

台中市教師職業工會/台中市教師會

109/12/10~110/07/05 工作報告

特別報告：

一、爭取成功：達陣！本會爭取降低高中「資賦優異類」集中式特教班導師之授課標準。



1. 本會 110 年 3 月 30 日 (110) 中市教職字第 1100000065 號函「爭取降低本市高中『資賦優異類』集中式特教班導師之授課標準」，爭取高級中等學校「資賦優異類」集中式特教班之導師授課為比照同職務普通班教師「減二節」。
2. 本市教育局 110 年 4 月 09 日中市特字第 1100023033 號函回復本會，本市已召開會議討論此案，目前循法規修正程序辦理後續事宜，並於法治程序完備後下達實施。
3. 教育局 110 年 4 月 15 日中市教特字第 1100027198 號函修正「臺中市高級中等以下學校及幼兒園特殊教育班教師授課節數實施要點」。

二、110 年度臺中市 SUPER 教師獎得獎名單：

1. SUPER 教師獎獲獎者：國小組-西屯區上石國小詹騏璟老師，國中組-新光國中張易書老師，高中職組-大甲高中林秋萍老師，大專組-中臺科技大學林富滄老師、中國醫藥大學姜中人老師。
2. SPECIAL 教師獎各組得獎名單：國小組-南屯區大墩國小林沛頤老師、西區大勇國小廖政彥老師，國中組-惠明盲校章雅惠老師、清水國中高敏雄老師，高中職組-崧格高中林紫涵老師。



三、達陣！本會爭取教育局放寬各校 111 年預算編列超時加班費額度

1. 教育局 (109 年 9 月 23 日中市教中字第 1090080798 號函) 採納本會建議案—「教師例假日出勤得申請加班費」方案，並周知市立各級學校。但有鑑於學校過往因對於教師例假日出勤補償皆以補休 (課務自理) 方式處理，無加班費支出，致使各校對超時加班費之預算編列有限，甚至未編列預算。另，學校編列新年度預算時，亦均受教育局預算編列注意事項—加班費不得超過前年度預算編列額度之限制，致使有執行給予加班費之困擾。
2. 爰本會於 110 年 02 月 24 日 (110) 中市教職字第 1100019 號函建議教育局應放寬學校對超時加班費預算編列之限制，俾利落實市府的新政策美意。
3. 教育局 110 年 06 月 18 日府授教中字第 1100154809 號函本市高級中學以下學校編列 111 年預算超時加班費編列原則：(一) 請於當年度核列預算額度內調整加班費，不另行核列加班費額度；(二) 加班費編列上限不得逾 110 年度業務費 (經常門不含人事費用) 額度之 0.4%；(三) ...。
4. 教育局已同意放寬各校超時加班費編列，本會期望各校應確實執行教育局 109 年 9 月 23 日中市教中字第 1090080798 號教師假日出勤的補償機制，以保障教師權益。



相關公文請參閱：<https://reurl.cc/ZG11RW>

四、參與全教總發起「要加薪、爭五一」430紅不讓活動及五一台北遊行：

全國教師工會總聯合會為爭取調薪法制化及五一國定假，於3月23日發起「公教薪資審議委員會」要有教師組織代表連署，獲得五萬人支持連署；4月30日發起「紅不讓活動」，呼籲教師穿戴紅色衣物上班，表達「要加薪、爭五一」，獲得各地教師響應；五一遊行當天刻意到行政院門口陳情，雖遭警方驅離，隔日行政院隨即釋放明年調薪的可能，針對於調薪議題，本會配合全教總行動，初現成果，然要求調薪法制化仍須努力。



五、爭取成功：本會與全教總爭取「特教心評工作制度化」

爭取特教心評工作制度化初步達成，教育部公布培訓與作業原則，心評工作不再是「義工」！施測給予公假排代、心評資格縣市通用、案量平均並定上限、評估報告至少一千元……。

教育部公告「直轄市與縣（市）政府辦理高級中等以下學校特殊教育學生心理評量人員培訓及相關作業參考原則」110年8月1日生效。

法案連結：<https://reurl.cc/00RvR3>



六、成功爭取：學校教師納入 COVID-19 疫苗優先施打對象

國內這波 COVID-19 疫情來的很急迫，從5月份的群聚感染、5/17 雙北停課、5/18 全國宣佈停課不停學，全國親師生陷入「遠距教學」的適應期。因能提供防護力的疫苗的數量遠遠不足急需，讓本就是戰略物資的疫苗，更成為各方爭取優先施打的標的。面對教師的職場特性，學校是個大型群聚圈，教師應該避免成為感染源，才能有效的維護學生安全。因此，全國教師工會總聯合會（全教總）於110/05/15 疫情爆發初期發出新聞稿，呼籲政府應在新冠疫苗可以滿足第一線醫護人員，及防疫工作相關人員施打時，應該將學校教師納入公費優先施打對象。



對的時機，對的論點訴求，才會引起社會的重視，爭取過程中，更是透過各種溝通管道表達訴求，如張廖萬堅、林宜瑾、萬美玲、林奕華、呂玉玲、邱臣遠等立法委員的協助爭取，並積極要求教育部應具體向疫情指揮中心表達訴求，畢竟在疫苗數量有限的情況下，施打順序決定了族群防護力。

110/06/09 指揮中心宣布「高中職以下學校教職員工與校內工作人員」及「幼兒園托育人員及托育機構專業人員」列入第七類「維持國家安全及社會機能正常運作」對象。資料連結：<https://reurl.cc/4algrk>

會務工作報告：

一、團體協商與協約

1. 本會發函上安國小、大仁國小、至善國中發起團體協商，進度如下：

上安國小確認本會協商資格，於110年4月22日第一次協商會議並合意暫緩。

大仁國小於110年4月15日召開預備會議並提出對應方案，原預計5月11日再協商，校方因教育局未回覆指導公文，延期協商日期。

至善國中於3月24日第一次會議討論後，於110年4月7日函請教育局針對本會協約草案提出指導，俟教育局函復該校後再行訂定下次會議日期。

二、建議教育局應放寬各校超時加班費預算編列

過往因對於教師例假日出勤補償皆以補休（課務自理）方式處理，無加班費支出，致使各校對超時加班費之預算編列有限，甚至未編列預算；學校編列新年度預算時，均受教育局預算編列注意事項—加班費不得超過前年度預算編列額度之限制。故，110年02月24日發函建議教育局應放寬各校超時加班費的預算編列。

三、建議教育局「收聽英語廣播互動新聞 ICRT 實施計畫」之節目內容應行分級

會辦接獲會員反應，教育局「收聽英語廣播互動新聞 ICRT 實施計畫」國小並未分級，針對1~3年級學生收聽恐造成學生挫折感。本會立即於110/03/05中市教職字第1100000034號函建議教育局國小端應分級。

四、110年度臺中市 SUPER 教師獎遴選完成

1. SUPER 教師獎獲獎者：國小組-西屯區上石國小詹騏璟老師，國中組-新光國中張易書老師，高中職組-大甲高中林秋萍老師，大專組-中臺科技大學林富滄老師、中國醫藥大學姜中人老師。
2. SPECIAL 教師獎各組得獎名單：國小組-南屯區大墩國小林沛頤老師、西區大勇國小廖政彥老師，國中組-惠明盲校章雅惠老師、清水國中高敏雄老師，高中職組-葳格高中林紫涵老師。

感謝辛苦訪視的評審委員：中臺科大陳韋陸教授、中國醫大謝文聰教授、忠明高中鄭東昇校長、臺中二中鄭仁隆老師、至善國中廖玉枝校長、中科實中陳盈利老師、國光國小趙祝凌校長、翁子國小楊宗榮主任、西區中正國小附幼張珮玲主任、南屯區文山國小張永青老師



五、本會爭取降低高中「資賦優異類」集中式特教班導師之授課標準達成!!

1. 本會110年3月30日(110)中市教職字第1100000065號函「爭取降低本市高中「資賦優異類」集中式特教班導師之授課標準」，爭取高級中等學校「資賦優異類」集中式特教班之導師授課為比照同職務普通班教師「減二節」。
2. 本市教育局110年4月09日中市特字第1100023033號函回復本會，本市已召開會議討論此案，目前循法規修正程序辦理後續事宜，並於法治程序完備後下達實施
3. 教育局110年4月15日中市教特字第1100027198號函修正「臺中市高級中等以下學校及幼兒園特殊教育班教師授課節數實施要點



六、110年台中市教師職業工會盃羽球錦標賽順利圓滿完成

今年第一次辦理學生團體組，參加學校計有中教大實小、后里區內埔國小、西屯區長安國小、西區中正國小、南屯區南屯國小、南屯區永春國小等，機關學校團體組計有16隊參加，感謝極限體育用品贊助；得獎隊伍請參閱官網。



七、教專支持系統學校基地班第五-2期開始申請

- (一) 全國教師會與全國教師工會總聯合會及其所屬會員工會「推動教師專業發展支持系統計畫」(以下稱「本計畫」)，邁入第五-2期。
- (二) 本計畫第五-2期申請期限至110年4月14日(三)下午五時止，接受所屬會員學

校申請報名。

(三) 第五-2 期辦理要點：

A、經費：一個基地班一年約 2.5 萬元。

B、任務：(成員皆需為本會會員)

1. 申請：撰寫基地班申請計畫表單送各縣市教師會審查。
2. 共同備課、觀課、議課：邀請縣市教師會之輔導諮詢教師一學期至少 3 次到校諮詢。在輔導諮詢教師陪伴下共同備課、觀課、議課，上下學期並至少各辦理一場校內或區域公開觀課。
3. 共備教案：在輔導諮詢教師指導下每學期產出至少 3 份共備教案，並上傳至(全教會)教師專業發展支持系統分享平台：
<https://sites.google.com/a/ms.tnta.org.tw/teachingplan/>
4. 課例教學暨共備研討：基地班成員教師每月至少一次之課例研究會，學期初擬定課例研究計畫，送交縣市教師會輔諮小組審核。研究會進行支持系統教學研究，並將研究成果實踐於教學現場。
5. 參與縣市期末分享。
6. 參與全國成果發表。
7. 成果繳交：基地班暨輔諮教師活動成果製作彙整、分享(於每學期期末繳交)
(1) 上傳(全教會)支持系統分享平台：活動 6-12 張靜態照片及 300 字以上實踐心得，繳交上傳至(全教會)教師專業發展支持系統分享平台：
<https://sites.google.com/a/ms.tnta.org.tw/teachingplan/>
(2) 回傳本會信箱：請將以下成果整理為 A4 格式報告，同時回傳本會信箱，以利輔諮小組公開分享。

*本會 E-mail：台中市教師會/台中市教師職業工會/ teacher.us@gmail.com

*報告格式：

- (1) Word 檔請整理為 A4 格式一頁報告分享，含實踐心得 300~400 字、活動照片 2~4 張，請附原始檔(未壓縮、JPG 檔)，紙本請免。
- (2) 另相關課例研究歷程動態影片檔案請留校存查。

C、本計畫第五-2 期課例研究：

1. 輔諮及「學校基地班」課例主軸定位為：推動「素養導向」之共備觀議課。
2. 理念倡導：依本會參與「全教會推動教師專業發展支持系統計畫」之理念倡導，推動理解各支持系統(包含薩提爾模式 SATIR MODEL、學習共同體、學思達、DFC 等)在學習領域課程發展，轉化與宣達各學習領域課程之精神與內涵。
3. 課例研究工作坊：
 - (1) 本計畫將於 110/8 月中、下旬辦理課例研究工作坊 1 場、111/02 寒假期間辦理第五-2 期輔諮期中檢討暨研究會，提供參與教師共同發展、精進「素養導向」之共備觀議課相關課例研究、課堂教學與評量改進工具。
 - (2) 以上相關研習，務請本期輔諮教師暨「學校基地班」參與教師預留時間，全程參與。

八、建請教育局調降國民中學藝能科教師授課節數，落實科科等值

1. 本會長期關心本市國中藝能科教師授課節數，持續爭取與其他科目領域授課節



數齊一標準。

2. 本會於 107 年曾發函建議本市教育局應依 12 年國教適性教育精神，教師授課不應有科別間差異，應齊一標準，有助於學生學習與輔導。
3. 本會 108 年、109 年於臺中市教育審議委員會透過委員聯署正式提案，要求國中教師授課應科科等值，落實適性教學，並列管為報告事項。
4. 本會於 110 年 3 月 11 日再函要求，應調降本市國民中學藝能科教師授課節數為 16-18 節，落實科科等值精神。

九、爭取成功-教育局針對教師職業傷害研擬具體協助策略及措施

1. 本會於 109 年 10 月 20 日發函市府建議針對教師職業傷害研擬具體協助措施及策略。
2. 教育局於 110/1/18 函復本會，洽請臺中醫院、林新醫院、童綜合醫院，規劃教師健檢方案，詳細訊息請參閱本會官網。



十、全教總爭取教師在職退撫提撥免課稅案，行政院會通過並送立法院審查中

1. 日前全教總已委託張廖萬堅委員與費鴻泰委員分別聯署提案修法，要求稅賦一體適用「在職退撫提繳免課稅」制度。109 年 12 月 02 日立法院司法法制與教育文化聯席委員會審查此提案，與會委員無反對意見，待公務人員相關修法提案後，就可一併處理。
2. 行政院會於 110 年 3 月 4 日通過公立學校教職員退休資遣撫卹條例」部份條文修正草案，期盼能盡快順利通過。
3. 全教總爭取公教在職提繳免稅，110 年 4 月 15 日立法院審查本案，全教總繼續爭取應在 110 年 1 月 1 日起實施。
4. 相關訊息請參閱：<https://reurl.cc/9XmzaY>、<https://reurl.cc/v5jEle>、<https://reurl.cc/g8jrOR>



十一、協助籌組本市小校教師會「臺中市山海屯城教師會」

1. 為協助本市小校籌組聯合教師會，本會組織部王立宜主任主動聯繫本市小型學校，積極尋找 30 名發起人。
2. 業經社會局質疑、退回社團申請，洽請王立任議員協助溝通，社會局終於在 110/4/7 中市社團字第 1100030220 號函准予籌組。
3. 110/04/21 召開發起人會議討論後續事宜。

十二、要求本市應提高高級中學教師員額編制

本會於 110/05/05 (110)中市教職字第 1100078 號函請教育局應提高高級中學教師員額編制，以落實 108 課綱之教學需求，並預計於 110/07/08 朝開支本是教育審議委員會提案要求本市高中提高教師員額編制。

十三、關心本市雙語教學推動情形

臺中市議會 4/28 進行市府「推動雙語教育策略與成效」專案報告，依本市推動雙語教學計畫來看，目前主要問題有：1、師資部分：是最主要的困難點，如同王議員所質詢的，雖然本市已有聘請外師先行協助，然而雙語教學計畫的推動若無「具能力」教師實施，

僅在數量增加，學習效益卻是打折的；2、雙語教師研習：教育部補助學分班名額太少，本市的雙語教師研習初、進、高階場次也明顯不足，有待補實；3、雙語教材：因中央尚未有課綱或標準，各自陷入單打獨鬥，雖有建立少數課程教案，但離系統性、普遍化仍有待提升。

學生學習的效益建立在教師的有效教學，雙語教學要成功，教師的語言能力是基本功，因此建議應先整體規劃雙語教學老師的研習課程，以及檢視老師雙語能力，鼓勵教師精進英語能力；讓雙語授課老師在教學前，除教學熱忱外，都應具有一定程度的雙語教學基礎！感謝王立任議員關心本市雙語教育及教學困境，並於專案報告會議上提出質詢。

十四、爭取成功：本會與全教總爭取「教心評工作制度化」

全教總爭取特教心評工作制度化初步達成，教育部公布培訓與作業原則，心評工作不再是「義工」！施測給予公假排代、心評資格縣市通用、案量平均並定上限、評估報告至少一千元……。

教育部公告「直轄市與縣（市）政府辦理高級中等以下學校特殊教育學生心理評量人員培訓及相關作業參考原則」110年8月1日生效

主要內容：一、依意願接受培訓(不強迫)二、縣市培訓課程一致且採認三、簡化心評施測工作(必要時才施測魏氏智力兩表)四、跨校派案由特教中心協調五、明定施測給予公假併排代(校內半天、校外一天，可分段請)六、限定服務案量(每學年不超過十案)七、個案評估報告給予撰稿費(不低於一千元)

法案聯結：<https://reurl.cc/00RvR3>

十五、爭取成功：增加補助教師育嬰留職停薪津貼

全教總 6/8 行文並發出新聞稿，呼籲行政院落實「國家跟你一起養」政策，應增加補助教師育嬰留職停薪津貼，6/21 有了好消息，行政院公布軍公教人員育嬰留職停薪加發津貼(加發 2 成薪)，自本(110)年 7 月 1 日起同步實施。

十六、爭取成功-本會與全教總共同爭取紓困 4.0 對象納入學校非典雇用鐘點教師及建教生

防疫期間，本會與全教總一再訴求學校非典雇用鐘點教師及建教生生活經費陷入困頓，今行政院拍板，新增短期代課老師、鐘點人員及建教生列入紓困對象。

教育部表示高級中等以下學校及幼兒園課程內鐘點人員，如未具本職之短期代理(課)教師、特殊教育助理人員、社團教師、教學支援人員及公立學校(幼兒園)司機、隨車人員等，各學校及幼兒園應依 110 年 5 月 18 日宣布停課前原已排定 5 月 19 日至 7 月 2 日之授課節數或已排有之固定班表給付鐘點費薪資，教育部將通函由各校(園)及地方政府自原編列之相關預算支應。預估所需經費約共 4.8 億元，有近 3.5 萬人受惠。請參閱教育部即時新聞：教育部公布高中以下鐘點人員及建教生紓困等措施：<https://reurl.cc/AkjR08>

資料連結：<https://reurl.cc/R0eO1Z>



十七、爭取成功：尚未完成核銷之國民旅遊卡，得列屬自行運用額度



全教總 110 年 6 月 3 日行文教育部，防疫期間國旅卡消費執行困難，建議未完成核銷之額度，得列自行運用額度。

教育部 6/17 接受本會建議行文各校，6/18 正式回函本會，因應嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心提升全國疫情警戒至第三級，有關公立中小學兼任行政職務教師，尚未完成核銷之 109 學年度國民旅遊卡休假補助費觀光旅遊額度，得列屬自行運用額度。

資料連結：<https://pse.is/3h3tyl>

十八、爭取成功！本會爭取教育局放寬各校 111 年預算編列超時加班費額度

1. 教育局（109 年 9 月 23 日中市教中字第 1090080798 號函）採納本會建議案—「教師例假日出勤得申請加班費」方案，並周知市立各級學校。但有鑑於學校過往因對於教師例假日出勤補償皆以補休（課務自理）方式處理，無加班費支出，致使各校對超時加班費之預算編列有限，甚至未編列預算。另，學校編列新年度預算時，亦均受教育局預算編列注意事項—加班費不得超過前年度預算編列額度之限制，致使有執行給予加班費之困擾。

2. 爰本會於 110 年 02 月 24 日（110）中市教職字第 1100019 號函建議教育局應放寬學校對超時加班費預算編列之限制，俾利落實市府的新政策美意。

3. 教育局 110 年 06 月 18 日府授教中字第 1100154809 號函本市高級中學以下學校編列 111 年預算超時加班費編列原則：（一）請於當年度核列預算額度內調整加班費，不另行核列加班費額度；（二）加班費編列上限不得逾 110 年度業務費（經常門不含人事費用）額度之 0.4%；（三）...

4. 教育局已同意放寬各校超時加班費編列，本會期望各校應確實執行教育局 109 年 9 月 23 日中市教中字第 1090080798 號教師假日出勤的補償機制，以保障教師權益。

相關公文請參閱：<https://reurl.cc/ZG11RW>

十九、成功達標！教育部預告非營利幼兒園與公立幼兒園契約進用人員薪資調整案！

本會與全教總於今年三月初，積極協調幼兒園契進人員與非營利幼兒園伙伴之薪資，教育部已預告非營利幼兒園伙伴之薪資調整案。

非營利幼兒園各類人員（園長、教師、學前特殊教育教師、教保員、助理教保員、廚工人員、社會工作師、護理師、社會工作人員、護理士、職員）薪資：詳細訊息：

<https://reurl.cc/1Yk1Y8>

公立幼兒園各類人員（教保員、助理教保員、社會工作師、護理師、社會工作人員、護士）薪資，詳細訊息：<https://reurl.cc/VEml1R>

二十、爭取成功！學校教師可優先施打 COVID-19 疫苗！

*全教總 110/05/15 呼籲政府，在新冠疫苗可以滿足第一線醫護人員及防疫工作相關人員施打時，應該將學校教師納入公費優先施打對象。

*校長協會 110/06/01 也建議指揮中心應考量將中小學教職員工列為疫苗優先施打對象，

維護學生學習權益，也能提高教學品質。

感謝萬美玲立委替教育人員發聲：<https://reurl.cc/gWnDa4>

110/05/15 全教總籲教師優先打疫苗：<https://reurl.cc/qgmlnq>

110/06/01 校長協會呼籲：<https://reurl.cc/VE35Z6>

二十一、達陣！試務人員列為疫苗優先施打對象

*全教總於 6/16 反應試務人員應給予充分防疫支援，6/22 獲疫情指揮中心具體回應，考試工作人員列為優先施打對象！

二十二、專業研習與重要活動：110/03/01~110/06/01

110/03/03 食農學堂教師研習(北區中華國小)

110/03/05 SUPER 教師遴選評審第一次(初選)會議

110/03/27 110 年羽球賽

110/03/29 SUPER 教師遴選評審第二次(決選)會議

110/03/31 食農學堂教師研習(仁美國小)

110/04/07 教師法修法議題-不適任教師處理機制(大鵬國小)

110/04/07 SUPER 教師經驗分享研習(第三場)班級經營-江敏滋(新社國小)

110/04/10 川越中區百年風華-會員知性之旅第一梯次

110/04/21 「學校教師會參與校長遴選機制說明」研習

110/04/24 川越中區百年風華-會員知性之旅第二梯次

110/04/28 SUPER 教師經驗分享研習(第四場)正向積極的班級經營-江敏滋

110/04/28 食農學堂教師研習(惠來國小)(全教總)

110/05/12 教育議題研習-新教師法、不適任教師處理(三田國小)

110/05/26 教師申訴機制與實務、不適任教師處理(維彬)(新社區東興國小)

二十三、福利訊息：僅簡介新進商家，優惠內容詳參官網福利專區

1. 極限體育股份有限公司。2. 鼎桔企業有限公司電動行李箱 3. JiangJiang 江江珍奶茶(公益路 172 號)4. 小鍋甜點咖啡(東區大勇街 28 號)5. 活蝦(股)餐廳公司全省 6. 新天地創始店梧棲分公司(梧棲區大智路二段 400 號)7. 台北國賓飯店 8.



格上租車優惠專案專屬序號：8HPHFK 享以下優惠：a. 出示會員卡至格上租車全台門市或線上刷卡短期自駕租車(不含：進口車、專案車、貨車及電動車)，承租 1 日(含)以上可享租車送保險及平日定價 65 折/假日 75 折之優惠。 b. 下載「格上 GoSmart」APP 並完成註冊，輸入序號 8HPHFK 升等 VIP 會員，除享原優惠(平日 65 折假日 75 折)外，另可疊加使用 APP 內所提供優惠。9. 大板根森林溫泉渡假村 10. 極野宴燒肉專門店二代目-台中水滴店 11. 微笑天使烘焙坊(南區復興路一段 214 號)12. 本壽司專賣店(太原路二段 175 號)13. 台東縣農會東遊季溫泉渡假村 14. 夏都富朗酒店(台南市北區成功路 114 號)15. 聯發保險經紀人(團體意外險、長照險)16. 加州風洋食館(福科路 269 號)



二十四、台中市教師職業工會新聞稿

110/03/10 肯定教育局獎勵績優教師全時進修

110/04/15 「專業·典範·卓越」—— 110 年臺中市 SUPER 教師獎名單出爐

110/0701 未解除三級警戒前 學校不宜要求全體教師返校上班

二十五、本會近期會刊

110年03月會刊	110年06月會刊
https://reurl.cc/bzjd01	https://reurl.cc/ogkZaM
	

因應退休制度變革 我們應該知道的事

根據 107 年實施的《公務人員退休資遣撫卹法》第 93 條與《公立學校教職員退休撫卹資遣條例》第 98 條明定「中華民國一百一十二年七月一日以後初任教職員者，其退撫制度由主管機關重行建立，並另以法律定之。」面對即將來臨的立法時刻，我們應對制度有所了解及因應。

一、認識退撫制度

退撫制度為具社會政策性的保險制度（社會保險），而保險本質上則是透過一套財務機制的安排，以風險分攤的方式，籌集足夠的資源，提供工作者適當的退休經濟安全保障。由於具社會政策性，其財務設計採「量出為入」方式，為提供工作者基本保障，與商業保險不同，係採強制納保，而其制度設計，必須先確定保障對象，給付條件、給付項目與給付水準，才能決定保險支出。至於其保險收入，則以保險費為主，但與商業保險不同的是，其保費計算，並非依風險計費，而係考量納費能力計徵，且基於連帶責任，被保險人不須負擔全部保費，通常由勞、資、政共同負擔。

（一）依給付責任承擔區分為二

社會年金保險制度依其財務管理可分為支出面（起支年齡、數額、給付年限…）、收入面（薪資倍數提撥率、勞雇的分擔比…）與財務處理方式（雇主支付、投資效益…）等三大面向，依給付責任承擔則有兩種制度模式：

1、**確定給付制 (Defined Benefit, DB)**：雇主精算預估退休金給付成本，決定提撥率，於員工退休時，按約定之退休辦法所預訂的一定公式計算，由雇主負一切支付責任，並一次或分期支付定額退休金，其金額是決定於薪資水準及服務年資，至於

雇主與員工所提撥之退休基金，與退休給付之金額並無必然之關係。制度設計賦予勞動者撫養退休人口部分責任，及退休世代年金給付，由工作世代繳款部分支應，雇主負最後支付責任。

目前公教人員的退休給付制度，其制度設計為確定給付制 (Defined Benefit, DB)，包含屬社會保險性質的「公教人員保險」（納保對象含私校教師），相關內容可參閱公保制度：

<https://reurl.cc/e9WZxK>；及另一屬職業年金的「公教退撫制度」，此制度於民國 84 年前為恩給制（舊制），後（新制）為確定給付制 (Defined Benefit, DB)，107 年改革後的退撫制度仍維持為「確定給付制」，相關內容可參閱公教退撫基金監理會：

<https://reurl.cc/0D6yX6>。

2、**確定提撥制 (Defined Contribution, DC)**：雇主及員工依退休辦法，按月提撥一定比率之退休基金於個人帳戶中，交付信託人保管運用。員工退休時再將個人帳戶內之資金和孳息，以一次或年金方式給付退休之員工，因此，退休所得係決定於基金提撥之多寡，及基金之歷年投資收益狀況。

目前國內其他職業受雇者的年金保險制度，屬於確定提撥制 (Defined Contribution，



公教人員保險
(台灣銀行) QR



公教退撫基金監理會
QR Code

DC) 有勞工的勞工保險；屬職業年金的勞工退休金、私立學校教師退撫制度。

二、意識即將面臨的風暴

政府要為未來（112年後）初任公教職員的退撫制度重行新建制，乍看似乎與目前公教在職者無關，其實不然，此事首先衝擊的就是目前退撫基金的「潛藏支付負債」壓力浮現，政府對此應要有明確規劃，否則退撫改革的核心價值「永續」及「確保給付」將再次面臨嚴峻的挑戰。

（一）回顧混亂的年改中 組織影響力爭取的權益

回顧105年至106年的年金改革，政府以「原退撫基金財務不改革會面臨破產」為起手式，進而擬定「所得替代率領取上限」、「延後月退休給付年齡」、「提高提撥率」、…等新方案的退撫制度，降低原退撫基金的潛藏支付負債壓力，延長基金用罄年限。全國教師工會總聯合會（簡稱：全教總）在年改過程中透過理性訴求、政策遊說，提供改革不同意見積極發聲爭取權益，力求修正政府所提方案的不合理之處，成功達成：爭取「本俸二倍」當所得替代率計算基數，修正「肥高官、瘦小吏」缺失、爭取改革節省經費全數（中央+地方）挹注退撫基金，延長基金年限、教師退休起支年齡下修（65→58歲）及展延退休指標15年過渡期、保留公保養老一次給付及退休時領取、維持現行提撥分擔比例（65%：35%）、爭取一次退休人員更高保障、爭取年資併計等方案，詳細成功爭取內容說明，可參閱全教總年金專刊。



全教總年金專刊
QR Code

（二）組織應持續爭取現行退撫制度不合理處

然而，107年實施的公教退撫制度仍存有不合理之處，如108年7月後廢除年資補償金申請，造成原有（年資補償金）資格者，無法行使原有權利，形成退休與在職者權益不對等，而同脈絡的取得資格的軍人退撫卻仍保留申請資格，造成職業別權益不公平；育嬰留職停薪年資改革前、後採計標準不一；退休所得替代率並未能依年資多少而有一致性比例給付，甚至對超過年資35年者不當壓低其替代率，造成給付替代率不公平；不當限制退休起支年齡（58歲），阻礙教職人員世代流動…等，仍有待組織透過積極遊說及適當時機發聲，再次爭取修正。

（三）面對基金潛藏支付負債壓力 不容忽視、懈怠

84年實施的公教退撫基金面臨用罄危機，主因是「歷來退撫基金的提撥率都採不足額提撥，導致收繳入不敷出」（<https://reurl.cc/GdXQqp>），產生結構性的制度改革壓力，因而造就了107年退撫制度的改變給付標準、提撥率、及退休起支年齡等變革。然而，112年的公教新進人員將擬訂新制度，準備與現行制度脫鉤，對目前的退撫基金而言，勢必面臨「無新進人員」參與，換句話說也將無「新進財源」（含政府的65%提撥）流入基金，勢必衝擊基金財務平衡，而退撫基金的「潛藏支付負債」就成了現實的數字，也成為基金財務管理者（政府）首要面對的財務窟窿問題，這個問題遠比之前「入不敷出」更加險峻。



銓敘部：退撫基金

三、認識目前退撫基金財務狀況

現行的屬DB（確定給付制）的退撫制度運作與退撫基金財務狀況，到底發生了什麼問題？

現行公教退撫制度，公立教師退休給付是依《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》（下簡稱：退撫條例）第八條、第二十七條至第三十九條所訂的給付方式計算，由雇主負一切支付責任。另依退撫條例第九條：「（第一項）前條第二項所定退撫基金費用之實際提撥費率，由行政院會同考試院，依據退撫基金定期財務精算結果，共同釐訂並公告之。（第二項）前項財務精算結果之**不攤提過去未提存負債**最適提撥費率超過現行實際提撥費率達一點五倍以上時，行政院應於三個月內會同考試院提高提撥費率至少百分之一，但不得超過前條第二項所定之提撥費率上限。」

退撫提撥率與基金投資效益是基金財務的衡平重要關鍵，若能適時依精算報告調整提撥率，基金的「**潛藏支付負債**」問題就不至於擴大，但自 84 年以來基金的財務真實狀況，卻如 106 年銓敘部長所言「**退撫基金財務失衡嚴重**」，其主因是「歷來退撫基金都採不足額提撥，導致收繳入不敷出」

（一）過去未提存負債 是棘手 卻是要面對的問題

參照退撫基金管理委員會 108 年 2 月公布的第 7 次精算（基準日為民國 106 年 12 月 31 日），精算評估報告係擬定人口統計假設（如死亡率、離職率、參加人員成長率等）及財務假設（如折現率、調薪率及資產預期投資報酬率等），及評估當時之整體經濟環境，並配合自 107 年 7 月 1 日起適用退撫新法，據此推估財務精算結果。（請參閱：<https://www.fund.gov.tw/News.aspx?n=3307&sms=11798>）



（摘要）在達成收支平衡之目標下，以自 84 年 7 月 1 日起至 106 年 12 月 31 日止之教育人員資料，採行最切合本基金實際狀況之精算方法，並在「**攤提過去未提存負債**」及「**不攤提過去未提存負債**」等 2 種情況下，分別釐定未來 50 年（民國 107 年至 156 年）適當之基金提撥費率，及應達成之相對投資報酬率水準。在職人員及領取定期給付人員為**原團體**外，同時考量未來 50 年加入基金的新進人員為**新進團體**，使其精算結果更能允當反映現實狀況。其中最適提撥率描述如下：

1、攤提過去未提存負債，最適提撥率（預期投資效益 4%）精算結果如下：

教育人員—攤提過去未提存負債基礎下最適提撥率		
團體		提撥率
原團體	未提存精算負債攤銷數	25.49%
	未來服務成本	16.67%
	小計	42.16%
新進團體		15.98%
合併團體		30.24%
※※ 1、上述原團體提撥率計算時，已包含年金改革後節省退撫經費支出挹注款 8,906.2 億元(107-156 年度間預計入帳合計數)，挹注後對財務改善狀況。 2、提撥費率若維持 12% 下，應達成之投資報酬率水準為 8.9%		

2、不攤提過去未提存負債，最適提撥率精算（預期投資效益 4%）結果如下：

教育人員—不攤提過去未提存負債基礎下最適提撥率	
團體	提撥率
原團體	16.67%

新進團體	15.98%
合併團體	16.35%
※※提撥費率維持 12%下，應達成之投資報酬率水準為 6.0%	

根據上表，可見光要攤平「過去未提存負債」就需要提撥率為 25.49%，尚不包含未來服務成本為 16.67%，合計為 42.16%，多麼沉重的負擔；但若單純新進團體之最適提撥率則為 15.98%，或許真的需要為新進人員另闢「新制度」，否則合併後將成為提撥率為 30.24%，承擔了快一倍的「舊負擔」。

（二）最適提撥率的調整考驗政府對制度的落實

88 年 6 月基金財務第一次精算報告，已有「退休金負債」的評估，及提撥率評估（預估投資效益 7%），但當時實際的提撥率與精算的最適提撥率就已產生差距，在主管機關遲遲沒有適時調整提撥率因應下，基金財務的「潛藏支付負債」就愈加沉重。當然，不適時調整提撥率，就得靠基金投資效益來衡平基金財務，這部份全教總也曾積極建議徹底改造基金管理監理，內容請參閱：<https://reurl.cc/o95MNq>，然而管理委員會的改造似乎是不容易的。



全教總對基金管理委員會改革建議

「千金難買早知道」其實說穿了政府不依精算報告適時調整提撥率，無法拉高基金投資績效衡平財務，導致「財務負擔加重」，政府（雇主）應負最大責任。尤其在 107 年新修訂退撫制度（已降低給付）後，政府更應該面對「潛藏支出負債」問題解決。原本退撫設計就已授予可調整提撥率衡平基金財務，總不能老是扣著「基於政府財政及個人負擔能力等因素考量」的大帽子，而無所作為。

隨精算報告調整提撥率可能會增加勞雇雙方提撥負擔，卻是維持制度的基本法則，也是對退撫制度參與者最好的保障，當然是考驗政府願不願意面對制度設計及負責任的表現。

四、認識屬於 DC 的私校退撫制度

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》（下簡稱：私校退撫）第 4 條：「學校法人及其所屬私立學校教職員之退休、撫卹、離職及資遣給與採儲金方式，由教職員及私立學校、學校主管機關按月共同撥繳款項建立退休撫卹離職資遣儲金支付。」；第 8 條：「……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…」；第 10 條：「依第八條規定撥繳退撫儲金，儲金管理會應審酌儲金規模情形，設計不同收益、風險之投資標的組合，提供教職員選擇，未選擇者，由儲金管理會按教職員年齡配置在適當之投資組合；其實施辦法，由中央主管機關定之。」所以，私校退撫制度為**個人退撫儲金專戶制**，是由學校及個人依提撥率按月提至儲金管理委員會，再由教職員選擇投資標的組合，並自負盈虧，於退休時以教職員個人之退撫儲金專戶本息一次領取或分期領取（參閱條例第 20 條）。

此制度的特色就是「退休金是個人帳戶」，不會產生「攤提過去負債」問題，基金也沒有集體給付壓力問題，更無世代差異問題。雇主在按月依提撥率數額至基金後，就不用再負支付責任，個人能領取退休金的多寡，完全在勞方個人選擇投資標的的獲利總和，是一種自主管理退休金的概念。



(一) 投資標的的獲利風險 就是退休金風險

相對公教退撫制度的「潛藏支付負債」紛擾，DC制完全不存在，唯一的風險就是「投資獲利多寡」。110/02/21 蘋果日報一則新聞「700萬勞工注意！選錯日領勞退成冤大頭，他14年帳戶賺80萬領回竟扣22萬」(<https://reurl.cc/nmrr3e>) 描述「某位勞工在2005到2019年年間提繳新制勞退達13年10個月，帳戶累積本金超過211萬元，累積收益約80多萬元；但2020年第一季新制勞退基金虧損嚴重，到2月累積收益為-3.7437%。結果在4月7日申請請領新制勞退金，勞保局就以-3.7437%計算當年1月1日至4月30日收益，他這4個月就虧損近22萬元，一來一往累積近14年的投資只賺了約58萬元。」這就是與私校退撫同為「確定提撥制DC」的勞工退職金的退休金風險，退休金總額會在退休申請的最後一刻才能確認。

目前私校退撫委員會共設計三種投資標的組合供私校教師選擇，分為「保守型」、「穩健型」、「積極型」，就其所公告歷年來的基金平均報酬比(102.3.1-109.12.31)為2.2%、7.3%、7.6%。(請參閱：<http://www1.t-service.org.tw/>) 這樣的平均報酬似乎看不出來目前兩種制度差異，若以年資35年為例，粗略比較(考慮退休所得相當)：

- 1、確定給付制(提撥率15%)，所得替代率60%，給付至死亡。
- 2、確定提撥制(假設收益率4%)，提撥率應為19.2%，所得替代率為60.2%，(假設年金給付期收益率為1.0667%)，給付24年。

(二) DB與DC非何者為優 而是各有風險與承擔

退休給付攸關受雇者職涯後的經濟基本需求，「保障生活品質」會是第一考慮要項，然目前兩種制度設計——確定給付制(DB)與確定提撥制(DC)，其方案內容有其優勢及風險，勞、雇對退休後的所得，也各有不同責任承擔。

五、結論

退休給付是受雇者職涯的一部分，任何的改變都在在影響在職者/退休者的生活品質，政府對於112年新進公務人員規劃新制時，應同時關注兩個面向：

(一) 應提出配套措施改善現有的退撫基金問題

面對現有基金的「潛藏支付負債」，政府在擬制新制度時，應同時對於原退撫基金提出配套措施，挹注財源，務必讓目前的退撫基金財務仍維持原有的支付水準，不再惡化，確保在職/退休公教人員的退休生活品質穩定。

(二) 應給予有保障的新退撫制度

退休給付攸關受雇者職涯後的經濟基本需求，是吸引優秀人才投入職場誘因之一，目前兩種制度設計——確定給付制(DB)與確定提撥制(DC)，其方案內容有其優勢及風險，勞、雇對退休後的所得，也各有不同責任承擔。面對未來的新退撫制度，政府應積極投入資源為112年的新進公教人員規劃出優質政策，及完整的配套措施，讓新方案對職場的工作者具有「保障」又能「永續」，如此才能吸引優秀人才投入公教職場，也才能為國家注入創造競爭力。