確保退休基金之財務健全與永續經營，應監督退休基金之管理運作，並建議獨立於政府行政體系外，另一方面，也要加強退休基金經營收益，擴大委託經營業務，提高基金營運績效，如退休基金按照精算結果，須調整提撥率時，應加強宣導提高之原因，取得教師們之諒解。

二、正視近年來教師退休潮發生的原因，提出妥善因應之道。

根據前述調查及訪談結果，高達 95.1% 的教育人員認為近年教師退休潮原因之一，係擔心退休制度改變後，將影響退休權益有關，所持理由乃因政府的政策常常一變再變，使得教師們人心惶惶，所以選擇提早退休，此一現象值得主管機關注意，否則將嚴重影響教師教學士氣，進而影響下一代國家競爭力，尤其教育主管機關、行政、立法部門在修改退休辦法時，應成立專案小組，深入調查及徵詢採納教師對於退休相關議題，以使政策之制定更加周全，安定教師情緒，另應審慎研議退休制度之修正，因退休制度之修正事涉當事人權益甚鉅，改革速度過快或幅度過大，不僅易遭反彈，也可能引發龐大的教師退休潮，優秀之教師亦隨潮流而流失了，那可是國家及學生之損失。

三、逐步實施展期年金，延後或減額領取月退休金。

為因應人口結構高齡化、支領月退休金年限延長之情形，參採世界其他

先進國家退休金給付之改革，嘗試實施展期年金，所謂展期年金即訂定年金給付之最低支領年齡，退休金應遞延至退休人員屆滿該年齡時始得開始給付，初步可規劃將支領月退休金年齡先一次延後為五十五歲，其後再以每三年延後一歲之方式延後至六十歲止，教師在未達上述年齡前辦理退休，及應延後或減額領取月退休金。

四、逐步調整一次退休金及公保養老給付優惠存款利息。

軍公教人員優惠存款制度，係為調節早期軍公教人員因待遇所得較低，連帶影響其退休所得偏低，為維持退休人員基本生活而建立，有其存在之歷史背景。在現今社會環境變遷、銀行利率不斷調降及國家整體財政負擔日漸沉重之情形下，十八%優惠存款利率從而引發外界不同反映，建議先將公保養老給付優惠存款減半或取消，因為保險給與非政府應與之福利，並可使退休所得替代率降低，平衡與在職者薪資之差距。

五、擇領月退休金最低年齡延後，由原五十歲逐步提高至五十五歲。

教師支領月退休金之年齡條件為五十歲，與世界其他先進國家相比，確實偏低，造成教師月退休金給付年限高於其他國家，允宜合理延後。但不要一次即提高 10 歲，過於躁進，應採漸進方式，先延至 55 歲即可，以降低改變政策之衝擊，因為目前教育環境，教學內容改變很大，教師需年輕化，以提升教學效率，若改為六十歲始可領月退休金，如此教師平均年齡老化，違反國中小之教師年輕化之原則，會產生較多不適任教師。

六、教師退休制度改革，注意其實施之時點。

教育人員普遍認為係擔心退休制度改變，而影響退休權益，故在研議新的法令制度前，應全面調查權益相關者的看法和意見，減低因不了解新法令而導致的反對聲浪，而大部分之教育人員還是認為教師退休制度須作改革，其實施之時點應從新進人員開始適用，其理由為本於合約精神，自當新契約，由新進人員適用，而非溯及既往，否則政府有不守信用毀約之嫌，若教師退休制度修法，由新舊人員一體適用實施，將遽而犧牲默默耕耘的舊制老師，必然引發民怨，非教育之福。

參、在學校行政方面之建議

一、學校應由人事單位解說現行退休相關規定，及未來退休改革趨勢。

在學校由人事單位配合法令更迭，不定期解說現行退休相關規定，及未來退休改革趨勢，使有意願瞭解之教師，能有深入認識退休制度之機會，避免不必要之聯想及猜測，專心投入教學工作。

二、學校各項教學或行政措施推動前，宜先與教師進行溝通。

學校為因應上級任務或從事教育改革之際，應先與教師團體或教師進行協商，而非一味追求成效，不顧教師感受及想法；並應建立校園工作改進研究小組，進行調整資深教師教學及行政工作的研究，以減少資深教師的工作壓力，來降低他們退休意願的可能性。

三、學校可辦理退休聯誼會，讓退休教師分享經驗及再貢獻心力。

教師退休大約可歷經退休遠期、臨近期、甜蜜期、平穩期等幾個階段，每個階段長短、程度因人而異，為讓臨近退休之教師，即早擬定退休計畫，以協助適應退休後的生活，學校可嘗試辦理退休聯誼會，讓退休教師分享退休經驗，並使退休人力再利用，鼓勵已退休之教師擔任志工、顧問、導護等，再為教育貢獻心力，也使退休生活多采多姿。

肆、對教師之建議

一、教師應審慎評估自願退休之生涯規劃，不要一窩蜂申請退休。

每位教師個人身心、家庭狀況不同，教師應審慎評估自身情形，瞭解退休後之生涯規劃，不要人云亦云，一窩蜂申請退休，雖然退休通常是意料中事，但它仍是一個重要的轉捩點，一般來說，許多退休者事先都未有良好的準備與規劃，以致面對退休後生活時，多少都會有適應上的困難，甚至抱怨為何提前退休，如此申請退休後再來後悔，不但是個人損失，亦是國家的損失。

二、教師應體認世界退休改革之趨勢，調整對退休制度之心態。

為因應人口老化、政府財政困難及經濟衰退，教師應認清世界退休改革之趨勢，建立配合基金提撥觀念，尤其支領月退休金年齡勢必延後，且可能

實施減額及展期退休年金制，值得教師在現有退休權益保障之下，並兼顧世界退休改革趨勢下深思，不可故步自封，頑強抵制改革，而被譏為既得利益者。

總之，退休制度之目的，在於對達到一定年齡或條件而退出職場者，給與老年生活安全之保障，是以，如何健全退休制度，以合理照護退休人員之生活，使教師無後顧之憂，為當務之急，惟為求減少推行之阻力，使學校教師得以安心從事教學，退休條件不宜作大幅度之更張，建議教育主管機關根據本研究調查與訪談結論，針對教師同意度高者優先改革，阻力將大為減少，教師同意度低者根據反應再深入研究，或加強宣導溝通，俟時機成熟後緩步實施，使政策之制定更加周全，創造政府與教師雙贏之局面。

