

# 公務人員退休撫卹基金管理委員會 韓國、日本退休撫卹基金考察報告

## 第一章 前言

### 第一節 考察緣起

我國公務人員退撫制度係自民國三十二年開始實施，退撫經費全由政府逐年編列預算支付，即係所謂之「隨收隨付制」，亦稱為「恩給制」，但由於社會變遷醫藥發達，退撫金領受人員壽命延長，領受退撫金之期間持續加長，以及領受人員逐年增加，退撫經費越趨龐大，致成為政府財政之重大負擔。為改善此情形，政府爰自民國六十二年起的由行政院人事行政局及銓敘部前後接續推動退撫制度改革，終於八十四年七月一日起由公務人員率先實施退撫新制，將退撫經費改由政府與公務人員按月共同撥繳費用建立之「公務人員退休撫卹基金」（以下簡稱本基金）支付，即所謂之「共同提撥制（或稱基金制）」，並依法於考試院銓敘部下設「公務人員退休撫卹基金管理委員會」（以下簡稱本會），負責退撫基金之收支、管理及運用，俾以運用之本息作為支付退撫給與自給自足之財源。其主要目的在於減輕政府財政負擔並提高公務人員之退撫所得，俾發揮安老卹孤之功能及增進公務人員之福利。而公立學校教師、軍職人員及政務人員，因其適用之相關法律修正通過較遲，則分別於八十五年二月一日、八十六年一月一日及追溯自八十五年五月一日起，比照公務人員實施退撫新制，其退撫基金均一併納入本基金統一管理及運用，並依身分別、政府別分戶設帳，及依出資比率分配運用收益，財務各自獨立。至民國八十九年（西元 2000 年）底，本基金規模已累積約新台幣一千六百億元。是以，如何管理及運用此龐大之基金，使本基金得以發揮最大之效益，創造高水準長期穩定之收益，及為全體參加基金人員謀福利，以減輕政府之財政負擔，保障參加基金人員之退撫權益，乃是本會成立之主要目的與責任。

退撫基金制度之實施在我國雖係創舉，但在世界各先進國家已行之有年，所謂「他山之石，可以攻錯」，實有借鏡其他國家類似制度實際經驗，並

配合我國國情，對現行我國退撫基金管理之各項業務加以改進之必要。大韓民國（南韓）自從第二次世界大戰後脫離日本的殖民統治以來，由於勵精圖治其經濟眼看即將凌駕我國，而政治上，從「漢江奇蹟」到「漢城奧運」，不但成了世界傳播媒體的焦點，更將其國力在世界舞台上展露無遺，南韓政經環境與我國類似，屬亞洲新興之民主國家，已自西元一九八八年實施國民年金制度，其對退撫基金制度之管理已日趨完善；而日本亦從第二次大戰以後重新站了起來，現在不但為亞洲最先進的國家，亦是世界上之經濟強國，其為亞洲最早建立國民年金保險制度之國家（西元一九六一年），其年金保險制度已相當完善。是以，南韓及日本二國對受僱人員退撫基金之管理制度及運用經驗，應可為我國之借鏡；另由於最近幾年來亞洲發生金融風暴，經濟的泡沫化、股票市場持續不振、投資環境的惡化及利率水準持續的降低，在此經濟景氣低迷之情況下，退撫基金應如何有效管理及運用，始能維持穩定之收益而永續經營，實為重要課題，而韓國及日本在此環境下如何進行退撫基金之管理與運用，係一值得觀察之重點。同時為提昇本會同仁之專業能力，以增進本基金之管理運用效益，爰奉 本會吳主任委員容明之命，由本會黃主任秘書士釗擔任領隊，於民國八十九年十一月二十七日至十二月六日赴南韓、日本考察其退撫基金制度及資產管理情況，考察成員包括秘書室主任簡益謙、財務組專門委員李韻清、業務組科長余崇堯、稽核伍明清、曾麗香、稽核組科員周麗珍、資訊室系統分析師張東隆，合計八員。

## 第二節 參訪單位及主題

為瞭解韓國、日本二國的退撫基金制度及資產管理概況，在韓國特拜訪日本大和證券投信投顧公司在漢城之分公司，由該分公司調查部長李昌熙先生（Mr. Chang-Hee Lee）介紹「韓國年金制度概況」，另拜訪對退撫基金管理頗有績效之韓國私立學校教職員年金管理公團，由該公團公共關係室主任 Mr. Bock-Choon Park 介紹「韓國年金制度暨私校教職員年金管理公團組織概

況」，事後並實地參觀該公團之內部設施及業務運作情形；在日本大阪拜訪對日本年金制度設有專門研究部門之「大和證券總合研究所」，由該所年金醫療調查室鈴木次長（Mr. Yutaka Suzuki）介紹「日本年金制度與實際運用近況」。

## 第二章 韓國退休年金

### 第一節 韓國公務員退休年金制度

#### 一、公務員年金制度發展過程

韓國從 1949 年 8 月制定國家公務員法，開始實施公務員退休制度，並依該法令給與公務員退職金，實施 10 年後在 1959 年第一共和末期制定公務員年金法，其適用對象包括公務員及公立學校教職員，於 1960 年 1 月 1 日公布施行，確立公務員年金制度，也使公務員退休給付完全由政府編列預算負擔，改由政府及公務員共同提撥成立基金來支付。

公務員年金業務由總務處主管，公務員年金基金成立初期由總務處年金局負責營運，至 1982 年 2 月韓國為進一步提升公務員福祉，並使公務員退職、死亡或因公傷病、殘廢之公務員得到合理給與以安定公務員及其遺族生活，因而修改公務員年金法，年金制度之主管機關仍為總務處，但年金業務的營運則由總務處委託依法成立之公務員年金管理公團負責管理，該公團應將每會計年度業務營運計畫及預算報總務處核准，並於會計年度結束後三個月內向總務處提出業務績效及決算報告，總務處則設置公務員年金基金運用審議會，負責審議基金運用之重要事項，每會計年度總務處長官應將公團基金運用狀況提請國務院審議後提報大統領，並通知國會及司法機關等。公務員年金制度沿革如下：

1960 年 1 月	公務員年金法制定施行
1960-1982 年	總務處（年金局）年金制度營運
1982 年 2 月	公務員年金管理公團設立，專門負責基金增值及福祉業務
1983 年 1 月 1 日	公務員年金執行業務綜合業務
1986 年 6 月 30 日	年金領受者有一萬人
1995 年 2 月 28 日	年金領受者有五萬人
1999 年 3 月 31 日	年金領受者有十萬人

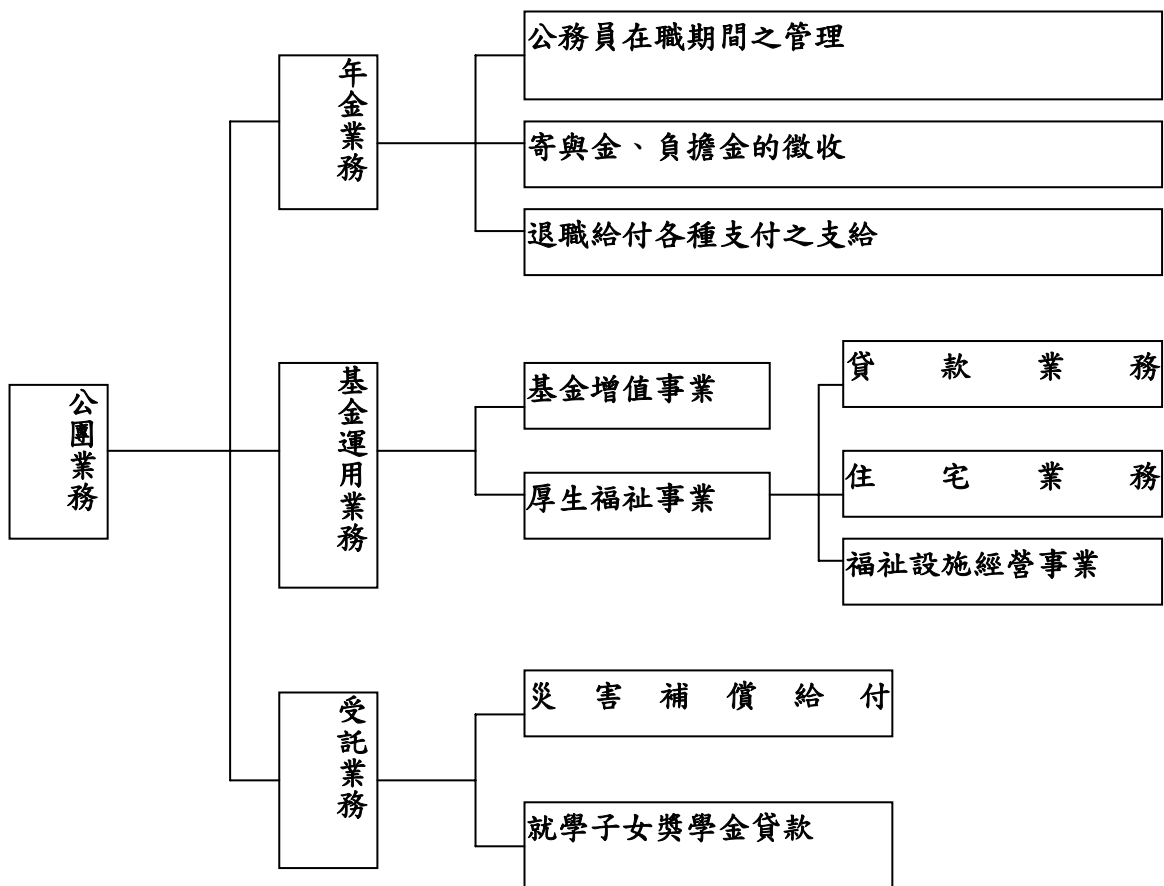
1999年6月11日 七個業務部門組織調整

2000年11月25日 年金領受者有十五萬人

## 二、公務員年金管理公團設立之目的及其業務

公務員年金管理公團設立的目的是在於提昇公務員福祉，使公務員退職、死亡或因公傷病、殘廢及受天然災害損失時可得到合理給與及補助。因此公團業務涵蓋年金業務、基金運用業務及受託業務三大部分，其業務概述如【表一】：

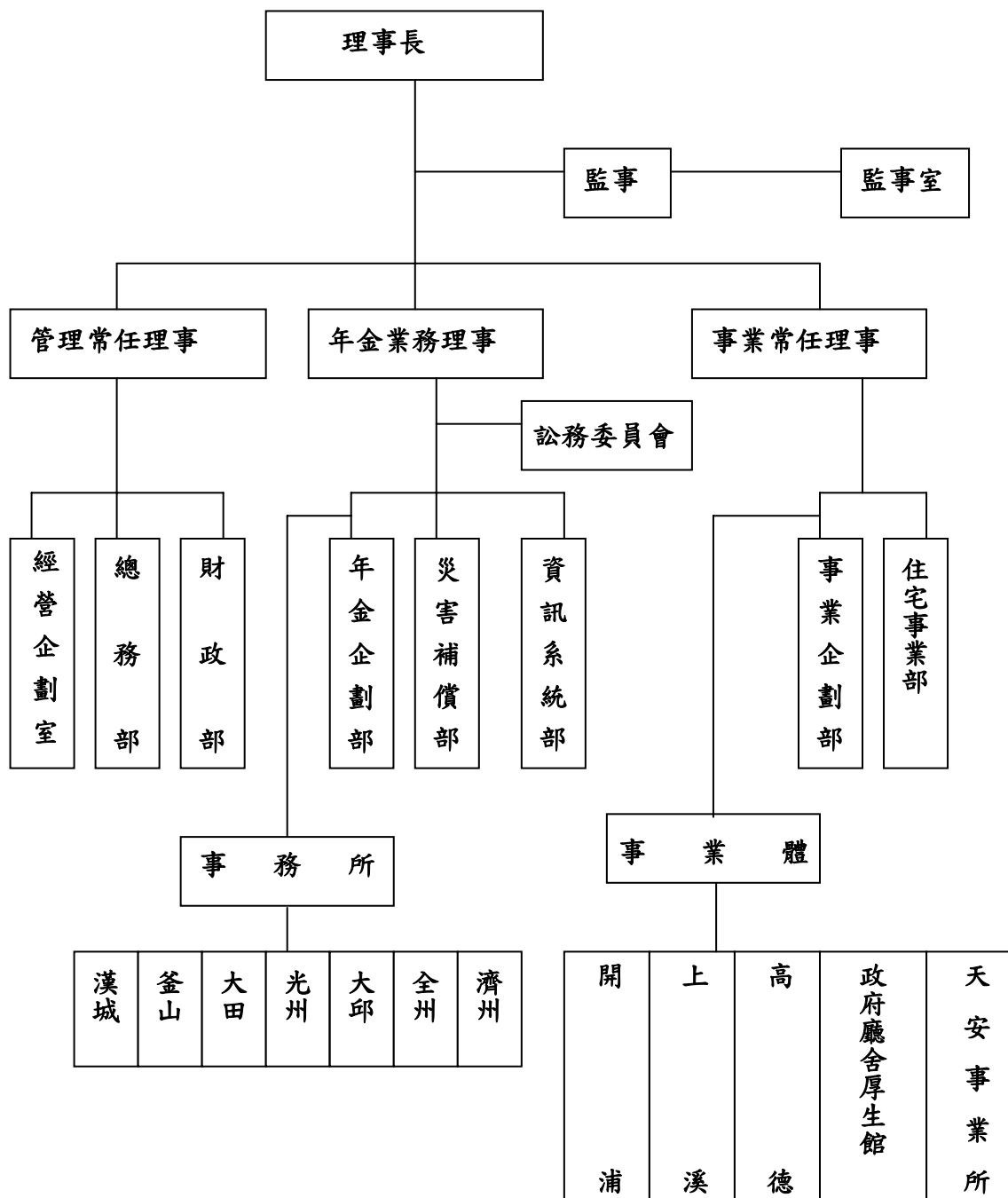
【表一】公務員年金業務簡表



### 三、年金管理公團組織體系

公務員年金管理公團體系依公務員年金法之規定，於1982年2月設立，受總務處委託負責公務員年金基金之收支管理及運用，公團為法人，公團之組織、章程、設立登記、解散、人員之任免、任期、職權及兼職限制等均明訂於公務員年金法。公團採理事組織型態，理事會置理事長一人，常任理事二人，理事一人，監事一人，理事長由總務處長官提請大統領任免，常任理事及理事由理事長提報總務處任免，理事應由公務員或退職公務員充任，監事則由總務處任免之。上開理事會組成人員及公團職員均視為公務員，適用刑法及其他法律規定之罰則。公團於1994年組織經營改革，縮減其組織，按政府公共部門結構調整，其組織目前有二個室、七個部、七個事務所、五個事業體。公團並得依組織章程規定將部分業務委託郵電機構、地方政府、金融機構等執行。組織體系表如【表二】

【表二】公務員年金公團組織體系表



#### 四、年金提撥率及收支情形

公務員年金費用由公務員及政府按月共同撥繳，公務員按其月薪的 8.5% 提撥，中央或地方政府亦相對提撥 8.5%。至於公務員之災害補助金、退職津貼、災害補償金、死亡慰問金則由中央及地方政府按年編列預算負擔。

為維持基金財務收支平衡，其提撥率採漸進方式提高，制度實施時為 2.3%，1969 年提高至 3.5%，1970 年 5.5%，1996 年提撥率為 6.5%，1999 年提高為 7.5%，2001 年提高為 8.5%，年金制度引進四十年，已趨成熟，公務員支領月退休金人數占全年退休人數在 1982 年至 1998 年間約維持在 32.6% 至 55% 之間，1999 年支領月退休金人數遽升為 39,767 人，占全年退休人數百分之 66.7% 如【表三】。由於支領年金人數累積迅速，1993 年公務員年金基金收支首次出現當年度收支不平衡，年金公團於 1994 年改革經營縮減組織，然自 1993 年以後除 1996 年因調高提撥率使當年度收支差額轉為正數外，基金每年提撥總額均不足支應年金退休支出且日漸擴大，基金收支短絀日愈嚴重，至 1999 年公務員年金基金收支差額已達 2 兆 7520 億韓元，如扣除當年度運用收益，基金仍短絀 2 兆 1554 億韓元，因此基金資產也逐年減少，至 1999 年僅餘 2 兆 6290 億韓元，其收支情形如【表四】、【表五】。為解決日益嚴重收支不足情形，自 2001 年起給付不足部分由國家或地方自治團體填補。

【表三】公務員退休情形表

年度	服務年資20年 以上退休人數	退休給與種類		比率
		一次退休金	月退休金	
1982	5,106	3,440.0	1,666.0	32.6
1983	6,199	4,324.0	1,875.0	30.2
1984	5,491	3,891.0	1,600.0	29.1
1985	5,936	4,127.0	1,809.0	30.5
1986	6,036	4,204.0	1,832.0	30.4
1987	7,966	4,095.0	3,871.0	48.6
1988	8,253	5,097.0	3,156.0	38.2
1989	7,331	4,310.0	3,021.0	41.2
1990	8,427	4,224.0	4,203.0	49.9
1991	8,789	4,446.0	4,343.0	49.4
1992	9,576	4,955.0	4,621.0	48.3
1993	12,142	5,561.0	6,581.0	54.2
1994	13,181	5,953.0	7,228.0	54.8
1995	17,278	8,911.0	8,367.0	48.4
1996	14,406	7,003.0	7,403.0	51.4
1997	16,822	7,530.0	9,292.0	55.2
1998	35,419	18,893.0	16,526.0	46.7
1999	59,612	19,845.0	39,767.0	66.7



【表四】公務員退休基金收支情形表

單位：十億韓元

年度	總計	年度結餘	收支差額			運用收益
			收入	支出	差額	
1981	549.1					
1982	770.4	221.3	268.4	161.1	107.3	114.0
1983	1,137.9	367.5	372.3	190.5	181.8	185.7
1984	1,467.2	329.3	367.3	184.1	183.2	146.1
1985	1,783.0	315.8	373.3	233.7	139.6	176.2
1986	2,095.1	312.1	393.1	289.7	103.4	208.7
1987	2,443.0	347.9	478.6	349.0	129.6	218.3
1988	2,789.3	346.3	541.8	459.6	82.2	264.1
1989	3,177.9	388.6	645.2	535.4	109.8	278.8
1990	3,578.6	400.7	789.8	723.6	66.2	334.5
1991	4,043.6	465.0	780.9	917.7	63.2	401.8
1992	4,491.8	448.2	1,276.7	1,209.5	67.2	381.0
1993	4,900.3	408.5	1,608.2	1,614.7	(6.5)	415.0
1994	5,241.4	341.1	1,752.0	1,935.1	(183.1)	524.2
1995	5,149.5	(91.9)	1,998.8	2,637.3	(638.5)	546.6
1996	5,680.5	531.0	2,476.2	2,432.1	43.9	487.1
1997	6,201.5	521.0	2,731.2	2,807.6	(76.4)	597.4
1998	4,784.4	(1,417.1)	3,316.4	5,069.8	(1,753.4)	336.3
1999	2,629.0	(2,155.4)	4,563.4	7,315.4	(2,752.0)	596.6
收入：年金提撥總額						
支出：年金退休金支出						
基金運用收益：累計運用收益						

【表五】年金管理運用情形

單位：十億韓元

年度	總計	財務支出	福利支出	基金增值	支付準備
1982	770.4	115.7	115.5	468.7	70.5
1983	1,137.9	137.9	193.8	768.1	38.0
1984	1,467.2	135.4	332.5	938.4	60.9
1985	1,783.0	150.4	439.3	1,071.8	121.4
1986	2,095.1	435.4	556.5	1,031.4	71.8
1987	2,443.0	734.4	706.0	893.6	109.0
1988	2,789.3	984.4	789.5	883.6	131.8
1989	3,177.9	1,183.9	987.8	799.4	206.8
1990	3,578.6	1,333.5	47.1	1,001.5	196.5
1991	4,043.6	1,533.5	41.8	1,227.0	241.3
1992	4,491.8	17,135.5	94.0	1,249.7	434.6
1993	4,900.3	1,858.5	129.8	1,283.6	628.4
1994	5,241.4	1,855.0	75.9	1,633.6	679.9
1995	5,149.5	1,764.0	991.8	1,608.0	785.6
1996	5,680.5	1,652.9	765.9	2,600.9	660.7
1997	6,201.5	1,617.9	877.6	2,787.0	919.0
1998	4,784.4	742.9	747.7	2,238.1	1,055.7
1999	2,629.0	25.0	422.8	1,492.1	689.1

## 五、年金給與種類及內容

公務員年金給與分為兩大類，一類為短期給付屬於在職期間之給與，另一種為長期給付，包括退職給付、遺族給付及退職津貼，其給與種類如【表六】及各項給付條件、支給額如【表七】：

【表六】給與種類

長期給付	退職給付		退職年金
			退職年金扣除一次金
			退職年金一次金、退職一次金
	遺族給付		遺族年金
遺族年金一次金、遺族一次金			
短期給付	退職津貼		退職津貼
	災害補償給付	殘障給付	殘障補償金、殘障年金、遺族年金
		遺族給付	遺族補償金
		療養給付	公務上療養費、公務療養一次金
	扶助給付		災害扶助金、死亡慰問金

【表七】給付要件支給額簡表

種	類	給付要件	支給額
退 職 給 付	退職年金	公務員服務滿20年以上退職時	(最後三年平均報酬月額×0.5) + (最後三年平均報酬月額×超過20年年資×0.02)
	退職年金一次金	公務員服務滿20年以上，不願支領年金改支一次金時	(最後報酬月額×年資×1.5) + (最後報酬月額×年資×超過5年年資/100)
	退職年金扣除一次金	公務員服務滿20年以上，支領部分一次金及一部分年金	(最後報酬月額×扣除年資×1.5) + (最後報酬月額×扣除年資/100)
	退職一次金	公務員服務5年以上，未滿20年退職者	1.年資5年以上未滿20年退職者 (最後報酬月額×年資×1.5) + (最後報酬月額×超過5年年資/100) 2.年資未滿5年 (最後在職月額×年資×1.2)
遺 族 給 付	遺族年金	公務員服務滿20年以上在職死亡	退職年金額的70%
	遺族年金附加金	公務員服務滿20年以上在職死亡其遺族請領遺族年金	遺族年金一次金的25%
	遺族年金特別附加金	退職年金領受人退職後5年內死亡	退職時退職年金一次金×0.25×(36減退職年金領受月數)×1/36
種	類	給付要件	支給額

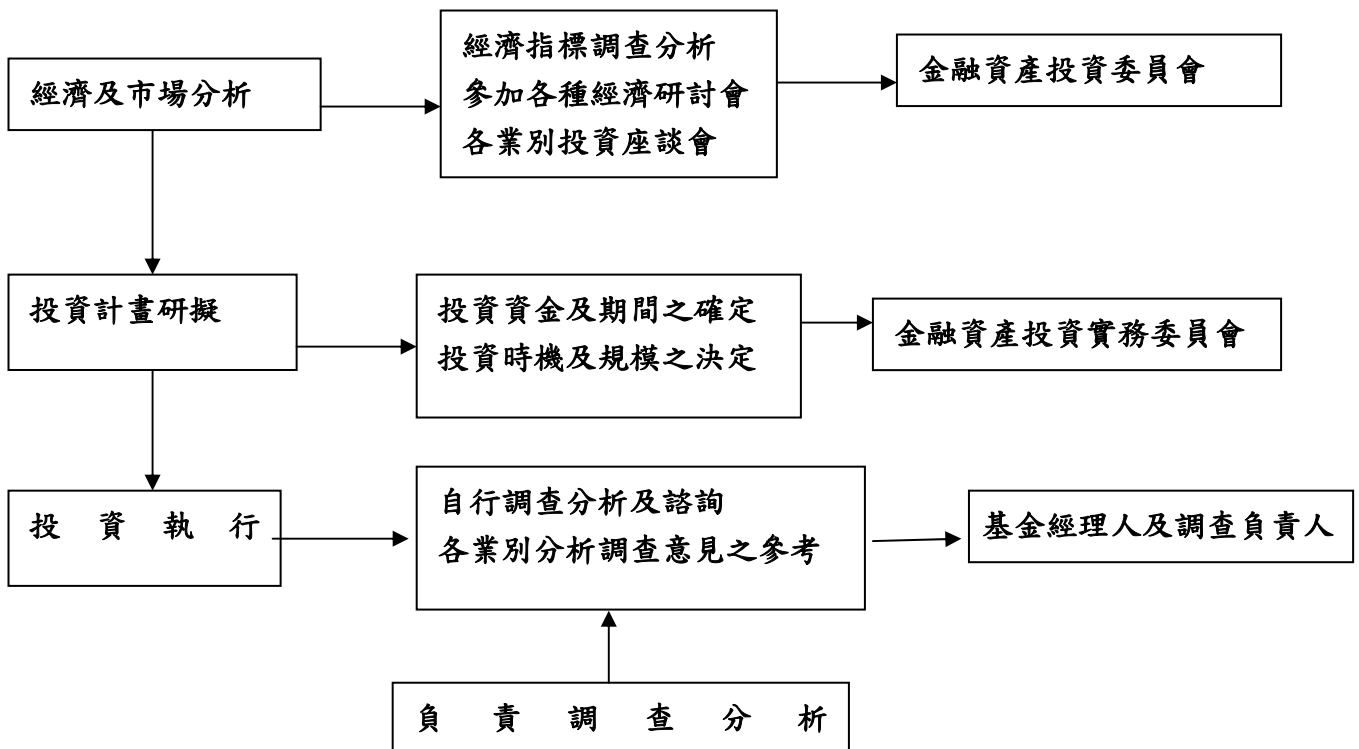
遺 族 給 付	遺族年金一次金		公務員服務滿20年以上在職死亡時其遺族改領年金為一次金	依退職一次金方式計算
	遺族一次金		公務員服務未滿20年在職死亡時	依退職一次金方式計算
殘 障 補 償 給 付	殘障給付	殘障年金	因公傷病或殘廢而退職,或因公傷病迫於退職後殘障時	依殘障程度(1級-14級)按報酬月額的80%-15%計算
		殘障補償金	將殘障年金改領一次金時	殘障年金額的5年
	遺族給付	遺族年金	支領殘障年金者死亡時	殘障年金額的70%
		遺族補償金	公務員因疾病或因公傷病死亡或退職三年內傷病死亡時	最後報酬月額的36倍
災 害 補 償 給 付	療養給付	公務療養費	因公傷病在療養機構療養	同一種傷病實際需要療養時間二年內
		公務療養一次金	實際療養期間超過2年無法痊癒時	超過療養期間得追加一年所需費用

種	類	給付條件	支給額
扶助 給 付	災害補償金	公務員住宅發生災害時	按照損失或破壞程度支給 全毀者：報酬月額的 6 倍 半毀者：報酬月額的 4 倍 1/3 毀損者：報酬月額的 2 倍
		公務員配偶及直系親屬死亡時	公務員報酬月額的 1 倍
	公務員死亡時	公務員報酬月額的 3 倍	

## 六、基金運用概況

公團年金支領人數日益增加，基金負擔相對沈重，為支應各項給與及提昇公務員福祉，故基金運用必須考量長期的高收益率，但其在投資時亦必須考量其風險性，並作專業性及制度性之投資。為減少投資風險增加投資收益對風險高、高投資報酬標的如股票等投資程序如【表八】

【表八】投資程序表



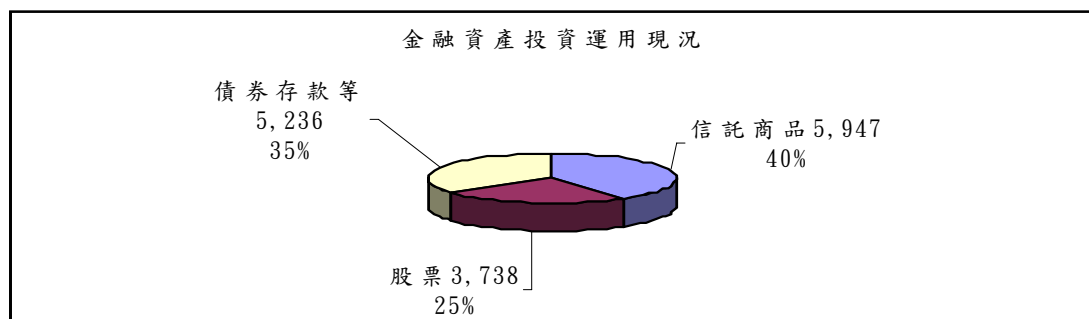
期望投資種類分析  
 推荐股票投資風險預測  
 證券交易員之選定

為支應年度公務員退休給付之遞增，1999 年有價證券投資全年減少 7,640 億韓元，僅剩 1 兆 4,921 億韓元。基金考量其資金穩定性、收益性其流動性，公團年金約有 75% 投資於存款、債券及信託商品；同時為確保中長期資金運用時，投資本金之穩定性，其交易對象須財務健全、信用等級高。基金 25% 投資股票且因其高收益、高風險，為注重其個別專業性，其投資運用人力，需藉由危機管理系統來達到合理透明的運用，如【圖一】。

1982 年基金收益 890 億韓元，1999 年 5,302 億韓元，截至 1999 年總收益為 3 兆 893 億韓元，年平均收益為 13.5%，同期間定期存款平均收益為 7-10%，基金整體收益超過定期存款收益率約為 3%，1995 年以後因成長遲滯，加上 1997 年金融危機，故基金運用重視長期資產危機管理。基金長期收益目標為 14.5%，因投資環境變化及 1999 年退休給付遞增，致使當年度投資收益僅達 14.2%。

1991 年基金開始投資股票，1999 年股票收益 3,464 億韓元，收益率高達 127.5%，同期間韓國加權指數上漲 75.1%，基金收益超越加權指數 50.6%。年金運用重點，著重在提昇公務員年金及年金領受者之福祉事業，如住宅貸款等，為提高基金運用之收益率，加強現有財產穩定性，發展年金制度長期穩定性，並擴大基金運用組織之專業性及其制度之改善，係目前年金基金運用之考量運作指標。

【圖一】基金運用現況圖 單位：億韓元



## 第二節 韓國私立學校教職員退休年金制度

### 一、年金制度發展過程及運作體系

#### (一)發展過程

私立學校教職員年金制度係依據 1973 年 11 月 20 日公佈施行之私立學校教職員年金法設立，其目的在使私立學校教職員退職、亡故及職務上疾病、負傷或殘疾等能獲得適當給與，以謀求教職員及其遺族之經濟生活穩定，提升其福利。制度運作初期適用對象僅限於私立學校教員，直至 1978 年 1 月 1 日通過私立學校事務職員年金法，始將職員納入，1981 年 12 月 21 日並通過特殊學校教職員年金法，將特殊學校教職員納入適用範圍，1984 年 1 月 1 日更通過研究機構教授要員年金法，進一步擴大適用範圍，將研究機構研究人員納入，為了統合各類參加人員適用不同法律，於 2000 年 1 月 1 日將法律名稱更改為私立學校教職員年金法。

私立學校教職員年金業務，自 1975 年 1 月 1 日開始運作，由私立學校教職員年金管理公團負責基金之收支、管理及運用，該年金在過去 25 年的發展中，從初期的成長到迅速的擴張，已經在年金制度和福利服務及福祉設施上，具有相當成就，對現在及未來的教職員，該制度已成為穩定的社會安全體系。茲將私立學校教職員年金制度發展過程整理如下：



## 私立學校教職員年金制度之沿革：

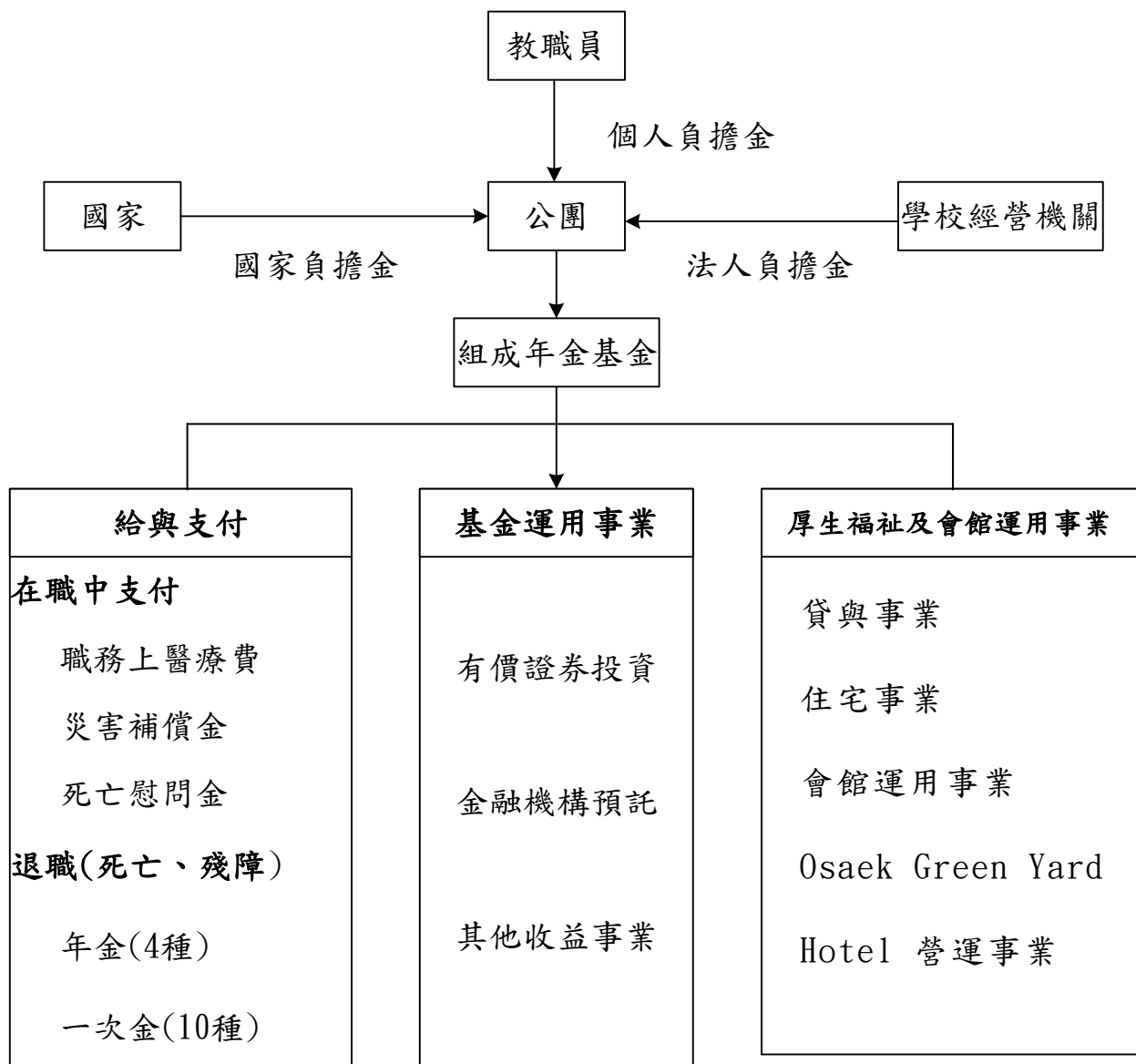
- 1973年11月20日 私校教員年金法制定及頒布
- 1974年1月11日 私校教員年金管理公團設立(KTP)
- 1975年1月1日 教員年金業務正式開始運作
- 1976年4月5日 實施貸與業務
- 1978年1月1日 事務職員年金法適用
- 1981年2月21日 特殊學校教職員年金法適用
- 1981年3月20日 實施政府保證學費借貸計劃
- 1982年10月12日 KTP 漢城會館落成啟用
- 1984年1月1日 研究機關教授要員年金法適用
- 1986年6月10日 大邱會館落成啟用
- 1993年9月2日 Osaek Green Yard Hotel 落成啟用
- 1994年4月2日 大田 oryudong 會館落成啟用
- 1994年6月29日 光州會館落成啟用
- 1996年2月2日 實施費率調整
- 1996年9月4日 釜山會館落成啟用
- 1997年10月28日 全州會館落成啟用
- 1998年10月23日 大田 dunsan 會館落成啟用
- 2000年1月1日 更改名稱為私立學校教職員年金法

## (二)運作體系

依私立學校教職員年金法規定，年金基金係由教職員、學校及政府三者每月按薪資共同參予提撥組成，並委由私立學校教職員年金管理公團負責管理運用，年金基金之運作，範圍涵蓋教職員退職給付、基金運用事業、厚生福祉及會館運用三大部分，其運作體系如下【表一】私立學校教職員年金制度之體系表。

## 二、年金管理公團組織體系

私立學校教職員年金管理公團係依私立學校教職員年金法之規定於1974年1月11日設立，受託管理年金基金，公團為法人，採理事會組織型態，理事會設理事長一人、常務理事二人、監事一人，均視為公務員，適用刑法及其他法律規定之罰責，理事長及監事由文教科長官任命，理事會下轄六個部，二個室及二個委員會，公團之組織章程、設立登記、解散，人員之任免、職權、任期及兼職限制等均明定於私立學校教職員年金法。公團組織體系如【表二】



【表一】私立學校教職員年金制度之體系表



### 三、參加學校及人員組成概況

#### (一)參加人員涵蓋範圍

正規私立學校、特殊學校、經文教部指定之學校(含幼稚園、國高中)教職員及研究機關教授及研究人員。

#### (二)參加學校數

參加學校由 1980 年 1862 個學校機構逐年成長至 1999 年達到 3475 個學校機構，其成長情形，如【表三】所示。

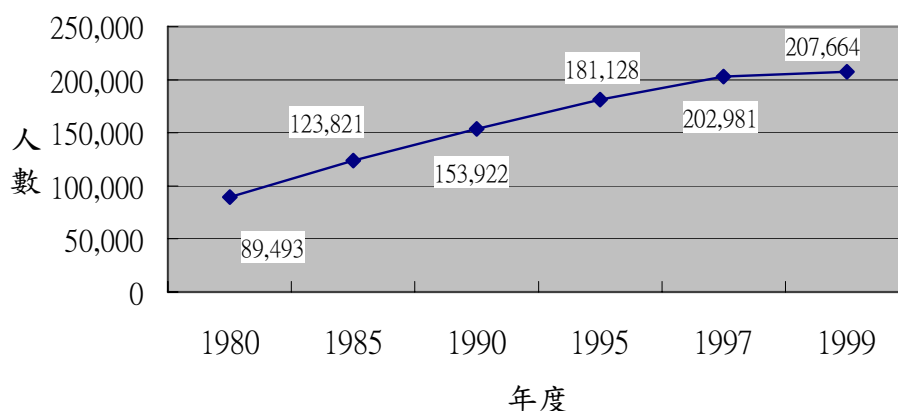
年度	'80	'85	'90	'95	'97	'99
機關數	1,862	2,181	2,322	2,553	2,863	3,475

【表三】參加機關數

#### (三)參加人數(含教師及職員)

參加人數由 1980 年 89,493 員成長至 1997 年之 202,981 員後，呈現穩定成長，至 1999 年參加之教職員總計 207,664 員，歷年參加人數成長情形如下【表四】。

【表四】參加人數統計表

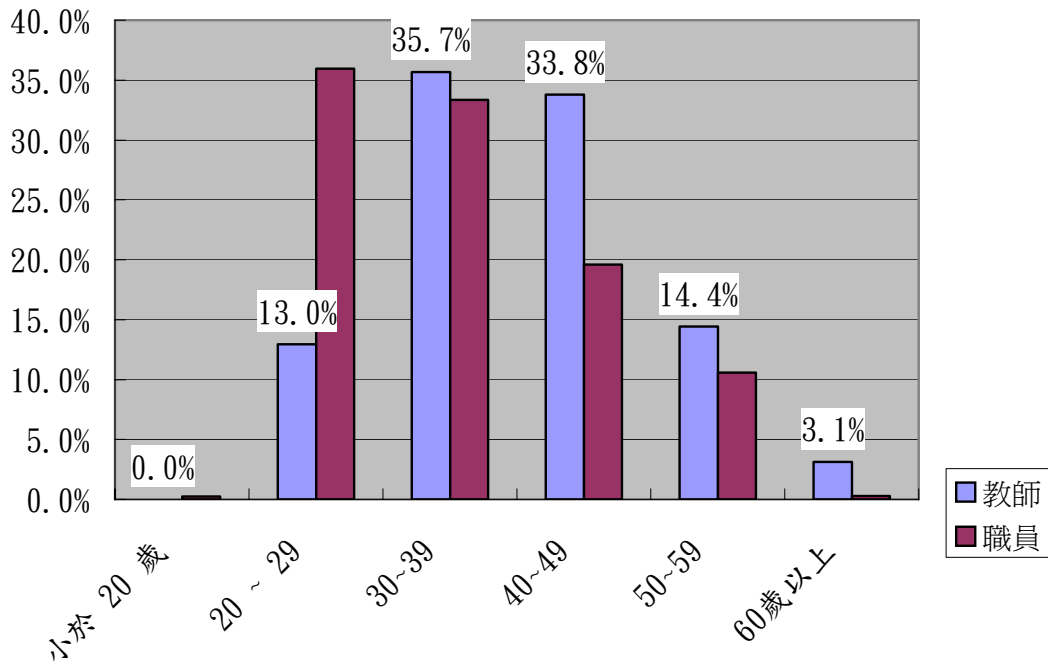


#### (四)參加人員類別及年齡分析

參加人員分為教師及職員兩類，教師計 130,355 人約佔 63%，職員計 77,309 人約佔 37%；參加人員年齡中，教師年齡多集中在 30 歲至 49 歲，約佔該類人員之 69.5%，而職員平均年齡較教師來的小，20 歲至 40 歲約佔該類人員之 69.4%，參加人員類別及年齡分布情形如【表五】及【表六】所示。

【表五】參加人員類別計年齡統計表

	年齡	小於 20 歲	20 ~ 29	30~39	40~49	50~59	60 歲以上
總計	207,664	180	44,593	72,498	59,148	26,949	4,296
教師	130,355	-	16,894	46,524	44,065	18,799	4,073
職員	77,309	180	27,699	25,974	15,083	8,150	223
百分比	100	0.1	21.4	34.9	28.5	13.0	2.1



【表六】參加人員年齡分布表

#### (五)服務年資及退休人數分析表

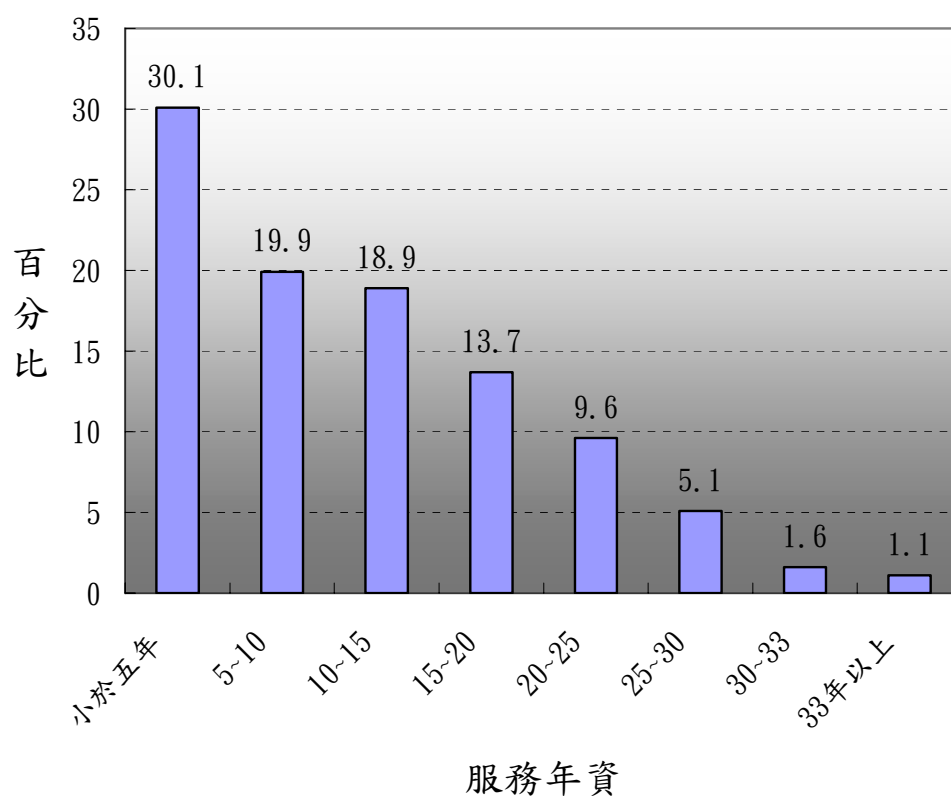
現職人員服務年資及離退人員服務年資分布情形整理如【表七】所示。

- 1.現職人員服務年資：以小於五年最多，佔30.1%，其次為五至十年及十至十五年，分別佔總數之19.9%及13.7%，如【表八】。
- 2.退休時之服務年資：以小於五年最多，佔總退休人數之45.9%，其次為三十三年以上及五至十年分別佔總11.7%及10.7%，如【表九】。

現職人員	服務年資	小於 5 年	5~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~33	大於 33 年	
	總計	207,664	62,414	41,310	39,163	28,509	20,011	10,577	3,397	2,283
百分比	100	30.1	19.9	18.9	13.7	9.6	5.1	1.6	1.1	
教師	130,355	33,132	22,076	27,170	19,535	14,849	8,739	2,838	2,016	
職員	77,309	29,282	19,234	11,993	8,974	5,162	1,838	559	267	
離退人數	服務年資	小於 5 年	5~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~33	33 年以上	
	總計	20084	9225	2144	1282	1069	1431	1412	1179	2342
	百分比	100	45.9	10.7	6.4	5.3	7.1	7.0	5.9	11.7
	教師	12045	4955	810	699	536	859	1046	974	2166
職員	8039	4270	1334	583	533	572	366	205	176	

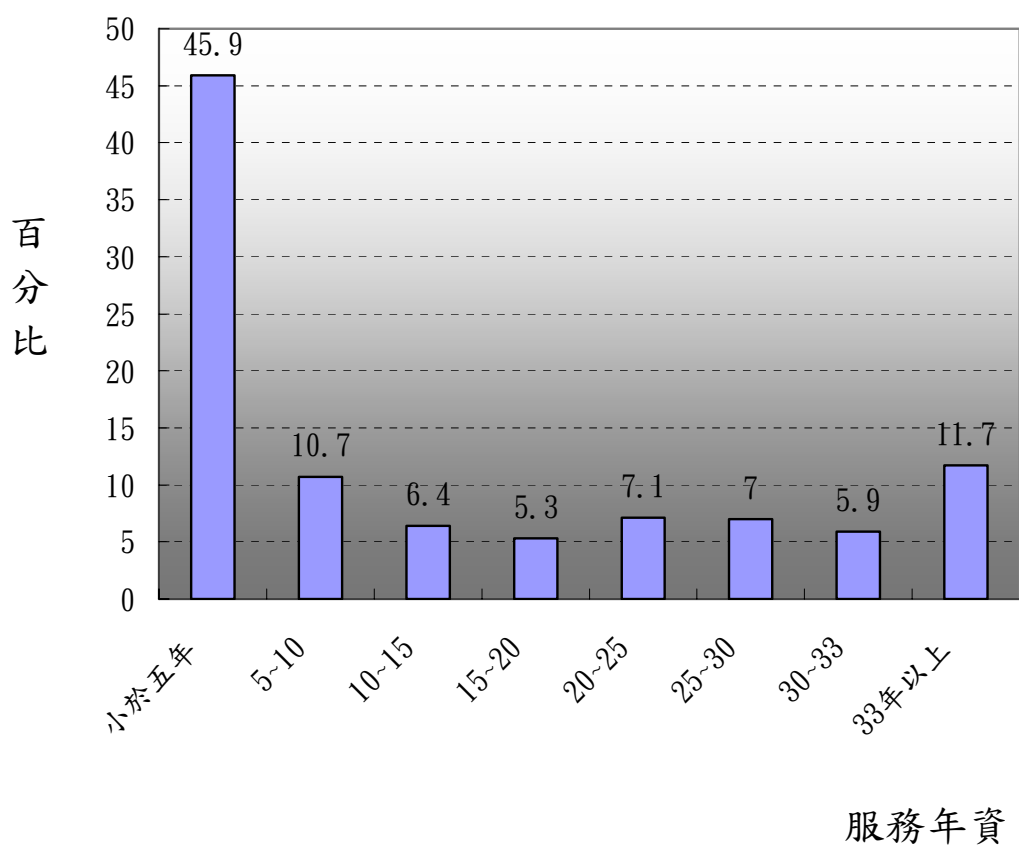
【表七】現職人員服務年資及離退人員服務年資分布

【表八】服務年資統計表





【表九】退休時之服務年資統計表



### 三、繳費來源及其提撥率

經費來源係由個人、學校及政府共同撥繳組成，目前其提撥率為百分之十五，預計 2001 年將提撥率調高至百分之十八；另由學校撥繳提撥總額之五十五分之一作為因公傷病補償之用，如下【表十】所示。

- 1.自提部分：個人提撥百分之七點五。
- 2.公提部分：依其參加人員類別不同，有不同之提撥來源，教師部分由學校提撥百分之四點五，政府提撥百分之三，而職員部分則由學校提撥百分之七點五。

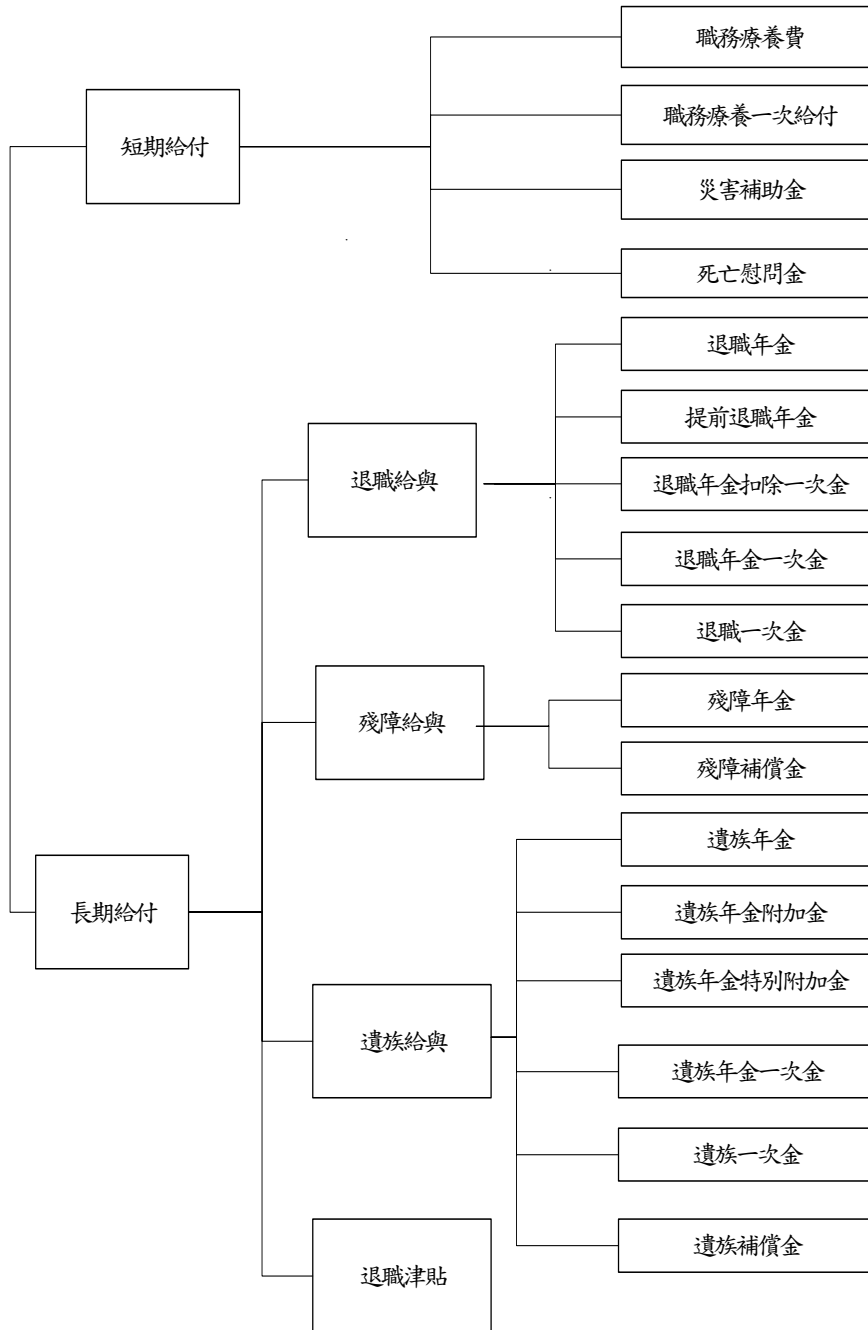
【表十】

	老師	職員	繳款單位及對象
個人	7.5%	7.5%	教職員
學校	4.5%	7.5%	學校管理單位
政府	3%	-	政府
因公傷病補償	提撥總額 X 1/55		學校管理單位

#### 四、年金給與類別

私立學校教職員年金給與分為二大類，一為短期給付，屬於在職期間給與，另一為長期給付，包括退職後之給與、遺族給與及退職津貼，其給與種類及各項之支給要件及支給額如【表十一】及【表十二】所示。

[表十一] 給與類別表



【表十二】各類給與類別、支給要件及支給額彙總表

給與類別	支給要件	支給額	
短期給付	災害補償金	教職員住宅發生火災、洪水、豪雨、暴風雪等天然災害，其損害達 1/3 以上者支給之	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全毀者：報酬月額的 6 倍。</li> <li>2. 半毀損者：報酬月額的 4 倍</li> <li>3. 1/3 毀損者：報酬月額的 2 倍</li> </ol>
	死亡慰問金	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教職員配偶或直系親屬死亡。</li> <li>2. 配偶之直系親屬死亡，須具扶養事實證明。</li> <li>3. 教職員死亡時應支給其配偶死亡慰問金，無配偶者則應支給其辦理喪葬者。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教職員本人死亡：報酬月額的 3 倍</li> <li>2. 配偶直系親屬死亡：報酬月額</li> </ol>
長期給付	退職一次金	服務未滿 20 年之教職員退職者	<p>服務未滿 5 年之年資：  <math>\text{報酬月額} \times \text{在職月數} \times 1 / 12</math></p> <p>服務滿 5 年以上未滿 20 年之年資：  <math>\text{報酬月額} \times \text{在職月數} \times 1/12 \times 1.5) + [\text{報酬月額} \times \text{在職月數} \times 1/12 \times (\text{在職月數} - 60) / 12 \times 1/100]</math></p>
	退職年金一次金	教職員服務滿 20 年以上	$(\text{報酬月額} \times \text{在職月數} \times 1/12 \times 1.5) + [\text{報酬月額} \times \text{在職月數} \times 1/12 \times (\text{在職月數} - 60) / 12 \times 1/100]$
	退職年金	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1995. 12. 31 以前任職者：教職員服務滿 20 年以上(1996. 1. 1 以後任用者，其以前曾任年資應合併計算)</li> <li>2. 1996. 1. 1 以後任用者：教職員服務滿 20 年以上且年滿 60 歲或強制退職時</li> </ol>	$(\text{報酬月額} \times 1/2) + [\text{報酬月額} \times (\text{在職月數} - 240(\text{月})) \times 1/12 \times 2 / 100]$
	提前退職年金	教職員服務滿 20 年以上，在年滿 60 歲或未達強制退職前退職，並支領年金者(限 1996, 1, 1 以後任用者，其以前曾任且已合併計算之年資不得再與併計)	<p>依退職年金之標準計算，每提前一年減少 5%，至多提前五年，其計算方式如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提前未滿一年者：退職年金支給額×95%</li> <li>2. 提前一年以上未滿二年者：退職年金支給額×90%</li> <li>3. 提前二年以上未滿三年者：退職年金支給額×85%</li> <li>4. 提前三年以上未滿四年者：退職年金支給額×80%</li> <li>5. 提前四年以上未滿五年者：退職年金支給額×75%</li> </ol>

退職年金扣除一次金	教職員服務滿 20 年以上，共超過 20 年以上之年資支領一次金時(剩餘之服務年資支領退職年金或早期退職年金)	$(\text{報酬月額} \times \text{扣除在職月數} / 12 \times 1.5) + (\text{報酬月額} \times \text{扣除在職月數} / 12 \times 1 / 100)$
遺族年金	教職員服務滿 20 年在職死亡，或支領退職年金、早期退職年金及殘障年金者死亡	退職年金、早期退職年金及殘障年金死亡時，支領其年金額之 70%，但自 1996.1.1 起依私立學校教職員年金法、公務員年金法或軍人年金法退職或退役者，及支領早期退職年金者，支領其年金額 1/2
遺族年金附加金	教職員服務滿 20 年以上在職死亡時，其遺族支領年金時(不含支領殘障年金者死亡)	退職年金一次金的 1/4
遺族年金一次金	教職員服務滿 20 年以上在職死亡時，其遺族原領遺族年金及遺族年金附加金改領一次金時	其支給金額與退職年金一次金計算方式相同。
遺族一次金	教職員服務未滿 20 年死亡	其支給金額與退職一次金計算方式相同
遺族年金特別附加金	支領退職年金者或早期退職年金三年內死亡者	$\text{退職年金一次金} / 4 \times (36 - \text{支領年金月數}) / 36$
退職津貼	1991 年 10 月 1 日以後退職死亡者支給之	支給率 服務 1 年以上未滿 5 年 10/100 5 年以上未滿 10 年 35/100 10 年以上未滿 15 年 45/100 15 年以上未滿 20 年 50/100 20 年以上 60/100  支給額 $\text{報酬月額} \times \text{服務年資} \times \text{服務年資的支給率}$

## 五、年金基金投資概況

韓國私校教職員退休基金自 1975 年正式運作，至 1975 年 12 月 31 日止年金基金投資金額為 4,465 百萬韓元，其投資僅包括共同基金-國民投資基金 3,823 百萬韓元及流動資產 642 百萬韓元。截至 1999 年 12 月 31 日止本年金基金投資

金額為 3,828,698 百萬韓元 (較 1998 年底增加 385,914 百萬韓元【或增加 11.21%】), 其中投資於共同基金-國民投資基金 655,000 百萬韓元、有價證券 1,938,829 百萬韓元、貸與事業 560,748 百萬韓元、流動資產 442,502 百萬韓元及商業用途之固定資產(有形資產)231,619 百萬韓元。

### 1. 共同基金

本年金基金所投資之共同基金包括國民投資基金及國民住宅基金兩項，其中國民投資基金於 1975 年開始投資，截至 1999 年底投資金額為 655,000 百萬韓元，較 1998 年底增加 90,000 百萬韓元 (或增加 15.93%)；另國民住宅基金自 1982 年開始投資，至 1997 年起該投資餘額為 0。

### 2. 投資有價證券

本年金基金所投資之有價證券包括債券、債券型信託、股票型信託、股票及短期委託金等五項，其中債券係 1982 年開始投資，截至 1999 年底之投資金額為 1,057,492 百萬韓元，較 1998 年底減少 46,856 (或減少 4.24%)；債券型信託係 1981 年開始投資，截至 1999 年底之投資金額為 296,650 百萬韓元，較 1998 年底增加 111,650 百萬韓元 (或增加 60.35%)；股票型信託係 1986 年開始投資，截至 1999 年底之投資金額為 279,153 百萬韓元，較 1998 年底減少 211,978 百萬韓元 (或減少 43.16%)；股票係 1987 年開始投資，截至 1999 年底之投資金額為 163,619 百萬韓元，較 1998 年底增加 68,414 百萬韓元 (或增加 71.86%)；短期委託金係 1988 年開始投資，截至 1999 年底之投資金額為 141,915 百萬韓元，較 1998 年底增加 113,690 百萬韓元 (或增加 402.80%)。

### 3. 貸與事業

自 1978 年開始辦理該項業務，截至 1999 年底共貸與 560,748 百萬韓元，

較1988年底增加4,056百萬韓元（或增加0.73%）。

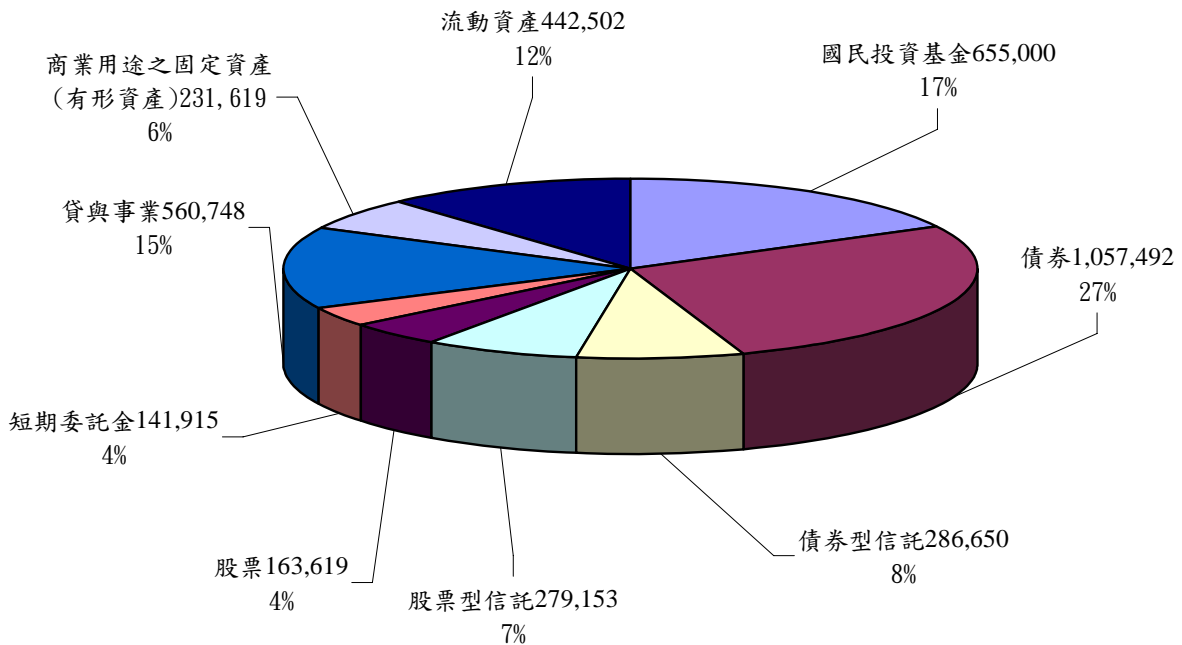
#### 4.商業用途之固定資產（有形資產）

自1979年起投資，截至1999年底之投資金額為231,619百萬韓元，較1988年底減少7,185百萬韓元（或減少3.01%）

#### 5.流動資產

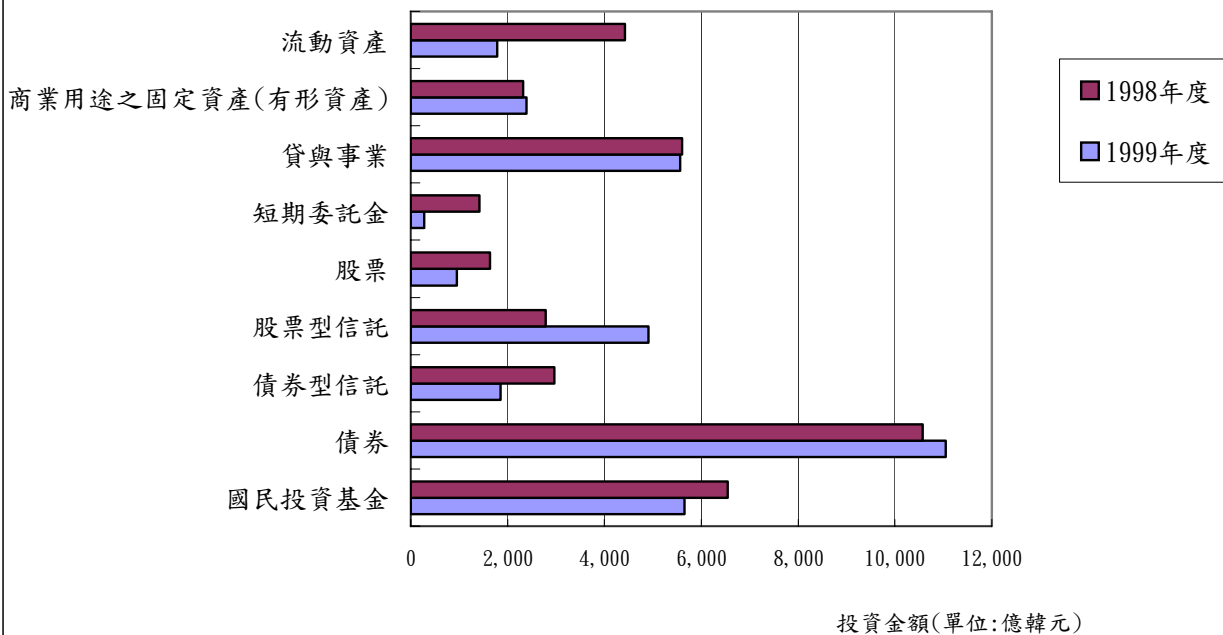
自1975年起投資，截至1999年底投資金額為442,502百萬韓元，較1998年底增加264,123百萬韓元（或增加148.07%）。

單位：百萬韓元



【表十三】韓國私校教職員年金基金之各項投資比例圖

投資標的種類



【表十四】韓國私校教職員年金基金投資標的跨年度比較表



## 六、福利業務及設施

韓國私校教職員退休基金，提供多元化福利措施，以服務廣大參加基金人員，就福利業務及設施分述如下：

### (一)福利業務方面

- 1.貸款業務:助學貸款及緊急救難救助貸款(最高可貸10年5千萬韓元)，截至1999年底共承作4500名總金額為2800億韓元之貸款業務。
- 2.提供網際網路網站，以服務參加人員。
- 3.於各城市設置免費法律諮詢服務。
- 4.特約保險:由特約保險公司(Dae Han Life Insurance Co,Ltd)提供完善的生命及醫療災害保險化及諮詢。
- 5.專屬信用卡，以提供信用卡消費相關優惠。

### (二)福利設施部分

私校教職員退休基金在漢城、釜山港市、大田及全州等地擁有五棟會館及Osaek Green Yard Hotel 渡假休閒中心，提供教職員完善的食衣住行育樂等生活購物休閒地方，提供露天休息室、超市、全面性商店、會議室出租、結婚禮堂、蒸氣浴三溫暖、露天休息室及保齡球之服務設施；其中Osaek Green Yard Hotel 渡假休閒中心，提供大型會議、團體研修、年會等活動場地設備及可利用其周邊之高爾夫球場與滑雪場等從事戶外休閒活動，同時並已計劃於Taegu及Kwangju兩地再興建二棟會館以增進參加基金人員福祉。

### 第三章 日本退休年金

#### 第一節 日本退休年金保險制度簡介

日本退休年金保險制度的種類大致可分為(一)公共年金(二)企業年金(三)個人年金三類，謹將上開三類年金內容概述如次：

(一)公共年金：由國家、地方政府或其他公共團體、共濟組合（互助會）所舉辦，具有社會保險作用之年金，依其性質及適用對象的不同，可分為三種：

1. 國民年金：以全體國民為對象，屬全體國民共通之基礎年金（採定額給付）。
2. 厚生年金保險：以民間企業受僱者為對象，屬民間企業從業人員之年金（採依報酬比例給付）。
3. 共濟年金：以特定身分者為對象，包括國家公務員共濟組合金、地方公務員共濟組合金、私立學校教職員共濟組合金、農林漁業團體職員共濟組合金。

(二)企業年金：由民間企業團體為謀求其所僱用職員之退休福利，或以退休金之分期給付為目的，而由雇主自行辦理之年金，目前主要者有下列二種：

1. 適格年金：係為因應企業團體健全員工退休制度，一次退休金改行年金制度，以及適用法人稅法上之優惠規定，於一九六二年實施之適格退職年金制度。
2. 厚生年金基金：係為調整厚生年金與企業年金之互補關係，大幅改善給付水準，於一九六六年所創設之厚生年金基金制度（又稱調整年金）。

(三)個人年金：由個人與保險、信託業者自行訂定之年金契約，如由郵局辦理之郵便年金、由保險公司辦理之個人養老年金保險（壽險）、個人年金信託等。

日本目前各種受僱者年金制度之財源分類如【表一】

【表一】日本目前各種受僱者年金制度之財源分類表

種 類	厚生年金	國家公務員 共濟組合	地方公務員 共濟組合	私立學校 教職員共濟 組合	農林漁業團 體職員共濟 組合	
適用對象	一般民間企業 從業員	國家公務員	地方公務員	私立學校 教職員	農林漁業團 體職員	
提 撥 率 (contribution rate)	本人	8.675%	9.195%	8.28%	6.65%	9.745%
	僱主	8.675%	9.195%	8.28%	6.65%	9.745%
	合計	17.35%	18.39%	16.56%	13.3%	19.49%
國庫負擔	1. 基礎年金部分 的三分之一 2. 全部的事務費	1. 基礎年金 部分的三 分之一 2. 全部的事 務費	1. 基礎年金 部分的三 分之一 2. 全部的事 務費	1. 基礎年金 部分的三 分之一 2. 部分的事 務費	1. 基礎年金 部分的三 分之一 2. 部分的事 務費	

日本年金資金累計數額逐年增加，截至 1999 會計年度止合計約 280 兆日圓，各項年金資金累計明細詳如【表二】

【表二】日本各項年金資金累計明細表（單位：兆日圓）

年 度 末		1970	1980	1985	1990	1995	1999
公共年金	國民、厚生年金保險	5.1	30.6	53.4	80.5	118.8	150.0
	共濟組合金	2.5	12.6	21.0	31.3	42.8	52.0
企業年金	適格年金	0.3	3.1	7.2	13.0	17.8	21.1
	厚生年金基金	0.2	4.9	12.3	25.6	41.8	55.5
合 計		8.1	51.2	93.9	150.4	221.2	278.6

截至 2000 年 3 月止有關各項年金參加人數、提撥費率、平均每月老年給付額、累積資金及投資運用金額彙總詳如【表三】、【表四】：

【表三】日本公共年金制度彙總表

2000 年 3 月	國民年金 保險	厚生年金 保險	國家公務員共 濟組合	地方公務員 共濟組合	私校教員 共濟組合	農、漁民 共濟組合
參加者	自營者	勞工	國家公務員	地方公務員	私校教員	農、漁民
監督單位	厚生省		大藏省	自治省	教育省	農業省
參加人數	19.6 百萬人	33.5 百萬人	1.1 百萬人	3.5 百萬人	0.4 百萬人	0.5 百萬人
提撥費率	每年 13.3 千日圓	17.35%	18.39%	16.56%	13.3%	19.49%
平均每月 老年給付	46,000 日圓	170,000 日圓	216,000 日圓	233,000 日圓	218,000 日圓	176,000 日圓
累積資金	12.1 兆 日圓	140.4 兆 日圓	9.2 兆 日圓	37.4 兆 日圓	3.1 兆 日圓	2.3 兆 日圓
投資運用 金額*	包含於厚生年金 保險中運用	26.8 兆日圓 (15%)	5.5 兆日圓 (60%)	20.0 兆日圓 (53%)	1.9 兆日圓 (73%)	1.9 兆日圓 (83%)

\*大和總研估計

【表四】日本企業年金制度彙總表

2000 年 3 月	厚生年金基金	適格年金
參加者	勞工	勞工
監督單位	厚生省	大藏省
參加人數	11.9 百萬人	10.5 百萬人
提撥費率	Vary	Vary
平均每月老年給付額	NA	NA
累積資金	55.5 兆日圓	20.9 兆日圓
投資運用金額*	55.1 兆日圓(99%)	20.4 兆日圓(99%)

## 第二節 日本退休年金運用情形

### (一)日本年金資金之運用

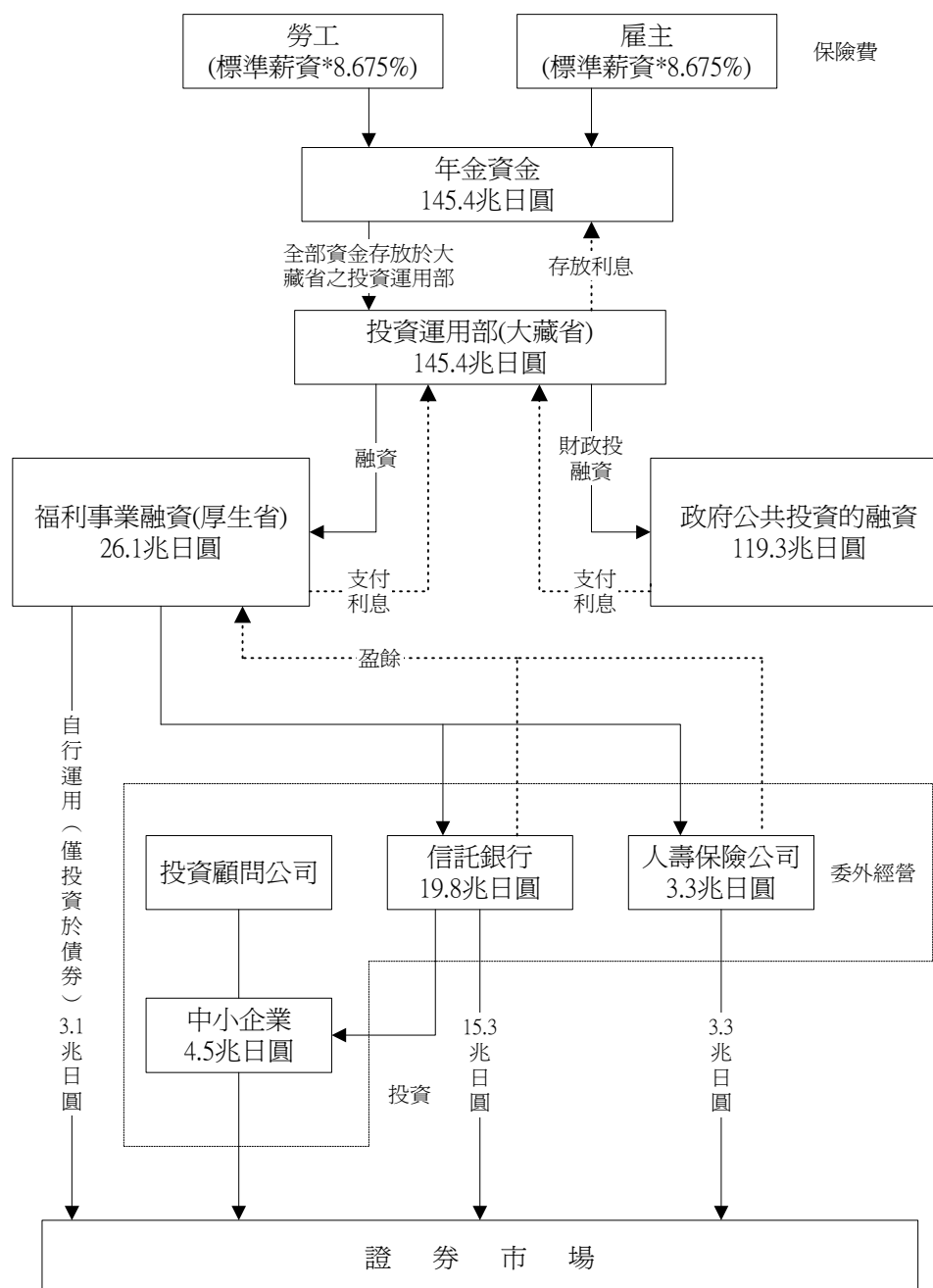
日本年金資金除共濟組合金和農業者年金基金的基金各依制度目的獨立運用外，國民年金（含基金）和厚生年金（含基金）的資金均交由大藏省資金運用部統籌運用，年息約 5.5%。資金運用部將國民年金、厚生年金、船員保險及國家公務員等共濟組合資金每年增加的部分統籌為年金資金，而將部分資金作為政府公共投資的融資（財政投融资）；部份資金作為福利事業的融資（還元融資）；部份資金作為民間投資事業的融資（自主運用事業投資）。財政投融资主要用於住宅建設、社會福利、中小企業與農林漁業的融資以及交通運輸建設。

還元融資主要有三種方式。第一，透過年金福祉事業團從事各種福利事業；第二，是購買地方政府的特別公債；第三，是提供社會福祉振興會、醫療金融金庫、國立醫院等之融資。

年金福祉事業團除了從事還元融資的業務外，自 1986 年起開始從事資金確保事業，將部分還元融資事業的資金提供給信託銀行和保險公司運用，並將收益累積後納入國民年金和厚生年金的特別會計；此外，自 1987 年起開始從事年金財源強化事業，向資金運用部借入一定金額之資金，提供信託銀行和保險公司作民間投資之用，並將收益累積納入國民年金和厚生省年金的特別會計。

厚生年金保險（含國民年金保險）基金 1998 會計年度資金流向如【圖一】：

圖一：厚生年金保險資金流向圖（1999年3月底）



日本退休基金運用有所謂「5-3-3-2」係指退休基金資產的配置，必須至少有5成在固定收益的投資工具，投資國內股票部分不得超過3成，投資海外部分不得超過3成，投資房地產部分不得超過2成。美國退休基金管理顧問公司惠悅公司（Wyatt company）1994年的一項報告指出，1991年到1993年各退休基金的年平均報酬率各有高下，其中以英國的21.9%為最高，澳洲的16.3%次

之，加拿大 15.5% ，美國 14.8% ，西班牙 14.0% ，瑞士 11.7% ，日本最低僅 1.8% 。由於日本退休基金投資在固定收益的比率過高，而降低了整個投資報酬率，政府過份管制導致退休基金的投資欠佳，日本退休基金的投資報酬乏善可陳，甚至遠遠落後於其他工業國家的退休金，可以為證。

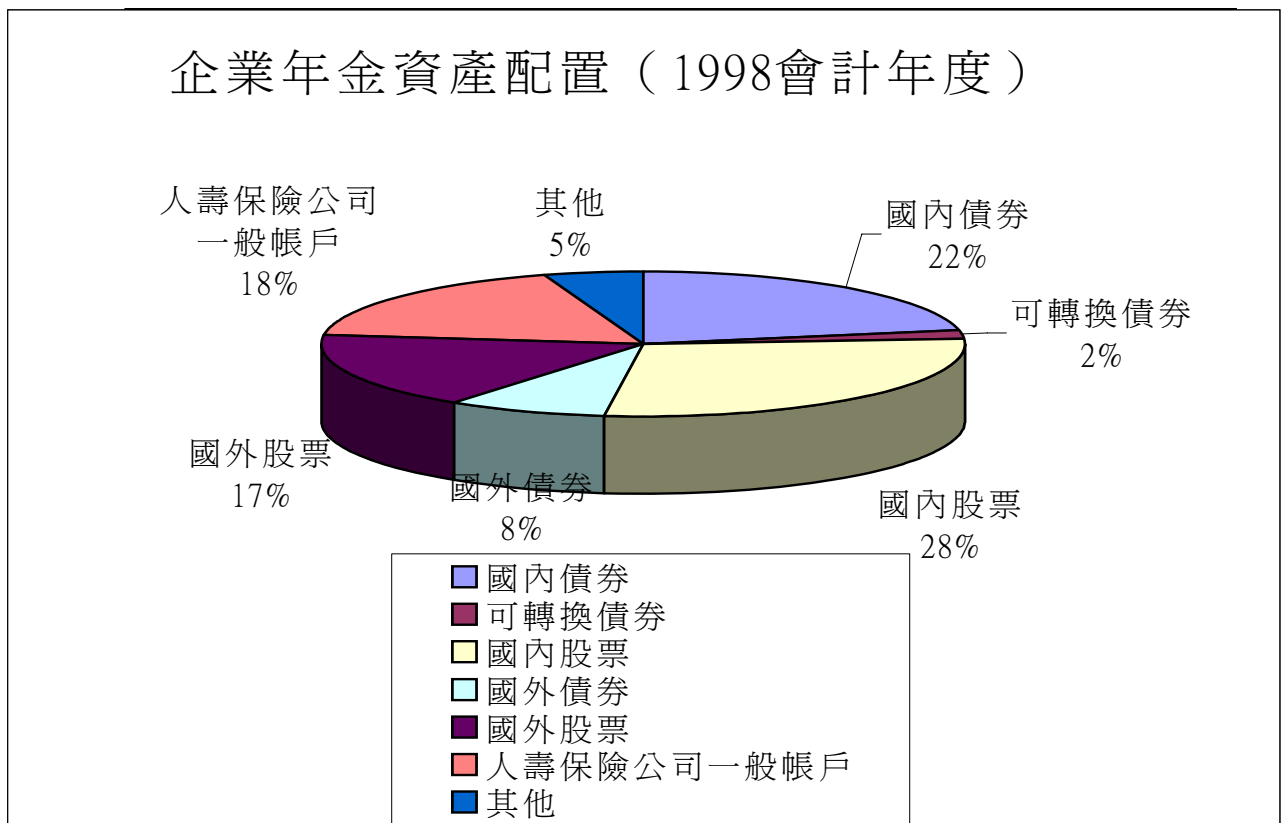
有關日本年金運用投資組合詳如【表五】

【表五】厚生年金保險與國民年金保險資產配置表 單位：十億日圓，%

會計年度底	1995		1996		1997		1998		1999	
	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%
日本債券	8,618	38.8	12,079	53.4	12,075	50.5	11,591	47.0	15,589	56.7
外國債券	777	3.5	1,238	5.5	1,506	6.3	1,623	6.6	0	0
可轉換債券	1,168	5.3	1,025	4.5	861	3.6	713	2.9	724	2.6
日本股市	4,036	18.2	5,138	22.7	5,954	24.9	6,770	27.4	7,145	26.0
外國股市	1,687	7.6	2,560	11.3	2,893	12.1	3,396	13.8	3,384	12.3
現金	1,809	8.1	604	2.7	598	2.5	580	2.3	669	2.4
人壽保險公司 一般帳戶	4,105	18.5	12,079	0	0	0	0	0	0	0
合計	22,200	100	22,636	100	23,910	100	24,672	100	27,514	100

至於企業年金之資產配置依 1998 會計年度之運用計畫配置如圖二

【圖二】



據統計指出，目前日本的年金基金總計為 144 兆日圓，而該筆公共資金以往大都交由大藏省的資金運用機構統籌運用。面對年金資金運用收益不彰，日本厚生省在 2000 年 11 月間表示，今後 10 年內，計劃將年金基金 144 兆日圓，投入股市以確保政府資金運用投資報酬率維持在 4.5%。日本厚生省準備在今後 10 年內，將該筆 144 兆日圓資金，統籌運用在債券市場、股票市場上，最後並達到投資日本債市 68%、股市 12%、外國股市 8%、外國債市 7%、短期金融商品投資 5%的比重分配。據厚生大臣的私人諮詢機構「年金基金政府負擔額運用方針協會」指出，該項提案將付諸討論並做出最後決定。按照既定的比重分配，今後 10 年內，將有 10 兆日圓以上的公共資金投入日本股市。

## (二)日本年金資金運用機構之推展

日本年金資金之運用可分為由人壽保險公司、投資顧問公司、信託銀行經營及自行運用投資，有關厚生年金保險與國民年金保險交由不同單位運用金額詳如【表六】



【表六】厚生年金保險與國民年金保險依管理方式分類表

單位：100 百萬日圓

管理方式	1997 年度	1998 年度	1999 年度	投資標的
信託銀行	150,042	147,786	157,100	平衡型
投資顧問公司	39,543	52,239	70,822	國內、外股市及積極型債券
人壽保險公司	25,831	19,112	15,564	平衡型
自行運用	25,402	27,704	29,892	積極型債券
合計	240,819	246,841	273,378	

在一九八〇年代日本景氣繁榮，日本壽險業當時所販售的保單預定利率較高（一般都是五·五%以上，甚至有到八%），係年金基金最好之運用方式，進入九〇年代後日本經濟不景氣，利率一路下滑，最低時十年期日本公債殖利率僅約〇·六六五%，如此巨大的利差損，使壽險公司的經營出現困難，惟有將原來五·五%以上預定利率逐步調低到約二·五%，而一般年金基金視收益率下降，紛紛轉而由信託銀行操作資金，迫使日本壽險業除加強提升資產報酬率，例如增加對歐美債券之投資比重以賺取更高的殖利率外，更紛紛成立投資顧問子公司，以設法留住年金資金，儘管如此，日本壽險公司仍不敵泡沫經濟破滅，相繼破產的命運，2000 年以來宣告破產已有四家，即第一人壽、大正人壽、千代田人壽和協榮人壽。有關厚生年金基金交由人壽保險公司、投資顧問公司、信託銀行經營之變化百分比詳如下列【圖三】。可知由 1975 至 1995 年末交信託銀行經營之比率漸減，交人壽（生命）保險公司經營之比率漸增；1996 年度末起交投資顧問經營之比率漸增，交人壽保險公司經營之比率漸減。【圖三】

至人壽保險公司受託企業年金金額變動詳如下表，其中人壽保險公司販售沒有保障利率的合約較前一年度增加，關係投資顧問公司運用金額比例亦較前一年度大幅增加。

人壽保險公司受託企業年金金額變動表（1999 年度底）：

單位：億日圓，%

	人壽保險公司本體				關係投資顧問公司		合計	
	一般帳戶		特別帳戶(沒有保障利率)		金額	與前一年度比較%	金額	與前一年度比較%
	金額	與前一年度比較%	金額	與前一年度比較%				
日本	39,174	-20.4	34,321	42.4	11,489	41.9	54,984	4.3
第一	28,185	-21.6	24,296	39.3	14,852	155.8	67,333	13.8
住友	17,532	-23.5	12,941	15.2	6,176	130.1	36,649	-0.5
明治	16,650	-16.5	8,211	12.1	7,165	98.5	32,026	3.8
朝日	8,062	-25.2	4,516	12.5	2,953	58.6	15,531	-6.8
安田	8,848	-9.4	4,361	31.0	1,784	114.9	14,993	7.7
三井	4,269	-29.9	3,832	-13.8	5,134	189.4	13,235	7.5
千代田	2,021	-41.2	1,081	1.9	1,841	65.0	4,943	-11.9
富國	3,876	4.4	1,221	7.7	441	316.0	5,538	11.9
大同	4,657	6.0	1,500	32.2	1,426	-	7,583	-
太陽	1,995	-17.9	880	50.4	1,426	-	4,301	-
合計	135,269	-19.8	97,160	28.1	53,261	100.0	285,690	5.4

### 第三節 日本企業年金之財務負擔與改革

#### (一)企業年金財務現況

日本的年金制度，除政府舉辦之「國民年金」、「厚生年金」外，尚有企業經手之「厚生年金基金 (Employees Pension Fund)」、「適格年金 (Tax Qualified Pension Plan)」及個人年金 (個人向保險公司自行投保者) 等。企業年金以「厚生年金基金」最具代表性，乃企業除代理政府厚生年金支付年金作業外，並獨自加算給付金額之制度，由於該增加支出之金額，可當作費用處理，大多免稅，目前約有 1,900 個基金，共 1,210 萬人加入。

以往厚生年金基金都以人壽保險公司保證之固定利率 5.5% 為前提，假設其基金年報酬率為 5.5%，設計員工年金給付額，然近年景氣欠佳，不但資產縮水，各壽險公司已將其年金制度之基金年報酬率調降為 2.5%，且過去數年的基金實際投資年報酬率其實僅有 1.5%~2%，由 5.5% 降為 2% 造成日本年金基金的執行在實際與預期間存在相當大的缺口。若依 Watson Wyatt 年金顧問公司的推算，在未來折現率為 3% 的假設下，則日本公司損益帳上的年金負債，將有 40% 的金額待補足；另外日本福利部門則估計全日本企業短缺的年金金額為 60 兆日圓，約相當日本一年預算的 75%。

過去日本會計制度並未要求公司將應付之年金給付公布於資產負債表，形成「隱藏債務」，因此統計日美知名企業 98 年度提列之年金相關費用發現，年金負擔成為日本企業稅前收益減少 32% 之因素，反之對美國企業僅減少 3%，顯示年金費用負擔，造成日美企業收益能力差距擴大現象。該調查對象係針對美國道瓊工業 30 種平均指數計算對象 27 家企業及日本 Sony、本田技研工業、東芝等採用美國會計基準 (乃各期發生之年金相關經費扣除年金運用收益後，以年金費用科目顯示於損益表) 之 23 家企業進行比較，日本企業的金年費用計 6,769 億日圓，稅前利益為 1 兆 4,297 億日圓，因之稅前利益、年金費用之合計，與年金費用比較，計算出日本企業年金負擔率為 32.1%，相對的美國企業年金費用為 32 億美元，稅前利益為 1,171 億美元，年金負擔率僅 2.7%。造成日美

企業年金負擔率差距主要原因除美國股市繁榮，運用收益較日本為佳外，美國企業於 90 年代即開始處理年金公積金不足問題，要求公司提撥資金補充公積金之不足，日本企業至今卻仍為公積金不足所苦，被迫需提列高額費用。由於日本決定導入年金會計制度，規定上市企業於 2000 年度將年金相關資訊顯示於財務報表上，預料將大幅影響日本企業之財務體質。

## (二)企業年金財務負擔之改革

為減輕企業應付年金支出之負擔，基本上可透過政府增稅或企業界增加貢獻水準的方式達成。但在日本經濟萎縮的情況下，前者已屬不可能，至於後者是否有可能呢？依經濟合作和發展組織（The Organization for Economic Co-operation and Development）的計算，除非修改日本年金制度，否則在 2025 年日本公司負擔的年金水準將達其員工薪資所得的 30%，約為現行水準的兩倍。如此高的年金負擔，對已經面臨經濟衝擊的日本企業而言，有如雪上加霜，將扼殺其競爭力及生存力。

針對年金制度引發的困擾，日本企業採行的辦法有二，首先為對新進人員採用較低的年金制度，如此即可減緩年金負擔成長的比率。其次則為改善年金基金的執行成效，但基金的管理人深受日本 1996 年草擬的 5-3-3-2 條款的約束，該條款限制基金祇能從事低風險的投資，故應徹底改變基金之投資策略，變更投資組合，增加股票之投資比例，但一方面萎縮的經濟對此助益不大。再者，傳統上僅人壽及信託公司可以經營年金基金的作法亦限制了其執行效果。所幸近十年來日本的有關規定已不斷放寬，允許更多專業金融管理者承攬年金基金運作的業務，這也包括外國的經營者，1997 年專業金融管理者經營的年金基金金額為 15.285 兆日圓，所佔比率為 42%，其中外國經營者所佔的比率也由三年前的 12% 增為 26%。

就基金數而言，外國經營者雖僅經營現有年金基金的 2%~3%，但 1998 年卻囊括了三分之一的新基金經營權，事實上各大公司都保有一定比例的年金基金交與外國金融管理者經營，顯示為提高經營成效，外國經營者在日本年金基

金的運作上所扮演的角色，日益重要。不過，受到去年以來人壽保險公司破產的影響，信託人所面臨的將不僅只是提高年金基金的經營成效，基金經營的安全性也同樣重要。

為徹底解決企業年金之負擔，以應付日本漸漸邁入老年化社會，為了民眾退休後生活，不管是公家的年金制度或是企業的年金制度均需要變革。尤其企業的年金債務依新修正的會計制度將反映在其財務報表上，這對企業之形象有負面影響，因此，日本年金制度已到了非改革不可的地步。而 401(k)計劃的引進成為改善日本年金制度的重要方向。

#### 第四節 401k 改革方案之引進

日本引進 401(k)制度之話題始於 1996 年，由民間團體首先提出要求，其後不管是日本厚生省(福利部)，大藏省、通產省、經營者團體聯合會或是內閣會議等均提議要求早日實施 401(k)退休年金制度，日本也原則上訂西元 2000 年為實施日期。惟全案仍由國會審查中，迄未通過。

401(k)指的是美國聯邦稅法第 401 條第 k 項，主要是美國企業提供員工退休給付計畫的一種。眾所週知，日本企業年金制度是以終身雇用制為前提，它是依員工之薪資水準以及工作年數，由企業保證員工之退休給付的制度。由於員工將來之退休給付額已經確定，因此稱之為確定給付計畫(defined benefit plan)。企業為了確保員工將來退休金之給付，會由專家計算員工之退休金額預估數，以作為企業每年提撥金額之依據。當退休基金運用有損失時，一般來說企業均會追加預算以補足，這對員工來說是最安全的保障。反之，如果退休金只決定每年的提撥額，而不保證將來的給付額的話，稱之為確定提撥計畫(defined contribution plan)。將來的給付額視到退休為止期間的資產運用收益而定。由於每年的提撥額易於計算，因此，對企業來說對成本的預估較容易，但對員工來說則須負擔資產運用之風險。401(k)制度即是屬於「確定提撥制」。

##### (一) 401(k)制度的特徵

###### 1. 年金之提撥額由員工薪資中扣除

401(k)制度有幾項特徵，首先，年金之提撥額並非來自企業之提撥，而是由員工薪資中扣除，因此401(k)制度雖然表面上是企業之福利制度，事實上是企業員工之自我努力制度。員工依自己生活的寬裕程度以及退休後生涯規劃，來自己決定如何參加401(k)計畫。雖然提撥金額有一定的限額，但是提撥金額卻可以變更。

依據美國401(k)計畫的做法，員工提撥金額可以作為課稅所得之減項，但在未來領取退休金時則需課稅，也就是一種遞延課稅之意。而且，資產運用有收益時，並非有收益時課稅，而是延至將來領取退休金時再課稅。比起銀行存款是利息課稅後餘額再投資，401(k)計畫之資金運用收益是全額再投資，因此即使報酬率與銀行利率相同，401(k)計畫也能獲得較佳收益。401(k)計畫雖然在將來領取退休金時需扣稅金，但是因為退休後一般來說所得水準較低，需要支付的稅金也會較少。再說，即使支付同額稅金，以幣值來看，將來所付稅金實際上是比現時點支付稅金來得便宜。

事實上，401(k)制度之財源雖是由員工自行提撥薪資參加，但實際上大部分的401(k)計畫企業也有提撥一定之相對金額給員工，以增加員工加入401(k)制度之誘因。企業方面公提之金額也非當年員工之課稅所得，而是遞延至將來領取時再課稅。而企業也得將公提部分當做企業損失來記帳。

## 2. 員工對於自提部分之退職金可以選擇其運用機構

401(k)制度的第二項特徵是，員工對於自提部分之退職金可以選擇其運用機構。因此，員工可以由企業事先簽定契約的複數個運用帳中任選組合。例如，40%投資於成長基金，30%投資於國際基金，20%投資於債券市場，10%存放於定期帳戶等。此項比例可以由員工自行設定，例如離退休年齡尚早的員工可能多投資於雖有風險但將來之報酬率可能不錯的股市基金等，而屆齡退休者可能有較大比例投資於較能保有本息之帳戶中。即使是同年齡員工因對風險之偏好不同也會有不同組合。員工也可以定期的變更運用的帳戶或是變更分配比率，例如股市強勁上升時可將其他資產運用帳戶轉移到股市相關

帳戶來，以獲取高報酬等。

401(k)制度由於是由員工自行決定要提撥多少金額以做為自己退休後之生活基金，或是決定如何才能運用這些資金來增加收益等，因此401(k)計畫總歸來說就是以員工的自我責任為原則的一種退休年金制度。

### 3. 員工自提金部分可以移轉到新工作

401(k)制度的第三項特徵就是在換工作時，其自提金部分可以移轉到新工作的401(k)計畫項下。日本由於終身雇用制的傳統，使變換工作的員工比率相對其他國家為低，不過，在經過1990年代長達8年以上之不景氣後，終身雇用制面臨極大挑戰，變換工作員工比率急速上升，而401(k)制度是保障轉業員工之最佳制度，以免退休金或是薪資遭受損失。公提部分資金不見得100%能移轉，它可能因就職年數而有不同，一般來說就職年數越久，能獲得之公提金額比率也越高，這也是企業誘使員工長期固定工作之設計。

## (二)日本引進401k 應克服之問題

### 1. 落實員工自我責任的體認

由於日本的終身雇用制與年功序列制由來已久，因此日本在實施401(k)年金制度時最大的挑戰就是如何落實自我責任的體認。即使資金操作有損失也需自我承擔，這樣的體認與心理準備需要靠平常教育獲得，因此401(k)制度的實施與國民教育也有關連。而且401(k)制度不是只有某一企業與某一金融機構間之關係而已，經濟團體或是政府部門均有責任，否則當有轉業情形時就會遭遇問題。

### 2. 勞工團體的反彈

日本當初會有引進401(k)制度的出發點是企業界對於退休金之負擔龐大，而且常有追加預算情形。不過，依美國的例子由原始的確定給付計畫轉向確定提撥計畫，在實施時並非如此容易，尤其是勞工團體的反應一般會較為強烈。倒是新設立之高科技產業由於一開始就實施401(k)制度，因此反彈的力量較小。即使如此，在美國確定給付計畫並沒有消失，它是與確定提撥

計畫並行，因此，確定提撥制度並非解決日本退休基金財務惡化問題之萬靈丹。

### 3. 投信公司之管理問題

401(k)制度引進時共同基金(mutual fund)將扮演一個重要的角色。而提供此項服務的投資信託公司不但需經營健全，財務公開，而且需提供各種型態的投資組合，也需要有優秀的基金經理人。美國有許多知名度高的共同基金，經理人團隊也相對素質較高，這是實施401(k)制度的重要前提。目前日本似乎企圖以引進401(k)制度來促進共同基金之成長，不過，或許先在制度上充實共同基金之發展條件，才易使401(k)的資金順利流入共同基金也說不定。

### 4. 投資理財宣導等配套措施之設計

另外，在稅制方面在401(k)制度下需有稅制方面的配套措施，不管是企業公提金部分列為損失或是利息所得遞延納稅等均是吸引員工加入401(k)計畫之重要因素。而員工可以自行決定投資組合運用資金也是此制度吸引人的重要因素。不過，並非所有參與人對於投理財概念都清晰，為此，電話諮詢服務或是個人理財顧問的服務也是必需的。因此，401(k)制度之引進其影響是多方面的。不論如何，在引進一項新制度時如何思考對舊有體制之衝擊最小是應該考慮的。新制度的引進不只是其制度本身而已，而且牽涉到教育、習慣、利益團體、以及與其他企業之互動關係等，因此在政策上也需配合修正才能使制度之引進能發揮應有的效果。



## 第四章 結論與建議

### 第一節 結論

此次本會至韓國、日本考察其退休年金制度及資產運用情形，謹就考察所見，歸納結論如下：

- 一、韓國從 1949 年 8 月制定國家公務員法，開始實施公務員退休制度，並依該法令給與公務員退職金，實施 10 年後在 1959 年第一共和末期制定公務員年金法，其適用對象包括公務員及公立學校教職員，於 1960 年 1 月 1 日公布施行，確立公務員年金制度，也使公務員退休給付完全由政府編列預算負擔，改由政府及公務員共同提撥成立基金來支付，但仍採「確定給付制度」。為維持基金財務收支平衡，其提撥費率採漸近方式提高，制度實施時為其月薪之 2.3%，1969 年提高至 3.5%，1970 年 5.5%，1996 年提撥率為 6.5%，1999 年提高為 7.5%，2001 年提高為 8.5%，年金制度引進四十年，已趨成熟，公務員支領月退休金人數占全年退休人數在 1982 年至 1998 年間約維持在 32.6% 至 55% 之間，1999 年支領月退休金人數遽升為 39,767 人，占全年退休人數百分之 66.7%，1993 年公務員年金收支首次出現當年度收支不平衡，年金管理公團於 1994 年改革經營縮減組織，然自 1993 年以後除 1996 年因調高提撥率使當年度收支差額轉為正數外，基金每年提撥總額均不足支應年金退休支出且日漸擴大，基金收支短絀日愈嚴重，至 1999 年公務員年金基金收支差額已達 2 兆 7520 億韓元，基金每年提撥總額均不足支應年金退休支出，基金收支短絀日愈嚴重，至 1999 年公務員年金基金為解決日益嚴重收支不足情形，自 2001 年起給付不足部分由國家或地方自治團體填補。
- 二、韓國公務員年金基金成立初期由總務處年金局負責營運，至 1982 年 2 月韓國為使年金基金增值及進一步提升公務員福祉，並使公務員退職、死亡或因公傷病、殘廢之公務員得到合理給與以安定公務員及其遺族生活，因而修改公務員年金法，年金制度之主管機關仍為總務處，但年金業務的營運則由總務處委託依法成立具有公法人資格之公務員年金管理公團負責管理。1982 年基

金收益 890 億韓元，1999 年 5,302 億韓元，截至 1999 年總收益為 3 兆 893 億韓元，年平均收益為 13.5%，同期間定期存款平均收益為 7-10%，基金整體收益超過定期存款收益率約為 3%，1995 年以後因成長遲滯，加上 1997 年金融危機，故基金運用重視長期資產危機管理。基金長期收益目標為 14.5%，因投資環境變化及 1999 年退休給付遽增，致使當年度投資收益僅達 14.2%。基金運用現況信託商品佔 40%，股票佔 25%，債券存款等佔 35%。

三、韓國私校教職員年金依私立學校教職員年金法規定，年金基金係由教職員、學校及政府三者每月按薪資共同參予提撥組成，並委由私立學校教職員年金管理公團負責管理運用，年金基金之運作，範圍涵蓋教職員退職給付、基金運用事業、厚生福祉及會館運用三大部分。目前提撥費率為月薪之 15%，預計 2001 年將調高至 18%，自提部分個人提撥百分之七點五，公提部分依其參加人員類別不同，有不同之提撥來源，教師部分由學校提撥百分之四點五，政府提撥百分之三，而職員部分則由學校提撥百分之七點五；另由學校撥繳提撥總額之五十五分之一作為因公傷病補償之用。

四、韓國私校教職員退休基金自 1975 年正式運作，至 1975 年底止年金基金投資金額為 4,465 百萬韓元，其投資僅包括共同基金-國民投資基金 3,823 百萬韓元及流動資產 642 百萬韓元。截至 1999 年底止年金基金投資金額為 3,828,698 百萬韓元，其中投資於共同基金-國民投資基金 655,000 百萬韓元、有價證券 1,938,829 百萬韓元、貸與事業 560,748 百萬韓元、流動資產 442,502 百萬韓元及商業用途之固定資產(有形資產)231,619 百萬韓元。

五、日本退休基金資產配置受「5-3-3-2」之影響，投資在固定收益的比率過高，股票部分尚不超過 3 成，致投資報酬率較低，當然政府過份管制亦是導致退休基金投資欠佳之原因，面對年金資金運用收益不彰，日本厚生省曾表示，今後 10 年內，計劃將年金基金 144 兆日圓，投入股市以確保政府資金運用投資報酬率維持在 4.5%。可見就長期退休基金之資產配置，股票為一良好之運用工

具，不僅可活絡資本市場，更可確保退休基金之投資報酬。

- 六、日本早期景氣繁榮，壽險業均以利率五·五%以上販售保單，係年金基金最好之運用方式，進入九〇年代後日本經濟不景氣，利率一路下滑，最低時十年期日本公債殖利率僅約〇·六六五%，如此巨大的利差損，使壽險公司的經營出現困難，惟有將原來五·五%以上預定利率逐步調低到約二·五%，惟仍不敵泡沫經濟破滅，相繼破產的命運。我國近年來利率走低趨勢明顯，國內壽險公司如無法維持一定之收益率，面對固定利率保單應付之利息負債，應早日評估預為因應。
- 七、日本厚生年金基金以往都以固定利率 5.5% 為前提，假設其基金年報酬率設計員工年金給付額，然近年景氣欠佳，不但資產縮水，且過去數年的基金實際投資年報酬率其實僅有 1.5%~2%，由 5.5% 降為 2% 造成日本年金基金的執行在實際與預期間存在相當大的缺口。依估計在未來折現率為 3% 的假設下，日本公司損益帳上的年金負債，將有 40% 的金額待補足；另外日本福利部門則估計全日本企業短缺的年金金額為 60 兆日圓，約相當日本一年預算的 75%。日本企業年金負擔率更高達 32.1%，相對的美國企業年金負擔率僅 2.7%，造成差距如此大之主要原因除美國股市繁榮，運用收益較日本為佳外，美國企業於 90 年代即開始處理年金公積金不足問題，日本企業至今卻仍為公積金不足所苦，被迫需提列高額費用，為徹底解決預料將大幅影響日本企業之財務體質。
- 八、日本為徹底解決企業年金之負擔，以應付日本漸漸邁入老年化社會，日本年

金制度已到了非改革不可的地步，而 401(k)計畫的引進，即由確定給付制改為確定提撥制成為改善日本年金制度的重要方向。由專家計算員工之退休金額預估數，以作為企業每年提撥金額之依據。當退休基金運用有損失時，企業再以追加預算補足，這對員工來說是最安全的保障。惟確定提撥制之施行須有良好之規劃及配套措施，諸如員工自我責任的體認、勞工的反彈、資訊傳達、投信的管理及宣導等，均應事先規劃處理。

九、日本傳統上僅人壽及信託公司可以經營年金基金的作法限制了其執行效果，所以近十年來日本有關這方面的規定已不斷放寬，允許更多專業金融管理者承攬年金基金運作的業務，以提高年金基金的經營成效，當然這也包括外國的經營者，1997年專業金融管理者，其中外國經營者所佔的比率也由三年前的12%增為26%。就基金數而言，外國經營者雖僅經營現有年金基金的2%~3%，但1998年卻囊括了三分之一的新基金經營權，顯示為提高經營成效，外國經營者在日本年金基金的運作上所扮演的角色，日益重要。

十、韓國及日本之退休年金基金，除支付退撫給付外，對其餘額可存放銀行或郵局、交信託機構運用、購買公債或有價證券、不動產等，並舉辦福利事業，以安定公務員及其遺族之生活，增進其福利及提高公務效率為目的。尤其是韓國私立學校教職員年金管理公團所辦理之福利措施更是完善，除辦理1.各項貸款（助學貸款、急難救助貸款）、2.提供網際網路網站以供服務參加基金人員、3.於各城市設置免費法律諮詢服務、4.特約保險：由特約保險公司提供完善的生命及醫療災害保險化及諮詢、5.專屬信用卡，以提供信用卡消費相

關優惠外，在福利設施部分，除在漢城、大丘、大田、光州、釜山及全州等大城市興建會館外，更在雪嶽山興建 Osaek Green Yard Hotel 渡假休閒中心，提供教職員完善的食衣住行育樂等生活購物休閒地方，提供露天休息室、超市、全面性商店、會議室出租、結婚禮堂、蒸氣浴三溫暖、露天休息室及保齡球之服務設施。

十一、韓國公共年金基金之收支、管理及運用，不是採由政府立法並直接集中辦理的模式，而是由政府立法，其業務則交由公法人的團體（公團）經營；而日本公務員之共濟組合金年基金，亦由具法人資格之各共濟組合獨立管理及運用，由於基金之管理單位具有法人資格，受政治干預較少，其管理運用較為靈活，故其經營效益應較高。尤其是韓國公基金之長期年平均收益率高達 13.5%，但日本因受泡沫經濟影響，且因投資在固定收益的比率過高，股票部分尚不超過 3 成，致投資報酬率較低。

十二、目前日本、韓國退休年金基金財務所面臨之問題歸納如下：

1. 人口老化，退休基金財務逐漸惡化：由於醫藥發達，退休人員平均餘命延長人口逐漸老化，導致退休基金成熟度逐年增加，造成基金財務之潛在危機。
2. 投資環境不佳，退休基金運用收益率低：由於受泡沫經濟的影響，導致運用環境的惡化，不但無利可圖，反而產生虧損，運用收益率偏低，反增進基金財務之惡化。
3. 採確定給付制度，退休給付偏高，增加基金財務負擔：確定給付制度為維持退休後之適當生活水準，由於通貨膨脹以及生產力等因素，使得薪資水準不斷調升造成給付水準及退撫支出不斷調高，導致基金財務負擔越來越

重，若無法隨之調高提撥費率或提高運用收益率，基金勢將難以永續經營。上列問題其改革對策大約如下：

1. 延長給付年齡。
2. 調降給付水準。
3. 提高保費負擔。
4. 改善基金運用效率。
5. 檢討改善退撫給付制度。

關於第一個對策，由於須修法耗時久、反彈強，所以阻力大，效果也有限。關於第二個對策，基於生活保障的原理，可行性不高。關於第三個對策，則有影響工作意願的考量，必須十分慎重。第四個對策如能順利達成似為最佳對策，但由於經濟的泡沫化、金融風暴、利率走低、景氣低迷、投資環境惡化，此對策短期內恐不易奏效。最後一個對策是檢討引用美國 401K（確定提撥制），成立個人退休金帳戶，作為將來退休金之財源，俾能改善退休年金財務，以永續經營。日本私人企業年金已研擬改採「確定提撥制」，相關改制法律已由國會審議通過，並將自 2001 年 10 月 1 日生效；至於公共年金部分，因改革壓力大，目前則尚仍在研議階段。

## 第二節 建議

謹就此次韓、日退撫基金考察提出建議事項如次：

### 一、積極從事國外投資及妥善辦理委託經營以提昇基金經營效益

投資多元化、國際化為各國退休金從事基金運用之潮流趨勢，以國際化之觀點進行投資，不但有助於分散投資風險且可將資金做最有效率之運用。日本退休基金近年來因國內長期低利率使投資績效不甚理想，所幸其不論係公共年金或企業年金都能維持一二%以上之國外投資，使以分散區域投資之方式增加獲利之機會。由於全球各國之經濟景氣循環不同，惟有投資在不同市場，才可分散投資風險，尤其台灣股市受市場結構、整體經濟環境及政治風險之影響，權益證券投資價值波動較鉅，於空頭時期或將嚴重影響退撫基金之收益率，若能適度分散投資於歐美等成熟市場，可以大幅降低退撫基金收益之波動性，並維持合理的長期報酬率，故本基金每

年於運用計畫內均配置有國外投資之額度，惟均因外匯事宜無法順利執行，為期以藉區域性投資之分散，降低基金之投資風險及提昇基金之整體收益，允宜儘早與相關單位協調解決，以早日辦理國外投資。另為配合政府委外操作政策，基金委外操作業務宜積極擴大辦理，以期透過專業機構之操作，分散投資風險，提昇基金收益，並由增加法人投資之比重，促進國內資本市場資金之動能，創造穩定的投資環境，健全資產管理市場，加速推動台灣成為亞太資產管理中心。

## 二、適時調整基金提撥率以改善基金財務結構

日本公共年金及企業年金基金之提撥費率均在 16%至 18%之間，韓國公務員及私立學校教職員之年金基金提撥率亦在 15%以上，可謂相當高，但其財務負擔仍相當沈重，並已延宕多年無法解決。本基金成立近六年，業已感受財務負擔逐年增加之壓力，本會基於善良管理人之職責，為期儘早瞭解在現行收支體制下，基金之長期(指未來五十年內)財務負擔狀況，自八十八年五月開始進行基金第一次正式精算，委託基準顧問公司辦理，精算報告已於八十九六月完成，根據本次精算結果顯示，在假設利率(收益率)為七%前提下，軍、公、教人員之正常成本費率(即提撥率)分別達二一·九%、一五·五%及一七·九%，均較現行之費率八%要高出甚多，而已提存退休基金與應計退休金負債之比率僅分別為一九·八六%、五五·一五%及四二·四二%。為避免基金財務狀況惡化，除儘量提高本基金運用收益率外，就不同身分別人員適度調高提撥率，實為刻不容緩之道。

## 三、加強福利措施之辦理以造福所有參加基金人員

韓國及日本之退休基金除作為參加基金人員之退撫經費來源外，尚辦理與參加基金人員福利有關之措施及設施，以嘉惠參加基金人員。現行本基金管理條例第五條亦明定，本基金得運用於與參加基金人員福利有關設施之投資及貸款。是以，本會基於基金「取之於軍公教人員，用之於軍公教人員」之理念，目前亦辦有各項貸款，如房屋貸款、信用貸款、指定用

途貸款（結婚、出國就學等），惟因不動產登記問題，尚未投資於各項福利設施（如育幼院、養老院、渡假中心等），故本會似應儘快修正基金管理條例盡力克服相關問題，參考韓國私立學校教職員年金管理公團之作法，積極辦理福利措施以造福所有參加基金人員。

#### 四、健全基金管理組織以加強經營管理效能

本基金之規模至八十九年底已累積約達一千六百多億元，且正持續累積中，為管理此一龐大基金提高基金運用之績效，以達基金設立之目的，基金之運用除委託經營外，自行經營亦係屬本會之法定重要職責。惟基金之有效經營須有相當完整之經營組織及人才始能達成，但本會目前定位為一般行政機關，非如韓國及日本之年金管理公團具有法人資格，勢必影響基金之靈活經營。是以，本會現行之組織型態實有重新檢視調整之必要。而為提升行政效能以達行政目的、提升國家競爭力，「行政組織再造」已成為現階段政府施政重心之一，且行政組織再造更以國家部分組織「法人化」為主要議題，以我國交通部所屬各港務局為例，為提昇營運效益，其組織目前正朝改制為「公法人」方向進行，而本會除負責公權力（基金之收繳及撥付）之執行外，尚負責基金之管理及運用，屬非公權力之行為，故長期而言本會組織似亦可檢討研究是否朝「公法人化」方向進行。

#### 五、檢討改善現行退休金給付制度以永續經營

我國公務人員之退撫給與經費之籌措，雖自八十四年七月一日起由政府編列預算支付之「恩給制」，改為由政府與公務人員按月共同提撥費用建立之基金支付，惟給付金額仍採依任職年資及最後在職薪俸標準計算之「確定給付制」，依前開退撫基金財務精算結果，如無法順利調整提撥率或獲致長期穩定之高收益率，終將有枯竭的一天。是以，我國現行退撫給付制度，似宜研究是否參照美國 401K 朝「確定提撥制」方向改革。另韓國



私立學校教職員自 1996 年起實施提前退休制度，亦值得參考。然而政府機關或私人企業無論採行何種制度，均係結合其國家的發展或企業之組織特性而加以調整或融合，因此制度之是否可行，除其本身之合理性外，尚須考量制度本身的發展歷程、政府政策之延續性、金融資本市場是否健全及其他環境因素，似亦不宜照單全收。