

國立臺灣大學社會科學院政治學系

碩士論文研究計畫書

Department of Political Science

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis Proposal

我國私校教職員退撫儲金制度之研究

A Study on Private School Teachers' Pension System

李美華

Mei-Hua Lee

指導教授：蘇彩足 博士

Advisor：Tsai-Tsu Su, Ph.D.

中華民國109年4月

April, 2020

目 錄

第一節 緒論	1
壹、研究動機	1
貳、研究目的	4
參、研究方法	5
第二節 文獻探討	6
壹、退休金制度設計理論之文獻探討.....	6
貳、公、私立學校教職員退休金制度文獻探討.....	11
第三節 私校退撫儲金制度之演變及其運作概況.....	17
壹、私立學校退撫儲金制度之演變.....	17
貳、私立學校退撫儲金之管理及監理.....	21
參、私立學校退撫儲金自主投資平台.....	28
參考文獻	35

表目次

表 3-1 我國退休基金監督管理制度參與者.....	18
表 3-2 投資標的組合運用規範簡表.....	29
表 3-3 截至 2019 年 12 月 31 日止，自主投資推動基本概況.....	34

圖目次

圖1-1 我國退休金制度三大支柱.....	2
圖3-1 私校新舊制沿革.....	19
圖3-2 私校退撫儲金管理會組織架構.....	22
圖3-3 私校退撫儲金管理會運作現況.....	23
圖3-4 私校儲金運用控管程序.....	26
圖3-5 私校退撫儲金之運作架構.....	27
圖3-6 人生週期基金投資組合動態配置.....	30
圖3-7 私校退撫儲金保守型收益率.....	31
圖3-8 私校退撫儲金穩健型收益率.....	32
圖3-9 私校退撫儲金積極型收益率.....	32
圖3-10 私校儲金三個投資組合收益率比較.....	33

第一節 緒論

壹、研究動機

世界銀行的退休金研究專家於考察會員國之老年保障制度後，於 1994 年提出三層保障制度之退休規劃，其中第一層保障為基礎年金，即政府所提供的退休金給付，是強制性最低保障額度之確定給付型（defined benefit；DB）¹ 社會年金制度，強調消除貧窮以及財富重分配（王儷玲，2009）。

第二層是法定私營年金-職業年金，在私營單位係由雇主及受僱者以強制方式完全提存準備為財務之主要來源，第二層職業年金為受僱者退休後為最主要的年金來源。因為職業年金是在就業時即強制參加的職業退休計畫，所以可以提供較高的退休所得，至於服務於政府單位的退休人員，則是由國家稅收及受僱者依法來提撥及支給。

第三層是自願參加的儲蓄型年金計畫-個人年金。為使老人能達到更高級的生活享受與醫療等照顧，政府以稅賦優惠為誘因，鼓勵個人在工作期間自我儲蓄，或以存款方式，或以投保商業年金等方式來累積個人財富。

我國之退休金制度設計的原則亦採三層設計（如圖 1-1），第一層為社會保險（基礎年金），第二層為職業退休金，第三層則為退休理財，茲分述如下：

- 一、第一層基礎年金：最基本的退休保障-保障基礎經濟生活；
（包含國民年金、公教人員保險、勞工保險、軍人保險）。
- 二、第二層職業退休金：依照職業別而不同-由雇主與受僱者共同提撥；
（包含退撫基金、私校退撫儲金、勞退新舊制）。

¹確定給付制（defined Benefit；DB）：雇主對於受僱者的退休金是按照既定的公式（通常是以服務年資與受僱者的薪資為基準，並搭配以一定的給付率計算）來給與；其退休金的準備可單由雇主自籌；也可以利用雇主與受僱者的提存準備，但最終由雇主負最後支付保證責任的退休金給與制度—如我國軍公教人員的退休制度。

三、第三層退休理財：依個人需求自行存儲-彌補退休金不足缺口；

（例如個人儲蓄與個人投資、個人購買商業保險等商品）。

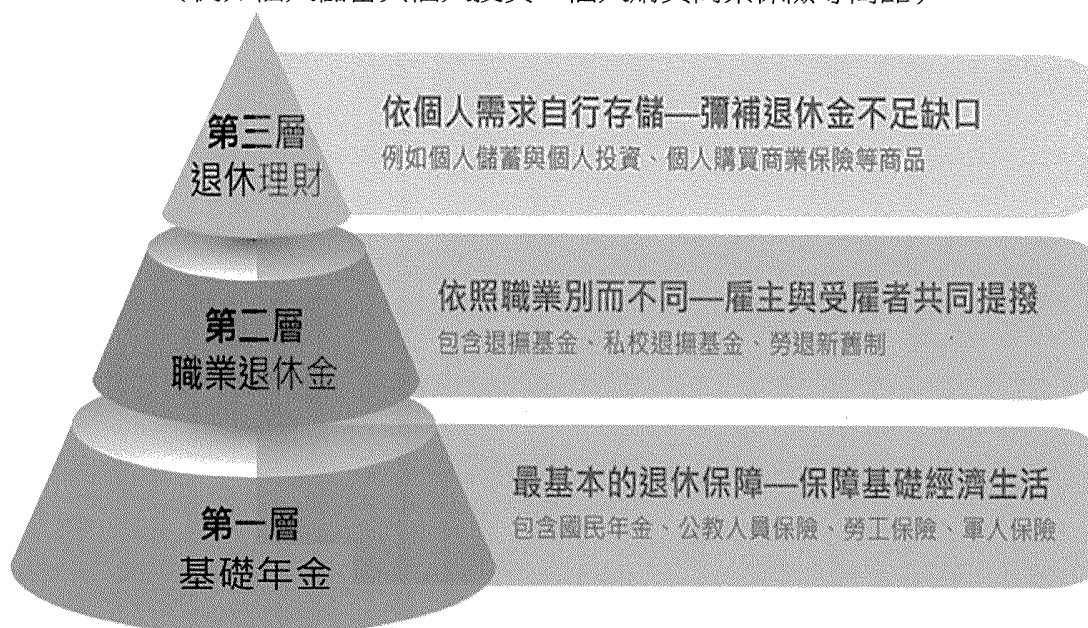


圖 1-1：我國退休金制度三大支柱

資料來源：中華民國退休基金協會

<https://www.pension.org.tw/index.php/system/2019-01-30-00-38-52>（線上檢索日期為 2020 年 1 月 30 日）

我國的三層退休金制度中的第一層基礎年金，不論是公校教職員或是私校教職員皆是參加公教人員保險，並採確定給付制，與世界銀行所建議的第一層保障應採確定給付型的基礎年金制度一致；而在第二層職業退休金的部分，公校教職員是採用確定給付制，但私校教職員在經歷改革後，2010 年最新實施的退休金制度已由原先之確定給付制改為確定提撥制（defined contribution；DC）²；在第三層退休理財的部分，則由公、私立學校教職員自行依個人之財務及退休規劃進行理財，例如自行投資、儲蓄或購買商業年金等以彌補退休金不足之缺口。而私校

² 確定提撥制（defined Contribution；DC）：僱主於受僱者到職後，即為該受僱者設立一個個人帳戶，而後即按期由僱主與該受僱者依照既定比率（通常為 50%:50%），分別提撥一定金額存入該個人帳戶並持續累積（期間有投資經營行為），俟該受僱者退休時領取之準備。如我國的勞工新制退休金制度及私立學校退撫新制。

教職員可在第二層職業年金之確定提撥（強制）之外，自由決定是否另行「增額提撥」³，依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 8 條第 4 項第 1 款⁴規定撥繳額度（教職員個人法定提撥額度）內享有稅賦減免之優惠（其金額在不超過法定撥繳額度內者，不計入提撥年度薪資所得課稅），超過部分則仍須課稅。

由上述分析可知我國公、私立學校教職員皆從事教育工作，然在第二層退休金制度的設計上並不相同，學者（林萬億，2013）即指出：依世界各國的經驗，老年經濟安全制度愈分歧、零散、複雜的國家，愈容易出現以下困境。首先，分別立法，使保費分擔與給付水準不易一致。其次，受雇者職業轉換，其給付權利在各制度間難以銜接。第三，易為政治選舉操作，恩庇特定群體，造成基金潛藏債務嚴重。第四，基金分散，不利經營與管理。最後，各自為政，整合不易，改革更難。

私校教職員退休生活因為政府陸續推出的一些措施而獲得保障，然在對教職員影響最大的第二層職業退休金制度方面，私立學校教職員之職業退休金制度由確定給付制改為確定提撥制，在制度設計方面：其職業退休金制度改變的時空背景、對政府財政之影響？對私立學校教職員退休福利之影響？是否符合世界各國退休金制度設計的潮流？在私校儲金之投資績效方面：全國首創之私校教職員自選投資組合平台，各種投資組合之操作績效如何？私校教職員對各種投資組合選擇的比例為何？因而引發筆者對私校教職員退休金制度之研究動機。而甫於 2018 年 7 月 1 日修訂實施之公立學校教職員之職業退休金制度，則仍然採用確定給付

³「增額提撥」指私立學校斟酌其財務狀況及學校發展重點，為其教職員增加提撥退休、撫卹、離職及資遣給與準備金，學校教職員可依個人意願配合提撥，亦可不提撥。其目的為藉由穩健之投資操作提高資金運用效率，並透過信託財產（信託財產採集合運用分戶管理）之安全性保障教職員、鼓勵教職員長期儲蓄及保障未來退休後生活。

⁴私校退撫儲金管理會<http://www1.t-service.org.tw/detail/increase/29615>；（線上檢索日期為2020年3月5日）。

制度，本文亦嘗試比較兩種退休金制度之異同點、政府財政負擔及退休人員的保障等。

貳、研究目的

近 20 年來，退休金一直是個火紅而且棘手的議題，多數國家也都面臨相同的問題。而在我國公校、私校間，亦存在公校退休金優於私校，因此有部分私校教職員轉調公校任教情形發生，影響私校師資穩定與教學，引起批評。統計至 2019 年 12 月底我國計有 376 所⁵私立學校，私校教職員人數則達 52,340 人⁶。

私校教職員退休金制度及儲金管理運用歷經多次變革後，仍有下列問題有待加以探討及研究：

- 一、私校教職員第二層退休金制度由確定給付制改為確定提撥制之後，兩種不同制度的優缺點為何？現行的私校退撫新制是否還有改善或補強的地方，以增進私校教職員退休的福祉。
- 二、私校儲金之管理運用方式與公教退撫基金的資金運用方式並不相同，何者的資金運用績效較佳？具自主投資精神的私校退撫儲金，將儲金投資分為保守型、穩健型、積極型三種投資組合及人生週期基金讓私校教職員自選，私校教職員的選擇為何？未來尚有何方式可導引私校職員做最合適的選擇。

⁵ 私校退撫儲金管理會，<http://www1.t-service.org.tw/detail/report/29584>（線上檢索日期為 2020 年 3 月 26 日）。

⁶ 私校退撫儲金管理會，<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/%E5%A0%B1%E8%A1%A8%E5%85%AC%E5%91%8A/%E5%8F%83%E5%8A%A0%E5%84%B2%E9%87%91%E4%BA%BA%E6%95%B8%E7%B5%B1%E8%A8%88/20200203.png>（線上檢索日期為 2020 年 3 月 26 日）。

三、工作性質相同的教職員，卻因為任職於公校及私校而有兩種不同的退休金制度，二者之間的差異性如何？對政府財政負擔的影響為何？對教職員退休金的差異及所得替代率⁷等退休福利的差異為何？

因為以上之問題意識，本文將以私立學校教職員退撫新制作為研究主題，並試著比較公、私立學校教職員退休金制度之間的差異，以供政府相關部門未來修訂調整教職員退休金制度之參考。

參、研究方法

本研究採用文獻回顧法來探討我國私立學校教職員退休金制度演變的歷程、退休儲金之管理及監理、政府之財政負擔、教職員之退休福利等，藉由蒐集有關他人所作之研究，分析其研究結果與建議，以做為自己的研究基礎。本研究的資料來源主要有：一、中外相關之研究報告、期刊及學術論文；二、相關的論著、報章雜誌文件及發表文章；三、相關官方文件及政府出版品等；四、與教職員退休金相關之官方網站。利用觀察、分析、比較、歸納等方法，就所得之資料加以整理探討、歸納，建立本文之理論基礎及論文全貌，並梳理出學校教職員退休金制度改革在政策面及制度面上之問題，提出本文之研究發現，供政府未來再次修訂或調整教職員退休金制度之參考。

⁷所得替代率（income replacement ratio），指退休後平均每月可支配金額與退休當時的每月薪資的比例。維持一定的所得替代率，則是退休後每月收入是否能維持生活水準之關鍵。當所得替代率越高，則退休後的生活水準也越高。根據中華民國考試院文官制度與專技考試詞彙定義：所得替代率的計算，「一般是以所得替代率為衡量標準。換言之，維持一定的所得替代率，就是退休人員每月收入是否能維持其一定的生活水準之關鍵。所得替代率越高，代表退休生活水準也越高，通常因為退休者不再有提撥各項準備及撫養子女的需求，故欲維持退休前生活品質，一般歐美國家以所得替代率應介於 6 成至 7 成間為佳，例如退休前月薪為 10 萬元，預計退休後每月可領月退休金 7 萬元，則退休後之生活水準約可維持就業時的水準。」作為基準點。

第二節 文獻探討

壹、退休金制度設計理論之文獻探討

有關退休金制度設計之理論極多，本文以退休金理論、退休給付金額可是否事前確知來說明退休金制度之設計，區分如下：

一、退休金理論：

(一) 功績報償理論 (merit gratuity theory)：

公務員獻身公務，自有其勞績，除在職時予以薪俸以養其生外，當其退離職位之後，亦應酌予金錢實物以為報償，以眷念忠勤，尤其對於老病殘弱人員離職後之生活照顧為然。蓋公務員其年富力強之生命時光均已奉獻政府及至年邁力衰或殘疾無法工作而退職時，則政府應予以補償；但另一派學說則認為退職後的生活照料未必由於補償之觀念，實僅為社會對老病無力人員所從事之一種扶助行為。功績報償之說與純以恩賞為出發點之觀念似略有差別。恩賞者可有可無，取決於恩賞者之個人感念；而報償者乃基於受報償者之以往忠勤辛勞，而予以補償及扶助之行為（考試院研究發展委員會，2010）。

我國公立學校教職員於 1944 年 6 月至 1996 年 1 月實施之退撫制度，由政府編列預算支付退休金；私校教職員自 1992 年 8 月 1 日起至 2009 年 12 月止的私校退撫舊制，每校每學期提撥相當學費 3% 的經費支應，不足部分由政府負擔，公、私立教師皆不用繳交任何退休準備金，相關之退休經費係由政府負最終給付責任，符合功績報償理論。

(二) 人力折舊理論 (human capital depreciation theory)：

所謂折舊概念，乃為一種使用者付費的理念。旨在將人類科技知

識等所累積的資本，亦即所謂社會資本或人力資本（human capital），比喻如廠房或機械的成本一樣。廠房或機械既因長期損耗而需折舊，則整個社會的生產，以及雇主長期雇用員工，亦因年老後賺取所得能力喪失，而需由政府及雇主，給與相當於充分折舊的退休年金（王正、鄭清霞，2007）。

我國公立學校教職員於 1944 年 6 月至 1996 年 1 月實施之退撫制度，由政府編列預算支付退休金；私校教職員自 1992 年 8 月起至 2009 年 12 月止，每校每學期提撥相當學費 3% 的經費支應，不足部分由政府負擔，公立學校教職員之退休金由政府負擔，私立學校教職員的退休金原則由雇主負擔，並由政府負最終給付責任，符合人力折舊理論。

（三）遞延工資理論（deferred wage theory）

有關職業退休金（第二層年金）給付，實務上有解為一種延時（遞延）給付之薪資。亦即雇主將應給受僱者之工作所得之一部分，以預撥或保留方式，等受僱員工退休時再予支領，以穩定受僱員工的生活，並以吸引適當人才穩定任職。實務上，有法院認為勞工退休金性質屬「延期後付」之工資。學理上，亦有呼應此一見解，認為「退休準備金」是勞工薪資的一部份，不是雇主額外之福利恩給，是屬於延後支付之一種「工資」，稱為「遞延工資」，不能認定是雇主在薪資之外額外給員工之一種「福利」（蔡明誠，2018，釋字第 782 號解釋部分協同部分不同意見書）。

遞延工資概念最早於 1913 年即由美國學者 Albert de Roode 提出，近年來已普遍為學術界所接受，用以彌補人力折舊概念的不適當性，並在退休金理論上占居重要的地位。此一概念已將退休金視為薪資總合的一部份，而薪資總合實包含現期薪資及員工福利津貼兩大部分（施華恩，2004）。遞延工資之概念，能以退休金將員工所得，作時間上

的再分配，足以說明建立老年退休金的重要性（柯木興，2000）。

遞延工資理論認為退休金之提存及繳納應由雇主負擔，我國公立學校教職員於 1944 年 6 月至 1996 年 1 月實施之退撫制度，由政府編列預算支付退休金，符合遞延工資理論；而私校教職員自 1992 年 8 月起至 2009 年 12 月止之退撫舊制，每校每學期提撥相當學費 3% 的經費支應，私校教職員之雇主應為私立學校，然不足部分則由政府負擔，而政府是否為私立學校教職員之雇主則仍有爭議，私立學校教職員退撫舊制是否符合遞延工資理論尚有討論空間。

（四）勞資合作理論（**labor-management cooperation theory**）

勞資合作理論係勞方為求參與退休儲金之管理與運用，乃於雇主要求之外，自願的自薪資中提撥部分充作退休離職基金，並共同管理運用，為勞資共同合作共同克服困難之論說。勞資合作理論也為逐漸取代確定給付制的確定提撥退休金制度提供了部分理論基礎（施華恩，2004）。

我國私立學校教職員退休金從 2010 年 1 月改為新制儲金制後，職業年金之提撥費率個人負擔其中的 35%，學校及政府各負擔 32.5%，並由舊制的確定給付制改為確定提撥制，完全符合勞資合作理論的精神。公立學校教職員退休金制度自 1996 年 2 月實施退撫新制以來，職業年金之提撥費率個人負擔其中的 35%，政府負擔 65%，但仍維持確定給付制，故僅部分符合勞資合作理論的精神。

（五）適當維持生活理論（**adequate living-maintenance theory**）

適當維持生活理論由美國經濟學家 Lee Soltow（1961）之「退休所得理論模式」及老人經濟學家 Schulz and Carrin（1970）共同提出之「適當儲蓄公式」（The Formula of Required Saving Rate），其理論較著重於社會保險給付的領域，認為員工於達到一定年齡及請領資格條件時，

所領取之老年年金金額，應足以維持其與退休前適當之生活水準與消費能力，並維持與退休前適當之「所得替代率」。

適當維持生活理論著重在社會保險領域，約等同於我國三層年金設計的第一層之社會保險，我國公、私立教師皆是參加公教人員保險，即符合適當維持生活理論所強調之社會保險。但我國之退休金制度乃採社會保險、職業年金、退休理財三層設計，故在計算所得替代率時應將此三層年金加總計算後除以退休前所得方屬合理。惟因第三層個人退休理財年金部分並無強制性，因此本文在後面章節比較公、私立教職員退休後的所得替代率時，僅計算第一層及第二層合計之所得替代率，以使比較基礎一致。

二、依員工退休金額得否事前確知，區分為確定給付制及確定提撥制：

（一）確定給付制：

確定給付是一種預期確定年金（pre-specified annuity），被保險人與雇主或贊助者（通常政府）貢獻保險費一段期間（投保年資），一旦被保險人因老年、退休，或失能離開職場後，即可定期領取工作期間薪資（平均投保薪資）一定比率（所得替代率）的年金（總統府國家年金改革委員會）⁸。至於雇主與員工提撥之基金與退休給付之金額並無必然之關係，退休金數額之決定與薪資水準及服務年資有關，此種辦法對雇主而言，性質屬於長期給付承諾，且退休金之精算成本為估計值，較不確定，因此雇主易遭實質的財務風險（公務人員退休撫卹基金管理委員會）⁹。

⁸總統府國家年金改革委員會，

<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/27/refile/0/9716/87e432de-fdb8-4006-a94b-f890d21f8dfc.pdf>（線上檢索日期為2020年1月30日）。

⁹公務人員退休撫卹基金管理委員會，

https://www.fund.gov.tw/News_Content.aspx?n=1862&s=14433（線上檢索日期為2020年4月7日）。

我國公、私立教師的第一層社會保險的部分皆是參加公教人員保險，屬確定給付制。此外，我國公立學校教職員第二層職業年金的部分，雖然歷經多次改革，但都是採確定給付制；私校教職員自 1992 年 8 月 1 日起至 2009 年 12 月止的私校退撫舊制亦是採確定給付制，由於人口老化與少子化的衝擊，和制度本身設計不良的關係，政府負最終給付責任的確定給付制度，使得上述各基金政府皆面臨龐大的潛在負債問題。

（二）確定提撥制：

確定提撥制指雇主或（和）受僱者按月提撥薪資的一定比率，存入員工個人帳戶中，等到員工退休時再提領個人帳戶中累積的基金（含基金投資收益分配）。這種個人帳戶制度通常可攜帶（提撥的基金隨個人職業生涯異動而移動）。其給付額度取決於投資報酬率的高低。受僱者與其雇主每月提撥固定比率的基金（確定提撥），到了退休時定期領回自己與雇主共同提撥的薪資 \times 確定獲益的複利（總統府國家年金改革委員會）¹⁰。此種辦法，員工所能領取之退休金決定於提撥之多寡及退休基金孳息之大小，雇主無法保證退休金給付之數額。就雇主而言，此制度無須複雜之精算技術，可節省管理費用，但員工卻須承擔通貨膨脹致使實質退休所得下降之風險（公務人員退休撫卹基金管理委員會）¹¹。

我國私立學校教職員職業退休金從 2010 年 1 月改為新制儲金制後，職業年金之提撥費率個人負擔其中的 35%，學校及政府各負擔 32.5%，並由舊制的確定給付制改為確定提撥制。自世界銀行 1994 年提出三柱

¹⁰ 同註腳⁸。

¹¹ 同註腳⁹。

退休體系建議以來，世界各國多有朝向將財務架構由兼具儲蓄與投資的「確定提撥制」取代隨收隨付的「確定給付制」的趨勢，如我國勞退新制、香港強積金、新加坡公積金等即是（教育部，2004）¹²。

貳、公、私立學校教職員退休金制度文獻探討

一、第一層基礎年金（公務人員保險）

我國不論公、私立教職員於第一層基礎年金部分，皆是參加公務人員保險（以下簡稱公保），採確定給付制，給付方式私校教職員以 2014 年 6 月起以年金給付為主，公校教職員於 2018 年 7 月之前為一次性給付，年金改革後已自 2018 年 7 月之後改為與私校教職員相同之年金給付為主（公教人員保險法第 48 條）¹³。至此公、私立學校教職員在第一層社會保險的部分主要皆採年金方式請領。

贊成公保由一次給付改採年金規劃之專家學者，認為公保年金化之目的，主要係由國家建構第一層基礎年金保障，藉由世代間所得移轉作

¹² 教育部

<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/17/RelFile/0/2570/%E7%A7%81%E6%A0%A1%E9%80%80%E6%92%AB%E5%84%B2%E9%87%91%E7%9B%B8%E9%97%9C%E5%95%8F%E7%AD%9410203ok.pdf>（線上檢索日期為 2020 年 1 月 30 日）。

¹³ 公教人員保險法第 48 條：

本法中華民國一百零三年六月一日修正生效之養老年金及遺屬年金給付規定之適用，依下列規定：

- 一、私立學校被保險人自中華民國一百零三年六月一日適用之。
- 二、前款以外被保險人適用之離退給與相關法令未定有本法第十六條第四項第三款所定月退休（職、伍）給與，亦未定有優惠存款制度者，自本法中華民國一百零四年五月二十九日修正之條文施行後適用之。但法定機關編制內有給之民選公職人員及政務人員不適用之。
- 三、前二款以外之其他被保險人，俟公務人員及公立學校教職員適用之退撫法律及本法修正通過後適用之。

用來提供被保險人老年退休後最低生活水準的終身保障，建構以「國家年金」為保障的社會安全機制，以達成國家所提供的「基本」老年保障，斷非在無止盡地提高其退休後生活水準。除應建構充分的老年經濟生活安全保障外，尚須合理兼顧社會公義與整體經濟環境；著眼：（一）穩健公保財務；（二）避免加重財務負擔；（三）退休所得應維持適切合理之比率等基本原則（銓敘部，2013）。

學者葉至誠認為公保年金的設計，係在通盤考量社會公平、國家資源合理分配、國民觀感、全體被保險人之人事制度差異性及退休養老權益保障需要等面向後，所規劃之公平、合理且能妥善照顧公教人員老年生活的方案，也是我國建構完整社會安全網絡的必要工作。尤以部分公保被保險人（如私立學校等）尚待公保年金以維其老年生活，是以公保年金化確有施行的必要（葉至誠，2013）。

反對公保年金化之全國教師工會總聯合會（以下簡稱全教總）則認為，若將公保年金化，計入所得替代率，在所得替代率的天花板限制之下，將會排擠新制年資者的退休金，公保的養老一次給付等於憑空消失（全教總，2017）。對此，教育部前人事處專門委員曾逸群則認為，公教人員保險法本來就有規定公保養老給付可一次性請領或年金給付。雖然新公布的年金改革規劃全面公保年金化，但公立教師現職人員退休後，若不選擇年金給付，仍可選擇一次性給付（曾逸群，2017）。

不論贊成或反對公保年金化，對於教職員退休規劃的第一層基礎年金採確定給付制皆無意見，事實上主要國家在第一層基礎年金部分，依世界銀行的退休金研究專家之觀點，認為是強制性最低的保障額度，因此大多採確定給付制。

對於公保是否年金化為贊成及反對者之主要爭點，反對公保年金化之主要理由，為將公保年金計入所得替代率中，惟若依所得替代率的計

算公式，指退休後平均每月可支配金額與退休當時每月薪資的比例，因此將公保年金納入所得替代率應屬公允，反對者反對之理由並不合理。

二、第二層職業年金：公立學校部分

公校教職員於年金改革後之職業退休金制度自 2018 年 7 月開始實施，仍採確定給付制。

贊成公校教職員退休金制度改革者，如學者林萬億表示，很多人以為這次年金改革，政府可以省下退撫支出，但是事實上，這次改革的主要目的，是透過降低退休人員支領年金的所得替代率，延後退撫基金破產時間，從政府財政支出角度，這次改革「一毛錢也沒辦法省」（林萬億，2017）。前中華民國退休基金協會秘書長陳登源認為，當年在規劃退撫基金時，考試院不敢將提撥率（個人負擔費用的比率）提到足額，讓退撫基金能夠有充分的準備金。退撫基金成立二十年，雖然提撥率從一開始的 8% 調至 12%，然而非但提撥仍然不足，平均投資報酬率也只有 3.32%，跟當初規劃有不小的落差（陳登源，2017）。公務人員退休撫卹基金管理委員會前主任委員張哲琛認為，以現在的制度而言，如果不改，當然就有可能破產。所以基金破產這件事情也不能說是假議題，只能說是個警訊，告訴我們該檢討了（張哲琛，2016）。

反對者如臺北大學榮譽教授黃世鑫，認為「破產是精算報告惹的禍！」。黃世鑫指出，就社會保險的性質而言，精算公司所犯的錯誤便是以商業保險「清算」的角度來進行退撫基金的「精算」。社會保險是以永續經營為目的，且持續會有支出與繳費，理論上不會有清算的問題，所以如果硬是以獲利為目的商業基金了結清算的角度來看，根本有問題（黃世鑫，2012）。臺大學者林向愷認為精算公司是用美國職業年金的算法來精算退撫基金，不應以清算解散的角度來看退撫基金的財務狀況，全世界同樣都正在面臨少子化困境，但處理的方式不外調整費率或延後

退休年齡等，也未見有任何先進國家的年金因此破產（林向愷，2016）。依黃世鑫與林向愷的看法，退撫基金破產與潛藏負債，就理論與實務面來看並非問題。中華民國全國公務人員協會前理事長李來希則認為，如果退撫基金真的破產，得要所有的「變數」不變之下才會成立。也就是說，除非政府完全失能，不作任何財務上的調整，比如調升費率，降低年金給付等等，「這樣基金才會破產」（李來希，2016）。

針對退撫基金的財務，以及制度規劃等角度詮釋破產與潛藏負債的問題，學者與專家們各有表述。雖然各方的理由與解讀不盡相同，但對於政府如果沒有採取任何作為則基金將破產一事，則是看法一致。雖然潛藏負債問題官方已有數次澄清，但媒體與民眾仍將軍公教年金的潛藏負債視為國家破產最重大的因素，甚至錯將潛藏負債視為破產的原因。然而，在精算報告對退撫基金的財務仍有爭議之下，以「財務狀況」為改革基礎的年金改革是否正確，則尚待新制度實施之成效而定。

三、第二層職業年金：私立學校部分：

私校教職員之職業退休金制度自 2010 年 1 月改為新制儲金制後，退休金制度由舊制的確定給付制改為確定提撥制，結果不僅成功改革，也是目前全臺灣退休金制度中，唯一一個可以自主投資的退休金制度。

或許是因為私校教職員人數僅 5.2 萬人左右，於進行職業年金改革時遭遇的阻力沒有如公教人員退休金制度改革來的大，對於私校教職員退休金改革時亦未見專家學者提出重要之文獻或意見，僅教育部提供私校教職員職業退休金制度改革的說帖及問答集，因此有關私校教職員退休金制度之文獻探討，主要以改革成功之原因及部分學者對於自選平台部分進行文獻探討。

私校教職員職業退休金改革成功原因：

（一）舊制年資照算，避免私校教職員提早申請退休：

改制成功的首要關鍵，即是跟私校教職員溝通，改成新制之後，過去舊制退休金時代，依法可領到的退休金，並不會因改革而消滅或者減少，而是全額一併計入新制的個人退休金專戶裡，作為未來開放投資標的自選後本金。當初這樣設計的目的，是減少符合退休資格的私校教職員，因擔心改制損傷權益，而在改革前申請退休。「簡單說，就是把要付給他們的退休金，留在退撫新制裡，減少舊制負債的增長速度。」（賴俊男，2016）」。

學者郝充仁則認為：「這麼做是一個非常聰明的做法，以時間換取空間。」（郝充仁，2016），由於屆退者最擔心改革後的退休金會比以前少，因此大多數會決定在改革之前退休，先領到退休金、放入口袋再說，但是私校退撫改革時保障舊有權益，讓教職員不會急著退休，減緩基金流出速度。

（二）開放自選，讓教職員自主投資：

另一方面，則是積極開放自選投資，讓每位私校教職員個人專戶中的錢，能依個人對退休的目標與可承受的風險，選擇適合自己的投資組合。因此在 2013 年 1 月 1 日起，推行個人退休金專戶自主投資。

私校退撫新制開放自選，是臺灣退休金制度中的創舉，也是目前唯一做到自選的退休金制度。私校退撫儲金管理會現有保守型（低風險）、穩健型（中風險）、積極型（高風險）及人生週期型（2017 年 9 月 28 日上路）4 種投資組合，供教職員作選擇。其中，人生週期型投資組合係以年齡區間為區隔，由保守型、穩健型及積極型 3 種投資標的組合配置

不同比重而成。前 3 種投資組合，除保守型提供二年定存保證收益外，其餘都是自負盈虧。目的為透過自主管理，讓私校教職員有機會獲得更高退休所得的可能性（賴俊男，2016）。

另自 2020 年 1 月起，啟動人生週期基金為預設選項，讓未選擇投資組合之教職員，可由私校退撫儲金管理會依照教職員年齡的增長，自動將資金配置在不同風險等級的投資組合，達到長期投資的複利效果（劉維琪，2019）。李進生、陳登源、沈淑芬、陳彥志四位學者在「人生週期基金作為退休準備的決定因子及其可能缺口風險—臺灣私校退撫基金之研究」，建議私校教職員可以將資產配置於人生週期基金，減少私校教職員的退休金缺口風險（李進生、陳登源、沈淑芬、陳彥志，2019）。此外王儷玲於「勞工退休金制度應開放自行選擇投資平台」一文指出，開放投資選擇是世界主要國家確定提撥退休金制度之重要發展趨勢，開放勞退自選投資平台，不但可以增加勞工自願提撥的誘因，又可以讓勞工善用自選投資平台的多元理財商品做好退休理財規劃，可以做到分散風險、提高長期投資績效以及節稅等多重效益，對政府、勞工、業者來說，自選平台都是雙贏，政府實在沒有不做的理由！（王儷玲，2018）。

小結：由私校教職員職業退休金改革的文獻探討，得到以下之結論：

- 1.私校教職員退休金制度由確定給付制改革為確定提撥制，從減輕政府財政負擔與制度可續性的角度來說，私校的改革經驗是成功的。
- 2.採確定提撥制度搭配自願之增額提撥及自主投資的退休金制度，就私校儲金的運用現況來看是可行的。

第三節 私校退撫儲金制度之演變及其運作概況

壹、私立學校退撫儲金制度之演變

退休基金制度為建構老年經濟安全最重要的一環，除了對退休人員的生活造成影響外，對國家社會的穩定與否亦極為重要。在人口結構逐漸高齡化與國際金融情勢劇烈波動的影響下，全球各國退休基金監管機構已感受到負債缺口逐漸擴大的壓力，並開始重新檢視基金之收支情形、資產負債平衡、投資標的安全性、投資流程及風險控管等監管項目，以評估退休基金是否能達到永續經營之目標。

退休基金監管模式若以公司治理角度而言，政府監理單位所重視的是給付清償責任與費率的適足性，而管理單位則重視資產配置投資策略與經營績效。因此，退休基金監理單位除必須整合各方立場，以確保退休基金累積餘額足以支付未來給付外，更應從退休基金資產及負債兩個面向思考其最適資產配置及營運模式，以確保永續經營之目標。我國為健全各退休基金財務及負債面的控管，並兼顧法規的適法性與基金營運之彈性，分別建置各類退休基金之監管單位，以發揮預警並定期評估基金經營策略與績效之功效，確保廣大受益人的權益。

目前我國政府掌管的退休基金除勞工退休基金新舊制、公務人員退休撫卹基金、私立教職員退撫儲金、勞工保險及公教人員保險外，廣義來說尚含括國民年金等社會保險基金；以確定提撥制與確定給付制為分類，勞退新制及私立教職員退撫儲金為確定提撥制；公教人員保險、勞工保險、勞退舊制、退撫基金與國民年金則為確定給付制。惟確定給付制基金因制度設計之限制，容易形成潛藏負債過大的問題。

如表 3-1：我國退休基金監督管理制度參與者所示，在監理及管理制度設計方面，除勞工退休金新制採行監管合一制度外，其餘退休基金皆採監理與管理分離之設計。公、私立學校教職員於第一層基礎年金部分，皆是參加公務人員保險，管理單位為臺灣銀行公教保險部，監理單位為考試院公教人員保險監理會。在第

二層職業年金部分，私校儲金之管理單位為私校退撫儲金管理會，監理單位為教育部私校儲金監理會。公校退休撫卹基金之管理單位為公務人員退休撫卹基金管理委員會，監理單位為考試院公務人員退休撫卹基金監理會。

表 3-1 我國退休基金監督管理制度參與者

給付制度	基金類型	參與者		
		監理單位	管理單位	受益人
確定給付制	勞工保險老年給付	行政院勞工委員會 勞工保險監理會	行政院勞動部 勞工保險局	勞工
	公教人員保險養老給付(公、私校第一層)	考試院公教人員 保險監理會	臺灣銀行 公教保險部	公教人員、 私立學校教職員
	國民年金	內政部國民 年金監理會	行政院勞動部 勞工保險局	無參加其他社會保險且 年滿 25 歲未屆 65 歲者
	勞工退休金舊制	行政院勞動部 勞工退休金監理會	臺灣銀行信託部	適合 2005 年 修法前之勞工
	公務人員退休撫卹基金(公校第二層)	考試院公務人員 退休撫卹基金監理會	公務人員退休撫卹 基金管理委員會	公務人員、公立學校 教職員、軍職人員
確定提撥制	勞工退休金新制	行政院勞動部 勞工退休金監理會	行政院勞動部 勞動基金運用局	適合 2005 年 修法後之勞工
	私立學校教職員 退休撫卹基金 (私校第二層)	教育部私立學校 教職員退休撫卹 儲蓄基金監理會	財團法人中華民國私 立學校教職員退休撫 卹離職資遣儲金管理 委員會	私立學校教職員

資料來源：本研究整理

本文主要為探討私立學校教職員第二層職業退休金（退撫儲金）制度，為使讀者了解私校儲金之管理及監理、私校儲金運用的規範及歷年資金運用的收益率等，分別就私立學校退撫儲金新舊制沿革、私立學校教職員退休金之管理機構及運作方式、私立學校教職員退休金之監理機構及運作方式、私立學校退撫儲金自主投資平台等加以說明。

私校退撫儲金管理會自 1992 年 8 月成立以來，在退撫儲金制度、儲金管理及可運用之投資工具皆有一些改變，如下圖 3-1：私校教職員退撫儲金新舊制沿革所示：

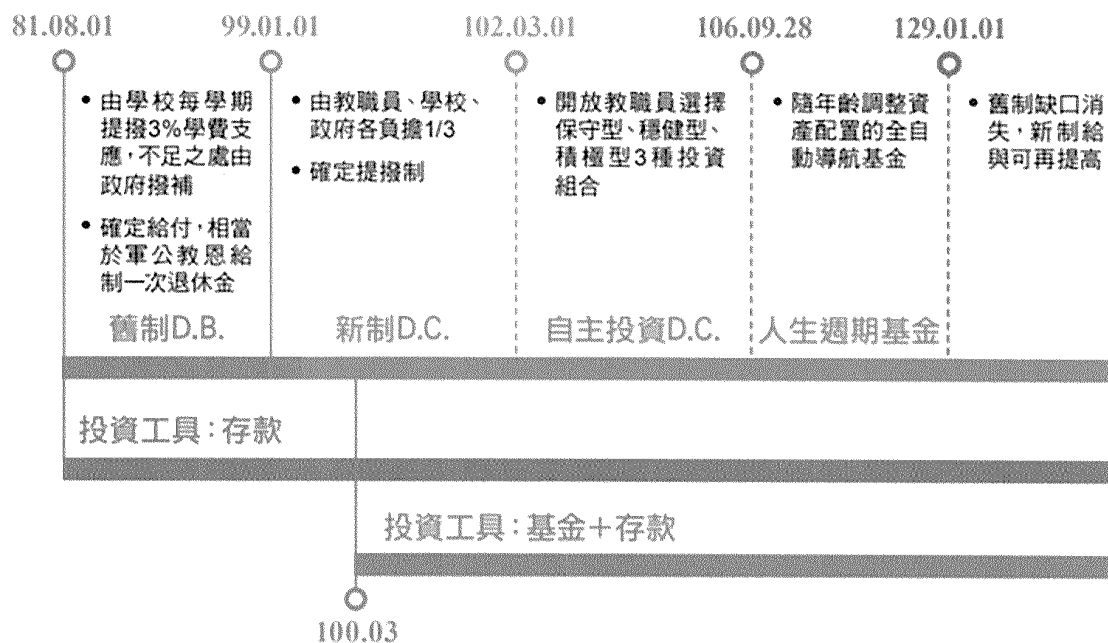


圖 3-1：私校新舊制沿革

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

（線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日）

一、在退撫儲金制度方面：

(一) 1992 年 8 月~2009 年 12 月

私校教職員退撫基金制度（舊制）採用確定給付制，相當於軍公教恩給制之一次退休金。成立當時原基金餘額約 100 億元，卻有潛藏負債 400 餘億元。主要原因係基金於 1992 年成立，惟給付支出則涵蓋 1992 年前、後所有私立學校年資，及以最後薪級核算教師所有年資退休金。各校提撥退撫經費係按相當學費 3% 計算，數額多寡與學校聘用教職員工人數、薪額無關，但相同年資、薪級人員退休領取標準卻一致，致產生各校提撥責任與教職員工領取權益不平衡現象。

當時之私立學校退休基金於 2008 年起減少，且預估自 2015 年發生短絀，如不及早因應，恐發生破產危機，而各級教育主管機關依教師法第 24 條及私立學校法第 64 條第 3 項規定，需負最後支付責任，因此方有 2010 年私校儲金新制之改革。

(二) 2010 年 1 月迄今

私校教職員退休儲金制度（新制），給付制度由確定給付制改為確定提撥制。退休金由教職員、學校、政府各負擔三分之一。

新制儲金制最大特色就是建立個人帳戶，類似勞工退休金儲金制，由教職員、學校及教育主管行政機關，按月提撥儲金，並依學校別、教職員別設立學校、個人帳戶，俟教職員符合現行退休、撫卹、資遣條件或中途離職時，領取其個人帳戶內儲金之本金及孳息總額的一種強制儲蓄制度。

個人帳戶的優點是具可攜式，教師轉任其它學校或民間機構時，其累積的退休金，可以繼續保留孳息，不損失原服務年資所取得的給付權益。同時教職員可以隨時了解個人退休金帳戶內儲存及運用情形，

有利於老年規劃。惟其常存在通膨與長壽風險，須搭配年金保險以消弭風險。

二、在儲金管理方面：

(一) 2013 年 3 月~迄今

開放私校教職員選擇保守型、穩健型、積極型三種投資組合。

(二) 2017 年 9 月迄今

推出人生週期基金，私校教職員可依年齡之生命週期自動轉換為保守、穩健、積極三種投資組合。

三、在投資工具方面：

(一) 1992 年 8 月~2011 年 2 月：投資工具僅有存款。

(二) 2011 年 3 月迄今：投資工具增加國內外共同基金及存款。

貳、私立學校退撫儲金之管理及監理

一、私校教職員職業退休金之管理單位：財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會

自 1992 年 8 月 1 日起，為保障私立學校教職員工及其遺族生活，依私立學校法第 58 條規定，輔導成立「財團法人中華民國私立學校教職員工退休撫卹基金管理委員會」(財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會前身)，而為能更完善而有效照護私立學校教職員退撫權益與福利，於 2010 年 1 月 1 日，依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 4 條第 2 項規定設立，「財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會」(以下簡稱私校退撫儲金管理會)，受教育部委託辦理退休撫卹離職資遣儲金之收支、管理、運用、審議與退休、撫卹、離職及資遣審定等事宜。私立學校教職員

退休金之管理單位為私校退撫儲金管理會，其組織架構如下圖 3-2：私校退撫儲金管理會組織架構圖所示。

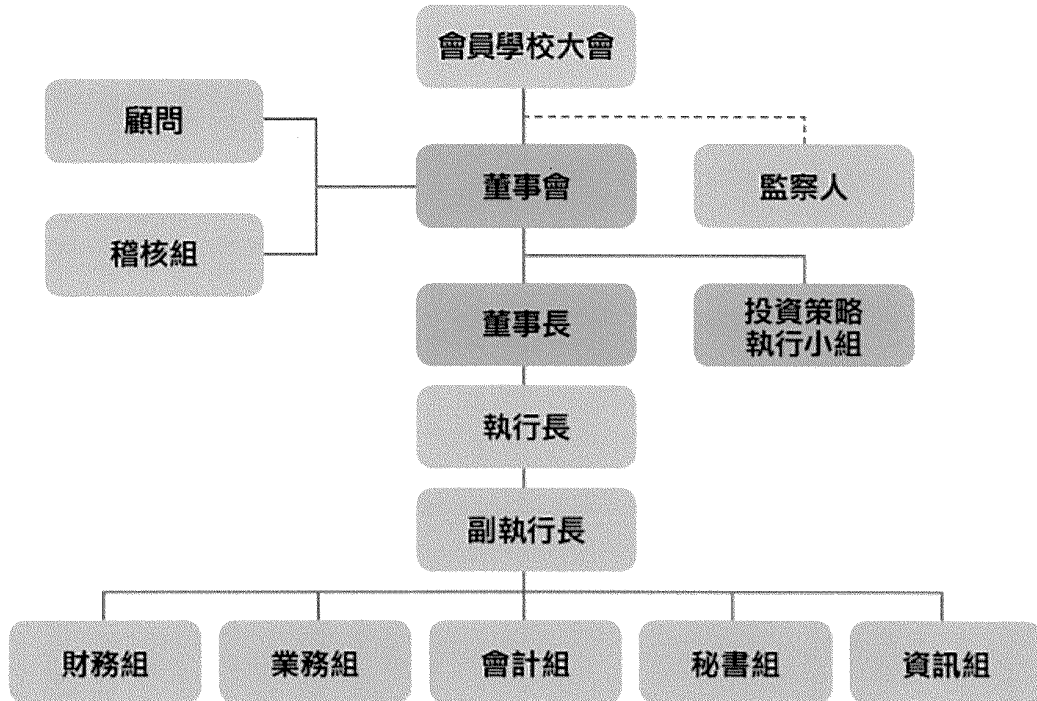


圖 3-2：私校退撫儲金管理會組織架構

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

(線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日)

(一) 私校退撫儲金管理會之運作現況：

私校退撫儲金管理會主要係由董事會、行政人員、投資略執行小組及外部顧問等人員進行會務之運作，如圖 3-3 私校退撫儲金管理會運作現況所示。私校退撫儲金管理會掌理事項主要為退撫儲金及原私校退撫基金之收支、管理、運用、規劃與退休、撫卹、離職及資遣審定等，有關私校退撫儲金管理會之職掌，詳參財團法人中華民國私立學校教職員

退休撫卹離職資遣儲金管理委員會組織及管理辦法第三條¹⁴。私校退撫儲金管理會置董事 21 名，綜理各項會務；辦理儲金會務之職員 29 名；投資策略執行小組，置委員 9 人（其中專家學者 5 人）負責投資及策略運用相關事項；另每 2 年遴選投資顧問提供資產配置建議方案。

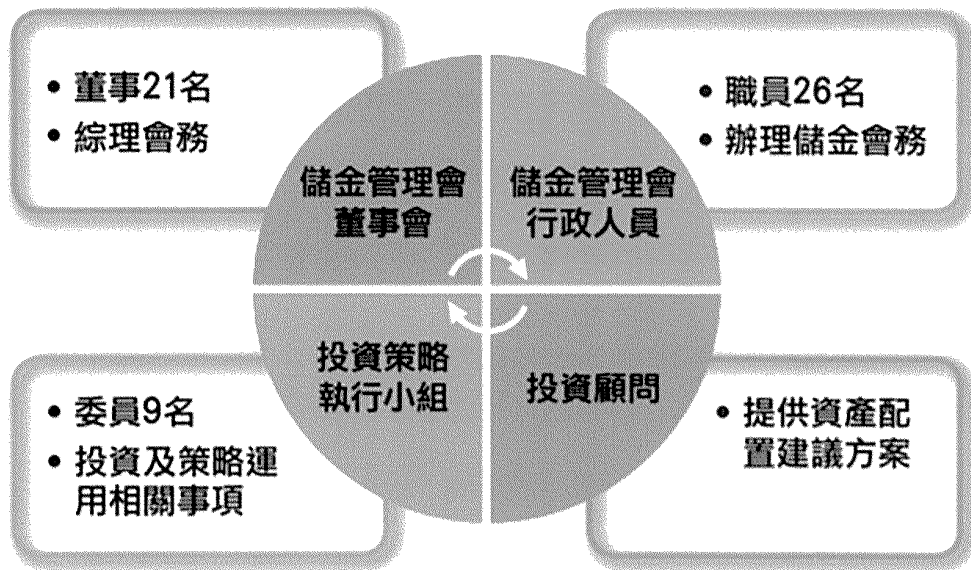


圖 3-3 私校退撫儲金管理會運作現況

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

（線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日）

¹⁴ 私校退撫儲金管理會掌理下列事項：

- 一、退撫儲金及財團法人中華民國私立學校教職員工退休撫卹基金（以下簡稱原私校退撫基金）之收支、管理、運用、規劃與退休、撫卹、離職及資遣審定。
- 二、委由金融機構（以下簡稱受託金融機構）辦理退撫儲金及原私校退撫基金之收支、管理及運用之年度計畫擬訂。
- 三、受託金融機構所提退撫儲金及原私校退撫基金運用計畫之審議。
- 四、退撫儲金及原私校退撫基金之年度預算及決算報告之編製。
- 五、受託金融機構績效之考核。
- 六、退撫儲金及原私校退撫基金之資訊作業之整體規劃、系統分析、程式設計、資料處理及其他有關資訊管理事項。
- 七、其他有關退撫儲金及原私校退撫基金之業務管理。

(二) 私校退撫儲金管理會董事會之組成：

依據私校退撫儲金管理會捐助章程，該會設董事會，置董事 21 人，其中 1 人為董事長，由董事互選之，負責綜理會務及主持董事會議，對外代表私校退撫儲金管理會，董事之成員，其中 7 人為私立學校財團法人董事代表、私立學校教職員代表 8 人、由教育團體推薦之專家學者代表 6 人，董事任期均為 2 年，連選得連任 1 次。監察人 3-5 人，皆由教育部遴聘。顧問 5 人至 7 人，由董事長遴聘。另設有投資策略執行小組置委員 9 人，其中 1 人擔任執行秘書，除董事長為當然委員並擔任召集人外，由董事互選 3 人，另由董事長提名顧問及專家學者 5 人，經董事會同意後聘任。

(三) 私校退撫儲金管理會董事會之職權：

私校退撫儲金管理會董事會之職權主要包括：董事長之推選及解職、執行長選聘及解聘之審議、私校退撫儲金管理會管理之退撫儲金與原私校退撫基金之籌措、收支、保管、分配及運用等。有關私校退撫儲金管理會董事會之職掌，詳參財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會組織及管理辦法第 7 條¹⁵。

¹⁵ 私校退撫儲金管理會董事會之職權如下：

- 一、董事長之推選及解職。
- 二、執行長選聘及解聘之審議。
- 三、私校退撫儲金管理會管理之退撫儲金與原私校退撫基金之籌措、收支、保管、分配及運用。
- 四、重要規章之審核。
- 五、年度預算及決算之審核。
- 六、私校退撫儲金管理會不動產之處分。
- 七、業務計畫之擬訂及其推行之監督。
- 八、捐款收受、核轉與分配之審議、運用及監督。
- 九、依法令所定其他有關董事會之職權。

(四) 在日常業務運作方面：

置執行長一人，由董事長提名，經私校退撫儲金管理會董事會會議通過後聘用，及置副執行長一人，襄助執行長。並分設業務組、財務組、會計組、秘書組及資訊組，各置專任組長一人，襄助執行長及副執行長處理私校退撫儲金管理會業務。私校退撫儲金管理會各組之主要業務職掌為，業務組：負責處理學校提撥作業、教職員退休、撫卹、資遣、離職等事宜及相關法令條文之修訂；財務組：負責有關財務綜合管理等業務；會計組：負責有關歲計及會計等業務；秘書組：負責人事、庶務、文書及出納等業務；資訊組：負責綜合私校退撫儲金管理會資訊相關作業，包含系統規劃與維運；相關網站管理及伺服器維護管理；稽核組：直屬董事會，以超然獨立之精神，執行定期或不定期稽核業務，並應向董事會及監察人報告。私校退撫儲金管理會各組之職掌，詳參財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會辦事細則第 4 至第 9 條。

(五) 在私校退撫儲金之運用管理方面：

悠關全體私校教職員退休金之操作，係由私校退撫儲金管理會及投資策略執行小組公開遴選之專業投資機構所負責，主要任務為擬訂年度投資運用計畫、建構資產配置、評選投資標的，並依市場變化調整投資組合策略，以謀取私立學校教職員最大經濟利益。其運作方式如圖 3-4 私校儲金運用控管程序所示，機制 1：由投資顧問在符合私校退撫儲金管理會所定基金篩選條件，及保守型、穩健型、積極型的投資規範下，篩選投資標的組合之個別基金，每月提出資產配置，並經投資策略執行小組審議及提報董事會通過後執行。機制 2：投資顧問應提供績效分析報告，如遇金融市場重大變化應向私校退撫儲金管理會提出報告及建議。機制 3：投資策略執行小組及投資顧問應注意標的變化，定期向董事會

報告；若有重大變化應即向私校退撫儲金管理會董事長報告並採取必要措施。機制 4：私校教職員可透過網路查詢各投資組合之投資內容及績效。

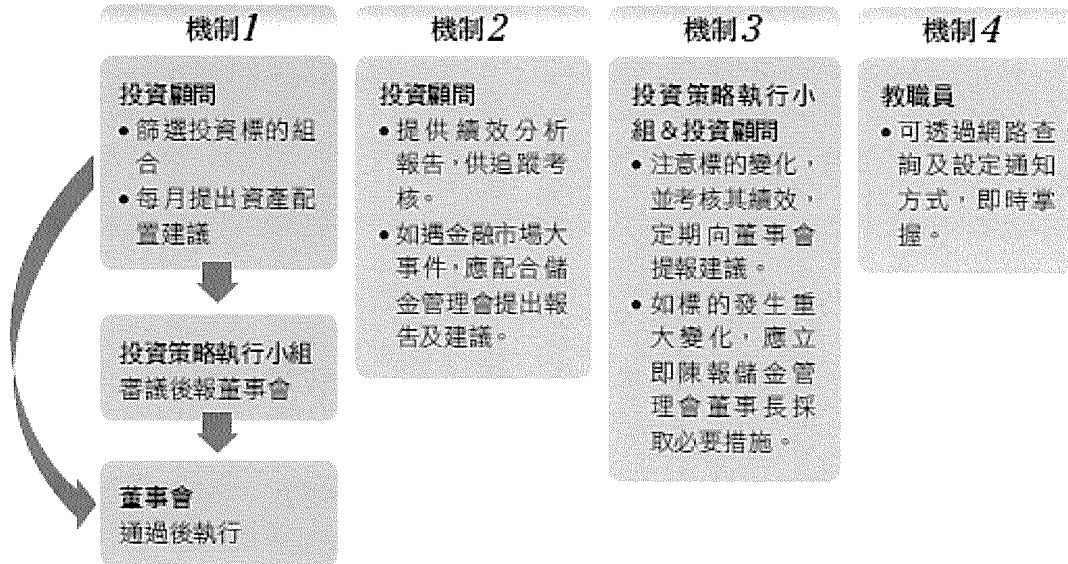


圖 3-4 私校儲金運用控管程序

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

（線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日）

二、私校教職員職業退休金之監理單位：教育部私校儲金監理會

依據私校退撫條例規定，其主管機關在中央為教育部，在直轄市或縣（市）為直轄市政府或縣（市）政府。且由教育部會同有關機關輔導私立學校、學校法人及教職員代表組成財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會，委託其辦理退撫儲金之收支、管理、運用、審議與退休、撫卹、離職及資遣審定等事宜。退撫儲金及原私校退撫基金收支、管理、運用與餘絀分配及其他相關事項之辦法，由教育部訂定之。

教育部依「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金監理會設置辦法」規定，設立學校法人及所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金監理會（以下簡稱監理會），主要負責退撫儲金的監督及考核工作。

監理會之任務詳參設置辦法第 3 條規定¹⁶。

圖 3-5 為我國私校退撫儲金之運作架構，私校退撫儲金管理會對於退撫儲金及私立學校因增加提撥而委託管理運用之準備金其財務收支，應分戶立帳，分別處理；其相關會計報告及年度決算，由私校退撫儲金管理會依規定辦理。另私校退撫儲金管理會亦需負責儲金投資管理、自選平台之規劃、遴選資產保管人及提供年金保險之業務。

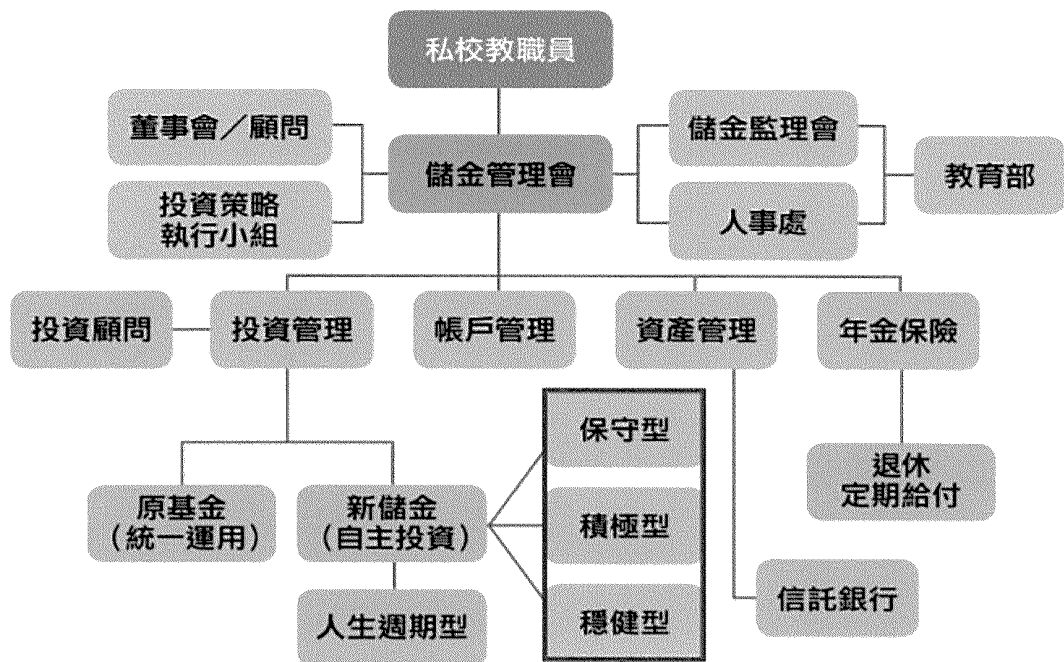


圖 3-5 私校退撫儲金之運作架構

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

(線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日)

¹⁶ 監理會任務如下：

- 一、退撫儲金及私立學校教職員工退休撫卹基金（以下簡稱原私校退撫基金）之收支、管理及運用計畫之審議。
- 二、委由金融機構（以下簡稱受託金融機構）辦理退撫儲金及原私校退撫基金之收支、管理及運用之年度計畫審議。
- 三、退撫儲金及原私校退撫基金管理年度預算、決算之覆核。
- 四、退撫儲金及原私校退撫基金管理績效之考核。
- 五、其他有關退撫儲金及原私校退撫基金之業務監理。

參、私立學校退撫儲金自主投資平台

一、自主投資平台簡介

在私校自主投資運用計畫下，私校教職員須先根據個人財務需求，訂立投資目標，及評估個人承受投資風險的能力，然後再考慮投資組合的相關因素後，選擇適合於自己的投資組合。

(一) 2013 年 3 月推出保守型、穩健型、積極型等三種投資組合

2013 年 3 月實施自主投資，私校退撫儲金管理會設計不同收益、風險之投資標的組合，共計有保守型、穩健型及積極型三種投資組合提供私校教職員選擇，三種投資組合在投資共同基金、債票券、及再平衡 (rebalance)¹⁷ 的規範各有不同，如表 3-2：投資標的組合運用規範簡表所示。

這項自主投資計畫是臺灣第一個退休理財平台，一開始少有人看好，9 成以上的私校教職員都是在保守型帳戶，推測可能之原因為私校教職員因為沒有做風險屬性評估，或做了風險屬性評估而沒有選擇，於是被預設為保守型。「私校退撫儲金自主投資計畫」的成效雖然已經初步顯現，但仍有些疑慮，例如多數私校教職員仍為保守型帳戶，雖享有最低「2 年期 6 家行庫（一銀、彰銀、華南銀、臺銀、土銀、合庫）平均定存利率的獲利保證，但是以現況一年期定期存款利率約 1% 的偏低收益率，退休後的所得替代率很低，也就是退休者將面臨退休金不足的問題。

¹⁷ 再平衡 (rebalance) 資產配置之所以不同於一般的分散型投資組合，主要差別在於資產配置需要定期重新調整。所謂的重新調整，就是讓投資組合結構重新回到當初的資產配置目標，重新展現合理分散的性質。

表 3-2 投資標的組合運用規範簡表

投資規範		類 型 (註1)	保守型 (低風險)	穩健型 (中風險)	積極型 (高風險)
投資共同基金之規範	資本利得型基金占組合比重限制		資本利得型： 0%~25%	資本利得型： 30%~60%	資本利得型： 40%~80%
	個別基金占組合比重限制		≤10	≤15	≤15
	個別基金占該基金已發行受益權單位總數比重限制		≤10	≤10	≤10
	個別基金績效排名限制		過去三年期績效 前50	過去三年期績效 前50	過去三年期績效 前50
	銀行存款之存放金融機構限制		長期債務信用評 等達 (BBB) 以上	長期債務信用評 等達 (BBB) 以上	長期債務信用評 等達 (BBB) 以上
投資債票券之規範	國內外債、票券占組合比重限制		≤40	≤25	≤15
	個別國內外債、票券占組合比重限制		≤5	≤5	≤5
	個別國內外債、票券占該證券發行總額比重限制		≤10	≤10	≤10
	保證、承兌及發行金融機構之信用評等限制	長期債務信用評 等達 (BBB-) 以上		長期債務信用評 等達 (BBB-) 以上	長期債務信用評 等達 (BBB-) 以上
		短期債務信用評 等達 (A-3) 以上		短期債務信用評 等達 (A-3) 以上	短期債務信用評 等達 (A-3) 以上
再平衡 (Rebalance) 資產配置調整頻率		3個月	2個月	1個月	
運用損益		不低於二年期定期 存款利率 (註2)	自負盈虧	自負盈虧	

註 1：上表類型中所稱之高風險係指一年以內，投資組合價值漲跌的可能性大；所稱之低風險係指一年以內，投資組合價值漲跌的可能性小。

註 2：保守型之運用損益，依私校退撫條例第十條第三項規定，其收益不得低於當地銀行二年期定期存款利率，如有不足，按教職員參加期間之累計收益，於離退時，由國庫補足。

資料來源：財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會推動私立學校教職員個人專戶自主投資運用實施計畫

(二) 2017 年 9 月推出人生週期基金投資組合

為了避免私校教職員將提列的退休金集中於保守型的投資組合，導致退休金不足的情況，私校退撫儲金決定把人生週期基金投資組合導入，並於 2017 年 9 月 28 日上線。如圖 3-6：人生週期基金投資組合動態配置所示。人生週期基金並不是一檔新的基金，而是將保守、穩健、積極 3 個投資組合帳戶，依據參與者的年齡來做比例配置，例如 50 歲者，每月提撥的資金中有 40% 放在保守型投資帳戶、60% 放在穩健型投資帳戶，這與目前市場上推出的目標日期基金不同，目標日期基金並不考慮投資人的實際年齡，而是直接訂定到期日，由投資人去配合該基金的到期日，但私校退撫儲金的作法是，根據實際年齡作資產的比例調配。私校退撫儲金管理會已自 2020 年 1 月 1 日起，啟動人生週期基金投資組合為預設選項¹⁸，讓未選擇投資組合之教職員，可藉由人生週期基金動態的資產配置及長期複利效果，提升退職所得。

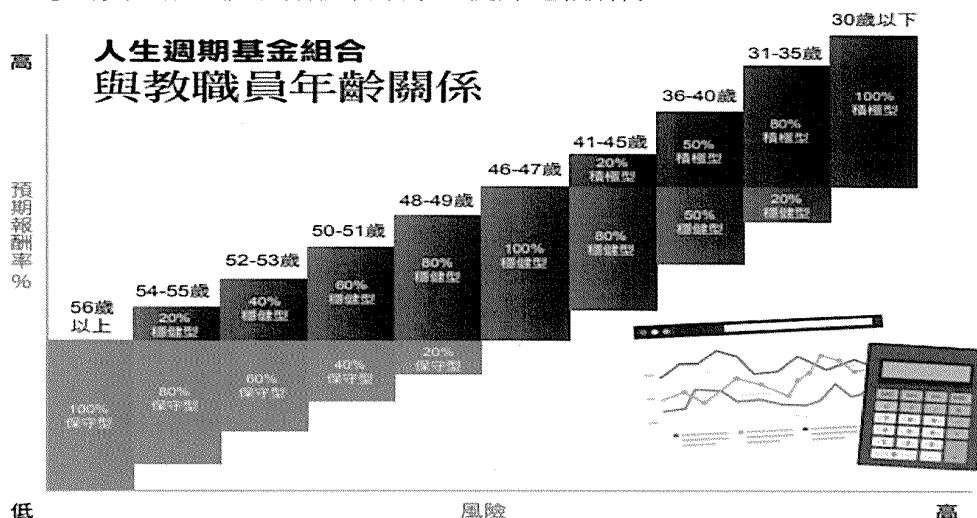


圖3-6 人生週期基金投資組合動態配置

資料來源：私校退撫儲金管理會

<http://www1.t-service.org.tw/uploads/userfiles/files/images/772195138.pdf>

(線上檢索日期為 2020 年 3 月 3 日)

¹⁸ 美國聯邦雇員的節約儲蓄計劃 (Thrift Saving Plan, TSP) 及香港的強積金 (MPF) 計劃已分別於 2015 年 9 月及 2017 年 4 月將生命週期基金作為預設投資策略。

二、自主投資平台經營績效

自 2013 年 3 月至 2020 年 2 月止，在此 7 年期間，如圖 3-7 至圖 3-9：私校退撫儲金收益率（2013.3.1~2020.2.29）所示，保守型、穩健型、積極型的累積投資報酬分別為 14.16%、45.3%、44.58%；換算成年平均報酬率分別為 2.02%、6.47%、6.39%，如圖 3-10：私校儲金三個投資組合收益率比較（2013.3.1~2020.2.29）所示，穩健型和積極型投資組合表現優異，年平均報酬率皆在 6% 以上，優於臺灣其他各大退休基金的績效，因此受到國內其他各大退休基金的重視，特別是同樣實施確定提撥的勞退新制退休基金的注意。而保守型基金的投資績效因為受限於投資標的之緣故，故收益率表現未若穩健型及積極型突出，但其成立 7 年以來的基金報酬率仍高於保證之二年定期存款利率。

累積報酬率

備有此類型投資組合政府有不得低於當地銀行兩年定期存款利率保證

（臺幣別，至 2020/2/29 止，資料來源：中國信託）

期間	成立以來	今年以來	三個月	六個月	一年	二年	三年
報酬率	14.16%	0.37%	0.50%	0.09%	2.98%	6.01%	8.17%

備註：投資組合二年期年化波動率為 2.55%。

單年度報酬率

期間	2013 _(註)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
報酬率	0.71%	3.05%	1.77%	1.22%	1.31%	-1.29%	6.37%

註：2013 年報酬率未滿一年。

發行以來淨值走勢圖(2020/2/29)

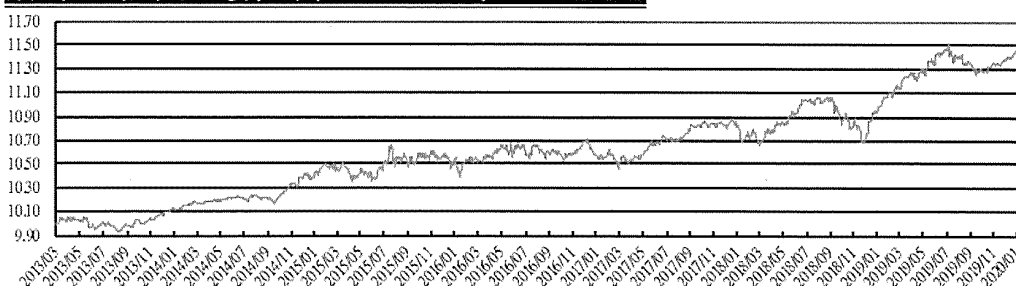


圖3-7 私校退撫儲金保守型收益率（2013.3.1~2020.2.29）

資料來源：私校退撫儲金管理會<http://www1.t-service.org.tw/detail/news/30128>（線上檢索日期為 2020 年 3 月 26 日）

累積報酬率

(臺幣別，至2020/2/29止，資料來源：中國信託)

期間	成立以來	今年以來	三個月	六個月	一年	二年	三年
報酬率	45.30%	0.65%	1.08%	1.83%	7.65%	13.83%	21.38%

備註：投資組合二年期年化波動率為5.24%。

單年度報酬率

期間	2013(註)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
報酬率	5.43%	8.43%	3.98%	1.80%	5.60%	-1.53%	14.74%

註：2013年報酬率未滿一年。

發行以來淨值走勢圖(2020/2/29)

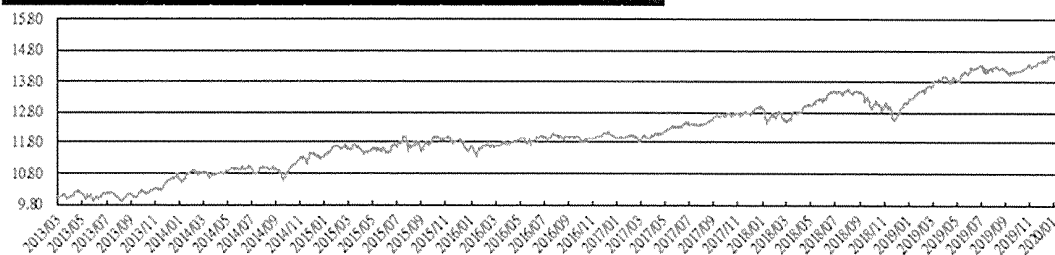


圖3-8 私校退撫儲金穩健型收益率 (2013.3.1~2019.2.29)

資料來源：私校退撫儲金管理會<http://www1.t-service.org.tw/detail/news/30128>(線上檢索日期為2020年3月26日)

累積報酬率

(臺幣別，至2020/2/29止，資料來源：中國信託)

期間	成立以來	今年以來	三個月	六個月	一年	二年	三年
報酬率	44.58%	-0.53%	0.53%	2.92%	8.22%	12.53%	24.14%

備註：投資組合二年期年化波動率為7.09%。

單年度報酬率

期間	2013(註)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
報酬率	0.10%	9.41%	3.98%	2.20%	9.76%	-4.72%	19.41%

註：2013年報酬率未滿一年。

發行以來淨值走勢圖(2020/2/29)

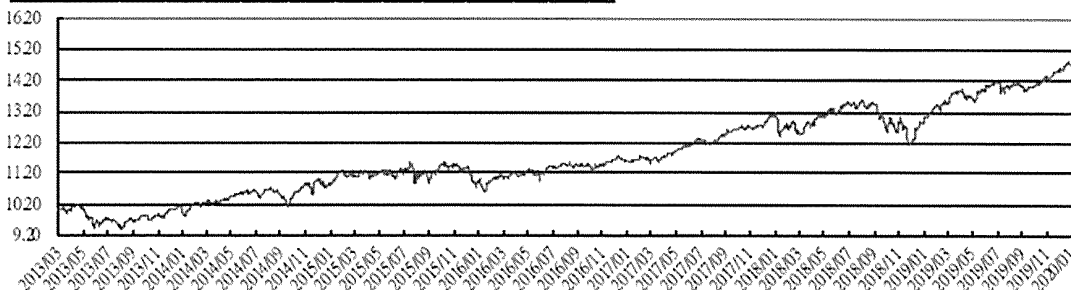


圖3-9 私校退撫儲金積極型收益率 (2013.3.1~2019.2.29)

資料來源：私校退撫儲金管理會<http://www1.t-service.org.tw/detail/news/30128>(線上檢索日期為2020年3月26日)

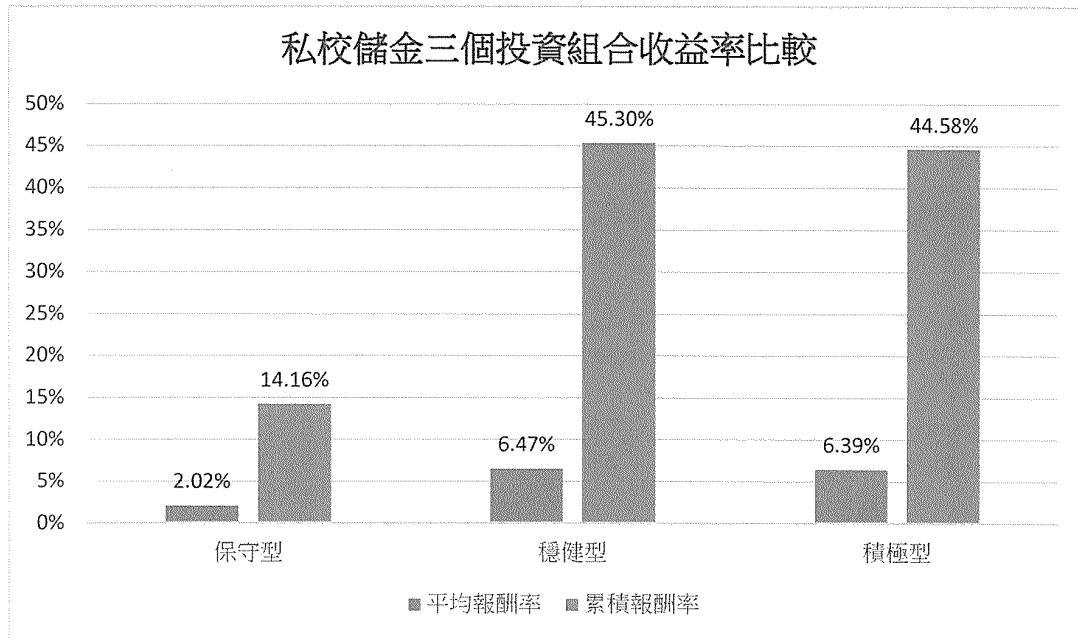


圖 3-10 私校儲金三個投資組合收益率比較（2013.3.1~2019.2.29）

資料來源：整理自私校退撫儲金管理會網站統計資料。

「私校退撫儲金自主投資計畫」於 2013 年 3 月推出時，或因宣導不足，致使私校教職員對此一計畫認識不夠；或因私校教職員對此一自主投資計畫的信心不足，而使得推動初期，選擇保守型投資組合（包含未完成風險評估及未選擇投資組合之教職員，預設為保守型投資組合）的比例高達 95%以上，然而隨著「私校退撫儲金自主投資計畫」的成效逐步顯現，私校教職員選擇保守型投資組合的比率，已由 2013 年 3 月剛開辦時的 95%以上，降為 2019 年 12 月的 64%，如表 3-3：截至 2019 年 12 月 31 日止，自主投資推動基本概況所示，可見私校教職員對推動已達 7 年多的「私校退撫儲金自主投資計畫」，各項投資組合的投資內容及操作績效的認識及信心已逐漸增加。

表3-3：截至2019年12月31日止，自主投資推動基本概況

	未完成 風險評估	已完成風險評估				
		未選擇組合	已選擇組合			
			保守型	穩健型	積極型	人生週期型
人數	19,351	12,004	1,741	9,498	7,380	1,903
百分比	37%	23%	4%	18%	14%	4%
108年以來 增減人數	-3,172	-2,914	482	2,169	907	567

註：自 2013.3-2019.12 未完成風險評估及未選擇投資組合之教職員，預設為保守型投資組合。

自 2020.1 起則預設為生命週期基金投資組合。

資料來源：私校退撫儲金管理會 <http://www1.t-service.org.tw/detail/about/30089> (線上檢索日期為 2020 年 3 月 23 日)

參考文獻

壹、中文部份：

- 王正、鄭清霞，2007，〈降低貧窮與國民年金〉，《社區發展季刊》，116：62。
- 王慧鎔，2014，《私立學校教職員退休新制決策過程之研究-政策窗觀點》，國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士學位論文。
- 王儷玲，2009，〈先進國家公務人員退撫制度之研究〉，《銓敘部委託專案研究計畫》。
- 王儷玲等，2011，〈我國退休基金管理制研究〉，《行政院研究發展考核委員會委託研究報告》。
- 王儷玲，2018，〈勞工退休金制度應開放自行選擇投資平台〉，中華民國退休基金協會，8。
- 考試院，2010，《考試院研究發展委員會專題研究報告彙編（一）》。
- 吳忠泰，2012，〈教師退休制度再改良〉，新境界智庫報告 PPT。
- 吳忠泰，2013，〈私校教職員年金制度的回顧與展望〉，《社區發展季刊》144：161-171。
- 李進生、陳登源、沈淑芬、陳彥志，2018，〈人生週期基金作為退休準備的決定因子及其可能缺口風險-臺灣私校退撫基金之研究〉，《退休基金年刊》，14。
- 林中君，2001，《個人退休風險規劃-人身風險管理與理財》，中華民國風險管理學會。
- 林盈課，2017，〈建構國內勞工退休金自選投資服務機制之探討〉，臺灣集中保管結算所、中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會委託研究。
- 林萬億，1995，《臺灣的社會福利：民間觀點》，臺北：五南出版社。
- 林萬億，2012，《臺灣的社會福利：歷史與制度的分析》，臺北：五南出版社。
- 林萬億，2013，〈我國的年金制度改革：危機與轉機〉，《臺大公共政策論壇》，

- 林歐貴英、郭鐘隆譯，2003，《Nancy R. Hooyman & H. Ausman Klyak，社會老年學》，臺北：五南出版社。
- 邱良弼，2014，〈從私校退撫儲金新制自主投資計劃談『勞退自選計畫』改革〉，《退休基金協會年刊》。
- 柯木興，2000，《社會保險》，臺北：中國社會保險協會，166-167。
- 施華恩，2004，《公務人員退休制度部分改採儲金制之探討》，銓敘部九十三年度人事制度改進委員會專案研究報告》，7-10。
- 郝充仁、李雅婷，2004，《銀行保險在臺灣之發展》，121-122。
- 徐麗君，蔡文輝，1991，《老年社會學—理論與實務》，臺北：巨流出版社。
- 教育部，2004，《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問答 Q & A》，6-7。
- 張潤書，1989，《行政學》，臺北：三民書局。
- 符寶玲，1999年，《退休金制度與管理》，臺北：華泰書局。
- 陳登源，2000，《我國退休基金管理現況之探討》，台灣金融研訓院。
- 陳登源，2014，〈私校退撫儲金採行退休目標日期基金的必要性與可行性探討〉，《退休基金協會年刊》。
- 傅從喜，2008，《德國、日本、美國及韓國社會年金保險制度面臨問題及改革方向之研究》，內政部委託研究報告。
- 楊孝潔，1990，《社會福利與社會發展》，臺北：五南書局。
- 葉至誠，2011，《老人福利國際借鑑》，實踐大學數位出版合作系列。
- 葉至誠，2013，〈私校教職員退休年金方案的規劃及實踐〉，《社區發展季刊》，144。
- 葉至誠，2016，《年金制度與社會保障：臺灣與世界主要國家制度的介紹》，臺北：獨立出版聯盟。

- 葉家興譯，2005，（Laurence Kotlikoff and Scott Burns 原著），《世代風暴：人口老化即將引爆經濟危機？》，臺北：左岸文化出版社。
- 銓敘部，2016，〈我國各類社會保險（含公教人員保險、軍人保險、勞工保險、農民健康保險與國民年金）年金制度比較表〉，銓敘部。
- 銓敘部退撫司，2016，《公務人員年金改革內涵介紹（三讀通過版）》，銓敘部。
- 魏吉漳、周瑞芝，2016，銓敘部105年度辦理《「公務人員退撫舊制年資應計退撫經費精算」委外研究案精算評估報告書》，銓敘部。

貳、西文部份

- Atchley, Robert, 1989. "A Continuity Theory of Normal Aging", *The Gerontologist*, Volume 29 Issue 2, 183-190.
- Booth, Laurence, 2004. "Formulating Retirement Targets and the Impact of Time Horizon on Asset Allocation", *Financial Service Review*, Volume 13 No. 1: 1-17.
- Holzmann, Robert, and Hinz, Richard, 2005. "Old-Age Income Support in the 21st Century : An International Perspective on Pension Systems and Reform", *The World Bank*.
- Mc Neil, Michele, 2007. "Teacher Pension Plans' Structure Criticized", *Education Week*, Volume 27 Issue 13 : 6.
- Osborne, John, 1989. "Psychological Effects of the Transition to Retirement, *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*", Volume 46 No. 1, University of Alberta.
- OECD, 2013. "Pensions at a Glance 2013. OECD and G20 Indicators", *OECD Publishing*.
- Social Security Administration, 2014. "Social Security Programs Throughout the

World : The Americas”, The United States Social Security Administration.

Thompson, William E., Hickey, V. Joseph, and Thompson, L. Mica, 1994. “Society
in Focus : An Introduction to Sociology”, Harper Collins College Publishers.