

自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案說明資料

壹、前言

公務人員自民國 84 年 7 月 1 日實施退撫新制，改變過去由政府編列預算支付退撫經費之恩給制度，由政府及公務人員共同撥繳費用建立基金支付退撫經費。實施以來，公務人員退休金基數內涵以及退休年資採計上限均有提升、退撫經費亦有穩固來源，同時建立了公務人員在職提撥退休準備金的觀念。惟以退撫新制於 82 年 1 月 20 日經總統公布時，我國 65 歲以上老年人口佔總人口數比重為首度超過 7% (為 7.09%)，成為聯合國界定「高齡化社會」。今以此種高齡化之人口結構且有逐年日趨嚴重發展趨勢 (可由行政院經濟建設委員會、內政部諸多報告、近來媒體報導，以及銀髮族產業為未來主流商機，得以印證)，因此，如何建構更為完善退休準備金，平衡不同世代公務人員退休權益，並因應前開高齡化社會發展趨勢，確保退撫新制實施成效，改進其缺失，以維護公務人員長遠退休權益，誠乃本部應予積極規劃之施政重點。

另，綜觀世界其他先進國家，由於人口老化已經成為各國面臨之相同問題，因此各國對於退休年金領取條件，均有審慎之規劃—例如美國聯邦公務人員領取退休年金之條件，係以年資搭配年齡規定，任職年資較長 (30 年以上) 者，以 55 至 57 歲為領取退休金年齡；任職年資 20 年者，以 60 歲為領取退休金年齡，任職年資僅有 5 年者，則需至 62 歲始能領取退休金；其他如英國及德國之公務人員，支領退休金年齡均在 60 歲以上。至於與我國鄰近之韓國公務人員，領取退休年金之年齡原本亦規定為 50 歲，與我國相同，但在 2000 年修法之後，已經將 50 歲年齡延後為 60 歲。因此，

我國目前以 50 歲為支領月退休金之最低年齡條件，實已無法配合時代與環境之改變，如果不能及早面對並研究改進之道，恐怕難以避免衍生更多問題，甚至損及整體制度之合理性與公平性。有鑑於此，自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案之設計乃成本部必須致力之重要課題。

貳、方案緣起

一、目前公務人員退休制度面臨之問題

經過本部持續縝密檢討退撫新制十餘年實施經驗，認為公務人員退休制度現階段亟待解決的問題，大致可歸納為以下 3 項：

(一) 退撫基金提撥率不足反映正常成本

新制實施初期，為建立在職撥繳退休準備金觀念，同時避免立即造成各級政府及公務人員大幅撥繳退撫基金之負擔，因此乃先按法定最低之提撥費率 8% 撥繳退撫基金。而退撫基金成立以來，歷來之管理運用收益雖均超過法定標準，但法定最低費率與正常成本之間仍然存有差距，是以，必須適時逐步調整，以免影響現行退休制度根基，進而侵蝕基金支付退休金能力，並造成基金撥繳責任在不同世代公務人員間存有不公平移轉之現象。

(二) 目前退休人員月退休所得有偏高情形

為照顧公務人員晚年退休生活，發揮社會安全功能，退撫新制施行後，已同時成功引導絕大多數公務人員退休時擇領月退休金。但目前擇領月退休金人員平均新舊制年資合計約 30 年，確有退休所得過高，甚至比現職同等級人員待遇略高之情形出現—該現象所以產生之原因，則在於新制施行前之舊制年資前 15 年，每年給與月退休金 5%，相較於新制每年給與月退休金 2%（相當於舊制 4% 之標準）高出 1%；又

因退休人員如合於辦理優惠存款者，其舊制年資公保養老給付之優惠存款利息亦造成退休所得存有偏高之現象。

（三）自願退休公務人員可領取月退休金之年齡偏低

退撫新制施行後，每一年新制年資月退休金之給與標準固然比舊制前 15 年略低（低 1%），但相較於舊制後 15 年之每一年給與 1%，仍高出 3%。又以退撫新制之特色在於公務人員在職須負擔 35% 之退撫基金費用，加以考量新制施行前可隨現職待遇調整之月退休金已逐漸增加各級政府財政負擔，故若未將自願退休人員月退休金支領年齡設定下限，除將繼續加重各級政府負擔外，新成立基金日後亦將面臨相同難題，甚至在職人員需撥繳更高退撫基金挹注；另外，壯年公務人員自願退休並領取用以保障老年生活之月退休金，亦造成人力資源浪費，偏離退休制度設計本旨，爰經立法院充分討論後，考量退撫新制施行之同時，增加自願退休月退休金年齡下限不宜過高而先訂為 50 歲。但近年醫藥科技發達，平均壽命延長，人口老化情況日益明顯，16 歲至 64 歲人口之扶養負擔日增（指扶養 65 歲以上及 15 歲以下人口比值加重），加上不婚、不育人口之增加，致使我國人口平均壽命逐漸與美、英、德等先進國家相近，但 50 歲即可開始領取月退休金之最低年齡條件，卻比各先進國家為低，已無法因應社會結構發展趨勢，而出現不合時宜之問題。

二、因應目前問題之處理情形

關於自願退休人員月退休金領取年齡條件偏低問題，本部自 90 年間即委託專家學者進行相關研究，並曾於 91 年第 1 次提出因應方案構想，規劃將自願退休領取月退休金之年齡條件自 50 歲一次調高為 55 歲；其後再以每 3 年延後 1 歲之方式，延後至 60 歲，但由於該項構想在 91 年底進行分區

座談會時，多數與會人員認為 50 歲一次調整至 55 歲之變動幅度過大，且不宜單純延後年齡而未能考慮服務年資長短，爰並未納入當時研議之公務人員退休法修正草案中，並由本部繼續邀請專家學者及相關機關共同組成專案小組進行研究；經過將近 2 年之規劃，再次提出本次自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案，並將相關規範及配套措施納入公務人員退休法修正草案中。該方案之特色，在於深化月退休金之養老設計本旨、充分運用人力資源，並使退撫基金撥繳責任與給付權利趨於對等。

參、延後自願退休月退休金起支年齡方案

自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案，主要在於解決目前自願退休人員以 50 歲為領取月退休金下限年齡偏低問題；但對於符合現行擇領月退休金條件人員仍保障適用現行規定。至於尚未符合現行擇領月退休金條件之現職人員，則以任職年資與年齡合併考量，設計緩進延後月退休金支領條件之調整方式。以下謹就本方案擬達成之目標、設計原則、具體內容分別簡要說明。

一、政策目標

(一)因應人口老化趨勢，促進貢獻與所得之平衡

我國近年來人口加速老化，至 96 年男、女 0 歲人口之平均餘命已提高為 75.46 歲及 81.72 歲，平均餘命為 78.38 歲；兩性 50 歲人口平均餘命為 30.88 歲（內政部 97 年 11 月編製之 96 年人口重要指標），亦即公務人員如年滿 50 歲即辦理自願退休並開始領取月退休金，可領取長達 30 年之退休金，甚至高於 25 年之自願退休任職年資條件。又據行政院經濟建設委員會對未來人口之推估，至民國 140 年，男、女平均壽命將達到 79.2 歲及 86.1

歲。若 50 歲支領月退休金年齡條件未能適當調整，將無法因應人口持續老化之趨勢，造成公務人員對公職之貢獻與領取給付之權利無法平衡。

(二)健全退休制度，充分運用人力資源

退休制度設計之本意，係為照顧年老或健康狀況不佳，無法自謀生活者之基本生活；而退休金之給付，即在滿足是類人員之基本經濟需求。然而，若領取月退休金年齡條件偏低結果，將造成部分公務人力中堅成員在體能狀況良好且累積豐富工作經驗時，即提早辦理退休並開始領取月退休金；這不但與退休制度設計之本意相違背，更形成人力過早閒置情形，對國家社會整體而言，實為人力資源之浪費。

(三)緩和退休成本之累積，避免轉嫁成為後代之沈重負擔

雖然並非所有自願退休公務人員均自 50 歲開始領取月退休金，但如該年齡條件始終未能調整，現實上即無法避免部分人員自 50 歲即開始領取月退休金之情形，以致於產生退撫新制實施初期之退休人員，其繳納基金費用期間較短，卻可長期領取月退休金之現象；但相對地，年資較淺之年輕公務人員及未來新進人員除需負擔本身之退撫基金費用外，更需承擔已退休人員長期領取月退休金之成本，無形中產生代際責任不公平移轉，加重後代之負擔。

(四)促成其他退休制度改革方案之實施成效

退休制度改革之目的，在對於退休給付之標準、給付之方式、經費之籌措等進行全方位檢討，以維繫整體制度之健全發展與合理性，因此對於制度出現不合時宜

之處，允宜同步因應改善。然而，由於支領月退休金年齡偏低問題，連帶造成提前退休比例快速增加、提早支領月退休金等情形，使整體公務人力結構產生不平衡；此一現象如未能及早正視因應，將對目前已在逐步實施中之其他改革措施（如提撥率之調整），形成牽制與抵銷之效果。

二、 五大設計原則

為落實上開延後支領月退休金之改革方案，在方案之設計上，係基於以下五大原則而為：

- (一)自願退休公務人員月退休金起支年齡，原則上延後為 60 歲；任職年資較長，達 30 年以上者，月退休金起支年齡為 55 歲。
- (二)搭配展期及減額月退休金之設計。
- (三)方案實施前尚未符合「任職滿 25 年且年滿 50 歲」條件者，以年資搭配年齡，在 10 年過渡期間，漸進延後月退休金起支年齡。
- (四)對於支領一次退休金人員，以及屆齡及命令退休人員均不受影響。至於公保養老給付部分亦得於退休時立即領取；其合於辦理優惠存款者，仍得辦理優惠存款。
- (五)方案實施前已符合「任職滿 25 年且年滿 50 歲」條件者，保障適用原規定，不受本方案之影響。

三、 具體方案內容

(一)方案實施後新進人員部分：

1. 自願退休條件不變，但自願退休人員如擬領取月退休金者，應符合下列條件之一：
 - (1) 任職滿 15 年以上且年滿 60 歲。
 - (2) 任職滿 30 年以上且年滿 55 歲。

◎說明：

現行公務人員自願退休條件有二；其一為：「任職滿 5 年以上且年滿 60 歲」；其二為「任職滿 25 年以上」。而本方案對於辦理自願退休之條件並未變更，故公務人員如符合以上條件之一者，仍得辦理自願退休。但自願退休人員如擬領取月退休金者，應符合「任職滿 15 年以上且年滿 60 歲」或「任職滿 30 年以上且年滿 55 歲」條件之一。

2. 以「任職滿 25 年以上」條件辦理自願退休人員，如尚未符合月退休金領取之年齡條件時，除了選擇領取一次退休金之外，也可以選擇「展期領取月退休金」或「減額領取月退休金」：

所謂「展期月退休金」係指先行辦理自願退休，但暫時不領取月退休金，等到年齡符合規定時再開始領取。

所謂「減額月退休金」係指先行辦理自願退休，並提前在年齡尚未符合規定時，可提早開始領取月退休金。但由於提前領取，其領取年限會比一般人長，因此所領取退休金額度，每提前 1 年必須減少 4%，最多提前 5 年減額 20%。

◎說明：

A. 「展期月退休金」係參考國外「展期年金」制度設計，亦即

「自願退休件」及「月退休金領取年齡」分離規定。公務人員符合自願退休條件但不符合月退休金領取年齡者，不但仍然可以自願退休，而且除了領取一次退休金之選擇外，亦可選擇領取月退休金；但由於自願退休時尚未符合月退休金領取年齡，因此必須等到年齡符合規

定時，再開始領取。至於選擇展期領取月退休金者，雖然暫時不領取月退休金，但其公保養老給付仍得於退休時立即領取；其所領一次退休金如合於辦理優惠存款者，亦得辦理優惠存款，不受展期領取月退休金之影響。

- B. 「減額月退休金」係展期月退休金之配套措施，對於「年齡尚未符合領取月退休金年齡」，但又「不想等到規定年齡再開始領取月退休金」人員，提供另一種彈性選擇管道—亦即可以提前在年齡符合規定之前，就開始領取月退休金。但是，以 55 歲人口平均餘命計算，公務人員如按規定，等到 55 歲再開始領取月退休金，大約可領取 25 年；如果選擇提前從 50 歲開始領取，則可領取 30 年左右。由於選擇提前領取月退休金人員，終身可以領取月退休金之期限比其他人長，因此其領取額度必須相對按比例扣減，以維持其終身所領額度，不得高於其他人終身所領額度—按照計算結果，每提前 1 年領取，應減額 4%（亦即按照公務人員任職年資及等級計算應領之月退休金後，再減 4%）。
- C. 另外，提前領取減額月退休金，仍然必須受到最高減額上限之規範，以免減額比例過高，使退休金領取額度過低，造成所領退休金不足以維持基本生活之問題。因此，減額比例最高為 20%；換言之，公務人員最早可以在年齡符合規定之前 5 年開始領取原支領月退休金的 80%。
- D. 由於本方案規劃之自願退休月退休金領取年齡，依任職年資長短而有不同，因此公務人員選擇領取展期或減額月退休金之情形如下：
- (A) 任職滿 25 年以上（未滿 30 年），年齡未滿 60 歲者，得選擇先行辦理退休，並至年滿 60 歲再開始領取全額月退休金；或選擇提前於年滿 60 歲前領取月退休金，

每提前 1 年減額 4%，最多提前 5 年減額 20%（最低領取減額月退休金年齡為 55 歲）。

(B) 任職滿 30 年以上，年齡未滿 55 歲者，得選擇先行辦理退休並至年滿 55 歲再開始領取全額月退休金，亦可選擇提前於年滿 55 歲前領取月退休金，每提前 1 年減額 4%，最多提前 5 年減額 20%（最低領取減額月退休金年齡為 50 歲）。

E. 減額領取月退休金人員，終身按減額比例領取，但其公保養老給付與選擇展期領取月退休金人員相同，均得在退休時立即領取；其所領一次退休金如合於辦理優惠存款，亦得辦理優惠儲存，不受減額領取月退休金之影響。

(二) 方案實施時現職人員部分

1. 方案實施前，已符合「任職滿 25 年以上且年滿 50 歲」條件人員，均保障適用原規定。

◎說明：

本方案實施前已符合現行自願退休及支領月退休金條件者，不受方案實施之影響，仍得按個人意願，在自願退休時立即領取月退休金。

2. 方案實施時，未符合「任職滿 25 年以上且年滿 50 歲」條件人員，於方案實施第 1 年至第 10 年過渡期間，如擬依「任職 25 年以上」條件辦理自願退休者，按「指標數」計算月退休金起支年齡，但年齡不得低於 50 歲。「指標數」自方案實施第 1 年為 75，每年增加 1 單位，至第 11 年為 85。

◎說明：

A. 「指標數」為年齡及任職年資之合計數。按照現行規定，任職滿 25 年者以年滿 50 歲為月退休金領取年齡條件，

因此現行規定「指標數」為 75（25 年任職年資 + 50 歲年齡）。

- B. 本方案自實施第 1 年開始，指標數從 75 逐年加 1，至第 10 年為 84 為止。在此期間，公務人員如擬依「任職滿 25 年以上」條件辦理自願退休者，其個人實際年齡及服務年資之合計數，大於或等於指標數時，即可領取月退休金。
- C. 由於方案實施第 1 年仍然維持指標數 75，等於在方案實施第 1 年時，仍維持「任職滿 25 年且年滿 50 歲」之月退休金領取條件；至方案實施第 2 年，指標數增加為 76，亦即「任職滿 25 年且年滿 51 歲」或「任職滿 26 年且年滿 50 歲」者，均符合 76 之指標數而得領取月退休金；方案實施第 3 年時指標數為 77，「任職滿 25 年且年滿 52 歲」、「任職滿 26 年且年滿 51 歲」或「任職滿 27 年且年滿 50 歲」人員，均符合 77 之指標數而得領取月退休金，此後逐年類推。此種設計，係為避免以年齡為單一考量因素，對於任職年資較長人員，可以適用較低之月退休金領取年齡；對於任職年資較短人員，則應適用較高之月退休金領取年齡。
- D. 指標數逐年增加 1 單位，但公務人員每多任職 1 年，其年齡及服務年資均增加，等於增加 2 單位，因此公務人員個人指標數增加之速度，高於規定之指標數，使公務人員容易追趕指標數變動速度。

※有關現職人員適用指標數領取月退休金，亦可以簡單公式計算。計算公式及案例說明請參閱附件。

(三)其他配套措施部分：

因應人口老化趨勢，對於危勞降齡之自願退休人員，亦酌予增訂支領月退休金年齡為 55 歲之條件；未符

該年齡條件者，得支領一次退休金或選擇減額領取月退休金。惟本方案實施時已在職人員，於方案實施第 1 年至第 5 年間仍得適用現行規定，至第 6 年以後再適用 55 歲之月退休金起支年齡條件。

四、方案規劃特點

(一) 自願退休條件與月退休金領取條件分離規定

本方案對於現行自願退休條件並未變更，但提高自願退休人員領取月退休金之年齡條件，二者分離規定，使符合自願退休條件但不符合領取月退休金條件人員，仍得視個人需要選擇是否先行辦理自願退休並選擇退休金領取方式。

(二) 參考國外制度設計，納入年資搭配年齡之原則

本方案參考世界其他先進國家以年資搭配年齡訂定退休金領取條件之規定，納入相同之設計精神。例如：方案實施後新進人員辦理自願退休時，如年資較短，即應符合 60 歲之年齡條件始得領取月退休金，如年資較長，已達 30 年以上，即可自 55 歲開始領取月退休金。另外，方案實施第 1 年至第 10 年間之指標數，係年資加計年齡組成，亦即公務人員符合領取月退休金之條件，年齡及年資均為影響因素，並非僅重視年齡，可以避免偏重年齡而忽略年資之缺點。

(三) 現職人員於過渡期間適用指標數，溫和漸進延後月退休金起支年齡，與現制相較最多延後 4 年；未能適用指標人員雖適用與新進人員相同規定，但與現制相較最多延後 5 年

依本方案設計，方案實施時現職人員在第 1 年至第 10 年間，個人指標數大於或等於法定指標數時，即可領取月退休金。由於法定指標數逐年增加 1 單位，但公務人員每多服務 1 年，個人指標數即增加 2 單位，

使現職人員易於追趕指標數之變動，實屬溫和漸進之調整方式。依據估算，多數現職人員若能在過渡期間符合指標數者，其領取月退休金年齡較現行規定（任職滿 25 年以上且年滿 50 歲）約延後 2 至 3 年，最多為 4 年。至於現職較為年輕資淺而無法適用指標數人員，雖然必須適用與新進人員相同之規定，但由於自願退休人員支領月退休金者將增列「任職滿 30 年且年滿 55 歲」之規定，如適用該項規定，與現行「任職滿 25 年且年滿 50 歲」之規定相較，最多僅延後 5 年，力求對現職人員之影響程度減至最低。且由於未來公務人員舊制退休年資將逐漸減少，而延後退休所增加之新制年資，對於退休人員將有助於增加退休金所得。

（四）本方案長期實施，可增進制度之合理健全，並非以短期內立即減輕退休經費負擔為主要目的

本方案實施後，有助於逐漸引導公務人員緩步延後退休年齡，減少過早領取月退休金之情形。且由於公務人員多任職 1 年，其任職年資及等級均有所增加，因此其月退休金領取年限雖然較短，但所領金額卻將有所增加。換言之，本方案推動之主要目的，在避免國人平均壽命不斷延長之趨勢下，卻有部分公務人員過早開始長期支領月退休金之不合理情形，並非以短期內立即減輕政府或退撫基金負擔為目的。不過，制度之穩定、健全，自然能減少不合理之支出，因此預計本方案長期實施後，仍然能降低不合理之支付成本，對於政府及退撫基金之財務，仍然可以產生正面助益。茲依據本部委託專業精算機構，以上述方案內容為基礎進行財務影響精算評估結果顯示，長期實施（50 年）月退休金支領年齡延後以及展期（減額）年

金方案後，其在不同退休金領取假設下之精算評估如下：

1. 展期年金：假設所有符合「任職滿 25 年以上」條件人員，均選擇先行辦理退休並至屆滿規定年齡再開始領取全額月退休金，長期實施後（50 年）約可減少支出之總額為 2158 億；可以降低退撫基金正常成本費率為 2.2%。
2. 減額年金：假設所有符合「任職滿 25 年以上」條件人員，均選擇先行辦理退休並領取減額月退休金，長期實施後（50 年）約可減少支出之總額為 2186 億；可以降低退撫基金正常成本費率為 3.2%。
3. 屆滿規定年齡退休：假設所有符合「任職滿 25 年以上」條件人員，均選擇繼續任職至屆滿規定退休年齡再開始領取全額月退休金，長期實施後（50 年）約可減少支出之總額為 681 億；可以降低退撫基金正常成本費率為 0.8%。
4. 平均假設（3 種假設均勻分配）：假設退休領取形式為 3 種假設均勻分配，實施 50 年後支出總額減少 1675 億（約為現行制度下支出總額 3%），可以降低退撫基金正常成本費率為 2.1%，。

五、方案宣導及意見調查

為增進公務人員對本方案之瞭解，本部自 94 年起至台、澎、金、馬各縣市逐一舉辦座談會，共計辦理 30 場次座談會（尚未包含非定期性之政令宣導場次）。各場次會議中，先說明本部初擬方案內容，並由與會人員現場提出詢問或書面意見；另為進一步瞭解與會人員對本方案各項細節之意見，亦配合發送問卷調查表。據統計，30 場次之座談會共計 5,996 人參

加，回收問卷 4,254 份（回收率 70.95%），其中以非人事人員居多（占 51.2%）；按年齡層區分，以 40 至 49 歲人員居多（占 47.3%）。謹將問卷調查結果，簡要分析如下：

- (1) 與會人員對於自願退休人員以 50 歲為月退休金起支年齡之條件偏低，應予檢討修正之主要改革方向，具有高度認同（支持比例達 6 成至 7 成）。
- (2) 對於本部規劃之「月退休金起支年齡條件」（亦即任職滿 25 年以上自願退休人員以 60 歲為月退休金起支年齡，任職滿 30 年以上者為 55 歲）、「保障措施」（亦即本項改革方案納入公務人員退休法修正條文公布施行前，已符合任職滿 25 年以上且年滿 50 歲人員，保障其適用原規定領取月退休金）、「過渡措施」（亦即退休法修正條文施行第 1 年至第 10 年間，現職人員年資加年齡之合計數符合法定指標數，且任職滿 25 年以上年滿 50 歲者，得領取月退休金；法定指標數自 75 開始逐年加 1，至第 10 年為 84），以及「各項配套措施」（包括「展期月退休金」、「彈性退休條件」、「年資保留機制」、「增列配偶領取月撫慰金應年滿 50 歲之年齡條件」等），亦多有 5 成至 7 成以上之支持比例，不同意之比例最低未達一成，最高約為 2 成 6。
- (3) 至於同意比例未達 5 成之項目僅有 3 項—包括「現職人員在退休法修正條文施行第 11 年以後適用與新進人員相同之月退休金起支條件」、「減

額月退休金」，以及「配偶領取月撫慰金之年齡條件規劃於修正條文施行第 11 年以後延後為 60 歲」；其支持比例約在 4 成 5 左右，不支持比例均低於同意比例。

(4) 又，如將未作答或跳答份數扣除，以實際填答份數進行統計，則同意比例未達 5 成之項目，僅有「配偶支領月撫慰金年齡條件延後為 60 歲」1 項。

(5) 參照以上調查結果，爰再針對原擬方案進行檢討，並就獲得支持率較低之項目研議修正；其中有關配偶支領月撫慰金之年齡條件由 55 歲提高至 60 歲；得提前領取減額月退休金之比例自原擬減額 5% 之幅度調整為減額 4%。

肆、結語

在人口結構持續高齡化之壓力下，我國自願退休之公務人員月退休金起支年齡偏低情形，不但在世界各國公務人員退休制度中屬於寬鬆，且容易引起社會其他人員對於現行公務人員退休制度之設計，存有未盡合理之誤解，因此相關問題已經成為公務人員退休制度現階段亟待解決之重要項目。據此，本部經過多年審慎研究，同時對於過去曾經提出之擬案，廣泛蒐集各界意見，不斷進行檢討，始提出本次延後月退休金起支年齡方案。該方案係經審慎評估後，納入年資與年齡並重之精神，以溫和漸進方式調整現行規定，同時兼顧已經符合現行支領條件人員之保障，應屬合理可行之方案。

附件 過渡期間指標數計算公式及案例說明

一、法定指標數

第 1 年	指標數 75(25 年任職年資+50 歲年齡)
第 2 年	指標數 76(25+51)或(26+50)
第 3 年	指標數 77(25+52)或(26+51)或(27+50)
第 4 年	指標數 78(25+53)或(26+52)或(27+51)或(28+50)
第 5 年	指標數 79(25+54)或(26+53)或(27+52)或(28+51)或(29+50)
第 6 年	指標數 80(25+55)或(26+54)或(27+53)或(28+52)或(29+51) 或(30+51)
第 7 年	指標數 81(25+56)或(26+55)或(27+54)或(28+53)或(29+52) 或(30+51)或(31+50)
第 8 年	指標數 82(25+57)或(26+56)或(27+55)或(28+54)或(29+53) 或(30+52)或(31+51)或(32+50)
第 9 年	指標數 83(25+58)或(26+57)或(27+56)或(28+55)或(29+54) 或(30+53)或(31+52)或(32+51)或(33+50)
第 10 年	指標數 84(25+59)或(26+58)或(27+57)或(28+56)或(29+55) 或(30+54)或(31+53)或(32+52)或(33+51)或 (34+50)

※二、指標數計算公式

$$(75 - A - B) + 1 = X$$

A：代表方案實施時個人實際得採計年資

B：代表方案實施時個人實際年齡

X：代表方案實施後第幾年符合法定指標數

※個人實際年齡 + X - 1 = 月退休金起支年齡(不得小於 50 歲)

※個人實際年資 + X - 1 = 符合月退休金起支年齡時之任職年資(不得小於 25 年)

※年資及年齡有未滿 1 年之畸零數均不納入計算

公式計算案例 1

A 君於方案實施時任職年資 20 年，年齡 48 歲：

$$75 - 20 - 48 + 1 = 8 ;$$

【 $X = 8$ ：A 君於方案實施後第 8 年符合法定指標數】

$48 + 8 - 1 = 55$ ；A 君之月退休金起支年齡為 55 歲。

$20 + 8 - 1 = 27$ ；A 君符合月退休金起支年齡時任職年資 27 年。

公式計算案例 2

B 君於方案實施時任職年資 29 年，年齡 48 歲：

方案實施時 B 君個人指標數大於 75 ($29 + 48 = 77$)

但因年齡未滿 50 歲，應至年滿 50 歲始得領取月退休金。

公式計算案例 3

C 君於方案實施時任職年資 23 年，年齡 53 歲：

方案實施時 C 君個人指標數大於 75 ($23 + 53 = 76$)

但因年資未滿 25 年，應至年資滿 25 年時，始得辦理退休並領取月退休金。

公式計算案例 4

D 君於方案實施時，任職年資 15 年，年齡 39 歲：

$$75 - 15 - 39 + 1 = 22 (> 10)$$

D 君將適用與新進人員相同之規定，有以下選擇：

1. 任職滿 25 年 (49 歲) 先辦理退休，並至 60 歲再開始領取全額月退休金；或自 55 歲時起支領減額 20% 之月退休金。
2. 任職滿 30 年 (54 歲) 先辦理退休，並至 55 歲再開始領取全額月退休金；或自 54 歲時起支領減額 4% 之月退休金。
3. 繼續任職至 55 歲 (年資 31 年) 再辦理退休並領取全額月退休金。

三、案例說明：

※案例 1：

張先生在本方案實施時，任職年資 23 年，年滿 48 歲。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
法定 指標 數	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
張先 生個 人指 標數	71 (23 + 48)	73 (24 + 49)	75 (25 + 50)	77 (26 + 51)	79 (27 + 52)					

張先生於方案實施第 5 年時符合法定指標數，因此張先生得於任職 27 年，年滿 52 歲時自願退休並領取月退休金。若張先生原本預定於任職 25 年且年滿 50 歲時立即退休並領取月退休金，則實施本方案後，將使張先生延後 2 年符合領取月退休金條件。

※案例 2：

李小姐於 21 歲普考及格擔任公務人員，於本方案實施時，任職年資 27 年，年齡為 48 歲。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
法定 指標 數	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
李小 姐個 人指 標數	75 (27 + 48)	77 (28 + 49)	79 (29 + 50)							

李小姐雖於方案實施第 1 年，即符合 75 之指標數，但由於其年齡未滿 50 歲，因此必須至年滿 50 歲(方案實施第 3 年)始得領取月退休金，因此李小姐領取月退休金時，個人指標數大於法定指標數。又，如未實施本方案，李小姐亦應至年滿 50 歲時始得支領月退休金，因此實施本方案對李小姐事實上並未有所影響。

※案例 3：

吳先生於方案實施時任職年資 10 年，年齡 35 歲：

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
法定 指標 數	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
吳先	45	47	49	51	53	55	57	59	61	63

生個 人指 標數	(10 + 35)	(11 + 36)	(12 + 37)	(13 + 38)	(14 + 39)	(15 + 40)	(16 + 41)	(17 + 42)	(18 + 43)	(19 + 44)
----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

吳先生於方案實施第 1 年至第 10 年間，均無法符合法定指標數。因此，吳先生如擬辦理自願退休，有以下幾種選擇方式：

- 一、任職滿 25 年（50 歲時）即辦理自願退休，支領一次退休金。
- 二、任職滿 25 年（50 歲時）即辦理自願退休，暫時不領月退休金，至年滿 60 歲再開始領取月退休金。
- 三、任職滿 25 年（50 歲時）即辦理自願退休，並至年滿 55 歲時開始領取 80% 之月退休金（減額 20%）。
- 四、任職滿 30 年（55 歲時）辦理自願退休，因已符合月退休金領取條件之一，故得立即領取全額月退休金。

※案例 4：

王先生在本方案實施後，於 29 歲高考及格擔任公務人員。

- 一、如果王先生選擇在任職 30 年時辦理自願退休，因王先生已年滿 59 歲，符合「任職滿 30 年且年滿 55 歲」之月退休金領取條件，因此可以立刻領取月退休金。
- 二、如果王先生選擇在任職 25 年時辦理自願退休，因王先生當時僅 54 歲，不符合領取月退休金條件，王先生有以下選擇：
 - (一)支領一次退休金。
 - (二)先辦理退休，並暫時不領取月退休金，至年滿 60 歲再開始領取月退休金。
 - (三)先辦理退休，並且至年滿 55 歲時開始領取 80%（減額 20%）之月退休金。
- 三、如果王先生選擇在 65 歲再辦理屆齡退休，其任職年資已達最高 35 年，自得擇領月退休金。