**【監督年金改革行動聯盟】106.2.15.軍系『八百壯士、捍衛權益 』新聞稿**

**有事軍人幹、沒事幹軍人；政府失信賴、退撫無保障**

**年改會歷經20次會議研討，沒有共識、只有放話；雖然爭得軍人因職業特性不同，予以單獨設計，並無任何實質助益；政府刻意隱匿事實OECD國家年金改革均未含軍人在內，且皆給予較優渥待遇；現行報載方案均嚴重影響現退役人員士氣、募兵、青年報効軍旅及留營意願。**

**年金改革『全國分區座談會』及『國是大會』軍人均未列入邀請；美其名謂之：「軍人年金制度單獨設計，另行召開會議」，實則用心已昭然若揭，區隔開「公教」採取分裂、各個擊破，以達其預劃目的。**

**年金改革我們要質問的是：**

**1、年金改革政府高層為何缺乏相對同理心？**

**「共體時艱」為何目標指向只是已退休者為重點？國家財政困難，執政現職如總統、副總統、院長、部長、立委等高層高薪所得之特任官員，為何不見同理心，表示願意主動薪資折半，大家一起來苦民所苦？**

**2、政府意圖違反不溯既往、信賴保護原則，軍人主張還我權益**

**政府所謂不溯及既往，係為退休人員已領取退俸不予追回；但新法制定後，軍公教含已退休人員均適用新法。退休金為延遲之薪資給付，因政府溯及規定而減少每月所得，除過度侵害退休者之信賴保護與法安定性，亦涉及違憲爭議。**

**105年三軍官校招生情況嚴重不足；6月又公布第二次甄選入學，缺額超過200人；其中缺額最多的是陸軍官校達30%、空軍官校短少22%。國防部2016年度軍事學校正期班甄選入學，海軍官校招收136名學生，才入伍施訓一個星期就有36人退訓。究其因乃對政府是否信守軍人退撫制度的承諾產生懷疑為重要因素。**

**故任何改革均應兼顧合情、合理、合法與合義之原則；如新法制定後，對軍職退休人員執意均適用新法；換言之，單方面違反破壞不溯既往、信賴保護原則；軍職人員無論現、退役則一致主張，政府亦應比照此原則，先回溯軍人24小時待命執勤加班費，依修訂勞基法標準，每日扣除8小時，餘16小時加班，每小時133元計列，按軍旅服務年資發給，再論溯及事宜。**

**3、「替代率」內涵違法亂綱，破壞國家穩定基石**

**「替代率」人事法規無此名詞存在？以75%逐年調降1%至60%，訂定依據為何？既然法規不存在，強而行之，根本是違法亂綱蠻幹作法。且無視服務年資長短、辛勤努力成效，一律齊頭以60%為基準，嚴重破壞及打擊軍公教國家這塊穩定基石存在的價值。**

**另欺瞞民眾說OECD國家的所得替代率平均值為52.9%；妄言60%~70%已屬不錯。以加拿大為例，退休金分為三層OAS（基礎年金）、CPP（社會保險）和職業退休金；OAS和CPP是定額制、CPP繳費時有天花板像我們的勞保一樣。退休金所得替代率的計算，採1年2%，工作26年，所得替代率就是52%；再加上OAS和CPP替代率都超過70%以上。而政府拿出OECD數據，可信嗎？**

**軍人職業群一次退佔75%、月退俸僅25%，人數甚少；若以服務28年退休上校軍職人員估算，其月退俸約8萬餘元，年金改革刪減18%優存利息，再調降替代率至60%，概減少退休月所得30%(2萬4千餘元)僅剩5萬餘元；中、少校則更低；又揚言最快5年啟動第二波改革，請問這個國家無外在威脅嗎？社會結構又趨向少子化，如何吸引青年投効？**

**4、退休採剝奪性本俸計算，無視法律事實**

**依現行人事法令(軍人待遇條例)與考績法(陸海空軍軍官士官考績條例、陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準)規定，違法刪除主管職務加給、地域加給、考績獎金、年終工作獎金以及其他臨時加發薪金，不斷誤導民眾我國退休所得替代率偏高，妄言調降乃屬轉型正義之作為。**

**軍人現職每月薪資所得包括本俸、專業加給、志願役加給、主管職務加給及1/12年終工作獎金。軍職薪資結構已明訂於「軍人待遇條例」等相關法令中，月退休俸是現職待遇所得折算比例之延遲給付，其內涵僅以「本俸」×2核算，顯然罔顧法律之事實。**

**5、預劃6年停止18%給付涉及違法、違憲，罔顧民法債權責任**

**執事者一直爰引大法官717號解釋，作為誇大扭曲化的令箭；企圖預劃將18%優存區分9%、6%、3%，每兩年調降一次，6年後歸零。**

**依【陸海空軍軍官士官服役條例施行細則】第三十三條：「退除給與中，本條例施行前之服役年資所核發之退伍金、勳獎章獎金、榮譽獎金及眷補代金，自願儲存時，得由政府金融機關受理優惠儲存，其辦法由國防部會商財政部定之。」暨「陸海空軍退伍除役官兵退除給與及保險退伍給付優惠儲蓄存款辦法」第四條：明訂優儲18%規定 。**

**優存乃政府早期依當時政經局勢制定，屬軍人退除給與的一部分非福利，故依法任何人都不能刪、不能砍，砍1%都不行，否則違法、違憲，這與公益無關，亦與大法官釋憲的717條(針對公教保險與優儲)無關，軍人的18%是依據法律給予的個人所得，不是非法所得，不得逕予終止給付。**

**6、國防部罔顧退除袍澤權益，軍保改制20年未建立年金制度，難辭其咎**

**軍職人員退撫制度自86年1月1日由「恩給制」改為「基金制」後，除需每月依現職本俸所得兩倍提撥，個人負擔35%、政府65%費用外；軍人保險所得亦不再享有18%優惠存款。**

**新制實施迄105年12月31日已滿20年，依「陸海空軍軍士官服役條例」規定：「服務滿20年年資，依法可支領退休俸」。以少校軍官依法辦理退伍為例，查其俸額為12級、本俸3萬9425元；現役月所得(包括本俸、專業加給、志願役加給、主管職務加給及1/12年終工作獎金)，每月實得8萬4559元。**

**純新制退俸計算為3萬1540元【本俸加一倍×服現役每滿1年×2%為基數核發＝3萬9425元×2×40%】。替代率(退休月所得/現役月所得)3萬1540元÷8萬4559元＝37.30%。**

**一位新制20年少校退後待遇連公教人員委任一職等3萬2160元都不如，替代率不足4成，如何能吸引募兵來源？基金制迄今20年餘，已存在甚久體制皆漠視不理，又規劃拉高提撥率至18%；若再扣除服役期間35%屬個人自繳費用所得(約1萬餘元)，則實質所得更低。**

**另公教人員「公保老年給付規定」：凡服務滿20年齡(含)以上，可斟酌不設年齡限制或依年資辦理申領等方式，比照公保能支領0.75%~1.3%；勞保亦有1.55%給付率之年金；軍職退休均尚付闕如，國防部站在業管照顧袍澤立場，實難推其責。**

**7、忽視軍人組織精簡與基金連動，政府未依法撥補、監管機制專業不足，肇致基金失衡**

**國軍自86年起推動精實案，軍人組織結構從46萬減到21.5萬人。原應由國防預算編列支應的薪資，及繳納退撫基金的現役軍人，因精簡政策須大量離退，轉而向退撫基金支領退俸造成缺口擴大，與其他職群基金負債形成原因迥異。**

**軍隊裁員及基金運作績效不彰，軍職退撫基金缺口迄今已達149億元、軍保基金亦有411億餘元，此乃政府身為雇主應負之責任，轉由退伍軍人承擔，於情於理不合。**

**鑑於短役期軍人繳費短、一次提領、流動快速，嚴重侵蝕保險與退撫基金的本金，基金監理機制、營運績效，若不儘速予以改善，雖採提高費率至18%(多繳)、延後支領(晚領)、減少實質支領所得(少領)等方式，亦屬治標不治本措施，暫時延緩破產時程，無法根本解決實質問題；亟宜重新檢討軍職基金監理機制，收回基金自行管理，委以專業執行，提升整體營運績效，俾維基金永續發展實需。**

**8、軍人退後就業應予法制化，徹底解決面對不友善之窘境**

**軍人因工作性質特殊，世界各國為保持部隊人力精壯，都定有各階服役年齡限制，我國亦同。然基於國情不同、國力不同，必須考慮適足之配套措施，讓現役軍人無後顧之憂，全心投入戰訓；另一方面又要能吸引優質人才樂於從軍，方能確保兵源不墜，維持部隊戰力精壯。**

**對正值中壯年必須依法退伍的軍人，以目前社會職場生態甚難謀得適當工作，更遑論合理的收入。復歸社會後面臨失業，家庭經濟頓失依靠，恐將衝擊社會安全網。軍官平均退伍年齡，少校超過43歲、上校達49歲，此一階段在體力上雖已呈衰退，但經驗技術均屬成熟階段，此一人力資源宜應有適當管道，協助其再就業，方不致形成人力浪費。**

**世界各國為鼓勵青年從軍，多訂有獎勵就學、獎勵就業等輔導措施，相對於我國僅有聊備一格的規定，又受所謂肥貓、旋轉門、薪資上限等條款限制，都直接或間接影響國軍退伍人力的運用。「少子化、老年化」既是未來人口變化的主因，同樣影響國軍戰力能否接續的課題，軍人人力的規劃，鼓勵二度就業，繼續提供生產力，等於降低「少子化」及「世代剝奪」問題。有效率的人力運用才是提昇社會競爭力的考量；對於軍人年金改革，考慮延長各階服役年限，只能解決短暫的部分問題，站在整體的國防立場，必須有更適足的配套措施，方能解決現存問題。**

**是以應儘速恢復軍人國防特考，以利取得任用資格轉業；在役期屆滿或軍職發展受限離退後，可比照高普考任用資格任用，轉入文官體系續服公職；同時修法增訂列企業任用退伍軍人相關條文，律定企業必須任用之比例，可享有租稅獎勵優惠；未達任用一定比例者，增加其租稅相關獎勵與罰則，俾落實人力轉用。**

**9、調降遺眷撫慰金為1/3，衊視軍眷長年辛勞付出與貢獻**

**依法原退休軍公教過世，配偶可支領月撫慰金為月退金的1/2，起支年齡55歲，且退休生效時須具2年婚姻關係；年改會規劃未來改革方案，修正支領遺屬年金，須於法案公布後一年後亡故者，同時降低遺屬年金給付標準，縮水為月退休金1/3。遺族請領條件包括配偶請領年齡延長為65歲；且退休生效時需具有15年婚姻關係，大幅限縮配偶領取額度，嚴重衝擊軍人遺眷權益。**

**軍人因職業特性不同，必須24小時待命執行戰備，既使婚後絕大多數時間皆是聚少離多，軍人家庭支前安後都落在配偶(軍眷)一肩承擔，甚至於遇到重大事故及生育時，無一不是獨立自行解決，完全無法指望配偶能及時予以支援；一旦軍人配偶發生意外、傷殘、死亡等，則其家庭生計、孩子教育負擔、公婆長輩照顧都落在軍人遺眷身上，悉靠其堅忍卓絕、苦心戮力去支撐，操持處理一切事務。**

**基上，世界各國政府莫不立法從優對待，善盡照撫之責，理由無他，因有軍眷的安後支持，身為軍人者，才能無憂無慮地為國盡忠効力或犧牲生命。如今政府完全不在乎、甚至於衊視軍眷的劬勞，預劃刪減月撫慰金為1/3，不僅傷及軍人保國衛民的意願，更嚴重的是未來青年人也不會將軍旅視為志業，肇生國防後繼無人開天窗，執政者對此禍國殃民的政策，能不慎思嗎？**

**綜上，全世界未曾見過一個改革的方案決策過程，是透過拒馬、鐵絲網、刮刀層層疊疊圍護下，去傾聽人民的聲音，媒體在其完全掌控下，操弄宣揚所謂其自我認知的程序；這是溝通？這是共識嗎？**

**對年金改革的導向與心態，皆採齊頭式的逆算模式，妄圖重新作資源『分配』，根本不考量職業特性差異，亦完全無視當事人投入公職年資、付出辛勞及努力於工作表現的成就與價值，將年限長短皆取一致之替代率，此種荒謬改革方式，將使軍公教人員放棄競爭向上，因不論工作的長短、努力的結果最終都是一樣，不但摧毀軍公教這塊基石穩定的力量，更嚴重危及國家整體安全。**

**發稿單位/新聞聯絡人/聯絡電話：**

**聯盟召集人、全國教育產業總工會理事長 黃耀南0953 039475**

**聯盟副召集人、全國公務人員協會理事長 李來希0910 234501**

**聯盟發言人、全國教育產業總工會副理事長 彭如玉0952 461367**

**聯盟副召集人、陸軍官校校友總會總會長 胡筑生0938-148788**

**聯盟副召集人、中華郵政工會理事長 鄭光明0933 154899**