**沒有改善，就沒有公平！**

**高教工會「私立大專教師年金改善方案」出爐！**

0317新聞稿

 針對政府主導的年金改革，至今僅有「改惡」卻無「改善」，17日上午高教工會偕同私立大專教師代表召開記者會，公佈工會版的「私立大專教師年金改善方案」，要求私立大專教師退休年金至少先比照勞工向上改革，拉近私校與公校大專教師的年金差距。要有成功的年金改革，「沒有改善，就沒有公平！」

 現行大專院校教師年金的問題核心在於公校、私校落差過大，私立大專教師退休後的所得替代率為各職業身分別中最差，約僅有30%；少子女化浪潮導致大量強制退休與資遣，更使私校教師晚年缺乏保障。然而，截至目前為止，政府聲稱要推動年金改革，卻毫無方案要改善私校教師面臨的窘境。

 高教工會提出之「私立大專教師年金改善方案」內容為：修改私立大專教師適用之《公教人員保險法》之養老年金給付之給付率，自現行之每年資給付1.3%，比照勞工保險給付率提升為每年資給付1.55%，以及修改《私校退撫條例》之退撫基金提撥率自12%提高為18%，使學校須承擔之退撫提撥費率，接近現行勞工退休金之雇主強制提撥費率（6%）。

 工會主張，此二改革將可一定改善私校大專教職員之退休年金水準與所得替代率，拉近與公校大專教職員之差距，但又不須擔負過高之財政壓力。該改革方案對於現行有六成任職於私校之大專院校教職員有明顯的迫切性，應當為有關單位優先規劃考量之修法或政策提案。

 高教工會並提出財務評估報告指出，「私立大專教師年金改善方案」每年僅需增加15.6億左右的預算，分別包括私校教師適用之公保養老年金給付率提升，政府須多負擔約8.7億，以及私校退撫儲金提撥率增加，政府須多負擔約6.9億，財務上絕對可行，卻能夠大幅拉近私校與公校大專教師的年金差距，有助整體高等教育的體質健全與公平正義。

 高教工會將於記者會後，把「改善方案」發送至立院各黨黨團，積極要求各立法委員主動提案，將私校教師年金改革方案納入。

 現場將有高教工會私校教師代表出席，表達「年金改革不應只有減法，沒有加法！」對於長年來退休金年偏低、所得替代率是各職業類別中最低的私立大專教師，應當合理改善。倘若此一顯然可行的「改善方案」政府仍毫不理會，私校教師必將採取進一步的行動，抗議毫無改善、無助公平的年金改革。

新聞聯絡人

陳政亮（高教工會秘書長）0929359768

陳柏謙（高教工會研究員）0911678400

**私立大專教師年金改善方案**

**台灣高等教育產業工會**

**2017.3.**

【說明】

依據國家年金改革委員會公佈之數據，現行台灣私立大專院校教師退休年金月退部分，與公校教師之落差極大，在未包括公教人員保險養老給付情況下，單單是軍公教人員退休撫卹制度的保障，2016年公立大專院校退休教師平均月退休所得76,045元，而私校教師則僅為一次性給付223萬（換算成月領則為9,291元），私校教師即便再加上公保養老給付每月平均15,682元，也僅有兩萬多元。

若以2010年後開始任職，「純新制」的大專教師推算，若工作25年，以正教授最高級薪俸退休，其若皆任職於公立大專，約可領取每月59709元之月退（公保＋退撫），但若任職私立大專退休，則僅有29760元。兩者相較落差仍達2倍。

然而，現行私立大專教師的本俸以及加給，依2016年正式上路的**《教師待遇條例》**，皆已明文「準用公校標準」，目的即在拉齊公校、私校教師待遇。退休年金兩者間卻仍存有如此巨大落差，早應有所改革。但面對私校教師退休年金所得替代率是所有職業類別中最低（僅約30%左右）的困境，至今卻完全未被排除在官方此次「年金改革」的方案中。



高教工會在2016年11月8日，第20次年金改革委員會會議中，正式提案要求針對私立大專院校教職員之年金改革「應當大幅改善，未來年金改革須朝向公、私一致的同工同酬之平等待遇原則」。12月28日推出私校教師退休年金線上試算程式，同時發起「要求公私校年金平等待遇」全國連署，共有來自96所私立大專院上千名教師參與連署，訴求非常明確，即要求應該具體改善私校教師目前年金過低、與公校教師落差過大的問題。

為了使我國年金改革具有促進公校、私校教職員平等待遇之效應，高教工會提出以下具體建議與主張：透過修改私立大專教師適用之《公教人員保險法》之養老年金給付之給付率，自現行之每年資給付1.3%，比照勞工保險給付率提升為每年資給付1.55%，以及修改《私校退撫條例》之退撫基金提撥率自12%提高為18%，將可一定改善私校大專教職員之退休年金水準與所得替代率，拉近與公校大專教職員之差距，但又不須擔負過高之財政壓力。該改革方案對於六成任職於私校之大專院校教職員有明顯的迫切性，應當為有關單位優先規劃考量之修法或政策提案。

【具體修法方案】

1. 修改公教人員保險法第十六條第一項第二款
2. 修改學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第八條第四項

**一、公教人員保險法修法建議：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 現行法條 | 修正版本條文 |
| 第十六條第一項 | 被保險人依法退休（職）、資遣，或繳付本保險保險費滿十五年且年滿五 十五歲以上而離職退保時，給與養老給付。 養老給付之請領方式及給與標準如下：一、一次養老給付：保險年資每滿一年，給付一點二個月；最高以給付四十二個月為限。但辦理優惠存款者，最高以三十六個月為限。 二、養老年金給付：保險年資每滿一年，在給付率百分之零點七五（以下簡稱基本年金率）至百分之一點三（以下簡稱上限年金率）之間核給養老年金給付，最高採計三十五年；其總給付率最高為百分之四十五點五。  | 被保險人依法退休（職）、資遣，或繳付本保險保險費滿十五年且年滿五 十五歲以上而離職退保時，給與養老給付。 養老給付之請領方式及給與標準如下：一、一次養老給付：保險年資每滿一年，給付一點二個月；最高以給付四十二個月為限。但辦理優惠存款者，最高以三十六個月為限。二、養老年金給付：保險年資每滿一年，在給付率百分之零點七五（以下簡稱基本年金率）至**百分之一點五五**（以下簡稱上限年金率）之間核給養老年金給付，最高採計三十五年；其總給付率最高為百分之**五十四點二五**。  |

**二、學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例修法建議：**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 現行條文 | 修正版本條文 |
| 第八條 | 私立學校應於每學期開始二個月內，依下列規定提繳教職員退休、撫卹、 離職及資遣準備金至儲金管理會： 一、私立高級中等以上學校：提撥相當於學費百分之三之金額。二、私立國民中、小學：提撥相當於雜費百分之二點一之金額。儲金管理會應將前項提繳金額之三分之二撥入各該私立學校之學校儲金準 備專戶內，作為學校依本條例規定按月撥繳儲金之準備；餘三分之一撥入 原私校退撫基金，用以支付本條例施行前教職員工年資應付之退休、撫卹 、資遣給與。 私立學校未依第一項規定期限提繳或足額提繳者，自期限屆滿之次日起至 完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金，最高以應 提繳金額之一倍為限，其滯納金收入，應歸入各該私立學校之學校儲金準 備專戶。 依第四條第一項規定共同撥繳款項，按教職員本（年功）薪加一倍百分之十二之費率，以下列比率按月共同撥繳至個人退撫儲金專戶： 一、教職員撥繳百分之三十五。 二、學校儲金準備專戶撥繳百分之二十六。 三、私立學校撥繳百分之六點五。 四、學校主管機關撥繳百分之三十二點五。 （以下略） | 私立學校應於每學期開始二個月內，依下列規定提繳教職員退休、撫卹、 離職及資遣準備金至儲金管理會： 一、私立高級中等以上學校：提撥相當於學費百分之三之金額。二、私立國民中、小學：提撥相當於雜費百分之二點一之金額。儲金管理會應將前項提繳金額之三分之二撥入各該私立學校之學校儲金準 備專戶內，作為學校依本條例規定按月撥繳儲金之準備；餘三分之一撥入 原私校退撫基金，用以支付本條例施行前教職員工年資應付之退休、撫卹 、資遣給與。 私立學校未依第一項規定期限提繳或足額提繳者，自期限屆滿之次日起至 完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金，最高以應 提繳金額之一倍為限，其滯納金收入，應歸入各該私立學校之學校儲金準 備專戶。 依第四條第一項規定共同撥繳款項，按教職員本（年功）薪加一倍**百分之十八**之費率，以下列比率按月共同撥繳至個人退撫儲金專戶：一、教職員撥繳百分之三十五。 二、學校儲金準備專戶撥繳百分之二十六。 三、私立學校撥繳百分之六點五。 四、學校主管機關撥繳百分之三十二點五。  |

【修法財務評估】

壹、私校教師的公保年金給付率上升對公保財務之影響

1. 結論

**當私立大專教師公保年金之給付率由1.3%調整為1.55%時，在未來50年（2016年－2065年），需要多花費約440億元，平均每年僅多出8.7－8.8億元，平均來說僅佔每年期末結餘之0.5%。**

1. 計算模型與假設
2. 財務負擔之計算示意圖

我們參考《公保保險費率精算報告書》，推算未來50年，因為給付率由1.3%調整為1.55%所多出的財務負擔，計算示意圖如下。每一個長條代表了教師工作與退休的生涯，其中橙色部分為工作年資，藍色部分則為平均餘命，即教師得以領年金給付的年數。圖中紅色方框，標定出了未來50年的區間，**我們的目標就是計算紅色方框中的藍色部分總共多少，即所有教師得以領取年金給付的總年數**。我們將從公保年金得以回溯請領的2010年起算。



1. 最後十年平均投保薪資：53,075元（教授等級最高本俸）。
2. 平均工作年資：假設私立大專教師均為35歲進入職場、62歲退休，即年資為27年。
3. 平均餘命：根據104年簡易生命表，62歲人口的平均餘命為22.34歲，我們以23歲計，表示私校教師平均可以領取年金給付的年數。
4. 未來每年私校教師總數

2016年的私校教師總數為28,997人，我們將以三種人口遞減速度進行試算：

1. 0%：假設私校教師數量不因為大學退場而有變動。
2. 0.4%：根據《公保第六次保險費率精算報告書》，取用2004至2013年公保被保險人數之平均減少比例。
3. 1.43%：取近五年私校教師每年平均的減少比例。
4. 未來每年私校教師的退休與新進人數
5. 我們參考2010年和2016年的大專教師人口年齡結構，並假設公私立教師的結構相同，推算私校教師的人口年齡結構如下表。由於人數資料以五年為一區間，我們假設每一歲數的人數為該區間的人口數除以五，例如：2016年42歲之人數為 $\frac{4,605}{5}=921$。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2010年 | 2016年 |
| 未滿25歲 | 7 | 1 |
| 25歲至未滿30歲 | 219 | 66 |
| 30歲至未滿35歲 | 1836 | 766 |
| 35歲至未滿40歲 | 4537 | 2793 |
| 40歲至未滿45歲 | 7200 | 4605 |
| 45歲至未滿50歲 | 7253 | 6454 |
| 50歲至未滿55歲 | 5184 | 6537 |
| 55歲至未滿60歲 | 3299 | 4607 |
| 60歲至未滿65歲 | 1660 | 2734 |
| 65歲以上 | 417 | 434 |

1. 令西元$i$年，$j$歲的私校教師人數為$P\_{i, j}$。其中$35\leq j\leq 62$，因為我們假設教師均為35歲進入職場、62歲退休。此外，低於35歲、高於62歲的人分別計入$P\_{i, 35}$和$P\_{i, 62}$，而$P\_{i, 35}$和$P\_{i, 62}$正代表了每年的新進與退休人數。
2. 2016年以後的新進人數，我們以未來每年私校教師總數與退休人數推算。令人口遞減速度為$r$，則每年新進人數應該補足前一年的退休人數以符合預測之私校教師總數，即

$$P\_{i,35}= P\_{i-1, 62}-r\sum\_{j=35}^{62}P\_{i-1,j}$$

1. 計算結果
2. 不同人口遞減速度下的財務狀況

根據0%、0.4%和1.43%三種人口遞減速度，推算多出的財務分別為：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 人口遞減速度 | 0% | 0.4% | 1.43% |
| 未來多出之財務負擔 | 44,022,452,021 | 43,912,330,516 | 43,624,843,602 |
| 平均每年多出之財務負擔 | 880,449,040 | 878,246,610 | 872,496,872 |

（單位：元）

我們的計算模型，並沒有考慮不同人口遞減速度對於未來收取之保費總額的影響，比如說，以人口遞減速度大的1.43%推算時，保費總額理應減少而使得財務負擔多出更多。不過，由於公保被保險人人數共為582,725人，私立大專教師僅28,997人，1.43%對於整體0.4%（《公保第六次保險費率精算報告書》取用之比例）的遞減速度影響不大，僅使整體比例變為0.45%，多出0.05%。根據《公保第六次保險費率精算報告書》，0.4%的遞減速度在正負0.1%的情況下，對於結果的影響並不大，因此保費總額的減少可忽略不計。

1. 給付率調整造成多出之財務負擔對於未來財務狀況的影響

由上表可知，在三種人口遞減速度下，未來多出之財務負擔約為440億元，平均每年多出8.7－8.8億元。若與《公保第六次保險費率精算報告書》在公保費率8.25%（今年已調整為12.25%）下之未來50年公保準備金財務流量表比較，平均來說僅佔每年期末結餘之0.5%。

1. 詳細計算過程
2. 我們假設之工作年資和平均餘命，相加恰為50年，這代表2017年開始新進老師在退休後，其領取年金的年份必有超出紅色方框的部分；2016年前就領取退休金的教師，也會有超出紅色方框的年份；而2016年的所有教師，其領取年金的年份則剛好都在紅色方框中。
3. 因此，我們可以分成三個部分計算未來多出之財務負擔，分別為(1) 2010－2015年退休者；(2) 2016年－2043年退休者，即2016年的所有教師；(3) 2044年－2065年退休者，即2017年－2038年新進者。
4. 這三個部份的多出之財務負擔分別如下：
5. 2010年－2015年退休者

$$財務負擔\_{2010年-2015年退休}= 53,075×(1.55\%-1.3\%)×27×12×\sum\_{j=57}^{62}\left[22-\left(57-j\right)\right]P\_{2010,j}= 3,347,757,949$$

1. 2016年－2043年退休者

$$財務負擔\_{2016年-2043年退休}= 53,075×\left(1.55\%-1.3\%\right)×27×12×23×\sum\_{j=35}^{62}P\_{2016,j}= 28,671,863,888$$

1. 2044年－2065年退休者

$$財務負擔\_{2044年-2065年退休}= 53,075×\left(1.55\%-1.3\%\right)×27×12×\sum\_{j=40}^{62}\left[22-\left(62-j\right)\right]\{P\_{2016,j}-r^{\left[1+\left(62-j\right)\right]}\sum\_{j=35}^{62}P\_{2016,j}\}=12,002,830,183-\sum\_{j=40}^{62}\left[22-\left(62-j\right)\right]\{r^{\left[1+\left(62-j\right)\right]}\sum\_{j=35}^{62}P\_{2016,j}\}$$

1. 將此三個部分的財務負擔加總，得到

$$未來多出之財務負擔 = 44,022,452,021-\sum\_{j=40}^{62}\left[22-\left(62-j\right)\right]\{r^{\left[1+\left(62-j\right)\right]}\sum\_{j=35}^{62}P\_{2016,j}\}$$

貳、私校退撫提撥率上升對於政府和私校財務之影響

1. 結論

**當私校退撫提撥率由12%調整為18%時，政府和私校在每年只須多花費6.9億元。**

1. 計算模型與假設
2. 私校教師的平均薪俸

我們均以各級別之最高薪俸，推算出近五年之私校教師平均薪俸，結果如下表。我們可以看到，近年之平均薪俸，均在48,500－49,000元之間，相差並不大，因此我們取49,000元作為私校教師平均薪俸。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 學年別 | 教授 | 副教授 | 助理教授 | 講師 | 其他 | 助教 | 平均薪俸 |
| 104學年 | 4217 | 8776 | 8996 | 4568 | 2385 | 55 | 48,881 |
| 103學年 | 4117 | 8832 | 9229 | 5090 | 2243 | 63 | 48,894 |
| 102學年 | 3937 | 8870 | 9343 | 5806 | 2214 | 56 | 48,842 |
| 101學年 | 3823 | 8729 | 9505 | 6440 | 1858 | 70 | 48,914 |
| 100學年 | 3802 | 8585 | 9491 | 7078 | 1675 | 81 | 48,930 |

1. 私校教師人數

下表是近五年之私校教師人數，平均約為30,000人。我們假設未來私校教師人數並不減少，以30,000人計算。

|  |  |
| --- | --- |
| 學年別 | 私校教師人數 |
| 104學年 | 28997 |
| 103學年 | 29574 |
| 102學年 | 30226 |
| 101學年 | 30425 |
| 100學年 | 30712 |

1. 計算過程與結果

根據前面之假設，我們可計算出私校退撫提撥率由12%調整為18%時，政府和學校每年的財務負擔將多出

$$30,000×49,000×2×\left(18\%-12\%\right)×32.5\%×12=687,960,000元$$

【綜合評估】

如欲推動上述改革方案，對於政府之財政負擔而言，每年僅需多支出約15.6億之支出；若再考量改革措施包含私校編制內職員，則推估上總體支出亦僅每年約20億左右。

立法技術上，有關公保（私校）養老年金給付率之調整，以及私校退撫基金提撥率之調整，並未另行開創新制度，而僅是既有費率之修正，並無立法技術上之過度複雜之處。

就合理性而言，提高公保（私校）養老年金給付率自1.3%為1.55%，僅為比照勞工保險之現行老年年金給付率；而提高私校退撫基金提撥率自12%上升為18%，實際上只是使私立學校作為雇主之退撫基金負擔比率，從3.9%（12%\*32.5%）上升為5.85%（18%\*32.5%），接近現行勞工退休金之雇主負擔比率。並無明顯不合理之處。

然而，相關修法將可使私立大專院校之教師退休年金有明顯改善，所得替代率向上往勞工看齊，且拉近公校、私校教師之不合理退休金落差，為台灣高等教育公校、私校受雇者間之待遇平等化做出關鍵之改革。