

# 台灣地區勞工退休金制度的性別分析\*

陳芬苓

元智大學社會學系副教授

張森林

台灣大學財務金融學系教授

本文針對國內兩種現行的勞工退休金制度（勞基法及勞保條例）、新近通過之勞工退休金條例的個人帳戶制、及目前研議中的勞保年金制等四種制度加以分析，以了解不同退休金制度設計所可能造成的性別差距（gender gap）程度。本文以五個年金品質的指標來分析退休金性別差距的程度，數值模擬分析的結果顯示，不論就年金品質的任何一個指標或任何一種勞工退休金制度而言，女性明顯處於不利的地位。其中勞保年金制在各指標上顯示性別差距最小，但其給付金額卻是最低的；勞保條例所造成的性別差距最大。個人帳戶制雖最能保障男女勞工的生活最低水準，但可能擴大原勞基法退休金制度的性別差距。本研究的結果顯示台灣現行及新推行的勞工退休金制度，仍將延續勞動力市場的不平等現象，使女性老年時陷入貧窮及依賴者角色。本研究分析討論的結果建議：採用年金制、加重前面年資的給付、年資不設上限、最低退休金給付水準訂在每月國民最低生活費用、推行遺屬及配偶年金、及同一性別的勞工做比較計算給付金額的退休金制度將有助於縮小退休金制度的性別差距，並減少老年女性貧窮化的問題。

關鍵字：退休金制度、性別分析、年金品質、模擬分析

---

\* 本研究由國科會專題研究計畫（NSC 91-2412-H-155-002）補助進行，特此致謝。本文作者衷心感謝兩位匿名委員提供寶貴的修改意見。

收稿日期：96年5月22日；接受刊登日期：96年10月29日

## 壹、前言

退休金（或年金）制度（pension plan）<sup>1</sup>的變革一直都是經濟學者、社會福利學者與公共政策學者等所關心的重要議題之一，因為退休金制度攸關很多老年人退休後經濟生活的保障問題，因此世界各國皆以各種不同型態的年金制度保障高齡者退休後的生活品質。

國內長久以來，除了軍公教人員享有較完善的年金制度外，多數的勞工只能領到由勞工保險單位給付的少數退休金額，很難由勞動基準法的規範中領到退休金。<sup>2</sup>從 1980 年代起，台灣社會開始討論國民年金的施行；於 1994 年縣市長選舉時，老年津貼等老年經濟保障方案成爲民進黨主要政見，並獲社會大眾肯定後，老年津貼及年金之議題漸成爲政治上角力的重要課題。1992 年，首先由行政院農委會成立農民年金制度研究小組，次年內政部也成立「國民年金研議小組」，正式展開國民年金保險的規劃。1994 年則由行政院經濟建設委員會成立「國民年金制度規劃小組」，並先後於 1994 及 1998 年提出「國民年金保險制度整合規劃報告」，初步規劃未來國民年金將採三層保障，包括：第一層基礎年金、第二層職業年金、第三層商業年金（國民年金規劃指導小組，1999: 1-12）；立法院也於 1995 年通過「老農津貼暫行條例」，首開國內普及性老年年金之例。<sup>3</sup>

至 2000 年民進黨政府上台後，爲了與競選時所提政見相互配合，政府所

- 
- 1 退休金與年金的名詞在本文中會交互使用，一般的區別在於年金指的是按月給付的金額，由於大多數國家都施行年金制，所以國外文獻多以年金（pension）爲詞。但由於國內勞工退休金制度仍是以一次給付方式發放，因此在相關用語上採退休金（old-age payment）一詞較能正確反映現況。
  - 2 舊勞動基準法所規範雇主應付的退休金，其主要問題出在勞工必須爲同一位雇主工作 25 年（或年滿 55 歲爲同一雇主工作 15 年）者才可以領到，主要是沿續英國舊工人法的精神，以防止勞工藉由流動增加薪資水準，有社會控制之意味（Chen, 2000: 175-176）。但台灣經濟結構以中小企業爲主，中小企業壽命通常很短，強制提撥的成效又不佳，種種因素使得只有少數勞工能藉此領取較足額的退休金。
  - 3 該津貼開辦之初仍以資產調查爲主，後經法院糾正才取消富農排除條款（孫健忠，2000: 5-41）。

規劃的國民年金制度有部分改變。根據行政院經濟建設委員會於 2000 年所提出的國民年金制度，規劃分為兩案討論：甲案為開辦國民年金儲蓄保險制，一般稱為個人帳戶制，主要是強調個人保險儲蓄的機制。而乙案是設立國民年金平衡基金案，此制度偏向於過去民進黨執政縣市所實行的福利津貼；稅收及公益彩券的收益是主要經費來源，以未參加任何保險的老人為主，是一殘補性福利制度。各項國內退休金改革制度近年來已有重大突破，攸關眾多勞工福利的勞工退休金條例已於 2004 年 6 月 30 日公告實施，該制度採個人帳戶制，以期解決過去大部份台灣勞工無法領到由資方支付的退休金之問題。國民年金法也於 2007 年 8 月 8 日公告實施，對象設定在未領取相關社會保險（包括公教人員保險、勞工保險及軍人保險）老年給付者。而勞保條例修改草案將一次退休金制改成年金制，並於 2007 年通過行政院院會，足見國內退休金制度更具備完整的雛型。

然而，退休金制度及其他類型的社會保險方案卻被女性主義研究者視為是一個男性福利國家的產物 (Bryson, 1992: 1-21)，尤其是社會安全制度中存在著某種性別的陷阱，使女性容易落入貧窮 (Millar, 1989: 311-319)；由於社會保險的請領資格和給付水準與薪資所得息息相關，而女性傳統角色與就業市場脫節，加上傳統職場上的性別差別待遇，使得社會安全制度的實施反而造成了女性在老年經濟保障上的弱勢。而現有的退休金制度中，往往是以全職性 (full time) 且工作年資不中斷的男性生涯模式為主的一種設計，是強調工作成就的社會保險方案，這種設計並不適用於以女性的工作生涯模式 (Millar, 1989: 311-319; Bryson, 1992: 1-30; 傅立葉, 1999: 53-73)。

依據 2000 年內政部統計處 (2000: 174-175) 的調查，在台灣有 23% 65 歲以上的男性高齡者是依賴退休金過日子，但是只有 6% 的女性高齡者是依賴退休金生活；有 34% 的男性高齡者依賴他的子女供給晚年生活，相對地卻有高達 63% 女性高齡者必須要仰賴子女過日子；此外，女性高齡者保有不動產及存款之比率也僅有男性的三分之二，離婚或喪偶之女性老年經濟情況更差 (李美玲, 1997: 157-176)；實際上請領到勞工保險和勞基法退休金的女性只有男性的三分之一到六分之一，金額也只有男性的一半 (李安妮, 1994: 120-123)。因此，國內退休金制度的不完備已使多數的老年人難以經濟獨立，而

台灣的女性比男性更容易在老年時變成是依賴者。

相較於國民年金，職業退休金制度所造成的社會不平等更大，因為其請領的水準與職場中的成就往往息息相關。在國內，討論勞工退休金制度顯得格外重要，因為其受影響人數（超過 800 萬人）遠超過軍公教身份退休的人數。現行勞工可以請領退休金的主要法源依據有勞動基準法（以下簡稱勞基法），勞工保險條例（以下簡稱勞保條例），及 2004 年通過的勞工退休金條例之個人帳戶制。本研究分析對象除了上述三種現行退休金制度外，還包括行政院院會 2007 年 5 月 9 日通過之勞保條例部份條文修正草案中的勞保年金制，該制度納入過去勞工退休金條例草案中曾提出的「附加年金制」<sup>4</sup>的精神，採取月付制設計，且考慮與未來全體勞工平均薪資的變動連結，由於此制度正在立法院審議中，最能反映政府及專家學者目前的看法與意見，因此本研究也將勞保年金制納入分析的範圍。<sup>5</sup>

本文所討論之四種勞工退休金制度的保障範圍、給付資格、給付水準、繳費方式及管理監督摘錄於附錄，這四種退休金制度包含兩種主要的退休金制度：確定提撥制（defined benefit，個人帳戶制）及確定給付制（defined contribution，勞基法、勞保條例、勞保年金制），對於這四種退休金制度性別差距的分析將有助於了解，不同退休金制度的設計究竟可以縮小或是強化性別差距，可否解決貧窮女性化（Feminization of Poverty）的問題，<sup>6</sup>本文的研究議題應是相當重要的。

過去國內討論退休金議題多以整體財政平衡為主要考量，並未注重退休金制度的設計是否加劇社會中原本性別、族群及階級不平等分配的問題。World Bank (2005: 23-35) 在新的年金宣言中特別提到：由於現代女性不同的就業模式及終生單一配偶制度的瓦解，使得各國年金制度面臨變革，也使

---

4 本文中的勞工退休金條例草案「附加年金制」係指 2001 年 12 月 26 日行政院審查版。此外，勞保年金制也採用了附加年金制的遺屬年金制度。

5 作者感謝匿名評審建議將勞保年金制納入分析的範圍。

6 有關於貧窮女性化的議題與發展，請參見呂朝賢 (1996: 221-256) 及該文中提到的眾多文獻。貧窮女性化是國外普遍的現象，我國由於樂民的歷史因素，使得目前低收入戶中男性人數比女性高，但貧窮邊緣的中低收入戶則女性高於男性。

得年金制度的性別研究相對重要。本文的目的在於利用模擬分析的方式，針對台灣地區現行及研議中的四種具代表性的勞工退休金制度進行性別差距的分析，並以五種年金品質指標來衡量退休金制度之性別差距程度，以檢視年金制度的設計是否削弱或加劇原本勞動力市場中存在的性別不平等現象。本文的結果並有助於更明確瞭解各種退休金制度下性別差距有多少，因為過去相關的研究或報告只能概略瞭解女性退休金收益可能少於男性，卻無法確切估算性別差距有多大。期望藉由本研究分析，對於退休金制度中的性別陷阱（gender trap）程度有更深入的解析，分析促進性別平等的退休金制度設計的機制為何，亦可以用性別批判的角度檢視福利國家的本質，以瞭解社會福利制度如何複製、強化、延續或削弱女性在經濟安全上的弱勢地位及依賴者角色。

## 貳、文獻檢閱

### 一、年金制度的種類及特性

世界各國年金制度的種類及變化相當複雜，除了一般所謂的老年年金（及退休金）之外，可能還包括殘障、遺屬及配偶年金等不同的設計，本文的分析架構主要針對退休金制度的性別差距，因此以下的討論只針對老年年金及退休金制度加以分類。

世界銀行（World Bank）在 1994 年依照年金保障的層級提出多層年金（multi-pillar）的概念，建議各國建立三層年金的保障（World Bank, 1994: 10-18）。因應社會及勞動力市場結構的改變，世界銀行修改成五層年金保障的觀念，第零層是非納費性社會年金及補助（social pension），各國實施的方法不一，有些是給予退休老人固定年金（flat rate），有些則是以需求評估（need test）的方式決定金額。基本上可視為國家保障老年人最低基本生活所需的制度，在國內中低收入戶老人津貼及敬老福利津貼可視之。第一層是強制性社會保險制度，國民要繳保費才能享用到的福利，規劃中的國民年金及現行軍公教勞保險都可視之。這層的年金可視為基礎年金，一般而言給付水準都偏低。第二層為任意性員工退休金制度（private pension），參加者為有

就業者，以個人帳戶制或強迫儲蓄為主，在國內軍公教退撫金及勞工退休金制度應屬之，但在國內，這是具強制性的。第三層是商業年金（commercial pension），一般是由個人或由企業替員工向金融機構購買取得，投保金額視個人意願而定。第四層則是家庭及代間供養制度，不一定指金錢的資助，特別指住宅及照護方面的保障（World Bank, 2005: 2-4）。

不同的國家依其福利意識型態的不同，可能特別強調其中某一層次的保障，如北歐國家較重視第一層中社會年金對所有國民的足額保障，歐陸國家強調透過職業保險所領取的年金制度，而英美等自由主義國家則趨向殘補式社會年金及市場取向並行（Esping-Andersen, 1990: 9-34）。

年金按照其財務處理方式而區分成三種：隨收隨付制（賦課制）（pay as you go）、完全提撥制（責任準備金制）（full funding）及部分提撥制（partial funding）。<sup>7</sup> 隨收隨付制沒有財務投資風險的問題，而且規劃後可以立即實施照顧到過去沒有繳費的老年人，其缺點則在於產生代間移轉的問題以及人口結構改變（例如：嬰兒潮）、人口老化會對於隨收隨付制的財務穩定性造成衝擊。相反地，完全提撥制雖然可以減少人口變數的影響及代間移轉的問題，但卻有很大的財務投資風險，因此有些國家則折衷採取部分提撥制。

而老年年金制度依照其給付標準及方式可以大概分成三種型式，第一種是所得相關制（earning-related），其精神立基於社會保險的概念，因此其給付標準是和繳費紀錄及過去的所得水準相連結，如軍公教退撫制度；第二種型式是殘補型年金，以資產調查為主，如國內的中低收入戶老人生活津貼；第三種型式則是普及型年金制度，以公民權及年齡為給付要件，沒有資產調查，也不論繳費紀錄，我國的老農津貼即可視為此例（楊靜利，1998: 477-514）。

其中，所得相關制的退休金給付方式又可以區分成兩大類：確定提撥制（defined contribution）和確定給付制（defined benefit）。在確定提撥制下，個人的工作年資（job tenure，決定提撥資金的年數）、提撥率和過去到現在

---

7 有關於年金的財務處理方式的詳細討論及歷史沿革，請參見楊靜利（1998: 477-514）及周麗芳（2000: 197-235）。

的薪資多寡（決定提撥金額的大小），以及資金運用的投資報酬率決定了退休金金額的大小。相對地，在確定給付制下，退休金的財務來源仍為個人（或雇主和政府）定期提撥的資金，但在退休時個人所能領取的退休金金額的多寡和資金運用的投資報酬率無關，通常只和工作年資和工作期間薪資或退休時薪資有關。<sup>8</sup> 在確定給付制下，因為退休金給付和基金收益率無關，因此可能產生所得重分配（income redistribution）或代間移轉（generation transfer）現象（Miles and Iben, 2000: 203-228），也會衍生出退休金體制財務收支失衡的問題。當財務發生赤字時，必須透過降低給付率或增加提撥率來達成財務收支平衡。由此可知，所得相關制的退休金給付方式將對個別勞工請領水準造成很大影響。

## 二、退休金制度性別差距文獻

在過去國內外討論退休金制度的文獻中主要有下列重點：(1)退休金制度如何設計及保險費率如何精算（張士傑，1997: 98-110；楊靜利，1995: 101-121, 1998: 477-514；龐寶宏，1999: 69-78；Fierst, 1997: 1-20）(2)退休金制度的財務如何永續經營（朱敬一等，1994: 35-68；楊靜利，1995: 101-121, 1996: 53-77；鄭文輝，1998: 1-40；周麗芳，2000: 197-235）(3)模擬各種退休金制度下政府的財政負擔（楊靜利，2000: 101-121；周麗芳，2000: 197-235；Roseveare et al., 1996: 1-67）(4)討論各種退休金制度底下代間移轉的問題（Miles and Iben, 2000: 203-228）(5)討論退休金性別差異化的程度及其原因（李安妮，1994: 105-138；謝佳宜，1996；傅立葉，1999: 53-73；Hill and Tigges, 1995: 99-119；Barrientos, 1998: 125-137；Leitner, 2001: 99-116；Ginn and Arber, 1993: 47-70; 1996: 469-490）(6)討論退休金制度的改革及私有化等的影響（Geanakoplos, et al., 1998: 1-32; Bertranou, 2001: 911-923; James, et al., 2003: 181-219）。

其中研究退休金性別差異的文獻並不多，Myles（1984: 21-26）批評此

---

8 確定給付制的退休金給付可能是一次給付（如勞基法）或按月給付（如勞保年金制），其給付金額的大小可能和工作年資及退休前薪資有關（如勞基法）或和工作年資及提撥金額皆有關（如勞保年金制）。

現象的根本原因是因為年金是男性依其需求所發展出的制度，因此無法體認「性別」是一個重要的變項，而非只是常數（constant）。有些福利制度也許有婦女團體影響的成果，但年金及失業津貼等社會保險制度往往是由男性所掌控設計的（Gordon, 1992: 19-55）。許多女性主義學者對福利國家的角色是持懷疑的態度，也認為現有的福利國家傾向於強化婦女的依賴地位，控制婦女使她們能夠待在私領域的範疇（Wilson, 1977: 159-187; Hernes, 1987: 72-92）；在現代福利國家中，女性往往需要以依賴者或配偶的身份去取得福利，而無法以個人公民權的方式獲得，使得女性必須依附在婚姻中才不會失去福利的保障，年金制度的設計也常帶有相同的觀念（Lister, 1999: 168-204）。而不當的年金制度使得老年女性落入貧窮的危機增高，必須依賴資產調查的社會救助系統維生，使老年女性由男性依賴者轉為父權國家的依賴者（Zaidi, 2007: 1-11）。馬克斯主義學者早已批判社會安全制度的設計事實上是重複地剝削薪資較低的勞動者，加深勞動力市場上強勢與弱勢勞工的差距；而反映勞動者在職場中貢獻的退休金及年金制度正是如此，在職場上處於弱勢的女性勞工，在現代的退休金制度中受到雙重的剝削（Pascall, 1997: 199）。

目前台灣只有部分論文討論到退休金制度下的性別差異，如：李安妮（1994: 105-138）曾以國內勞工保險及公務人員保險中的老年給付資料為分析基礎，發現女性無論在退休金領取人數或是金額上都和男性有極大的差距。傅立葉（1999: 53-73）以福利國家發展理論分析的方式，探討女性與年金制度發展的歷史關係；發現年金制度的形成和女性並無太大的關係，也由於福利國家發展的主體並非女性，因此在年金制度當中，隱藏了許多性別的差別待遇；換句話說，年金制度事實上是屬於男性的福利國家產物，而非以女性為主體來設計的福利制度。傅立葉在文章中提到三種以女性主義為出發點而建議採行的年金制度：1. 年金領取的資格應該以公民身分為主而非根據職業。2. 提高基礎年金的給付水準，降低與工作所得及年資相關的附加年金之重要性。3. 年金的財源，尤其在基礎年金的部分，最好能由政府的稅收支付，而非依賴個人繳交保費的社會保險制度。

此外，王億雯、蔡篤堅（1997: 223-246）也是從理論的角度去探討國民年金規劃與婦女權益的關係，主要採用 Orloff 的理論，以文本分析的方式來



解析目前台灣經建會規劃中的國民年金版本所可能造成的性別差異。謝佳宜(1996: 1-30)是以加拿大、德國與瑞典三國婦女相關的年金制度為討論的重點，分別以受益身份及制度內容等項目來分析其性別意涵，並探討我國規劃中的不同版本的年金制度所隱含的性別意涵。羅紀瓊等(1996: 3-9)則以生命週期觀點瞭解我國婦女就業型態、婚姻生育及居住安排等情境，再參考日本、德國與瑞典之年金設計後，對國內婦女年金權提出建言。

總之，在國內目前現有的性別與年金及退休金相關論文中，主要是偏重理論的探討及現有狀況的分析，對於不同退休金制度對個人層面之可能影響，及退休金設計是否會強化或延續勞動力市場的不平等之相關研究相對較少；而對於採用何種退休金制度是否會對不同性別造成不同的影響之模擬實證的分析也闕如，而難以明確瞭解男性與女性勞工實際所可能收到的退休金差異有多少。

在分析年金與退休金制度的性別差距上，國外相關文獻也有限，一部份的研究著重在了解影響加入私人年金制度意願的性別因素為何，因為該年金制度並非強制性的，員工可以自我選擇。如 Ginn and Arber (1996: 469-490)以迴歸分析的方式，發現工作歷史與人們是否參加個人或職業年金制度有很大的關係，由於女性工作歷史較短且收入較低，使得女性參加年金制度的意願降低；而即便女性是全職工作者，且未曾中斷工作者，在最後的年金收益上仍處於不利地位。此外，由於基礎年金之外的年金收益會影響女性年老時申請社會救助金的權益；因此，收入較低的女性對參加任何個人或職業的年金制度的意願較低。另外，在 Ginn and Arber (1993: 47-70)的研究中也發現，年齡及婚姻狀況對於女性是否加入年金制度並無顯著影響；但是有子女對於女性加入年金制度卻有負面的影響。該研究也發現，兼職／全職工作、技術工／非技術工、現有工作年資及收入等變項，對於兩性是否選擇加入職業年金制度都有顯著的影響。在 Hill and Tigges (1995: 99-119)以迴歸方式分析的研究當中，發現女性加入工會組織比例愈高的國家，兩性在老人年金的收益上也較趨平等。

而不同國家間年金制度的設計背後所代表的性別意涵也不同，如 Ginn and Arber (1992: 255-277)文章中比較德國、英國及丹麥三種不同典型的福

利國家之年金制度的設計是否會增加女性成為經濟依賴者的角色，作者並將年金制度劃分成三個類型，第一類是殘補式 (residual)，在此制度中國家主要提供最基本的安全網給缺乏職業年金者，第二類型是所得安全型 (income security)，此類型年金的收益主要與所得相關，可以確保有較高的所得替代率，第三種是基礎安全型 (basic security)，在此制度中國家會提供普及性的年金使工作成就對年金的影響降到最低。Doring et al. (1994: 1-18) 在針對 6 個歐盟國家年金制度的實証研究當中，發現只有在英國與荷蘭中大部分的女性可以收到自己的年金，只有荷蘭給女性的年金可以保障最低生活水準；在其他國家（德國、法國、義大利及盧森堡）中，老年女性在經濟上常需依賴配偶或遺屬年金。Leitner (2001: 99-116) 針對 15 個歐盟國家年金制度之最低加保年限的比較研究顯示，部份國家將女性花在兒童照顧及家庭照顧的年限考慮在內，呈現出具性別敏感意識的年金制度。Ginn et al. (2001: 1-10) 針對六個自由主義國家的比較研究，發現各國中女性依賴寡婦年金及配偶年金的比例佔半數以上，即使婦女就業後其領取的年金也只比當依賴者多一些而已，足見年金制度強化女性當依賴者的角色。Zaidi (2007: 2-5) 比較歐盟 25 個新舊會員國後，發現 75 歲以上婦女落入貧窮的比例大增，尤其是年金給付不足的國家，老年女性落入貧窮的情形更為普遍；舊會員國中女性落入貧窮的比例高於新會員國，這意謂著資本主義發展下女性老年經濟生活更沒有保障，女性在勞動力市場中的弱勢地位將轉變成老年女性貧窮化的問題。<sup>9</sup>

## 參、研究方法

### 一、退休金給付水準的計算方式

為便於後續的分析起見，我們首先簡單介紹四種退休金制度之給付水準計算方式。目前我國現行勞基法的退休金給付方式如下：

---

9 歐盟舊會員國主要是西歐、北歐及南歐等 15 個資本主義國家，新會員國則是由社會主義轉型的東歐國家為主。

$$P(T) = \begin{cases} 0 & \tau < 15 \\ (\tau + 15) \cdot S(T) & 30 \geq \tau \geq 15 \\ 45 \cdot S(T) & \tau > 30 \end{cases}$$

其中  $T$  為勞工退休時點， $P(T)$  為勞工可領取的退休金金額， $\tau$  為勞工為同一雇主工作的年資， $S(T)$  為核准退休前六個月的平均月經常性工資。<sup>10</sup> 換言之在我國現行勞基法中，退休的最低年資為替同一雇主工作 15 年，且前 15 年的年資，每年給付 2 個基數；第 15 年後年資，每年給予 1 個基數，未滿一年部份以實際月份計算，基數以不超過 45 為限。

勞保條例的退休金給付方式則為：

$$P(T) = \begin{cases} \tau \times S(T) & \tau < 15 \\ (2\tau - 15) \cdot S(T) & 30 \geq \tau \geq 15 \\ 45 \cdot S(T) & \tau > 30 \end{cases}$$

其中  $T$  為勞工退休時點， $P(T)$  為勞工可領取的退休金金額， $\tau$  為勞工的投保年資（不需要替同一雇主工作）， $S(T)$  為勞工退休之當月起前三年之平均月投保薪資計算。

在個人帳戶制下，一個  $t$  時點開始進入勞動力市場工作的勞工，在退休時 ( $T$ ) 其專屬退休金帳戶的金額為過去所提撥金額及其收益加總起來，因此勞工退休時可領取的累積金額 (accumulated contributions) 為：

$$P(T) = \sum_{t_i=t}^T \left[ aS(t_i) \prod_{u=t_i}^{T-1} (1 + R(u)) \right]$$

其中  $a$  為提撥率， $S(t_i)$  為勞工在  $t_i$  時的經常性工資<sup>11</sup>（如果該勞工在  $t_i$  時失業則  $S(t_i)$  為零）， $R(u)$  為該勞工退休金帳戶在時間  $u$  至  $u+1$  的投資報酬率。

10 勞基法之平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得總額。其中工資係按計時、計日、計月或計件之經常性給予，因此不包括紅利、非按月獎金及差旅費等非經常性薪資。（勞動基準法第二條）

11 個人帳戶制中薪資的定義和勞基法相同，雇主提撥的金額是提撥率乘上經常性薪資。

最後，勞保年金制月領金額的計算方式則為：

$$MP = \max(\tau \times AS \times 1.1\%, 3000 + \tau \times AS \times 0.55\%)$$

其中  $MP$  為勞保年金制月領之金額， $\tau$  為勞工的投保年資， $AS$  為勞工全部加保期間月投保薪資予以調整後的平均值，<sup>12</sup> 由上述給付計算方式可知，勞保年金制的特色之一是保障勞工最低月領年金 3000 元，<sup>13</sup> 並賦予勞工一個選擇權，勞工可以就上述計算方式中的兩個給付金額擇優領取月退休金。勞保條例部份條文修正草案的研議過程中曾經討論過加保期間月投保薪資的調整方式有兩種：

- 一、被保險人加保期間每月投保薪資與全體被保險人各該月平均月投保薪資之比值加總後，除以被保險人加保期間之總月數，再乘以被保險人符合老年年金給付條件前三年全體被保險人平均月投保薪資計算。這種調整方式和勞工退休金條例研議過程中曾提出的「附加年金制」的給付公式完全相同（唯一差別在於年金給付率不同），其特色在於考量勞工每個月保費的相對貢獻度（因為保費與投保薪資成正比），並與全體勞工未來的平均投保薪資連結，這種調整方式本文稱之為「平均比值」法。
- 二、利用消費者物價指數年增率將被保險人加保期間每月投保薪資調整為退休當時的價值加總後，除以被保險人加保期間之總月數，以計算保險人平均月投保薪資。這種調整方式的精神在於還原所繳保費的購買力，這種調整方式本文稱之為「物價指數」法。

上述兩種可能的調整方式都將納入本文的考量，以模擬分析不同調整方式下勞保年金制的給付金額為何。

總結而言，由上述四種退休金制度之給付計算公式可知：影響退休金金額大小的主要因素包括(1)勞工自投入職場後至退休時的工作歷史（working history，亦即勞工何時開始就業，何時曾經失業，何時曾經再就業或何時永

12 草案中規定：調整時應考量之因素、方式及範圍等事項則由中央主管機關定之。

13 勞保年金最低月領金額訂為 3000 元，可能是配合即將上路的國民年金最低月領金額是 3000 元，而最初敬老津貼的月領金額也是如此。

久退出勞動力市場等) (2)勞工歷年的經常性薪資及投保薪資(4)退休金帳戶的投資報酬率(5)全體勞工平均月投保薪資(6)消費者物價指數年增率。

## 二、模擬方式、研究假設、資料及參數估計

由於四種退休金制度中的勞工退休金條例剛實施，勞工保險單位為保護被保險人的隱私權，歷年來均不對外開放個人資料，因此無法進行實際數據的模擬分析。為了克服這個問題，本研究採用數值方法中的蒙地卡羅模擬法 (Monte Carlo simulation method)，以過去的勞動力市場資料 (勞動參與率、失業率、受雇員工每人每月平均薪資<sup>14</sup> 等資料)、金融市場報酬率資料及人口變數資料 (平均餘命) 作為參數估計的基礎，然後進行隨機抽樣以模擬分析男女勞工自投入職場後未來可能發生的工作歷史、薪資水準及投資報酬率等，以試算其未來在四種退休金制度下可能領取的退休金金額。

為了簡化分析起見，我們採用經濟學中常用的代表性個人 (representative agent)<sup>15</sup> 的方式來加以分析，並假設兩性均自 20 歲<sup>16</sup> 開始投入職場，且進入職場後會持續就業至退休 (亦即女性不會因為婚育等家庭因素而退出職場)。<sup>17</sup> 此外本文採用的模擬時間的間距為一個月，以決定勞工每個月的就業 (或失業) 狀態及薪資水準等，<sup>18</sup> 模擬次數為 10000 條路徑 (亦即模擬勞工自投入職場至退休時 10000 種可能的工作歷史、薪資水準、投資報酬率及

14 主計處所公佈的受雇員工薪資每人每月平均薪資包括：經常性薪資 (本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費及其他非經常性薪資 (如非按月獎金、年節及績效獎金、員工紅利、差旅費、誤餐費及補發調薪差額等)。根據主計處 1980 至 2006 年的資料，平均而言，經常性薪資佔勞工每月平均薪資的 84%。此外，雇主以多報少為勞工投保勞保的情形十分普遍，根據勞保局 1980 至 2006 年的資料，平均而言，月投保薪資只有勞工每月平均薪資的 55%。本研究在計算各種退休金給付時，都是利用勞工每月平均薪資分別乘上 84% 及 55%，以求算經常性薪資及投保薪資。

15 亦即以過去各年齡層及性別的平均薪資和平均失業率，以及男女整體平均薪資的成長率等歷史資料來估計參數及模擬分析。

16 由表一平均勞動參與率的資料可知，自 20 歲後男女的勞動參與率開始大幅提升，因此本文假設兩性均自 20 歲開始投入職場。

17 換言之，本文並未考慮勞動參與率及女性因為結婚生育而有較高的脫退率等不利於女性的因素，因此台灣地區退休金制度性別差異的程度實際上可能較本文的結果更為嚴重。

18 亦即本文假設勞工每個月的就業狀態及薪資水準是一個月變動一次。

領取的退休金金額等)。

在勞工就業(或失業)狀態的處理方面,本文的處理方式如下:由勞動參與率的資料(請參見表1)發現20~44歲的勞動參與率處於穩定的高比率狀態,因此如果勞工在此時期是處於就業狀態,他永久退出勞動力市場可能性相當低,在此階段主要由失業率(請參見表2)來決定其是否持續處於就業狀態,因此我們從 $[0, 1]$ 的均勻分配(uniform distribution)來抽樣其就業狀態,如果抽到失業狀態(即抽取到的隨機變數小於失業率),則由該年齡層的平均失業週期來決定其何時回復到再就業狀態,例如:根據1998至2002年行政院主計處人力資源統計月報的資料顯示,25~29歲年齡層的男性勞工的平均失業週期為6個月。由於我們是每月模擬一次失業狀態,因此必須將年失業率轉換成月失業率,值得注意的是,年失業率轉換成月失業率時,並不是單純地將年失業率除以12,而是必須考慮一旦失業,其平均失業週期的影響。<sup>19</sup>

在勞工何時永久退出勞動力市場的處理方面,由表1的資料可以明顯發現,在45~60歲期間,勞動參與率呈現逐漸遞減的狀態,其原因可能是部份勞工提早退休、中年失業不易再就業或轉業等因素而永久退出勞動力市場,因此我們以勞動參與率的變化率來推估此部份人口的比率,再用 $[0, 1]$ 的均勻分配去抽樣決定勞工是否落入此部份人口,如果未落入此部份,再以上述失業率的處理方式來決定其目前是否處於就業狀態。

在勞工歷年薪資水準的處理方面,本研究分別以20-24歲男性及女性的平均薪資作為兩性進入職場時的起始薪資,然後假設薪資成長率的分配為常態分配<sup>20</sup>(normal distribution),其平均數(mean)和標準差(standard deviation)是以過去20年的月資料計算得到(請參見表3),最後再利用此常態分配進行隨機抽樣以模擬勞工歷年的薪資、經常性薪資、投保薪資<sup>21</sup>及提撥金額等。

19 例如:如果年失業率為6%且平均失業週期為6個月時,則月失業率約為1.06%。

20 假設薪資成長率的分配為常態分配是遵循過去文獻上常用的作法,例如:陳昭良等(2000: 101-117)。

21 本研究在計算各種退休金給付時,都只有模擬勞工每月平均薪資,然後再分別乘上84%及

表 1：平均勞動參與率 (%)

年齡層	男性	女性
15-19	16.614	14.978
20-24	59.964	59.718
25-29	91.912	69.592
30-34	95.858	62.934
35-39	95.980	62.004
40-44	95.248	60.488
45-49	93.058	53.900
50-54	86.680	41.626
55-59	75.150	29.458
60-64	55.880	18.996

資料來源：行政院主計處人力資源統計月報  
資料期間：1998 年至 2002 年

表 2：失業率 (%)

年齡層	男性	女性
15-19	9.01	9.98
20-24	8.62	6.52
25-29	4.64	3.33
30-34	3.21	1.87
35-39	2.93	1.39
40-44	2.66	1.18
45-49	2.68	1.04
50-54	2.62	0.77
55-59	2.01	0.48
60-64	1.15	0.25

資料來源：行政院主計處人力資源統計月報  
資料期間：1998 年至 2002 年

55%以計算經常性薪資及投保薪資。此外，在計算勞保年金制的退休金金額及年金品質指標中的所得適足性指標時，我們還需要知道全體勞工每人每月平均薪資為何，其模擬方法和勞工歷年薪資水準的模擬方法相同，我們也是假設全體勞工每人每月平均薪資的成長率為常態分配，其平均數和標準差也是以過去 20 年的歷史資料計算得到。

表 3：月平均薪資成長率（%）

性別	平均數	標準差
男性	0.5955	2.4340
女性	0.6342	2.7264

資料來源：本研究由行政院主計處薪資與生產力統計月報的資料計算得到  
資料期間：1998 年至 2002 年

在退休金帳戶的投資報酬率的模擬方面，由於一般退休基金的操作策略都是以保守穩健為原則，而國內勞工退休基金的實際操作也都以投資無風險資產為主（請參見陳炤良等，2000: 101-117；陳勝源等，2001: 113-133），因此本文假設個人帳戶制的基金有 75% 投資在無風險資產（90 天商業本票），25% 投資在風險資產（台股加權平均指數），並且假設 90 天商業本票及台股加權平均指數的投資報酬率均為常態分配，<sup>22</sup> 其平均數和標準差則以過去 20 年的月資料計算得到，在此假設下，勞工退休基金月投資報酬率的平均數和標準差分別為 0.8299% 及 2.8775%，有關投資報酬率的資料請參見表 4。最後再從對應的常態分配抽取隨機變數來模擬投資報酬率未來的走勢。

由於四種退休金制度的退休年齡規定不一致，為了統一比較基礎，我們都假設勞工在 60 歲的時候退休，<sup>23</sup> 因此我們也是從投入勞動力市場的年齡

表 4：月投資報酬率

	平均數	標準差
90 天期商業本票	0.6096%	0.2734%
台股加權平均指數	1.4628%	11.572%
勞工退休基金	0.8229%	2.8775%

資料來源：90 天期商業本票利率及台股加權平均指數：台灣經濟新報資料庫  
資料期間：1980 年 01 月至 2002 年 12 月

22 在財務研究文獻中，投資報酬率的機率分配經常被假設為常態分配，例如：Black and Scholes (1973: 637-654)，而無風險利率遵循常態分配的假設則是參考 Vasicek (1977: 177-188)。

23 勞保年金制施行前有保險年資者，其退休年齡可按現行勞保條例的規定，除此之外則訂為 60 歲。



(20 歲) 一直模擬到該勞工 60 歲為止，這樣的假設可能使得在勞基法及勞保條例下所計算的退休金金額有高估的現象。因為在勞基法及勞保條例的規範下，勞工是有可能在 60 歲之前退休的，我們強迫該勞工在 60 歲退休等於是強迫延後退休。按照勞基法及勞保條例的計算公式而言，該勞工可請領到較提前退休為高的退休金，因為其退休金是和退休前的薪資水準連動。

此外，由於勞基法及勞保條例中勞工所提領的退休金是一次給付，勞保年金制的給付是以月退休金方式給付，<sup>24</sup> 而個人帳戶制則可能是請領月退休金或一次退休金（勞工退休金條例第二十四條），為了使比較基礎統一起見，我們利用年金生命表將一次給付的退休金換算成月退休金的金額。<sup>25</sup> 年金生命表的計算方式是假設勞工在 60 歲退休之後，分別依照男性與女性的平均餘命來計算其請領月退休金的年數（93 年臺閩地區簡易生命表資料請參見內政統計資訊服務網 <http://www.moi.gov.tw/stat/>），例如：60 歲男性的平均餘命為 18.67 年，因此我們假設 60 歲男性退休後至死亡共提領了 18.67 年的月退休金金額，將這些月退休金金額以無風險利率加以折現，折現之後的金額加總起來應該等於一次提領退休金的金額，如此即可得到月退休金金額的大小。

最後，在勞基法的模擬部分，我們假設，如果該勞工抽樣時是抽到失業的狀態的話，那該一勞工在下次再就業時所找到的雇主與前一個雇主是不一樣的，因此其年資並不能加總計算。此外我們也不考慮道德危機的因素，例如：廠商可能惡意關廠導致即符合資格的勞工無法請領勞基法下的退休金等狀況。

### 三、年金品質指標的定義與衡量方法

在年金品質 (pension quality) 指標方面，所要討論的不僅只有女性收到年金的金額及比率是否與男性平等而已，年金是否可適足地保障女性的老

24 但保險年資合計未滿 15 年者，則請領一次給付。

25 本文的處理方式和勞工退休金條例第二十三條中月退休金的計算方式相同，該條文規定個人帳戶制月退休金的計算方式如下：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

年經濟生活亦是一個重要議題。Hill and Tigges (1995: 99-119) 曾經以男女平均收到的年金金額比值 (degree parity)、女性平均年金與其原薪資所得比值 (income security)、女性平均年金與社會平均薪資水準比值 (income adequacy) 等多元年金品質指標, 進行跨國比較研究。因此本文參照 Hill and Tigges (1995: 99-119) 的研究方法, 將年金品質分成五個指標來分析:

1. 年金普及率 (pension coverage): 定義為男性與女性勞工收到退休金的比例, 此指標主要是衡量收到退休金的男女比例是否存在性別差異, 此指標可以看出不同性別勞工最後取得該部份年金的機會。
2. 年金財富 (pension wealth): 定義為男性與女性勞工所收到月退休金的平均金額, 此指標主要是衡量男女勞工的退休金金額是否存在性別差異。
3. 所得適足性 (income adequacy): 定義為男性與女性勞工所收到月退休金和退休時受雇員工每人每月平均薪資的比值, 此指標主要是衡量退休金和全體勞工平均薪資相比是否適當, 可以反映領取年金金額是否足以和社會一般薪資水準相比。
4. 所得安全性 (income security): 定義為男性與女性勞工所收到月退休金與退休時勞工月平均薪資 (含經常性及非經常性薪資) 的比值, 此指標主要是衡量退休金和過去所得間的替代率的高低是否存在性別差異, 可以反映個人退休後可保有原薪資及生活水準的情形。
5. 保證最低生活水準 (guaranteed minimum): 定義為男性與女性勞工所收到月退休金與每月國民最低生活費用 (亦即貧窮線) 的比值, 比值若小於 1 表示退休金不足以支付勞工退休後維持最低的生活水準, 換言之此指標主要是衡量退休金給付是否足以使勞工退休後免於落入貧窮線以下的水準。利用這個指標可以分析男性與女性勞工退休後落入貧窮線以下的比例是否存在性別差異。

舉例而言, 我們模擬勞工自投入職場至退休時 10000 種可能的工作歷史及領取的退休金金額, 結果 (請參見表 5 至表 9) 發現, 以男性勞工而言, 只有 75.42% 的人得以請領勞基法的退休金, 這 75.42% 的人平均月領退休金金額為 175009 元 (利用年金生命表將一次給付的勞基法退休金換算成月退休金, 且其幣值是指退休時的幣值), 其金額和退休當時全體勞工平均薪資的比

值（月領退休金/退休時受雇員工每人每月平均薪資）平均為 26.29%，退休金的所得替代率（月領退休金/退休時勞工月平均薪資）平均為 21.50%，月領退休金平均為貧窮線的 1.2205 倍（換言之，月領退休金/每月國民最低生活費用的平均值為 1.2205），如果男性勞工只有此退休金而無其他所得的話，有 32.69% 的可能性會落入貧窮線以下（亦即月領退休金/每月國民最低生活費用 < 1 的比例為 32.69%）。

## 肆、研究結果分析

基於本文研究假設成立的前提下，我們將模擬的結果依據上述的研究方法及五個年金品質指標來加以分析，由於本文的模擬結果相當多（四種退休金制度×五個年金品質指標），因此所有年金品質指標模擬的結果都只計算其平均數與標準差，並整理成表格。此外，由於本文的重點在於性別差距分析，指標 2（年金財富）與指標 3（所得適足性）的結果非常接近，因此合併討論以節省篇幅。

### 1. 年金普及率 (pension coverage)

首先就年金普及率來加以分析，模擬分析的結果請參見表 5。如果勞工進入職場後願意持續就業至退休，那麼在勞保條例的退休金給付、個人帳戶制與勞保年金制三種制度下，年金普及率都是百分之百，這樣的結果是合理的，因為個人帳戶制本來就是為了規避勞基法中很多勞工請領不到退休金的弊端而設計的制度，而勞保條例與勞保年金制下請領的條件非常寬鬆，只要保險

表 5：領取退休金比例 (%)

		勞基法	勞保條例	個人帳戶制	勞保年金制
未以勞動參與率調整前	男	75.42	100	100	100
	女	86.17	100	100	100
以勞動參與率調整後	男	72.68	96.37	96.37	96.37
	女	53.94	62.60	62.60	62.60

年資超過一年就可以請領，所以也是每一個勞工都可以請領得到。而在勞基法的部分，我們可以發現女性的請領比例較男性為高，因為我們模擬的是進入職場後會持續就業至退休的勞工，由於女性的失業率較男性低，平均較早投入勞動力市場，因此只要女性勞工進入職場後願意持續就業至退休年齡，其得以請領到勞基法退休金的機率會高於男性。

由於勞動參與率相當程度代表了「進入職場後願意持續就業至退休」勞工的比例，因此我們也將上述結果以勞動參與率加以調整，<sup>26</sup> 調整後的結果顯示：在四種退休金制度下，男性勞工的年金普及率都遠高於女性，這代表著不少的女性因為沒有持續參與勞動力市場，無法請領到退休金。因此就年金品質的第一個指標來看，確實存在著顯著的性別差異，而造成年金普及率性別差距的主要的影響因素在於勞動參與率，因此鼓勵女性持續就業才能有效改善女性領取退休金的比例。

## 2. 年金財富 (pension wealth) 與所得適足性 (income adequacy)

其次就年金財富指標加以分析，從表 6 的結果，我們可以發現，月退休金金額由高至低依序為：個人帳戶制、勞基法、勞保條例、勞保年金（平均比值）制、勞保年金（物價指數）制。雖然勞基法及勞保條例中基數計算的方式類似，但因為年資採計的方式不同（年資採計方式對於退休金性別差距的影響請見第五節的討論），以及基數的不同，造成兩者在年金財富相差甚多。<sup>27</sup> 此外，就年金財富而言，四種退休金制度下都存在顯著的性別差異，男女勞工平均月退休金金額的差距從 5% 到 22% 不等，其中以勞保年金（平均比值）制的性別差異最小，而勞保條例的性別差異最大。就所得適足性的

26 我們採用最近五年 30 歲到 44 歲勞動參與率的平均值來調整，原因是因為 30 到 44 歲年齡階層的勞動參與率處於一個穩定的水準，代表說有意願持續投入在勞動力市場的勞工應該是反應在這個年齡階層裡面，因為在 30 歲之前，很可能有求學、結婚或生育等不確定因素，因此其勞動參與率比較不穩定，而 45 歲以上年齡層又有提早退休或永久性失業等因素的影響。

27 勞基法的基數是退休前六個月的平均月經常性工資，勞保條例的基數則是退休前三年之平均月投保薪資，因為投保薪資通常只有經常性工資的三分之二，因此勞保條例的退休金額遠小於勞基法的退休金額。

指標來看，表 7 的結果也呈現類似的狀況，男女勞工所得適足性的差距介於 5% 到 23% 之間，勞保年金（平均比值）制的性別差距也是最小，而勞保條例的性別差距則最大。

表 7 的結果顯示，單靠本文四種退休金制度之一並不足以保障勞工退休後的生活。如果退休家庭只領一份退休金的話，和社會的整體平均薪資相較之下，勞工月領退休金金額事實上是偏低的。以勞保年金（物價指數）制為例，男性的月領退休金只有全體勞工月平均薪資的 8.49%，而女性更低，只有 7.61%。相對地，個人帳戶制的所得適足性最佳，男性的所得適足率平均約為 35%，女性約為 30%，然而即使如此，因為個人帳戶制的所得適足率的標準差非常地高，因此所得適足率低於貧窮線以下的機率仍不小（請參見第五個指標的討論）。

最後，就新舊制度的比較而言，個人帳戶制相較於勞基法反而擴大了年金財富與所得適足性的性別差距程度，其原因可能是因為個人帳戶制的金額強化了與勞工薪資的連結，因此勞動力市場中薪資的性別不平等現象直接延續到勞工退休後的個人帳戶制中。另一方面，雖然勞保年金制的月退金額與所得適足性是最差的，但卻可有效地降低性別差距（尤其是採用平均比值法），因此若能提高勞保年金制的給付率，就性別平等的角度而言，該制度可能是最佳的設計。總之，勞保年金制若能採用平均比值法，則新制（個人帳戶制＋勞保年金制）可以略為改善舊制（勞基法＋勞保條例）在年金財富與所得適足性的性別差距程度；反之，若採用物價指數法則新制與舊制在這兩項指標上則無差異。

### 3. 所得安全性 (income security)

以年金品質的第四個指標「所得安全性」來分析，從表 8 的結果可以發現，在個人帳戶制底下的所得替代率是最高的，其次依序為：勞基法、勞保年金（平均比值）制、勞保條例、勞保年金（物價指數）制。然而即使在所得替代率最高的個人帳戶制底下，其所得替代率平均只有 30% 左右，相較於

表 6：平均月領退休金（單位：新台幣）

	勞基法	勞保條例	個人帳戶制	勞保年金(平均比值)制	勞保年金(物價指數)制	勞基法 + 勞保條例	個人帳戶制 + 勞保年金(平均比值)制	個人帳戶制 + 勞保年金(物價指數)制
	平均數	175009	113698	229726	107355	56412	288707	337081
標準差	155052	92831	194147	101888	50634	247883	296034	244781
男女平均數的比值	男	84130	32014	31298	15884	114542	70189	64802
	女	73674	28605	53423	30889	100849	61710	55655
男女平均數的比值	1.13	1.22	1.18	1.05	1.11	1.16	1.14	1.17

註：本表的幣值是指勞工退休時的幣值，由於本文是模擬 20 歲的男女勞工 60 歲退休時可領取的退休金金額，因此其幣值是 40 年後的幣值。

表 7：月領退休金／退休時受雇員工每人每月平均薪資

	勞基法	勞保條例	個人帳戶制	勞保年金(平均比值)制	勞保年金(物價指數)制	勞基法 + 勞保條例	個人帳戶制 + 勞保年金(平均比值)制	個人帳戶制 + 勞保年金(物價指數)制
	平均數	26.29%	17.24%	35.26%	16.44%	8.49%	43.52%	51.70%
標準差	23.11%	13.98%	29.59%	15.60%	7.61%	37.09%	45.19%	37.20%
男女平均數的比值	男	10.59%	5.63%	3.65%	2.77%	15.94%	19.42%	19.27%
	女	9.19%	4.91%	16.20%	3.68%	13.86%	16.61%	16.42%
男女平均數的比值	1.14	1.23	1.19	1.05	1.12	1.17	1.14	1.18

國外，國內四種退休金制度的所得替代率有偏低的現象。<sup>28</sup>

在所得替代率方面，我們可以發現，由於勞基法、勞保條例及勞保年金制的給付是和勞工退休前的薪資、全體勞工的平均投保薪資或整個投保期間的平均投保薪資相連動的，因此其所得替代率的標準差相對而言較小，<sup>29</sup> 從這個角度而言，上述三種退休金制度在所得替代率方面來講是比較優越的設計。反之，個人帳戶制的所得替代率則受到投資報酬率波動的影響（因其投資期間相當長），造成所得替代率的波動率也很高。

在所得替代率方面，性別差異並不明顯，追究其原因是因為比較的基礎是和勞工自己本身退休前的平均薪資做比較，雖然女性所領的平均月退休金金額較低，但相對地其退休前的平均薪資也較低，由此角度而言退休金制度只是延續原勞動力市場中的性別差距。

最後，就所得替代率而言，新舊制度的性別差距相近，新制的實施稍微有助於性別平等的發展，所得替代率的性別差距程度將從現行的 4% 略微下降到 1% 或 3%。

#### 4. 保證最低生活水準 (guaranteed minimum)

最後就退休金品質第五個指標——保證最低生活水準——來加以分析，保證最低生活水準的分析有助於瞭解貧窮女性化及貧窮老年化的可能性及嚴重程度。有關貧窮程度 (extent of poverty) 的探討請參見呂朝賢 (1996: 221-256)。

從表 9 的結果中我們可以發現，如果退休家庭僅請領一份退休金而又無其他所得的話，落入貧窮線以下的機率將非常地高，尤其單身老年女性若只靠退休金過活的話更是如此。以勞基法為例，落入貧窮線以下的比例，男性而言為 32.69%，女性為 43.23%，以個人帳戶制為例，男性為 23.6%，女性為 30.96%，而勞保年金制若採用物價指數調整的話，月退休金將低於每月國

28 例如：在 Hill and Tigges (1995: 99-119) 所研究的 20 個工業化國家中，其平均所得替代率為 53%。

29 尤其是在勞基法與勞保條例底下，由於勞工所提領的退休金額（平均經常性薪資或平均投保薪資）與他退休前的平均薪資高度相關，因此其所得替代率的標準差非常地小。

表 8：月領退休金／退休時勞工月平均薪資

	勞基法	勞保條例	個人帳戶制	勞保年金(平均比值)制	勞保年金(物價指數)制	勞基法+勞保條例	個人帳戶制+勞保年金(平均比值)制	個人帳戶制+勞保年金(物價指數)制
平均數	21.50%	14.09%	29.89%	14.74%	7.30%	35.59%	44.63%	37.19%
標準差	20.68%	13.45%	29.05%	15.28%	6.97%	34.13%	44.33%	36.03%
男女平均數的比值	2.44%	1.92%	16.09%	3.30%	1.00%	4.27%	16.42%	16.12%
	1.81%	1.89%	16.63%	3.82%	0.98%	3.60%	17.07%	16.66%
	1.04	1.05	1.03	0.97	1.05	1.04	1.01	1.03

表 9：月領退休金／每月國民最低生活費用

	勞基法	勞保條例	個人帳戶制	勞保年金(平均比值)制	勞保年金(物價指數)制	勞基法+勞保條例	個人帳戶制+勞保年金(平均比值)制	個人帳戶制+勞保年金(物價指數)制
平均數	1.2205	0.8003	1.6369	0.8222	0.4244	2.02	2.46	2.19
標準差	1.0728	0.6492	1.3739	0.7800	0.3805	1.72	2.15	1.86
男女平均數的比值	0.4916	0.2615	0.8856	0.1826	0.1387	0.74	0.90	0.96
	0.4268	0.2279	0.7522	0.1838	0.1336	0.64	0.77	0.82
	32.69%	77.75%	23.60%	83.49%	100.0%	8.39%	5.33%	10.90%
≤1	43.23%	93.81%	30.96%	88.44%	100.0%	13.09%	6.81%	14.74%



民最低生活費用。當然，實際上退休家庭可能有不少比例可同時請領兩份退休金(例如：勞保條例加上勞基法的退休金)，加上其他的財產、儲蓄及收入，所以落入貧窮線的比例並不會這麼地高，但是這樣的數據仍然值得警惕，<sup>30</sup>這也是世界銀行由 1994 年以來提出多層年金保障的原因。

就保證最低生活水準的角度而言，新制比較能有效降低老年女性的貧窮問題，若女性有自己的勞工退休金及勞保年金(若該制採平均比值法調整)的話，落入貧窮線底下的比例有可能從 13.09% 降到 6.81%；若女性沒有自己的退休金，少數金額的遺屬年金仍將有助於貧窮邊緣的人口脫離貧窮(王永慈，1999: 55-85)。

總結而言，就退休金品質的五個指標來看，四種退休金制度幾乎都存在著顯著的性別差異，而且是女性明顯處於不利的地位，其中以現行勞保條例退休金制度所顯示的性別差距最大；而勞保年金(平均比值)制在各項指標上都顯示其性別差距程度最小，最能降低現行退休金制度中的性別差距。此外，我們的模擬分析結果發現，個人帳戶制的退休金金額平均而言最為優渥(但也承擔了相當大的投資風險)，相較其他三種制度而言，個人帳戶制最能保障男女勞工退休後的生活水準，其次依序為勞基法、勞保條例及勞保年金制。因此，立法院審查中的勞保年金制若能採用平均比值法，則新制(個人帳戶制+勞保年金制)將可以略為改善舊制(勞基法+勞保條例)在所有年金品質指標的性別差距程度。

## 伍、結論與討論

首先值得注意的是，台灣勞工實際請領之退休金的性別差距程度，可能比本文所呈現兩種現行的勞工退休金制度之性別差距程度更大，其原因有二：首先，由於早期舊勞保條例中規定勞工保險中斷 6 年以上者年資要重新計算的限制，使得過去不少女性因結婚、生子、育嬰等因素而中斷工作，導

---

30 此外，本文所呈現的數字都是平均數字的概念，因為我們是用平均的薪資、平均失業率、平均薪資成長率來加以分析，而忽略了個別差異的存在。

致年資重計的現象相當普遍。其次由於國內女性勞工工作型態的特質（如已婚婦女經常在非正式的領域中工作，常擔任無酬家庭工作者，及在結婚生子後退出正式勞動力市場等），使得許多女性往往無法加入正式的勞工保險及受勞基法或個人帳戶制的保障，因此許多在非正式勞動力市場工作及間斷型工作的女性其實並未納入本研究的模擬分析中。在退休金制度設計上，應考量女性不同的勞動生涯模式，縮短最低繳費的年限，使得勞動力市場中的弱勢勞力也都能達到退休金給付的最低門檻。文後將就幾個退休金設計與性別差距的問題提出討論。

### 1. 確定給付退休金制度的比較

本文所比較的四種勞工退休金制度中，勞基法、勞保條例及勞保年金制等三種退休金制度都是屬於確定給付制的退休金制度，在這三種制度下勞工退休後所領取的退休金金額大小都和退休基金的投資報酬率無關，而是由過去的薪資及工作年資來決定，那麼為什麼這三種相近的制度中性別差距的程度卻不一樣呢？一個可能的原因是因為勞基法及勞保條例的退休金給付是採用一次給付的方式，而勞保年金制則採取月領退休金的方式。由於女性的平均餘命較男性長，如果是採取一次給付的方式，勞工在領取到一次給付的退休金之後，可以向保險公司購買商業年金（annuity）然後轉成月領退休金的方式，此時對女性是比較不利的，因為女性平均餘命比較長，所以保險公司提供的年金率（annuity rate）較低，因此女性可以從保險公司領到的月領退休金也會比較少，<sup>31</sup> 根據我們試算的結果分析，利用年金生命表將一次給付退休金轉換成月領退休金時，因為 60 歲男性與女性平均餘命的差別可以造成約 7% 的性別差距。反之，勞保年金制的月領退休金金額則不考慮男女平均餘命的差異，因此對女性是比較有利的。這就是為什麼在勞保年金制中年金財富及所得適足性的性別差距程度只有 5%，而在勞基法及勞保條例的性別差距則高達 13% 及 22%。

---

31 本文將一次給付的退休金換算成月退休金金額的原理和保險公司計算年金率的原理相同，因此上述的推論適用於本文的模擬分析。

此外，年資的採計方式也會造成退休金制度的性別差距有所不同，根據勞基法及勞保條例的規定，退休金的上限都是 45 個基數，因此超過 30 年以上的年資都不列入退休金的給付中，反之勞保年金制採用所有年資計算退休金，對於勞工是比較公平的。給付設有上限對於女性可能相對不利，由於女性的就業市場風險（失業率）小於男性，因此就「進入職場後持續就業至退休」的勞工而言，平均年資超過 30 年以上之女性的比例略高於男性（兩者相差約 3%），這點也可能使勞基法及勞保條例相較於勞保年金制是比較不利於女性的。

最後，比較勞基法與勞保條例的計算方式可以發現，勞基法加重前面年資的給付基數（前 15 年的年資，每滿一年給與兩個基數）；相對地，勞保條例則加重後面年資的給付基數（年資超過 15 年時超過的部分，每滿一年給與兩個基數）。由於 45 歲以上女性勞動參與率的變化比較大，模擬結果中顯示女性提早永久退出勞動力市場的比例較高，無法在勞動力市場待滿 30 年女性的比例略高於男性，因此加重前面年資給付基數的勞基法對女性而言是相對有利，這應是勞基法的性別差距小於勞保條例的重要原因。<sup>32</sup>

綜合上述的分析可推論，採用年金制、加重前面年資的給付及年資不設上限的退休金制度將有助於縮小退休金制度的性別差距。

## 2. 兩種新制的比較

首先，個人帳戶制和所有的確定提撥制的退休金系統具有相同的問題，亦即在確定提撥制的退休金體制中並無所得重分配的效果，每個人只是領到了自己所提撥的退休金及其收益，因此在這個退休金體制之下，性別差距的原因主要是延續勞動力市場中性別不平等的現象，這種現象也普遍存在於私人年金中（陳芬苓，2006）。其次，勞保年金制雖然相對而言能夠使得退休金體制中性別差異化的程度降到比較低的水準（平均比值制下男女平均月退休金金額的比值為 1.05），然而其給付水準卻是所有制度中最低的（物價指數制下

32 此外，個人帳戶制則不區分 15 年前後年資的權重，因此其性別差距程度介於勞基法與勞保條例之間。

男 2.77%，女 2.67%）。雖然勞保年金制加入了最低退休金給付水準 3000 元的設計，但此最低給付水準可能參考最初敬老津貼的設定，對大部份的勞工而言並無法保障生活所需。為了避免在此退休金體系下有大量的勞工落於貧窮線的水準以下，可以考慮將年資滿一定年數（例如：20 年）勞工的最低退休金給付水準訂在每月國民最低生活費用（此外，最低的退休金給付水準也可以和年資正相關），這樣的話對於鼓勵弱勢勞工（例如：長期屬於最低投保薪資的勞工）積極參與勞動力市場會有正面的幫助，而且這種設計方式也可以有所得重分配的效果。第三，不論是個人帳戶制或勞保年金制其退休金的給付都相對偏低，尤其是勞保年金（物價指數）制，其主要原因應與提撥率或給付率太低有關。建議適度提高提撥率或給付率，例如：勞保年金制的給付率應比照國民年金的給付率（1.3%），對於投保薪資低的勞工（尤其女性的比例較高<sup>33</sup>）才公平。

### 3. 老年女性貧窮化議題

呂朝賢（1996: 221-256）建議為避免貧窮女性化的現象發生，應建立適當的寡婦（或遺屬）年金制度並解決勞動力市場的性別歧視問題（如薪資、升遷、托育服務等）。而本文的結果發現國內退休金制度存在顯著的性別差距現象，且由於所得適足性不足，使老年女性比男性更容易陷入貧窮線之下。

未能設計寡婦（或遺屬）年金制度背後的意識型態是視年金為個人勞動力功績的所得，而忽視社會主義女性主義所強調的：資本家其實是以一份薪水同時雇用男性勞工（從事生產）及其妻子（從事再生產及家務）的事實，忽略家務勞動的經濟價值（Vogel, 1983: 1-100）。按世界各國退休金給付之例，請領人死亡後其遺屬多能繼續請領遺屬退休金，而本文所分析的退休金制度中，卻僅有勞保年金制有遺屬年金的設計，即使如此，遺屬年金的給付金額也只有原勞保年金給付金額的一半，這樣的遺屬年金根本無法保障因家務未進入勞動力市場之女性依賴者維持最低生活水準。

---

33 根據勞工保險局「94 年勞工保險局統計年報」表 19 顯示，以基本薪資投保的女性勞工為男性的 1.81 倍。

一個適當的年金設計除了寡婦年金之外，配偶年金 (spouse pension) 也是不可少的，即在主要年金領取者生前另一方就可按月分配到部分年金，如此未進入勞動力市場一方的老年生活才能更有保障。但是在討論此議題時還需強調女性領取年金的獨立性，因為過去立基於終生單一伴侶的年金設計已不符社會事實，年金制度的設計應考量並確保離開婚姻制度的女性，具有請領前段婚姻配偶年金的權利 (Street and Wilmoth, 2001: 120-141)。

#### 4. 普及性年金推行的必要性

過去所有年金制度性別分析的討論都強調國家普及性基礎年金對女性老年保障比職業年金更重要 (Ginn et al., 2001: 1-10; Zaidi, 2007: 1-11; 傅立葉, 1999: 53-73)。因為唯有普及性的基礎年金才能使廣大未參與正式勞動力市場或是未進入婚姻的女性得以在老年時有基本保障，而任何以勞動力市場功績為主的職業年金都只會加大性別差距，女性難以由其中獲利。其次，普及性的基礎年金可以使女性以個人身份取得福利，不需要依附在有工作人口下參與保險，更能保障女性獨立公民權。雖然國外實施經驗中基礎年金因給付額度低，被批評沒有保障老人生活的作用；但就國內貧窮結構來看，中低收入戶是以女性為主，而以現行敬老津貼為例，少數金額的老年給付就可以使貧窮邊緣的人口脫離貧窮 (王永慈, 1999: 55-85)。因此，國內討論多年而終於在 2007 年通過之「國民年金制度」對弱勢女性的意義更大。但國民年金與同被規劃為第一層基礎年金的勞保年金制有相同問題，即給付水準遠低於最低生活水準，因此由國外經驗，領國民年金者若能搭配遺屬年金或配偶年金時對女性將更有保障。此外，國內的特色是許多女性其實都有短期全職工作的年資，<sup>34</sup> 只是在生育後或中年提早退出勞動力市場，因此未來在合併計算勞保年金與國民年金年資時，宜保障這群女性可以領到所得適足性高的足額年金，如此也可鼓勵曾投入勞動力市場者。

34 依 2005 行政院主計處「94 年人力運用調查統計結果綜合分析：5」資料，女性勞參率由 25-44 歲的 70.62%，45-64 歲者大幅降到 42.59%。有偶婦女無子女的勞參率是 71.21%，有 6 歲以下子女者 55.64%，有 6 歲以上子女者僅 44.54%。

## 5. 性別平等的退休金制度設計存在嗎？

退休金給付採用年金的方式是世界的潮流，本文的結果也顯示年金制的設計確實有助退休金制度的性別平等，然而即使是性別平等機制最好的勞保年金（平均比值）制，其性別差距仍然存在，因此除了年金化之外，是否可能設計一個更具性別平等機制的退休金制度呢？

分析勞保年金（平均比值）制較勞保年金（物價指數）制性別差距小的原因或許有助於我們思考這個問題，由表 3 月平均薪資成長率的資料可知，女性的平均薪資成長率事實上略高於男性，代表著薪資的性別差距正在緩慢縮小中（女性與男性平均薪資的比值由 1991 年的 66% 增加到 2003 年的 78%），因此本文模擬分析的結果反映的是薪資性別差距縮小趨勢下的可能狀況，在此趨勢下物價指數的調整方式比較不利於女性，因為女性早期的薪資相對晚期更低於男性，因此相對比較無法享受物價指數調整的好處（因為複利的效果，早期的薪資調整較大），相對地，平均比值法則不受複利的影響，因此較有利於女性。

即使薪資性別差距縮小的趨勢持續下去 40 年，2043 年時女性與男性平均薪資的比值仍然只有 94%，因此，想要快速扭轉因薪資差距所造成的退休金性別差距並不容易。由平均比值法的精神，本文建議或許可以男性與女性分開計算比值，然後再連結到全體被保險人的平均月投保薪資，例如：可以將男性被保險人加保期間每月投保薪資與全體男性被保險人各該月平均月投保薪資之比值加總後（女性的處理方式也相同），除以其加保期間之總月數，再乘以被保險人符合老年年金給付條件前三年全體被保險人（包括男性與女性）平均月投保薪資計算。由於是和同一性別的勞工做比較，因此經由這樣的設計方式應可以建立更趨性別平等退休金的制度。

我國近年來由於人口結構的變化、家庭奉養制度的衰退、<sup>35</sup> 人民權利觀

---

35 根據行政院主計處 2006 年的報告，1986 年我國 65 歲以上高齡者與子女同住比率為 70.2%，2002 年該比率下降到 61.7%；我國 65 歲以上高齡者所得主要依賴子女比率由 1986 年的 65.8% 下降到 2002 年的 44.2%，因此在家庭功能衰退下，更突顯老年經濟議題的重要性（行政院主計處，2006: 1-4）。

念的消長及政黨競爭的結果，使得過去依賴子女奉養為主的福利制度面臨轉型，然而一項新的福利施行是否真能造福人民，或是強化社會不平等，卻是學者所應關心的議題。過去年金制度的討論往往只著重在於總體財務是否能平衡的觀點，而忽略新政策的推出對不同社會群體的影響。近年來聯合國所推動的性別主流化觀點中即強調「性別影響預估 (gender assessment)」的重要性——所有政策施行前都應先行預估可能對不同性別造成的差異影響 (張珏、陳芬苓, 2000: 366-381)，若是國內在討論退休金新制時能納入性別專家進入決策，相信可以制定出更具性別公平性的政策。

## 參考資料

### A. 中文部分

王永慈

1999 〈我國兩項老人津貼的分析〉，《輔仁學誌》 29: 55-85。

王億雯、蔡篤堅

1997 〈國民年金制度規劃與台灣婦女公民權——一個女性主義觀點的分析與批判〉，《中大社會文化學報》 4: 223-246。

內政部

2004 〈93年臺閩地區簡易生命表〉。<http://www.moi.gov.tw/stat/> (May 12, 2005)

內政部統計處

2000 《老人狀況調查報告》。台北：內政部統計處。

行政院主計處

1998-2002 《人力資源統計月報》。台北：行政院主計處。

1998-2002 《薪資與生產力統計月報》。台北：行政院主計處。

2005 〈人力運用調查統計結果綜合分析〉。<http://eng.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18527&ctNode=3299> (June 12, 2006)

2006 〈老人居住安排概況〉。<http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/6741881271.pdf> (September 1, 2007)

行政院勞委會勞工保險局

2005 〈94年勞工保險局統計年報〉。[http://www.bli.gov.tw/attachment\\_file/report/year/094/h190.htm](http://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/094/h190.htm) (May 12, 2006)

行政院經濟建設委員會

2000 《規劃國民退休金推動社會安全制度》。台北：行政院經濟建設委員會。

台灣經濟新報

2004 〈台灣經濟新報資料庫〉。台北：台灣經濟新報文化事業公司。

朱敬一、楊建成、胡勝正、黃定遠

1994 〈國民退休金對財政收支之影響〉，《台灣經濟預測與政策》25(2): 35-68。

李安妮

1994 〈社會安全制度的性別差異—以我國勞工保險老年給付為例〉，見楊文山、李美玲（編），《人口變遷、國民健康與社會安全》，頁 105-138。台北：中央研究院中山人文社會科學研究所。

李美玲

1997 〈台灣老年女性經濟處境與經濟安全〉，見孫得雄、齊力、李美玲等（編），《人口老化與老年照護》，頁 157-176。台北：中華民國人口學會。

呂朝賢

1996 〈貧窮女性化與貧窮程度的性別差異〉，《人文及社會科學集刊》8(2): 221-256。

周麗芳

2000 〈國民退休金財務制度之選擇——我國退休金財務模型的模擬分析〉，《人文及社會科學集刊》12(2): 197-235。

張 珏、陳芬苓

2000 〈台灣婦女健康政策的性別分析〉，《中華衛誌》19(5): 366-381。

張士傑

1997 〈以精算財務觀點分析台灣公共退休金政策〉，《保險專刊》50: 98-110。

孫健忠

2000 〈台灣社會津貼實施經驗的初步分析〉，《社會政策與社會工作學刊》4(2): 5-41。

陳芬苓

2006 〈老年年金制度之性別分析-國際比較觀點〉，2006 年台灣社會福利學會年會。嘉義：國立中正大學，2006 年 5 月 19-20 日。

陳昭良、俞明德、張傳章、張森林

2000 〈正常提撥成本之估計-針對薪資相關、雇主提撥之確定給付退休金計劃〉，《管理學報》17(1): 101-117。

陳勝源、杜化宇、周麗娟、黃壇群

2001 〈我國上市公司退休金保險費率、提撥率與勞退基金運用之探討——選擇權定價公式之運用〉，《管理評論》20(2): 113-133。

國民年金規劃指導小組

1999 《國民年金》。台北：經建會國民年金規劃指導小組。

楊靜利

1995 〈國民退休金規劃構想及費率預估：人口變遷、財務理及勞動參與因素之探討〉，《人文及社會科學集刊》7(1): 101-121。

1996 〈儲備制國民退休金財務準備之探討〉，《人文及社會科學集刊》8(1): 53-77。

1998 〈晚近公共退休金制度之改革與借鑑〉，《人文及社會科學集刊》10(3): 477-514。

2000 〈公共退休金的財務處理方式〉，《人文及社會科學集刊》12(1): 101-121。

鄭文輝

1998 〈國民退休金政府財源籌措之探討〉。台北：行政院經濟建設委員會委託研究。

謝佳宜

1996 「婦女退休金相關制度之研究—國際比較觀點」，政治大學社會學研究所碩士論文。



傅立葉

1999 〈女性與退休金權〉，《國立政治大學社會學報》29: 53-73。

羅紀瓊、陳小紅、江豐富

1996 〈婦女年金權相關問題研究〉。台北：內政部委託研究。

龐寶宏

1999 〈國民退休金保險費率適足性之評估〉，《保險專刊》58: 69-78。

## B. 英文部分

Barrientos, Armando

1998 "Pension Reform, Personal Pensions and Gender Differences in Pension Coverage," *World Development* 26(1): 125-137.

Bertranou, Fabio M.

2001 "Pension Reform and Gender Gaps in Latin America: What Are the Policy Options?" *World Development* 29(5): 911-923.

Black, F. and M. Scholes

1973 "The Pricing of Options and Corporate Liabilities," *Journal of Political Economy* 81: 637-654.

Bryson, Lois

1992 *Welfare and the State*. London: Macmillan.

Chen, Fen-ling

2000 *Working Women and State Policies in Taiwan- A Study of Political Economy*. London: Palgrave Publishers.

Doring, Diether, Richard Hauser, Gabriele Rolf, and Frank Tibitanzl

1994 "Old-Age Security for Women in the Twelve EC Countries," *Journal of European Social Policy* 4(1): 1-18.

Esping-Andersen, Gosta

1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity.

Fierst, Edith

1997 "The Defined Benefit Approach," Wharton School Pension Research Council Working Paper 97-11. Pennsylvania: University of Pennsylvania.

Geanakoplos, John, Olivia S. Mitchell, and Stephen P. Zeldes

1998 "Would a Privatized Social Security System Really Pay a Higher Rate of Return?" NBER Working Paper No. 6713. Cambridge, New York: NBER.

Ginn, Jay and Sara Arber

1992 "Towards Women's Independence: Pension Systems in Three Contrasting European Welfare States," *Journal of European Social Policy* 2(4): 255-277.

1993 "Pension Penalties: The Gendered Division of Occupational Welfare," *Work, Employment and Society* 7(1): 47-70.

1996 "Patterns of Employment, Gender and Pensions: The Effect of Work History on Older Women's Non-state Pensions," *Work, Employment and Society* 10(3): 469-490.

- Ginn, Jay, Mary Daly, and Debra Street  
2001 "Engendering Pensions: A Comparative Framework," in Ginn, Street and Arber (eds.), *Women, Work and Pensions*. Buckingham: Open University Press.
- Gordon, Linda  
1992 "Social Insurance and Public Assistance: The Influence of Gender in Welfare Thought in the United States, 1890-1935," *American Historical Review* 97: 19-55.
- Hernes, Helga  
1987 "Women and the Welfare State: The Transition from Private to Public Dependence," in Sassoon, A. S. (ed.), *Women and the State: The Shifting Boundaries of Public and Private*. London: Hutchinson.
- Hill, Dana C. D. and Leann M. Tigges  
1995 "Gendering Welfare State Theory-A Cross-National Study of Women's Public Pension Quality," *Gender and Society* 9(1): 99-119.
- James, Estelle, Alexandra C. Edwards, and Rebeccal Wong  
2003 "The Gender Impact of Pension Reform," *Journal of Pension Economics and Finance* 2 (2): 181-219.
- Leitner, Sigrid  
2001 "Sex and Gender Discrimination within EU Pension Systems," *Journal of European Social Policy* 11(2): 99-116.
- Lister, Ruth  
1999 *Citizenship: Feminist Perspectives*. London: MacMillan.
- Miles, Davis and Andreas Iben  
2000 "The Reform of Pension Systems: Winners and Losers Across Generations in the United Kingdom and Germany," *Economica* 67: 203-228.
- Millar, Jane  
1989 "Social Security, Equality and Women in the UK," *Policy and Politics* 17(4): 311-319.
- Myles, John  
1984 *Old Age in the Welfare State: The Political Economy of Public Pensions*. Boston: Little Brown.
- Pascall, Gillian  
1997 *Social Policy: A New Feminist Analysis*. London: Rutledge.
- Roseveare, Deborah, Willi Leibfritz, Douglas Fore, and Eckhard Wurzel  
1996 "Ageing Populations, Pension Systems and Government Budgets: Simulations for 20 OECD Countries," Economics Department Working Paper No. 168. Paris: OECD.
- Street, Debra and Janet Wilmoth  
2001 "Social Insecurity? Women and Pensions in the US," in Ginn, Street and Arber (eds.), *Women, Work and Pensions*. Buckingham: Open University Press.

Vasicek, O. A.

- 1977 "An Equilibrium Characterization of the Term Structure," *Journal of Financial Economics* 5: 177-188.

Vogel, Lise

- 1983 *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*. New Jersey: Rutgers University.

Wilson, Elizabeth

- 1977 *Women and the Welfare State*. London: Tavistock.

World Bank

- 1994 *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York: Oxford University Press.

- 2005 *Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Washington, DC: World Bank.

Zaidi, Asghar

- 2007 "Challenges in Guaranteeing Adequate Pension Incomes for Women," Policy Brief at Joint Meeting of *the Task Force Monitoring RIS and the Expert Group for the UNECE Conference on Ageing*. (26-27 February 2007, Vienna).

## 附錄：四種勞工退休金制度的主要條文摘要

	勞基法	勞保條例	勞工退休金條例之 個人帳戶制	勞保年金制
保障 範圍	勞動基準法規定之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年滿十五歲以上，六十歲以下受僱於僱用勞工五人以上之公司（行業詳見第六條）</li> <li>2. 依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。</li> <li>3. 在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。</li> <li>4. 無一定雇主或自營作業而參加職業工會、漁會者</li> </ol>	勞動基準法規定之勞工	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年滿十五歲以上，六十歲以下受僱於僱用勞工之公司、行號、團體等（行業詳見第六條）</li> <li>2. 依法不得參加公教人員保險之政府機關及公、私立學校之員工。</li> <li>3. 在政府登記有案之職業訓練機構或受政府委託辦理職業訓練之單位接受訓練者。</li> <li>4. 無一定雇主或自營作業而參加職業工會、漁會者</li> </ol>
給付 資格	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工作十五年以上年滿五十五歲者。</li> <li>2. 工作二十五年以上者。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲者。</li> <li>2. 參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲者。</li> <li>3. 同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年者。</li> <li>4. 參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十五歲者。</li> <li>5. 擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲者。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年滿六十歲。</li> <li>2. 身心障礙不堪勝任工作。</li> </ol>	<p>年滿六十歲有保險年資者。</p>

<p>給付水準</p>	<p>1. 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。 2. 退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。</p>	<p>1. 每滿一年按其平均月投保薪資，發給一個月老年給付；其保險年資合計超過十五年者，其超過部分，每滿一年發給二個月老年給付。但最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計。 2. 老年給付按被保險人退休之當月起前三年之平均月投保薪資計算。</p>	<p>請領其專屬帳戶戶累積之個人退休準備金本息及收益。</p>	<p>1. 依下列方式擇優計給：保險年資乘以其月投保金額，再乘以百分之零點五五所得之數額加新臺幣三千元或保險年資乘以其月投保金額，再乘以百分之一點一所得之數額。 2. 按被保險人全部加保期間月投保薪資予以調整後平均計算，保險人全部加保期間月投保薪資之計算調整，其應考量之因素、方式及範圍等事項，由中央主管機關定之。</p>
<p>給付方式</p>	<p>一次給付</p>	<p>一次給付</p>	<p>勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。</p>	<p>保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。設有遺屬年金制。</p>
<p>繳費方式</p>	<p>雇主按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。</p>	<p>由被保險人、投保單位及政府按比例共同負擔</p>	<p>雇主按月提撥勞工退休準備金，但個人可自願另行提繳退休金入個人帳戶。</p>	<p>由被保險人、投保單位及政府按比例共同負擔</p>
<p>管理監督</p>	<p>勞工退休基金由中央主管機關設勞工與雇主共同組織勞工退休基金監理委員會管理之，最低收益不得低於當地銀行一年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。</p>	<p>勞工保險基金由勞工保險監理委員會管理，經該委員會通過，得為左列之運用：對於公債、國庫券及公司債之投資；存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構；自設勞工保險醫院之投資及特約公立醫院勞工病房整修之貸款；對於被保險人之貸款；政府核准有利於本基金收入之投資。</p>	<p>勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之費用外，不得扣押、供擔保或移作他用。勞工退休金之經營及運用，監理會得委託金融機構辦理。</p>	<p>勞工保險基金由勞工保險監理委員會管理，經該委員會通過，得為左列之運用：對於公債、國庫券及公司債之投資；存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構；對於被保險人之貸款；政府核准有利於本基金收入之投資。</p>

## Gender Analysis of Old-age Payments in Taiwan Areas

Fen-ling Chen

Associate Professor  
Department of Sociology,  
Yuan-ze University

San-lin Chung

Professor  
Department of Finance,  
National Taiwan University

### ABSTRACT

This study analyzes four kinds of old-age payment systems in Taiwan (including old-age payments based on the Labor Standards Law, Labor Insurance Act, Labor Pension Act, and the proposed Labor Insurance Annuity System), from a gender perspective in order to explore the extent of gender gaps in old-age payments. Using Monte Carlo simulation analysis, five indicators of pension quality all showed that four kinds of old-age payment systems had gender gaps. Among these four old-age payment systems, the proposed Labor Insurance Annuity System has the least gender gap but has the least amount of payments. In contrast, the individual account system in the Labor Pension Act has greater gender gap, although it can protect both men and women to provide the minimum living standard. In general, an old-age payment system in Taiwan may sustain the existing gender discrimination in the labor market, and lead to women's inferior status in terms of economic security in old age. Our results suggest that a gender equal pension system has the following characteristics: has annuity payment, has higher payout ratio for the early years of service, has no benefits cap on the years of service, the minimum payment is linked to the minimum living standard, designs with widow pension and spouse pension systems, and the payout ratio is determined by a worker's salary related to the average salary of all workers with the same gender as him or her.

Key Words: old-age payment, gender analysis, pension quality, simulation analysis