



公務人員退休制度未來改革方向

銓敘部

中華民國102年2月1日
公務人員退休制度改革座談會



報告大綱

壹、現況說明

貳、改革原則與方向

參、改革方案

肆、改革財務影響

伍、信賴保護問題



壹、現況說明



壹、現況說明

本部對於公務人員退休給與機制已經做的改革及仍存在的問題

已經做的改革

●退休部分:100年起實施的興革措施

- ◆月退休金起支年齡延後（「75制」改「85制」）
- ◆刪除55歲加發5個基數之一次退休金規定
- ◆調高退撫基金法定提撥費率為12%至15%
- ◆限制配偶支領月撫慰金之條件
- ◆從嚴規範退休再任者停發月退休金及停辦優惠存款之條件

●公保部分:公保年金化方案(公保法草案已於101.11.13送立法院審議)

仍存在的問題:

- 大多數人仍然過早支領退休年金(見附表1)
- 退休所得替代率仍有偏高現象(見附表2-1、2-2、2-3)
- 仍然採行「確定給付制」政府及退撫基金財務負擔壓力持續沈重(見附表3)



附表1：軍公教人員近10年退休(伍)人數及年齡趨勢

單位：人、年齡

年度	公務人員			教育人員			軍職人員		
	人數	年齡	月起支	人數	年齡	月起支	人數	年齡	月起支
91	6446	56.6	56.38	9487	55.32	54.89	10053	28.71	43.46
92	7322	55.86	55.74	8889	54.98	54.63	10435	28.74	43.58
93	7254	55.85	55.71	10931	54.54	54.07	14144	28.47	43.02
94	7983	55.41	55.33	7270	54.06	53.87	14906	29.74	42.69
95	7344	55.21	55.19	5423	53.87	53.62	12441	30.92	42.42
96	6664	55.47	55.41	4625	53.76	53.61	8519	33.20	42.97
97	6388	55.53	55.52	4389	53.95	53.87	10191	30.75	43.02
98	7195	55.25	55.21	4317	54.17	54.08	4860	35.99	43.76
99	9013	55.16	55.16	4780	53.96	53.92	7597	34.32	44.04
100	10361	55.20	55.2	5560	53.99	53.94	13008	29.91	43.65

資料來源：公務人員退休撫卹基金管理委員會統計資料



附表2-1： 退休所得替代率公式

100年方案

(第一階段)

月退休金+優存利息

≤ 75%~95%

本(年功)俸×2(=全薪130倍)

≤ 97.5%~123.5%(全薪)

(第二階段)

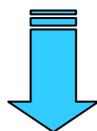
月退休金+優存利息

≤ 75%~90%

本(年功)俸+專業加給加權平均數+(主管加給)+年終工作獎金1/12

≤ 84%~101%(全薪)

未來改革



月退休金+優存利息(公保年金)

≤ 80%

本(年功)俸+專業加給+(主管加給)

≤ 80%(全薪)



附表2-2

民國101至105年公務人員退休所得替代率發展情形

退休金(不含優存利息)所得替代率概算：(以30年退休年資計)

退休等級		五功十		七功六		八功六		九功七		十二功四	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
退休所得 替代率	101年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	102年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	103年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	104年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%
	105年退休	83%	89%	81%	88%	78%	86%	79%	89%	62%	81%

本表所稱「退休所得替代率」，係指退休人員退休後所領月退休金占退休前薪資所得之比率。



附表2-3

民國101至105年公務人員退休所得替代率發展情形

退休金(不含優存利息)所得替代率概算：(以35年退休年資計)

退休等級		五功十		七功六		八功六		九功七		十二功四	
		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
退休所得 替代率	101年退休	90%	96%	88%	95%	85%	93%	85%	96%	67%	87%
	102年退休	92%	98%	90%	97%	86%	95%	87%	98%	69%	89%
	103年退休	93%	100%	92%	99%	88%	97%	89%	100%	70%	91%
	104年退休	95%	102%	93%	101%	90%	99%	91%	101%	72%	93%
	105年退休	95%	102%	93%	101%	90%	99%	91%	101%	72%	93%

本表所稱「退休所得替代率」，係指退休人員退休後所領月退休金占退休前薪資所得之比率。



附表3

新、舊制退撫經費潛藏負債情形

退撫經費		公務人員 (含政務人員)	教育人員	軍職人員	合計
退撫 舊制	潛藏負債	1兆6,957億	2兆6,573億	1兆7,001億	6兆531億
退撫 新制	潛藏負債	7,934億	7,936億	3,255億	1兆9,125億
	首次收支 不足年度	109年	107年	100年	
	用罄年度	120年	116年	108年	

註：

1. 舊制潛藏負債係依行政院主計總處100年度中央政府總決算總說明揭露資料填列，指未來30年中央及地方政府應負擔之退撫經費支出數額。
2. 新制潛藏負債係依公務人員退休撫卹基金管理委員會精算資料填列，指以100年12月31日為精算基準日，計算已退休之軍、公、教、政務人員未來領取之給付及在職人員於退休後應領取之淨給付合計數。



貳、公務人員退休制度改革原則與方向



貳、公務人員退休制度改革原則與方向

● 改革原則

- ◆ 健全退休制度，確保退休基金永續經營
- ◆ 合理退休所得，符合社會公平與世代正義
 - ▶ 受益原則：繳多領多、繳少領少
 - ▶ 照顧弱勢：高所得者少領、低所得者應受最低生活保障
- ◆ 溫和漸進改革，規劃適切配套務求其可行
- ◆ 兼顧信賴保護，追求國家永續與全民公益



貳、公務人員退休制度改革原則與方向

● 改革方向

結構上

◆ 逐步走向確定提撥制（多層次年金）
確定給付制 → 確定給付兼確定提撥制

制度上

◆ 調降退休所得（優惠存款併入調整）：
最高本俸2倍的95% → 最高不超過現職薪資的80%

◆ 延後退休金起支年齡
60歲 → 65歲（「85制」改「90制」）



參、公務人員退休制度改革方案



參、公務人員退休制度改革方案

新進人員適用

◆ 建立多層次退休年金制度

現職人員適用

◆ 延後退休及年金起支年齡

◆ 調降退休所得替代率

◆ 調整退撫基金提撥率機制

◆ 提高退撫基金投報率

已退人員適用

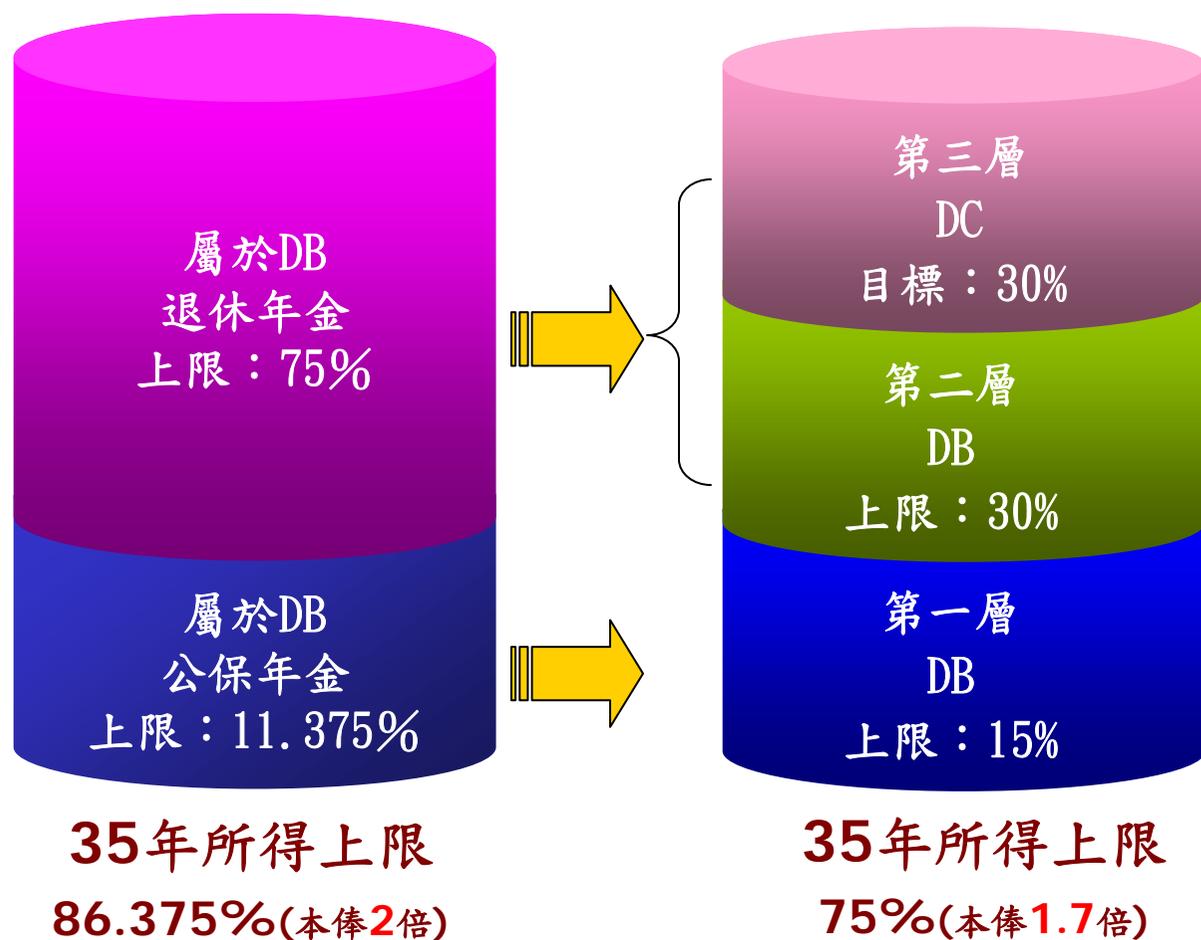
◆ 合理調整退休所得(含18%改革)



參、公務人員退休制度改革方案(結構性)

● 新進人員 — 建構多層次退休年金制度

◆ 多層次年金架構圖





參、公務人員退休制度改革方案(結構性)

● 新進人員－建構多層次退休年金制度(續)

層別	年金類別	重點說明
第一層	確定給付公保年金 (基礎年金)	維持DB，希望整合各類社會保險年金為一致性基礎年金，作為強制性社會安全制度
第二層	確定給付制退休金 (職業年金)	維持DB，但增加個人負擔比重，分散政府責任(政府及個人均為50%)
	確定提撥制退休金 (職業年金)	採行DC，引進商業年金，設計投資商品，提供公務人員自主理財平台(建置完善帳戶管理系統)並搭配實施稅賦優惠配套機制

- * 考量現行退撫基金仍有潛藏負債，如立即改採完全DC，退撫基金立刻減少收入來源，短期內就會破產，風險過大，故採行緩和漸進走向兼採確定給付與確定提撥制，俟將來時機成熟與國家政經環境許可，再走向完全DC。
- * 上述第二層年金為雙層制之職業年金，亦規劃月退休金起支年齡為65歲並搭配實施展期及減額月退休金，同時將退休與撫卹合併立法。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

●現職人員

一.延後月退休金起支年齡

延後月退休金起支年齡：60歲（85制）→65歲（90制）。

- 1) 年資滿25年未滿30年自願退休者，月退休金起支年齡為65歲年資滿30年以上者，月退休金起支年齡為60歲。
- 2) 搭配展期及減額月退休金。
- 3) 針對若干特殊危勞職務者(如警察、消防及醫護人員)另作規劃。
- 4) 為求溫和漸進及務實可行，與85制之10年緩衝期（指標數）銜接

（如右表）：

退休年度	指標數
110	85
111	86
112	87
113	88
114	89

自115年起均須俟65歲或60歲始得支領月退休金。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

●現職人員

二. 調降退休所得替代率

*退休所得替代率計算式：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{優存利息(公保年金)}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給} + \text{(主管加給)}}$$

*調降方式：

1. 調整退休金計算基準：自105年起最後在職「10年平均俸額」逐年調降至110年為「15年平均俸額」（含新、舊制退休金）

2. 調降退休金基數內涵：

1) 兼具新、舊制年資者，其新制退休金之基數內涵，自105年起，從本俸2倍逐年調降至109年為「平均俸額」1.6倍。

2) 純新制者，其新制退休金之基數內涵，自105年起，從本俸2倍逐年調降至108年為「平均俸額」1.7倍。

* 為減輕改革衝擊、防止搶退並符合釋字525號解釋意旨，採逐年調降方式（如下表）。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

●現職人員—採逐年調降退休金計算基準及基數內涵（如下表）

年度	計算基準	退休金基數內涵	
		兼具新、舊制年資	純新制年資者
105	最後在職 10年 平均俸額	平均俸額 2倍	平均俸額 2倍
106	最後在職 11年 平均俸額	平均俸額 1.9倍	平均俸額 1.9倍
107	最後在職 12年 平均俸額	平均俸額 1.8倍	平均俸額 1.8倍
108	最後在職 13年 平均俸額	平均俸額 1.7倍	平均俸額 1.7倍
109	最後在職 14年 平均俸額	平均俸額 1.6倍	
110以後	最後在職 15年 平均俸額		

1. 假設方案自105年1月1日起實施。

2. 由於兼具新、舊制年資者之退休所得與純新制年資者相較，顯有偏高現象，爰規劃前者退休金基數之調降幅度較後者調降幅度大。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

●現職人員

三. 調整退撫基金提撥率機制

1. 調高退撫基金提撥率：12%→15%→18%。
2. 調整政府及個人負擔比例：65%及35%→50%及50%。
*退撫基金費率無法照精算結果一直提高，必須考量政府負擔能力。

四. 優惠存款改革：

1. 配合公保年金化之實施，提早停止優惠存款制度。
2. 退休公務人員一次退休金與養老給付優惠存款辦法第3條第1項附表同步廢止。
3. 具新舊制年資者，同已退人員。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

● 已退公務及政務人員－合理退休所得替代率

* 退休所得替代率計算式：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{優存利息(公保年金)}}{\text{本(年功)俸} + \text{專業加給} + \text{(主管加給)}}$$

* 調降方式：

◆ 調降退休金基數內涵：

兼具新、舊制年資者（84.7.1以後退休），其新制退休金之基數內涵逐年調降至「本俸（月俸額）」1.6倍（如下表）。

實施年度	退休金基數內涵
105	本俸2倍
106	本俸1.9倍
107	本俸1.8倍
108	本俸1.7倍
109以後	本俸額1.6倍



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

● 已退公務及政務人員

二. 優惠存款改革

1. 84年7月1日以前退休及支領一次退休金者：維持18%優存利率
2. 84年7月2日以後退休且支(兼)領月退休金並兼具新舊年資者：依本部審定之公保養老給付優惠存款金額計算，逐年調降18%優存利率（如下表）：

實施年度	優惠存款利率
105	12%
106	11%
107	10%
108	9%
109以後	臺灣銀行一年期定期存款固定利率 + 7%，並以9%為上限。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

● 制度性改革－配套措施

一. 已退休且退休所得較低者之保障（照顧弱勢）

為部分已退人員因年資短淺或職等較低，致原退休所得較低者，設計「退休所得扣減至相當委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額（32,160元）者，不再扣減」之最低保障。

二. 避免因擇領公保年金致退休所得仍然超過現職待遇（設定上限）

針對退休人員同時領有新舊年資之退休金，再加計公保年金後，會發生退休所得超出現職待遇情形，爰明定是類人員如選擇支領公保年金時，其新制退休金基數內涵應再研議予以調降至本俸1.6倍以下。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

● 制度性改革－配套措施

三、防搶退措施

改革方案實施前的準備時間及方案實施後的過渡期間，應於現行「年資25年」或「年資5年以上，年齡60歲」之自願退休條件外，增訂「任本職務最高職等年功俸最高級滿一定年限」之額外自願退休條件。

四、檢討月退休金隨待遇調整機制

研議於適當時機（當退休人員退休所得替代率低於80%時並衡酌整體政經環境）改按消費者物價指數（CPI）調整退休給與。



參、公務人員退休制度改革方案（制度性）

●提高退撫基金投報率

一. 短期內：

1. 配合退撫基金長期經營性質，增加投資運用項目。
2. 提昇委託經營績效，強化停損及退場機制。
3. 組織擴編及增列員額並爭取提高專業加給及績效獎金，
引進優秀經營人才。

二. 中長期：

基金管理機關應進行組織改造，研議朝向法人化轉型。



肆、公務人員退休制度改革財務影響



肆、公務人員退休制度改革財務影響

一. 個人退休所得部分

1. 新進人員個人所得(多層35年；1.7倍75%)

等級	主管別	現職待遇	每月提撥總費用	每月退休所得	替代率
五等功十 520	非主管	53,340	9,936	40,005	75%
	主管	57,080	9,936	40,005	70%
七等功六 590	非主管	60,800	11,281	45,600	75%
	主管	65,940	11,281	45,600	69%
九等功七 710	非主管	72,850	13,587	54,638	75%
	主管	81,550	13,587	54,638	67%
十二等功四 800	非主管	89,765	15,317	67,324	75%
	主管	116,245	15,317	67,324	58%



肆、公務人員退休制度改革效益

一. 個人退休所得部分

2. 現職人員(以平均退休年資30年計算)：

- 1) 兼具新舊者(105年退休為例)：大致為實際薪資76.55%(五等非主管)~69.56%(十二等非主管)，如附表4、5。
- 2) 純新制者：大致為實際薪資69.01%(五等非主管)~63.22%(十二等非主管)，如附表6。

3. 已退人員(104退、30年計)：大致為實際薪資89.63%(五等非主管)~81.54%(十二等非主管)，如附表7-9。

* 退休制度改革對公務人員每月財務支出影響

- 1) 新進人員採行多層次年金，以委任第五職等至第十二職等為例，每月約須支出10000元~15500元之間，如附表10。
- 2) 現職人員調整提撥率機制，以委任第五職等至第十二職等為例，調整按15%提撥金額計算每月約增加1500元~2340元之間，如附表11。



附表4

● 現職人員退休所得影響(現職-105年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(均俸15年本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	15,178	36,823	69.04%
	主管	57,080	55,577	97.37%	18,754	36,823	64.51%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			11,168	40,833	76.55%
	主管	57,080			14,744	40,833	71.54%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	21,352	50,011	68.65%
	主管	81,550	79,682	97.71%	29,671	50,011	61.33%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			15,869	55,494	76.18%
	主管	81,550			24,188	55,494	68.05%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	87,300	97.25%	31,039	56,261	62.68%
	主管	116,245	90,228	77.62%	33,967	56,261	48.40%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			24,858	62,442	69.56%
	主管	116,245			27,786	62,442	53.72%



附表5

● 現職人員退休所得影響(現職-109年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(均俸15年本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十 (優存)	非主管	53,340	52,001	97.49%	18,203	33,798	63.36%
	主管	57,080	55,577	97.37%	21,779	33,798	59.21%
五功十 (加年金)	非主管	53,340			13,349	38,652	72.46%
	主管	57,080			16,925	38,652	67.71%
九功七 (優存)	非主管	72,850	71,363	97.96%	25,489	45,874	62.97%
	主管	81,550	75,787	92.93%	29,913	45,874	56.25%
九功七 (加年金)	非主管	72,850			18,852	52,511	72.08%
	主管	81,550			23,276	52,511	64.39%
十二功四 (優存)	非主管	89,765	85,319	95.05%	33,722	51,597	57.48%
	主管	116,245	85,319	73.40%	33,722	51,597	44.39%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765			26,240	59,079	65.82%
	主管	116,245			26,240	59,079	50.82%



附表6

● 現職人員退休所得影響(現職-純新制30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		均俸15年本俸1.7倍		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	41,316	77.46%	10,412	30,904	57.94%
	主管	57,080	41,316	72.38%	10,412	30,904	54.14%
五功十 (加年金)	非主管	53,340				36,813	69.01%
	主管	57,080				36,813	64.49%
九功七	非主管	72,850	56,496	77.55%	14,237	42,259	58.01%
	主管	81,550	56,496	69.28%	14,237	42,259	51.82%
九功七 (加年金)	非主管	72,850				50,338	69.10%
	主管	81,550				50,338	61.73%
十二功四	非主管	89,765	63,690	70.95%	16,050	47,640	53.07%
	主管	116,245	63,690	54.79%	16,050	47,640	40.98%
十二功四 (加年金)	非主管	89,765				56,748	63.22%
	主管	116,245				56,748	48.82%



附表7

● 已退人員退休所得影響(已退-104年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	52,001	97.49%	7,968	44,033	82.55%
	主管	57,080	55,577	97.37%	9,885	45,692	80.05%
九功七	非主管	72,850	71,363	97.96%	11,217	60,146	82.56%
	主管	81,550	79,682	97.71%	15,674	64,008	78.49%
十二功四	非主管	89,765	87,300	97.25%	16,379	70,921	79.01%
	主管	116,245	90,228	77.62%	17,948	72,280	62.18%



附表8

● 已退人員退休所得影響(已退-99年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	52,003	97.49%	6,593	45,410	85.13%
	主管	57,080	55,473	97.18%	8,452	47,021	82.38%
九功七	非主管	72,850	71,448	98.08%	9,379	62,069	85.20%
	主管	81,550	79,518	97.51%	13,703	65,815	80.71%
十二功四	非主管	89,765	87,228	97.17%	14,217	73,011	81.34%
	主管	116,245	89,669	77.14%	15,525	74,144	63.78%



附表9

● 已退人員退休所得影響(已退-95年退、30年)

等級	主管別	現職待遇	現制退休(本俸2倍)		109年(本俸1.6倍優存定+7%)		
			退休所得	替代率	累扣金額	退休所得	替代率
五功十	非主管	53,340	51,878	97.26%	7,638	44,240	82.94%
	主管	57,080	55,349	96.97%	9,498	45,851	80.33%
九功七	非主管	72,850	71,279	97.84%	10,810	60,469	83.01%
	主管	81,550	79,349	97.30%	15,133	64,216	78.74%
十二功四	非主管	89,765	87,036	96.96%	15,828	71,208	79.33%
	主管	116,245	89,478	76.97%	17,137	72,341	62.23%



附表10

● 新進人員適用「兼採DB與DC」—個人提撥金額

單位:元

職等	職務	現職每月薪俸				現行制度			新制度				差異 金額
		本俸	專業加給	主管 加給	合計	第1層 8.25%	第2層 15%×35%	每月提撥 金額	第1層 10%×50%	第2層 7.86%×50%	第3層 8%	每月提撥 金額	
五等 功十 520	非主 管	34,430	18,910	0	53,340	994	3,615	4,609	1,722	2,706	5,509	9,936	+5,327
	主 管	34,430	18,910	3,740	57,080	994	3,615	4,609	1,722	2,706	5,509	9,936	+5,327
七等 功六 590	非主 管	39,090	21,710	0	60,800	1,129	4,104	5,233	1,955	3,072	6,254	11,281	+6,048
	主 管	39,090	21,710	5,140	65,940	1,129	4,104	5,233	1,955	3,072	6,254	11,281	+6,048
九等 功七 710	非主 管	47,080	25,770	0	72,850	1,359	4,943	6,303	2,354	3,700	7,533	13,587	+7,284
	主 管	47,080	25,770	8,700	81,550	1,359	4,943	6,303	2,354	3,700	7,533	13,587	+7,284
十二 等功 四800	非主 管	53,075	36,690	0	89,765	1,533	5,573	7,105	2,654	4,172	8,492	15,317	+8,212
	主 管	53,075	36,690	26,480	116,245	1,533	5,573	7,105	2,654	4,172	8,492	15,317	+8,212

上述人員在新制度下，另加計健保費及所得稅後，每月支出金額於五等人員非主管：13,953元、主管：14,213元；七等人員非主管：15,825元、主管：16,222元；九等人員非主管：19,085元、主管：19,716元；十二等人員非主管22,060元、主管：24,073元。



附表11

● 現職人員：調整退撫基金提撥率機制一個人財務影響

單位:元

提撥率	委任五等年功十520俸點 34,430每月提撥金額			以薦任九等年功七710俸點 47,080每月提撥金額			以簡任十二等年功四800俸點 53,075每月提撥金額		
	個人35%	個人50%	差異	個人35%	個人50%	差異	個人35%	個人50%	差異
12%	2,893	4,132	+1,239	3,955	5,650	+1,695	4,459	6,369	+1,910
15% (較12% 增加)	3,616 (+723)	5,165 (+1,033)	+1,549	4,944 (+989)	7,062 (+1,412)	+2,118	5,573 (+1,114)	7,962 (+1,593)	+2,389
18% (較12% 增加)	4,339 (+1,446)	6,198 (+2,066)	+1,859	5,933 (+1,978)	8,475 (+2,825)	+2,542	6,688 (+2,229)	9,554 (+3,185)	+2,866



附表12

退職政務人員(30年十月俸額1.6倍+優存定+7%)

人員	現職待遇	現行每月所得	扣減總金額	改革每月所得	改革替代率
院長級	323,490	142,373	22,933	119,440	36.92%
部長級	190,500	142,373	22,933	119,440	62.70%



肆、公務人員退休制度改革財務影響

政府及基金財務效益

改革方案	政府減支出部分	基金財務經營部分
1. 新進人員實施「多層次年金」	1. 無須承擔新進人員潛藏負債 2. 退休金準備責任分散於個人 (政府可減少提撥476億)	1. 新進人員無潛藏負債風險 2. 穩定基金收入來源，維持基本財務安全
2. 現職人員延後年齡及調降退休所得綜合效果	1. 縮短支付年限並節省進用新人薪資成本 2. 退休計算基準調降，舊制退休金成本可下降約12%	1. 基金潛藏負債估算約可減少2,286億 2. 最適提撥率約可下降為23.70%(降幅為18.95%)
3. 現職人員調整基金提撥機制	50年間政府可減少提撥約1,317億元；以102年提撥金額計算，當年可減少52億。(15%及50%)	3. 基金收支不足及用罄年度可分別延後至115年及130年發生。
4. 優惠存款改革	累積至109年當年可節省約270.5億，長遠可節省金額更大	
※以上節省效益僅為公務人員部分，若加計軍教人員改革方案，效益更大。		



伍、信賴保護原則問題

◆ 司法院釋字525號解釋

- 法規修正前非法令適用對象者（例如：新進人員自始非適用對象者）。
- 法規預先定有施行期間或因情事變遷而停止適用，不生信賴保護問題。
- 純屬願望、期待而未有表現其已生信賴之事實者，則欠缺信賴要件，不在保護範圍。
- 任何行政法規皆不能預期其永久實施，受規範對象須已在因法規施行而產生信賴基礎之存續期間，對構成信賴要件之事實，有客觀上具體表現之行為，始受信賴之保護；未有客觀上具體表現之行為者，不在保護範圍。
- 因公益之必要廢止法規或修改內容致人民客觀上具體表現其因信賴而生之實體法上利益受損害，應採取合理之補救措施，或訂定合理過渡期間之條款，俾減輕損害或以資緩和，方符憲法保障人民權利之意旨。

◆ 本次公務人員退休制度改革採取循序漸進方式並給予緩衝及過渡期間，不會違反信賴保護原則。



簡報完畢
敬請指正