

致理技術學院保險金融管理系

2011年（第六屆）保金實務專題成果報告

我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究—以大台北地區為例

指導老師：蕭晴惠

專題成員：19712104 吳孟融 19712106 蔡易頻

19712108 陳筱嵐 19712121 李幸諭

19712122 張淨茹 19712137 李湘翎

19712148 朱曼寧

中華民國 100 年 11 月

論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在致理技術學院保險金融管理系四技____學年度第____學期取得學士學位之論文。

論文名稱：我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求-以大台北地區為例

同意 不同意

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予本人畢業學校圖書館，得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或數位化等各種方式重製後散布發行或上載網路。

同意 不同意

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予本人畢業學校圖書館，為學術研究之目的以各種方法重製，或為上述目的再授權他人以各種方法重製，不限地域與時間，惟每人以一份為限。

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：

研究生簽名：

學號：

(親筆正楷)

(務必填寫)

日期：中華民國 年 月 日

誌謝

本論文得以如期完成，皆要承蒙恩師 蕭晴惠老師繁忙的行政及教學工作中，願意抽空指導我們的專題論文製作，老師給予我們最大的包容與支持，指引我們研究之方向、論文架構、資料蒐集以及分析方法等等，循序漸進地協助專題之完成，在老師之教導下，我們學習到的不只是專題報告之製作，在學術之外，更在老師的身上學到了上台報告的技巧，使我們更能樂觀的面對嚴肅的專題報告，使我們在過程中受益良多，在此至上由衷的感謝。

一眨眼的時間，我們的專題從大三下學期的冬天開始準備，到專題報告也已過了將近一年的時間，期間也遇上了許多挫折，從訂定題目、問卷設計、以及問卷發放，所有的步驟都經過無數次的修改，每個組員都學到了很多，我們在做中學，學中做，不論是實務上亦或是理論上，大家都同心協力的搜尋資料，努力的想充實專題的內容，使其更有學術價值更豐富，想起當時還懵懵懂懂直到現在有幸能完成此論文，期間辛苦的過程是求學期間無數的報告中，印象尤其深刻的一次了。

最後，感謝評審委員們的批評與指教，讓我們了解自己需要改進的地方，更加精益求精，我們還要感謝致理技術學院，給予我們如此完善的資源與設備，在專題的準備上更方便，最後感謝站在同一條船上的組員們盡心盡力的配合，在工作及課業之餘，熬夜完成此專題論文，大學的最後一年，有這樣的經驗，讓我們不論是能力、保險專業以及獨立思考更上一層樓。

吳孟融、蔡易頻、陳筱嵐、李幸諭、張淨茹、李湘翎、朱曼寧

中華民國 100 年 11 月 於吳家錄研究室

摘 要

自民國 94 年 7 月開始實施勞退新制後，許多人對於勞工退休金以及勞保老年給付仍是混淆不清，大多人認為是相同的東西，但卻截然不同。勞工退休後領到的退休金以支應勞工的晚年生活是否足夠對每個人來說都是個問號。

本研究旨在瞭解勞工對勞退新制的權益及義務之瞭解程度、勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析、勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度，以及勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析，並以不同人口基本特質針對勞退新制之權益義務瞭解程度瞭解程度、政府提供各項福利之滿意程度進行差異性比較分析。

從瞭解程度來看，「勞工對政府訂定請領退休金以及自辦年金保險條件的合適程度」，平均得分最低。而「勞工對提繳退休金的規定以及給付方式的合適程度」則最高。而從滿意程度來看，大部分的勞工對於滿意程度都是普通偏向滿意，「勞工對政府所提供勞退新制福利之滿意程度」最高。不同個人屬性之比較，差異性分析結果，勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度依學歷、職業不同有顯著差異，其餘皆無顯著性差異存在。

本研究根據研究結果，提出對於勞工、企業單位、主管機關提出相關建議與結論，俾做為相關政策制定之參考依據。

關鍵字：勞退新制、滿意程度、補充性退休保險

目 錄

論文授權書.....	2
誌謝.....	3
第壹章 前言.....	10
第一節 研究背景.....	10
第二節 研究動機.....	11
第三節 研究目的.....	12
第四節 研究限制.....	13
第貳章 文獻探討.....	14
第一節 退休金計畫及各國退休制度之介紹.....	14
第二節 我國勞退新制之介紹.....	28
第三節 退休金需求分析與保險規劃.....	29
第四節 我國補充性退休商業保險商品之介紹.....	35
第參章 研究方法.....	36
第一節 研究架構.....	36
第二節 研究工具.....	37
第三節 問卷修訂與發放.....	38
第四節 研究流程.....	39
第五節 資料處理與方析方式.....	40
第肆章 研究結果分析.....	41
第一節 樣本資料分析.....	41
第二節 勞工對於勞退新制之認知與滿意程度分析.....	47
資料來源：本研究整理.....	48
第三節 勞工對勞退新制的需求分析及購買補充性商業保險之意願分析....	48
第四節 不同個人屬性之勞工對於勞退新制認知與滿意程度之差異性分析	

.....	52
第伍章 結論與建議.....	58
第一節 本研究之結論.....	58
第二節 本研究之建議.....	60
參考文獻.....	65
附錄一：問卷（初稿）.....	68
附錄二：正式問卷.....	74

表 目 錄

表 2-1	加拿大之登記退休金計劃資產(Registered Pension Asset).....	26
表 2-2	加拿大退休基金之投資組合	27
表 2-3	零歲平均餘命與65歲以上人口	30
表 2-4	婦女生育相關指標.....	31
表 2-5	對幼年人口及老年人口之扶養比—中推計	32
表 2-6	確定給付制和確定提撥制比較.....	33
表 4-1	性別次數分配表.....	39
表 4-2	年齡次數分配表.....	40
表 4-3	婚姻狀況次數分配表.....	41
表 4-4	學歷次數分配表.....	42
表 4-5	個人月所得次數分配表.....	44
表 4-6	職業次數分配表.....	45
表 4-7	性別對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之獨立樣本分析.....	46
表 4-8	性別對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之獨立樣本分析.....	47
表 4-9	年齡對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析...47	
表 4-10	婚姻狀況對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分 析.....	48
表 4-11	學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析...49	
表 4-12	學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之Scheffe法.....	49
表 4-13	個人月所得對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數 分析.....	50
表 4-14	職業對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析...51	
表 4-15	職業對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度Scheffe法.....	51

表 4-16	年齡對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析...	52
表 4-17	婚姻狀況對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析.....	52
表 4-18	學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析...	53
表 4-19	個人月所得對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析.....	53
表 4-20	職業對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析...	55
表 4-21	勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析.....	55
表 4-22	勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析.....	56
表 4-23	個人對於勞保以外的商業保險之「偏好」.....	57
表 4-24	「瞭解程度」、「滿意程度」各構面上加以分析比較其結果.....	58

圖目錄

圖 1-1 臺閩地區零歲平均餘命趨勢圖	10
圖 2-1 為什麼要準備退休金	14
圖 2-2 要準備多少退休金	15
圖 2-3 誰會準備退休金	16
圖 2-5 退休金三支柱模式	32
圖 2-6 五層式退休金結構	33
圖 3-1 研究架構	36
圖 3-2 本研究之研究步驟流程圖	39
圖 4-1 性別分配比例圖	41
圖 4-2 年齡分配比例圖	42
圖 4-3 婚姻況狀次數分配表	43
圖 4-4 學歷分配比例圖	44
圖 4-5 個人月所得分配比例圖	45
圖 4-6 職業分配比例圖	46

第壹章 前言

第一節 研究背景

我國幾十年來進步大家有目共睹，隨著社會結構改變，國民的生活越來越富裕，科技進步進而帶進醫療技術進步，這也使國民平均餘命延長未來人口高齡化，我國內政佈主計處公佈

我國兩性零歲平均餘命：79.24 歲，較 98 年之 79.01 歲增加 0.23 歲。我國男性零歲平均餘命：76.15 歲，較 98 年之 76.03 歲增加 0.12 歲。我國女性零歲平均餘命：82.66 歲，較 98 年之 82.34 歲增加 0.32 歲。

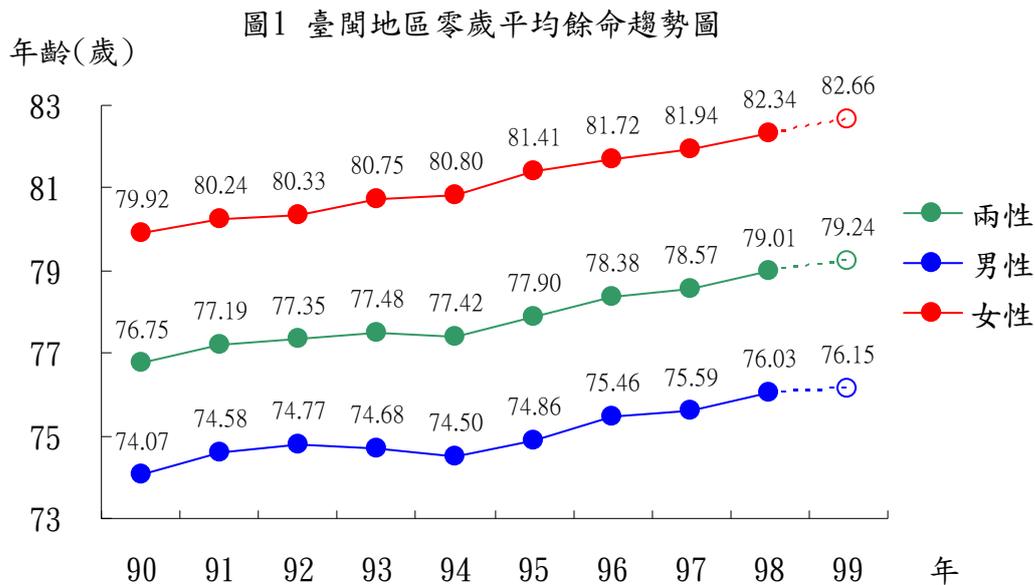


圖 1-1 臺閩地區零歲平均餘命趨勢圖

人口老化與生育率下降的問題有著密不可分的關係，人口高齡化越嚴重也使生育率下降的問題越嚴重，生育率下降的問題越嚴重漸漸被受重視，最近政府也積極的規劃許多有關生育的政策，在平均餘命而這使人們漸漸的重視老年退休生活。

現正對我國勞工退休較有疑慮的大該就是勞工退休金條例（勞退新制）於 94 年 7 月 1 日施行，施行有年，但是我國勞工對自己的權益是否明白，還有這些政策對於勞工本身退休後的保障是否足夠，這些都是值得探討的。退休生活的

是否可以負擔整體醫療的健全，還有老年生活的經濟重擔，只仰賴退休金在退休生活中是否足夠，藉由研究我國勞工對本身的權益是否明白，也探討補充性退休保險對勞工的需求。

第二節 研究動機

勞退新制之施行，實為數十年來我國勞工退休制度重大之變革。勞工退休金條例從公布施行，僅短短一年的時間，致使社會掀起一片熱潮，媒體競相報導，企管顧問公司紛逐商機，造成人云亦云、資訊紛亂之勢。

根據桃園縣勞工退休新制意見調查統計報告顯示民眾對新制之瞭解程度：

「瞭解」者已佔 47%，惟「普通」與「不太瞭解」者合佔 52%，可知工會仍有半數以上會員對新制仍待加強宣導；最想瞭解部分為「新舊制銜接問題」(佔 61%)，足見宣導時應以該項問題—如適用對象、如何選擇新舊制、舊年資保留與結清、資遣費之計算、勞工退休準備金 5 年內足額提撥等，為加強宣導項目。

除了勞退新制的改革那民眾對其他商業保險的需求呢？面對高齡化低生育率、高通膨低薪水的時代除了 6% 的勞退休金外要如何規劃一份完整的退休生活呢？

警訊 1 企業提撥 不足養老：退休金新制從九十四年七月一日起正式起跑，強迫企業每個月提撥勞工薪資 6% 到個人退休金帳戶，但受限勞退休金監理委員會組織法草案遲遲不能立法通過，新制所提撥的基金無法進行投資運用，只能由勞保局存在金融機構賺取 1.5% 的利息，雖然政府有 2% 的最低保證收益，但仔細一算，仍不能保障一般薪水族的老年生活。

警訊 2 勞保給付 瀕臨破產：企業提撥的退休金不夠自保，那麼原本的勞保退休給付能不能用呢？答案，同樣讓人失望。首先，雖然自七月一日起，勞保因增列最高月投保薪資上限四·三九萬元，使得勞工最高可以領取近二百萬元的退休金，但由於勞保為確定給付的退休制度，也就是事先講好退休給付條件，在歐美等先進國家，這樣的制度都因為少子化而面臨破產問題，勞保自然也不例外。

警訊 3 養兒防老 已非必然：至於政府長期債務占國內生產毛額 (GDP) 比重也同樣在創新高，一九九〇年不過四·五六%，二〇〇〇年上升到二五·六七%，今年則上看三六%，逼近舉債上限四〇%。周仕明表示，政府債務近年來快速增加，只好加稅來減輕負債，像最低稅負制就是一個例子。政府既然自顧不暇，將來要繼續推動老人年金等社會福利都有困難，遑論勞保。政府和企業的退休金不足以依靠，連過去習慣子女奉養的文化也正面臨轉變。此外，勞工成本上揚，不少工廠外移大陸，許多中年父母二度就業都成問題，能留給下一代「啃老」的資產自然有限。

警訊4 二代健保 自費加重：退休金收入籌措不易，老年最常發生的醫療支出卻是節節高升。今年四月剛從美國回來任職的宏泰人壽協理嚴成均指出，消費者物價指數（CPI）漲幅三%就引起社會關注，但有誰知道美國的醫療成本是以每年兩倍的驚人速度成長，「二、三十年後在台灣看病光是掛號費就可能超過一千元。」嚴成均做出最無奈的判斷。醫療成本上揚，健保保費自然就必須跟著調漲，「這是一個不得不然的趨勢」，目前健保借貸金額高達七八五億元，隨時瀕臨破產，政府當前的財政失衡也不可能完全承擔。而呼之欲出的二代健保，則加重「使用者付費」的觀念。

以社會新鮮人來說勞退新制改革至今大加對此是否有清楚了解自己的權益，剛畢業的大學生平均起薪二·五萬元左右除了要應付生活所需，要如何面對以後的退休生活和平均壽命的延長來提早做規劃和準備。

第三節 研究目的

從民國 94 年 7 月開始實施勞退新制後，許多人對於勞工退休金以及勞保老年給付總是混淆不清，大部分人以為是相同的東西，但卻截然不同。勞工退休後領到的退休金拿來過勞工的晚年生活是否足夠對每個人來說都是個問號，本研究在於勞工是否有額外補充性退休保險的需求，勞退新制實施後，每個人對於自己的權利、義務是否了解，要選擇新制或舊制，以及新、舊制度的滿意程度為何，制度實施後我國現況分析，將在本研究裡加以探討，而本研究之主要研究目的如下：

- 1、勞退新制施行後之現況分析。
- 2、勞工對勞退新制的權益及義務之瞭解程度。
- 3、勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析。
- 4、勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度。
- 5、勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析。

第四節 研究限制

本研究因為考量問卷回收的地域範圍，以及研究人力、物力、時間的限制，故以大台北地區的勞工做為研究之對象，用以分析勞退新制認知、需求、滿意度程、購買補充性商業保險之意願分析等相關研究，其研究限制如下：

- 1.本研究參考國內外相關文獻以及專家學者看法，設計問卷調查表，在各項問卷的題目設計上，仍恐有遺漏之處。因此，問卷題目是否能真正足以解釋勞工對勞退新制各項研究議題，仍有更深入的探討空間。
- 2.問卷調查容易受到填答者的主觀認知、態度和情緒而影響填寫問卷的內心真意。
- 3.本研究僅針對大台北地區勞工進行問卷調查，研究結果無法充分推論台灣其他所有勞工對本研究議題的態度。

第貳章 文獻探討

第一節 退休金計畫及各國退休制度之介紹

壹、退休金計畫

勞工基於生理及法令限制，在到達一定年齡時，勢必得退出勞動市場，然而一旦退出勞動市場勢必會喪失其正常所得收入，必須依賴子女奉養、過去的儲蓄、社會保險中的老年給付及企業退休金等方式來維持其晚年生活，然因社會、經濟及人口結構改變，使得要維持勞工退休後的生活就落在社會保險和企業退休金上。而社會保險的老年給付只能給予退休勞工之基本生活保障，唯有撫以企業退休金制度才能給予退休勞工之生活保障（資料來源：中華民國退休基金協會）。

而從退休金計畫的部份，共可總結歸納分析為以下三點，分別為：

a. 為什麼要準備退休金

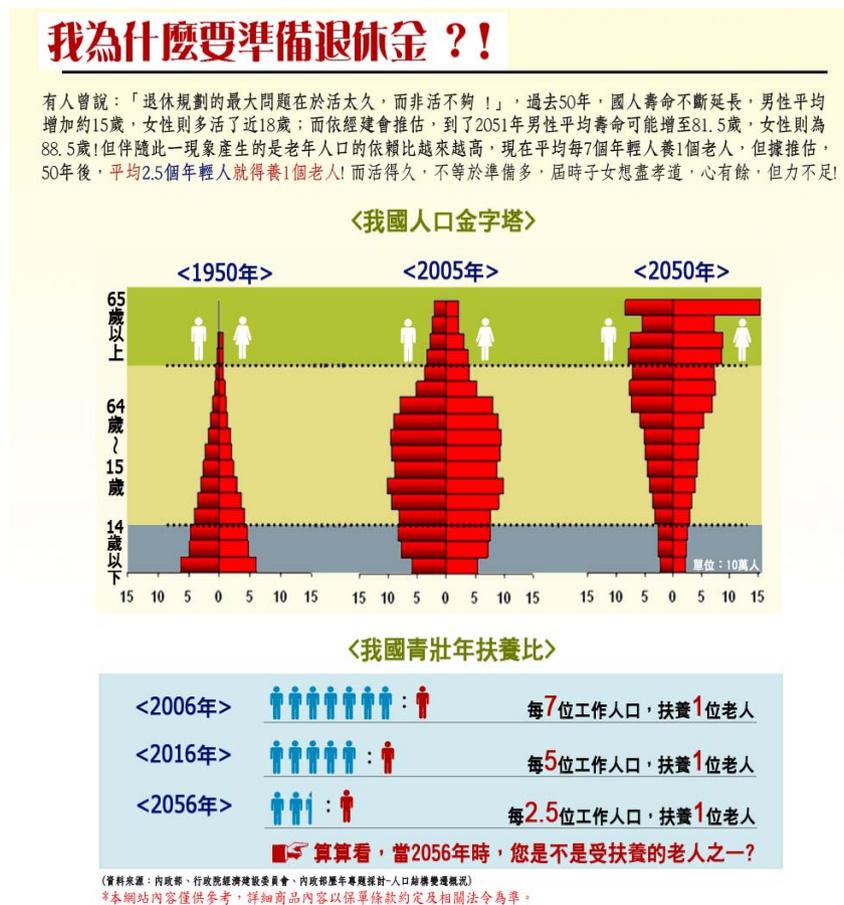


圖 2-1 為什麼要準備退休金

b.要準備多少退休金

我要準備多少退休金？！

多少錢才能退休？答案因人而異！但是退休前要準備多少錢以支應退休後想維持的生活水準，卻可簡單推算！

〈簡單3步驟，算出退休金需求〉

步驟1

算出退休後要
多少錢生活/月

簡單算法為：**退休前每月所得 x 「所得替代率」**

較高的所得替代率，代表較佳的生活水準，專家建議以維持八成的替代水準為佳！例如王小姐於退休前的薪水為6萬元，則王小姐退休後每月預估的花費為：
 $6\text{萬元} \times 80\%(\text{預期的所得替代水準}) = 4.8\text{萬元/月}$

步驟2

推估退休後還
會活多久

若王小姐預計滿65歲退休，則依目前國人平均餘命，約有20.3年退休生活，則王小姐須為這退休後的20.3年作準備。



步驟3

「疾病/意外」
保險不可少

「疾病/意外」風險會讓退休生活面臨龐大的醫療費用支出，無論退休前的準備如何周全，退休後的健康狀況均會嚴重影響原本的財務計劃。醫療支出的風險應及早由獨立投保的醫療/健康險來提供保障。

若您完成如上3步驟，到底應準備多少錢呢？

陽春算法為：**預計退休後每個月要花多少錢 x 預期餘命**

若以如上王小姐試算，不考量通貨膨脹因素且已投保足額醫療及健康保障，則王小姐須準備：
 $4.8\text{萬元(月)} \times 12\text{月} \times 20.3\text{年} = \text{至少}1,169.28\text{萬元}$

*本網站內容僅供參考，詳細商品內容以保單條款約定及相關法令為準。

圖 2-2 要準備多少退休金

c. 誰會準備退休金

誰會替我準備退休金？！

如果今天您要退休了，您覺得下列何者會給您退休金呢？

- a. (政府) b. (老闆) c. (子女) d. (自己)

王小姐預計65歲退休，目前薪資3.2萬元，預估調薪率3%，個人退休金帳戶投報率6%，勞保及加入勞退新制的年資均為20年，退休前6個月平均薪資為6萬元，希望退休後每月有4.8萬元可運用。

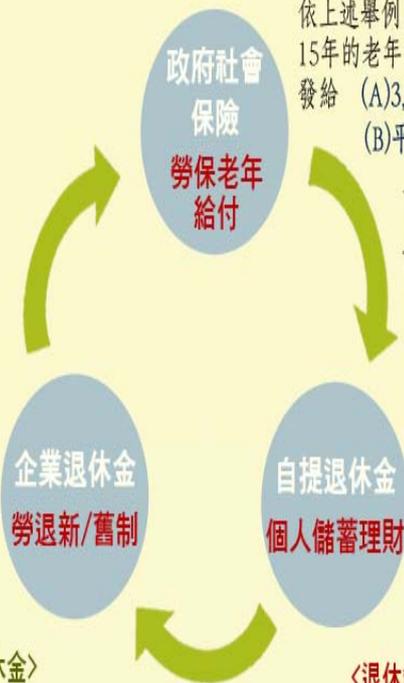
〈勞保部份提撥之退休金〉

依上述舉例，王小姐符合年滿60歲者、年資滿15年的老年年金標準，可依下列二種方式擇優發給 (A)3,000+平均投保薪資×年資×0.775%

(B)平均投保薪資×年資×1.55%

王小姐選擇較優的(B)案給付，並以目前勞保最高月投保薪資43,900元計算，每月可領：

$$43,900 \text{元} \times 20 \text{年} \times 1.55\% = 13,609 \text{元}$$



〈勞基法部份提撥之退休金〉

勞退新制下，雇主須強制提繳員工每月薪資之6%至勞保局設置的員工專戶內，員工亦可在每月薪資最高6%範圍內自行提繳，請領資格為年滿60歲者，無論退休與否均可請領。本例依勞委會個人退休金專戶試算表，王小姐退休後每月約可領8,373元。

〈退休缺口，保險規劃不可少〉

依上述舉例，王小姐的退休缺口為：
 $4.8 \text{萬元} - 13,609 \text{元} - 8,373 \text{元} = 26,018 \text{元}$

勞退/勞保看得到卻吃不飽，要如何讓自己在退休生活中「一直有錢可領」？
保險規劃是最佳的選擇！

*本網站內容僅供參考，詳細商品內容以保單條款約定及相關法令為準。

圖 2-3 誰會準備退休金

貳、各國退休制度之介紹

一、英國

英國的退休金制度與日本一樣，讓雇主自由選擇參與公營的退休金計劃或是民營的退休金計劃。關於社會安全制度方面，英國同樣備有均一保費及確定給付制的社會保險，此保險制度的退休給付只與參加者的提撥年數有關，且為隨收隨付制（Pay-as-you-go）。而雇主可委外的部分，同樣僅限於與薪資相關之退休金計劃（周國端、吳志遠，2000）。

然而，不同於日本的是，日本對於委外退休金計劃之雇主資格限制相當嚴格。但英國則不限資格，只要求公司委外之後所提供之給付條件與公營退休金計劃相當或者是更好。此外，委外退休金計劃的進行與否，可由雇主單方面決定。而同樣地，此委外退休計劃亦必須接受政府機構的監督與管理。

自一九八八年開始，英國政府更進一步開放員工自由選擇參加雇主所提供的委外退休計劃，或者是由其自行擇約。若員工選擇自行參與退休計劃，則政府得將部份公營退休金計劃提撥金額轉帳至個人的退休金帳下。這項法令之開放，代表著英國退休金制度的一大變革，亦即由強制規定員工加入雇主所提供的退休金計劃，改為員工自願性的參加。

委外退休金計劃最大的特點，便是降低對政府的依賴，並增加民間部門參與的程度，同時誘使私人儲蓄率與投資的提昇，最重要的是，帶給全民更富彈性的退休金計劃。由於退休金計劃委外之後，原本採部分提撥制（Partial Reserve）的公營退休金計劃，改為足額提撥制（Fully Reserve）的民間退休計劃，這筆提撥資金不但增加國家儲蓄率，也帶動了股票市場的活絡。除此之外，委外退休金計劃也可視為對中產階級收入的一種保障。在傳統社會保險體系下，財富重分配之特色十分鮮明，因此此新制的實施讓所得較高者有減少實質所得的損失。

然而，所得較高者之權益雖是得到保障，但消弱社會保險制度之財富重分配，縮短貧富差距的原意。為了解決此問題，英國政府規定參與委外退休金計劃且所得較高者，其社會安全稅必須提高，但未來給付維持原定水準，以維持財富重分配的功能。

另一個社會安全制度民營化（Privatizing Social Security）的困難問題，在於如何籌措轉換期間在原來的公營社會安全制度下之受益人所需的給付成本。此即一般所稱之重複付費（Paying Twice Problem）。此一問題的產生在於初期進入民營社會安全制度的國民，一方面必須支付自己的民營退休金計劃所需，另一方

面，也會透過稅收方式間接支付原公營社會安全制度所留存的負債。因此會降低此一轉換階段參與者的實質所得¹。

在日本方面，由於日本社會安全制度原已採取部分提撥制 (Partial Funded)，因此當委外退休金計劃成立之後，當期退休給付的財源不致造成困窘。而雖然日後提撥金額必定下降，但是未來的給付亦同樣地降低了。智利在對方面問題的解決則相對上容易得多，因為制度轉換初期，智利人口結構尚處於青壯年居多的階段，因此較無資金不足的困境。

「逆選擇」 (Adverse Selection) 亦成為退休金計劃民營化下另一個難題。此意謂著員工退休給付成本較低的公司將離開社會安全制度，僅存留退休給付成本較高的公司，使得社會安全制度的財務惡化。此負面影響可由下列所述幾點減輕：

- 1、透過法令規定使得大公司才具有退休金計劃委外之資格。因為大公司的員工眾多，其人口結構與實際社會相去不遠。但是在實務上，大公司雖然員工眾多，但年齡結構與其產業發展有相當大的關係。例如高科技產業公司或鋼鐵產業等，其員工結構多偏為青壯年，因此其退休給付成本則較低。
- 2、除非員工決議通過，否則公司不得任意結束委外退休金計劃。
- 3、在日本可讓雇主選擇委外退休金計劃的社會安全制度，且所得重分配效果並不明顯，所以「逆選擇」的弊端較不嚴重。而在英國，雖然所得重分配之效果仍然存在，但是經法令規定，對所得較高且又參加契約委外的員工課以較高之社會安全稅，則此問題仍可有效地被控制。
- 4、解決「逆選擇」問題另一個方法是，隨著公司員工年齡之不同，而分別簽訂不同條款的退休金計劃。也就是說，對於年齡層較高之員工，給予較優惠的契約條款，則可降低其退休給付之成本

日本與英國的制度同樣提供人民多樣化的制度選擇，亦提供予公司參與社會安全制度或是自辦之彈性。而兩國退休金準備提撥方式的不同，也造成不同的風險。日本為部份提撥制 (Partial Reserve)，較受金融市場波動之影響。而英國為隨收隨付制 (Pay-as-you-go)，其風險程度則視人口結構改變的情況而定。另外，在確定給付制之退休金計劃下，日本及英國的人民毋須承擔退休基金投資風險，而由政府與雇主承擔。

¹ 雖然有論者提出 private intergenerational transfers 的觀念來減低初期進入民營退休金計劃者的實質所得損失。但每一世代在資金累積時期的負擔都會加重，仍有其缺點存在。

二、智利

智利原師法歐陸國家，早於一九四二年即立法成立一套範圍廣泛，以「確定給付制」為基礎的社會安全計劃，包括老年、殘障、死亡年金以及短期失能與醫療給付。但由於舊制度問題叢生、成本高漲，智利政府遂於一九八〇年決議通過，將原本公營之退休金計劃，以私人管理的退休金計劃取而代之（周國端、吳志遠，2000）。。

在新制下，就業勞工必須在經過政府核可與嚴格監管的民營退休信託基金公司之中選擇一家，開立個人退休金專戶。勞工按月提撥薪資的百分之十存入個人退休金專戶，由基金公司進行投資；另提撥百分之三則為殘障與遺屬保障之保險費，以及支付基金信託公司的行政和管理費用。而為了提昇勞工之儲蓄意願，除了依法提撥的金額免稅之外，自願性的提撥費用亦同樣享有租稅上之優惠。

關於退休金領取的方式，依智利法律的規定而有以下三種；分別為階段性提領（Phased Withdrawal）、指數型年金（Indexed Annuity）或是兩者綜合之型式。前者為參加人退休後，繼續保有在退休基金公司的退休金帳戶，並依據生活成本上漲的情況，每月提取分期付款金額。至於後者，則是參加人於退休後，將帳戶下之累積金額用以購買壽險公司所發行的指數型年金商品。值得注意的是，一次提領（lump-sum）的方式是不被允許的

綜合觀之，智利模式最大的特色，不僅在於將傳統隨收隨付制改為收支平衡的足額提撥制（Fully Reserve）、確定給付制改為確定提撥制，使勞工自行承擔籌措退休金責任，改善了政府財政負擔。更由於退休金制度的充份民營化，勞工有權轉換基金信託公司，促使基金公司之間的競爭，進而提高退休基金的投資績效。Vittas and Iglesias（1992）研究中指出，在此完全競爭的市場下，勞工得以享受較低並且合理之佣金收費。因此，在此新制度的實施下，帶給社會諸多正面效益，茲分述如下：

- 1、退休金制度的統一，使社會公平性與適當性獲得改善原有社會安全系統下存在著過多退休金制度，有些制度規定的退休年齡很低，產生了歧視性；或具有強大經濟、政治勢力的團體往往左右了其退休資源的分配而導致給付水準的不公平。這些問題在統一了舊有多種退休金制度之後逐漸獲得改善。
- 2、減輕政府負擔：智利在一九八一年以前採隨收隨付制的社會保險制度，由雇主與受雇者共同繳交社會安全稅，以作為當年度老年遺屬殘障退休金給付的資金來源。但此一制度施行到了一九七〇年代的晚期，由於人口平均壽命增加，工作者佔受益者之比率由一九六〇年的8：1降至一九八〇年的2：1。其次，雇主與受雇者拒繳社會安全稅或是各種取巧之情形履見不鮮，

再加上舊制允許人民重複投保等因素，皆使得整個體系的成本增加，導致政府面臨嚴重的財務困難。經過新制改革之後，退休金制度改為提撥以及確定提撥制，使危險降低並進一步移轉由參加者承擔；除此之外，不同於新加坡之公積金制度²，智利模式為徹底民營化政策的確定提撥制，不僅可避免政府介入帶來的不效率性，更提供給人民自由選擇的機會，強化市場的競爭機能。

- 3、提升全民儲蓄率：在新退休金制度的實施下，再加上智利政府對提撥金額所提供之免稅優惠，已使得國民儲蓄率由 1981 年的 8.2% 大幅提昇至 1995 年的 27.6%，投資率也因此相對提昇。
- 4、促進金融市場之發展：智利推行退休金制度民營化之後，不但為各種金融商品帶來無限之商機，更由於退休年金的銷售，促使壽險產業蓬勃發展。而在監理機構的監督之下，退休基金管理公司必須提供參加人充份的資訊，並由監理機構負責製訂每一基金管理公司投資績效之評比。此外，隨著市場競爭的白熱化，對專業人才的需求也日愈殷切。這些現象皆有助於強化智利金融市場的發展及深度。

近年來，「智利模式」的成功已為世界各國競相仿效及研究的對象。不過在此新制下，仍存在著一些爭議之處。有專家質疑薪資 10% 的提撥率恐將無法維持未來退休勞工之生活水準，因為過去退休基金績效之所以能交出一張漂亮的成績單，除了歸因於智利經濟的大幅成長外，部份也因為政府政策的引導與保護，一旦投資報酬率回歸基本面，則情形可能改觀，故主張微幅上調法定提撥率。另外，基金公司在競爭的壓力之下，紛紛對廣告及行銷人員之培訓上投注大筆花費，這是公營退休基金制度絕不會產生的額外成本。

因此，雖然人民的選擇較為彈性、退休給付的財源較為確定，但是智利模式績效對於金融市場極度敏感的特性，將可能為智利新退休金制度之致命傷。研究智利退休金制度之相關文獻亦指出，由於投資人習慣於頻頻更換退休基金，使得轉換費用與處理成本侵蝕不少投資收益。此點之政策涵義為，政府在引進民營退休基金管理機構增進效率時，同時也應健全整個資本市場的發展，並維持資本市場之競爭紀律。

² 新加坡之公積金，依法有二種方法運用孳息，分別為（1）存入中央公積金局同意的一家或數家銀行生息。（2）由中央公積金局在信託投資法律規定的範圍內，用於任何投資或轉投資，謀取利潤。因此新加坡之公積金制度之投資機制完全政府所主導。

三、美國

美國退休金制度主要分成三種，國家社會安全法下的退休制度、民間企業的退休制度，以及個人退休專戶（吳岱芬，2004）。以下分別簡介。

1. 國家社會安全法下的退休制度

國家社會安全法案中的退休保險制度（OASDI）規定，政府在一般勞工退休時，需給付一定的老年年金，屬於社會福利政策的一環。這項政策的財務來源主要是依照受僱者薪水一定比率所提撥的社會安全稅（Social Security Tax），由受僱者和雇主共同負擔，政府只需要負擔部份行政費用和特殊補助。然而隨著領取給付人數與項目的增加、給付水準上升、人口老化迅速等因素，使得社會安全稅有逐年增加的趨勢，稅率已從1930年代的6.7%增加至1990年代的12.4%，而且呈現持續攀升的趨勢。

參加此項政策之美國人，退休之後所得的退休金非常微少，以低收入者為例每月僅約數百美金，故此制度之設計僅為國家社會福利提供予無工作能力或退休老人的最低補助與照顧，但對於已無工作能力之老人，僅靠社會福利金度日，生活實為窘迫，無法支應對於醫療、保險及重大事故之開銷，也無法成為退休者完全仰賴的收入來源。

2. 民間企業的退休制度

民間企業退休制度主要是根據民間企業所主辦的年金計畫和職工福利計畫組成。此項政策的財務來源，大多數是由雇主全額負擔，部份計畫則是由受僱者和雇主按比例負擔，政府並沒有負擔其中的費用。

最早的民營退休金制度肇始於1875年美國運通公司建立退休金計畫，但至1940年代之後才有顯著發展，在1950至1960年代，美國退休金迅速發展，但急劇發展的結果，亦容易產生許多弊端，例如基金管理不當、盜用基金公款、舞弊案件等問題，故美國國會於1958年通過「聯邦福利與退休金計畫公開法案（The Welfare Pension Plan Disclosure Act）」，賦予參加退休計畫之人及受益人有監督之權利，且退休計畫管理者亦有定期提出報告之義務，此即成為日後1974年「受僱者退休所得保障法案（ERISA）」受美國勞工部管轄之法源。美國於1974年正式制定「受僱者退休所得保障法」，該法訂定了幾項重要的原則：

- (1) 規定受僱人必須在十年內納入雇主所提供的退休金計畫中。
- (2) 受僱人所擁有的退休金權利可以隨著工作而移轉。
- (3) 雇主則可決定是否給予受僱者退休金，惟雇主一旦承諾給予受僱者退休金，則必須提存退休準備金，並交由合格的專業機構來經營。

(4) 所有的員工福利計畫之管理與操作須遵守計畫書條款。(五) 雇主應以受益人之利益為唯一考量，分散風險並且確實遵行審慎投資人 (Prudent Investor Rules) 之原則來管理與進行投資。此外美國也成立「退休金給付保證公司 (PBGC)」，其主要功能為提供參與「確定給付制 (Defined Benefit Plan, DB)」企業的退休金計畫勞工，在雇主因為破產或其他特殊因素而無力提供原本已承諾的退休金時，可以提供相當程度的保障，從此之後「受僱者退休所得保障法案」與相關稅制法案形成了合格退休金計畫的基礎，也促使企業選擇提供確定提撥制退休金計畫，取代傳統的確定給付制。

3. 個人退休專戶制度

美國個人退休專戶制度的發展係因二次大戰後出生的「嬰兒潮」在1970-1980年代已逐漸步入中年，開始重視未來退休後個人及家庭生活的保障，並且對於退休金投資之標的、績效、管理品質及退休金運用及操作的選擇方式開始重視，加上考量到社會安全制度或由民間企業（或雇主）所提供的退休計畫，其提撥的準備及投資效益與報酬無法滿足且達到保障個人退休後的生活，故美國政府於1978年的退休金改革法案 (Pension Reform Act) 准許設立個人退休帳戶 (Individual Retirement Accounts, IRAs)，並以稅法優惠制度作為鼓勵民眾自行提存退休準備金的方式，

達到增加儲蓄，累積財富用以因應老年退休後生活上之經濟需求。美國在1981年創立401 (k) 計畫，讓受僱人自行決定其退休基金之運用，並且自行承擔投資風險。此外還有適用無雇主之Keogh6計畫及非營利機構的403 (b) 計畫和簡化僱員退休專戶 (SIMPLE計畫) 等，以上這些計畫中，以401 (k) 計畫最普遍，為最多企業主所採用之個人退休專戶制度。美國人退休金之投資，主要來自於IRAs及401 (k) 之方式，故針對該二項計畫之內容作一介紹。

(1) 個人退休帳戶 (Individual Retirement Accounts, IRAs)

1978年所建立的個人退休帳戶IRAs，設計之原意本是要賦予未參加其他退休計畫的個人，每年可提存一定金額至一個特定的儲蓄帳戶中，並可享受延後課稅的稅負優惠，亦即提撥款可自所得總額中扣除而免稅，直至59.5歲之後提領時再繳納所得稅，59.5歲之前提領則須繳交懲罰稅，因此是屬於前載 (frontloaded) 形式。IRAs的存戶可選擇適合個人的受託者及投資組合。1981年和

1982年美國更進一步立法擴大了IRAs的適用範圍。至1997年美國發展出新型態的IRAs稱為IRAs Plus供民眾選擇，它是屬於後載 (back-loaded) 形式，亦即提撥款不能免所得稅，惟持有超過5年且年齡已過59.5歲者，則自IRAs Plus所提領款項 (包括收益) 均為免稅。

(2) 401 (k) 計畫

美國政府於1981年創立401(k)退休金計畫⁷。該計畫採行確定提撥制(DC)，實行個人帳戶積累制，主要是藉助延後課稅的稅負優惠方式⁸，鼓勵受僱者提存部分稅前收入，作為未來退休生活之準備。

A. 提撥方式

係由雇主及受僱人共同提撥，提撥金額及投資收益則為免稅，只在領取時徵收個人所得稅。受僱人在退休金的領取金額取決於繳費的數額及投資收益狀況。受僱者每月提撥稅前薪資之固定比例至本身名下的特定帳戶中（如2%、5%及10%，提撥比例規定每家公司各有不同），雇主亦相對提撥一固定比例金額至該帳戶（一般而言，受僱者提撥1美元，雇主相對提撥約0.25-1美元），帳戶持有人暫時不須繳納此部分的所得稅。待59.5歲之後提領時再行繳納。

B. 退休金領取條件

當受僱人年滿59.5歲；死亡或永久喪失工作能力；發生大於年收入7.5%的醫療費用；55歲以後離職、被解僱或提前退休才可領取。該帳戶金額如在59.5歲前提領，除非是發生殘疾、死亡等特殊因素，否則須繳交10%的懲罰稅，但允許借款和困難取款。受僱人在年滿70.5歲時，規定必須開始從個人帳戶中取款，否則將對應取款額徵稅50%，此為刺激消費之政策。由於受僱者退休時所得較低，且享受較多的稅率優惠，因此退休時負擔的稅負亦相對減輕。

C. 退休金計畫的管理及營運的參與者

401k計畫管理及營運的參與者包括：（1）發起人，通常是雇主；（2）受託人，由企業成立退休金理事會或選擇專業金融機構；（3）帳戶管理人，通常是金融機構；（4）投資管理人，通常是金融機構；（5）託管人，通常是銀行；（6）其他諮詢顧問公司、會計機構等。其中，扮演主要角色的是共同基金、壽險公司、銀行和證券公司等金融機構。401(k)計畫所提撥的退休資金可用來投資股票、基金、年金保險、壽險⁹、債券、專項定期存款等金融產品，受僱人擁有自主權，可依照自己本身的需求與規劃，選擇退休金的投資方式，但亦自行負擔投資風險。

D. 退休金監督與管理者401(k)計畫

監管機關包含各金融監管的機構（如美國證管會SEC）、國內稅務局（IRS）、勞工部（DOL）及退休金保證公司（PBGC）。各金融監管機構的主要職責係針對償付能力、市場行為、公司治理、投資行為、資訊披露、投資選擇事項等進行監管。國內稅務局的主要職責為稅賦規範事項，並防止稅收收入流失和稅收待遇被濫用。勞工部的主要職責是確認計畫發起人、計畫參與者、計畫本身的合格性並監督受託人履行職責。舊有的確定給付制退休金計劃係雇主將所提撥的退休基金交由專業金融機構代為管理，退休基金投資風險由雇主承擔；新制之下的401(k)退休金計劃，則由受僱人決定其退休基金之運用，自行承擔投資風險。新

制制度的延後課稅也讓美國人及家庭開始建立儲蓄之習慣，成為資本市場一筆穩定的資金來源，連帶促使美國資本市場日益成長，而以養老為目的的設計制度，不但提高了整體美國儲蓄率，也讓受僱人開始關心自己退休金的管理與運用效益。

四、日本

日本於昭和34年（1959）4月制定了國民年金法（昭和36年4月實施），確立了全體國民年金制之體制。全體國民指年滿20歲以上未滿60歲的國民，不論是勞工、家庭主婦、學生、自營業者，都強制加入。日本的年金制度保護定年退休者、因病或傷殘廢者及死亡者之遺族，以年金方式保障其收入，加上醫療保障與介護保障三者構成社會保障（社會安全）的支柱（成台生，2006）。

依退休制度的本質，退休制度可分成二種類型。其一是勞工屆一定年齡年資時，不論勞工之勞動能力或勞動意願之有無，一律終止勞動契約，此種退休稱為企業退休，退休後養老生活費用以退職金名義由雇主給付。其二是國民勤勞工作，奉獻其青春，對社會有所貢獻到規定年齡後免除其勞動義務，賦與休養之權利，稱為社會退休。

退休後養老的生活費，國家制定社會保障（安全）制度予以保障。日本退休觀念原依據企業退休，因此日本工會要求延長退休年齡（由50歲延至60或65歲退休）。歐美之退休觀念則基於社會退休，因此工會反而要求退休年齡提前。日本退休制度已逐漸由企業退休移轉為社會退休。日本退休制度或退休後生活的保障，可分別從國民年金法及高年齡者雇用安定法審視。

五、加拿大

以準備金提撥方式劃分，加拿大的退休金計劃可分成實質提撥制（Funded）與隨收隨付制（Unfunded）兩種。凡是經過登記程序的退休金計劃（Registered Pension Plan）都必須是實質提撥制。未登錄的退休金計劃（Non-registered plans）則多屬於企業為了提供高於稅法所規定的退休給付上限所規劃的退休金計劃，因此多採用隨收隨付制。除此之外，許多由政府提供的退休金計劃也不需經過登記，因為在法令規範上已經加以排除在外。此外，加拿大又可進一步分成確定給付制與確定提撥制兩種不同之退休金計劃（周國端、吳志遠，2000）。

採用實質提撥制的退休金計劃，通常都必須處理兩個問題，一是選擇基金管理人（Fundholder, Custodian），一是選擇投資機構（Investment Managers）。因此加拿大在退休金制度與退休基金管理運用的規劃上，也值得我們深入了解。

根據 Revenue Canada Information Circular 72-13R8, Section 6 (e) 的規定，退休金計劃必須透過符合一定資格的機構管理，其資格如下：“The pension plan must be funded through:

- (i) A contract for insurance with a company authorized to carry on life insurance business in Canada
- (ii) A trust in Canada governed by a written trust agreement under which trustees are:
 - (A) A trust company, or
 - (B) Individuals, at least three of whom reside in Canada and one of whom must be independent to the extent that he is neither a significant shareholder, partner nor an employee of a participating employer.
- (iii) A corporate pension society
- (iv) Combinations of the above funding media.”

簡而言之，加拿大的退休基金管理機制由三個部分所形成，包括計畫發起人，基金管理機構以及基金投資機構，我們可以用圖二來表示加拿大的退休基金管理機制之間的關係。

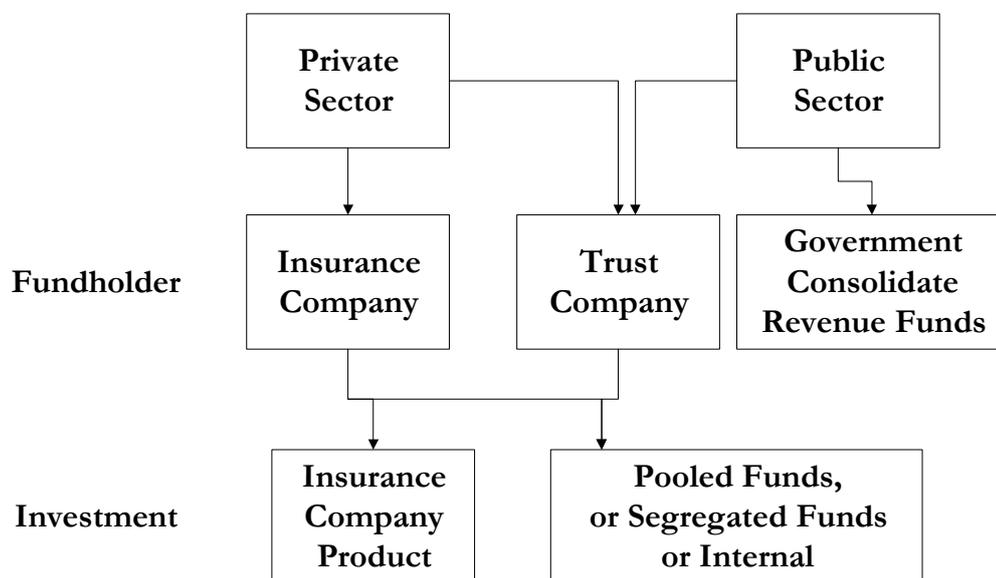


圖 2-4 加拿大之提撥制退休基金的投資管理架構

一般來說，中小企業會透過向保險公司購買具有保證收益性質的年金商品，作為退休金計劃。但大型企業則會自行管理其退休金的支付或是尋求信託基金提供類似的商品。以一九九三年的資料為例，有 72% 的退休金計劃是由保險公司管理，但其中只有涵蓋到保險總人數的 13%。而有 27% 的退休金計劃是由信

託基金所管理，但其所涵蓋的保險人數卻占全體的 63%。同時，參照表二的數據，登記之退休金計劃資產總額在各個不同的基金管理機構的比例，也呈現出信託基金所佔比重日益增加的現象。

表 2-1 加拿大之登記退休金計劃資產 (Registered Pension Asset) 分配
(依機構管理人劃分，帳面價值，December 31)

	1984		1993	
	(\$m)	%	(\$m)	%
Trusteed				
(1) Private sector	46673	28.5	100591	23.7
(2) Public sector	47971	29.3	168386	39.7
Total Trusteed	94644	57.8	268977	63.4
Insurance Companies	19090	11.7	39528	9.3
Government of Canada Annuities	702	0.4	482	0.1
Government Consolidated Revenue Funds	35936	21.9	92536	21.8
(1) Federal	13453	8.2	22925	5.4
(2) Provincial	49389	30.1	115461	27.2
Total Government Consolidated Revenue Funds	163825	100.0	424448	100.0
Total Registered Pension Plans				

基金管理機構主要提供下列業務：

- 1、持有與保管退休基金之資產。
- 2、會計處理的服務：包括紀錄保費收入與給付的支出，買賣有價證券，利息收入、資本利得與股息等等。

至於投資機構的角色，主要是依據 Plan Sponsors 所規範的投資目標，制定投資策略與資產買賣的時點，同時必須透過基金管理機構，而不能直接動用到退休基金。由於投資績效越來越受 Plan Sponsors 的重視，保險公司與信託機構紛紛與專業的投資顧問公司結盟，共同提供 Plan Sponsors 所需的退休金計劃。

在投資標的物的選擇上，股票所佔比重由一九八四年的 34% 提高到一九九三年的 42%，同時亦擴展到持有外國之有價證券。同時，現金與等同現金之銀行存

款等等，則下降至一九九三年的 7.5%。在不動產上的投資，包括直接投資或經由聯合基金（Pooled fund）持有，由一九八四年的 2.4%增加為一九九三年的 3.5%。如果個別觀察公營與民營之退休金計劃之投資組合的差異，也發現兩者在投資組合上有顯著的不同。參看表 2-2。

表 2-2 加拿大退休基金之投資組合

	Total		Public Sector		Private Sector	
	1984	1993	1984	1993	1984	1993
Cash, Bank Deposit, and Guaranteed Deposit	--	7.5%	--	--	--	--
Stock	--	--	--	--	--	--
Real Estate	34%	42%	23%	37%	45%	50%
	2.4%	3.5%	--	--	15%	10.5%

註、 --：缺乏資料

於 1995 年，加拿大開始要求退休基金必須準備投資政策與目標報告書（Statement of Investment Policy and Goals，也稱為 Statement of Investment Policies and Procedures 或 Investment Policy）。舉例來說，Regulation 63(3) of the Pension Benefits Act of Ontario 要求“ (3) The statement of investment policies and goals...shall identify the type of pension plan, the nature of the liabilities of the pension plan and shall contain at least guidelines that set out,

- (a) the investment portfolio diversification including the aggregate and individual investment limits;
- (b) the asset mix policy and the rate of return expectation;
- (c) the categories and sub-categories of investments and loans that may be made;
- (d) the policy that is to be followed where there is an actual or perceived conflict of interest;
- (e) minimum disclosure requirements with respect to an actual or perceived conflict of interest;
- (f) the lending of cash or securities;
- (g) the retention or delegation of voting rights acquired through pension plan investments, and;

(h) the basis for the valuation of investments that are not regularly traded.”

以上所探討的是提撥制 (Funded) 退休基金的投資管理及運用的相關規定與發展的趨勢。基本上，加拿大的退休金制度提供了相當大的彈性，同時民間部門的參與程度很高。

第二節 我國勞退新制之介紹

勞退新制是於 94 年 7 月 1 日施行，係以「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔的制度，以下分別說明其內涵：

- 1.個人退休金專戶:A.雇主應為適用勞基法之本國籍勞工，按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。B.勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。勞工年滿 60 歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，應請領月退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。
- 2.年金保險:僱用勞工人數 200 人以上之事業單位經工會同意，即可投保事業單位無工會者，經 1/2 以上勞工同意，且選擇參加年金保險之勞工人數達全體勞工人數 1/2 以上，經行政院勞工委員會核准後，投保符合保險法規定之年金保險。

年金保險契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向同一保險人投保為限。年金保險之承辦機構為經中央主管機關核准之保險公司。給付請領方式依年金保險保單內容規定辦理。另外雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資 6%。又事業單位實施年金保險時，有關勞退條例所規範之適用對象、新舊制度銜接、保險費計算起迄、工資、提繳率調整及申報期限、請領權利等規定，於年金保險準用個人退休金專戶之規定。如有違反者，依相關條文處罰。

第三節 退休金需求分析與保險規劃

退休金是每一位上班族都關心的話題，再辛苦四、五十年後，都希望老的生活可以悠閒渡過，由於養兒防老的觀念逐漸淡化，要達到這樣的目標，就必須靠年輕的時候為自己存到足夠的退休金。

隨著社會型態的變遷以及醫療技術的進步，受到人口老化與少子化的趨勢影響，台灣人口結構嚴重失調，根據內政部統計處民國99年底「人口結構分析」當中，扶老比14.6%，續呈平穩上升趨勢；扶幼比21.3%，則呈快速下降，近10年間平均每年下降0.88個百分點，致扶養比續降至35.8%，為世界各國中屬於偏低者。我國自82年起邁入高齡化社會以來，65歲以上老人所占比例持續攀升，99年底已達10.7%，老化指數為68.6%，近3年間就大升10.5個百分點。

如何在沒有工作收入的情況下，仍能顧著舒適滿意的退休生活，是每個工作者所要在屆齡或無法工作前深思熟慮的，張肇盛（2005）採用財務需求分析法與退休金規劃，首先要計算已準備有多少退休金額，及應準備總共多少金額，兩者差距之缺口為何，透過實際個案模擬分析，讓需要規劃退休金者，可以選擇適合自己的方法與工具，達成退休財務的需求。

理財包括的子項目非常多，分為短期目標，中期目標與長期目標，其目標主要是因理財目標金額之大小而界定其為長期或短期，人生之前三大理財規劃為退休規劃、購屋規劃與子女教育金規劃，而以退休規劃為人生第一大理財規劃，主因是退休金需求龐大（齊克用，2008）

將退休金轉換為年金，但年金化後每年所得金額可能有不足、無法調整之缺點，而產生資金流動性風險，或是無法於子女未獨立時留予遺產，因此許多人不會於退休當下立即購買年金。此時退休者自行安排適宜之消費方式，並進行資產配置，但如此規劃將存在著投資與長壽風險。因此退休者仍於資產配置一段時間後於適當時機購買年金，如此可擁有進行資產配置與購買年金的優點。（許依萍，2008）

一、人口老化

根據內政部統計處99年底我國戶籍登記人口為2,316萬2,123人，從我國歷年人口結構觀察，高齡者（65歲以上）比例逐年上升，幼年人口（0-14歲）比例則因出生率下降而逐年降低；99年底15-64歲者占總人口之73.61%，65歲以上者占10.74%，0-14歲者占15.65%，依賴人口（0-14歲及65歲以上者）對工作年齡人口（15-64歲者）之扶養比為35.85%，逐年降低，主因扶老比逐年緩升，而扶幼比降幅較大所致；65歲以上老年人口對0-14歲人口之老化指數為68.64%，續呈逐年增加趨勢。

二、高齡化社會

由於醫療衛生技術的進步，使得各年齡層生存率上升、死亡率下降，根據行政院經濟建設委員會，「2010年制2060年台灣人口推計」報告裡指出，國人預期壽命（零歲平均餘命）往後延長，與10年前相比，2009年我國預期壽命約延長3.1歲，其中男性延長2.6歲，女性延長3.5歲。壽命的延長使我國65歲以上老年人口快速增加，與10年前相比，老年人口占總人口比率增加2.2個百分點。（表3-1）

根據內政部統計處公佈，我國65歲以上高齡人口數佔總人口比率，自1993年佔率達7.1%，已超過7%到達「高齡化社會」，2008年底達10.4%，2009年底已達10.63%，2010年4月已達10.68%。

表 2-3 零歲平均餘命與 65 歲以上人口

年別	零歲平均餘命*（歲）			65 歲以上人口	
	合計	男性	女性	人數（千人）	占總人口比率（%）
1989	73.5	71.1	76.5	1,201	6.0
1999	75.9	73.3	79.0	1,865	8.4
2005	77.4	74.5	80.8	2,217	9.7
2006	77.9	74.9	81.4	2,287	10.0
2007	78.4	75.5	81.7	2,343	10.2
2008	78.6	75.6	81.9	2,402	10.4
2009	79.0	75.9	82.5	2,458	10.6

註：*零歲平均餘命 1989 年以前不含福建省金門、連江兩線之資料

資料來源：內政部「中華民國人口統計年刊」

三、遲育及少育趨勢

根據行政院經濟建設委員會統計資料指出，與10年相比，2009年我國婦女生育第一胎平均年齡延後2.6歲，出生嬰兒為第二胎以上者所佔比率減少8.3個百分點，因此平均每一婦女一生中所生育之子女數（即總生育率）亦降為1.03人，根據美國人口資料局（Population Reference Bureau）「2010 World Polpulation Data Sheet」之估計值，我國總生育率與香港、澳門皆為1.0人，並列為全球最低。（表3-2）

由於部分家庭仍有傳統生男孩為主之觀念，因此，若第一胎為男孩，則生育第二胎之意願相對較低，反之，若第一胎為女孩，則交意願再生第二、甚至第三胎直至有男嬰出生，因此近5年來我國出生嬰兒性比例維持於108.4至109.7之間，較其他先進國家高（歐美約介於105~106之間，日本約介於105.2~105.6之間，韓國約介於106.2~107.8之間，新加坡約介於106.1~107.5間之水準），進而影響下一代育齡婦女人數。

表 2-4 婦女生育相關指標

年別	生育第一胎 平均年齡 (歲)	出生嬰兒之胎次分佈			總生育率 (人)	出生嬰兒性 比例(女嬰 =100)
		第一胎	第二胎	第三胎		
1989	25.2	43.6	35.0	21.4	1.69	108.6
1999	26.7	45.4	37.9	16.7	1.55	109.5
2005	27.7	51.2	37.4	11.4	1.12	109.0
2006	28.1	52.7	36.2	11.1	1.11	109.6
2007	28.5	52.8	36.5	10.7	1.10	109.7
2008	28.9	53.2	36.4	10.4	1.06	109.7
2009	29.3	53.7	36.5	9.8	1.03	108.4

說明：本表數據為按發生日期統計

資料來源：內政部「中華民國人口統計年刊」

四、老年人口扶養比增加

根據內政部統計處「99年底人口結構分析」99年底我國扶養比為35.85%，較全世界之53.85%、已開發國家之49.25%及開發中國家之56.25%均為低，若與主要國家比較為低，與大陸35.14%相近，顯示我國人口扶養比於世界主要國家中仍屬較低者。

根據中推計，每百位工作年齡人口所需負擔之總依賴人口，將由2010年36人，2012至2015年間降為34人最低點後，逐漸增加至2060年為104人，約為目前之3倍。其中，扶幼比尤2010年21.3%，降至2060年19.3%；同期間，扶老比則由14.6%，增加為85.1%。(表3-3)

老年人口與青壯年人口之比，將由2010年每6.9個青壯年人口扶養1位老年人口，50年後轉變為每1.2個青壯年人口扶養1位老年人口，若考量青壯年人口中15至24歲者多數仍在就學，則實際所須扶養之人數將在提高。

表 2-5 對幼年人口及老年人口之扶養比—中推計

年別	扶養比 ¹ (%)			老年人口與青壯年人口之比 ²
	合計	扶幼比	扶老比	
2010	35.9	21.3	14.6	1 : 6.9
2015	34.4	17.4	16.9	1 : 5.9
2020	38.7	16.1	22.6	1 : 4.4
2030	54.2	16.6	37.6	1 : 2.7
2040	69.5	16.9	52.6	1 : 1.9
2050	89.0	17.3	71.6	1 : 1.4
2060	104.3	19.3	85.1	1 : 1.2

註：1.扶養比=扶幼比+扶老比=〔(1-14歲人口÷15-64歲人口)+(65歲以上人口÷15-64歲人口)〕×100。2.老年人口係指65歲以上人口；青壯年人口係指15-64歲人口。

資料來源：行政院經濟建設委員會，「2010年制2060年台灣人口推計」

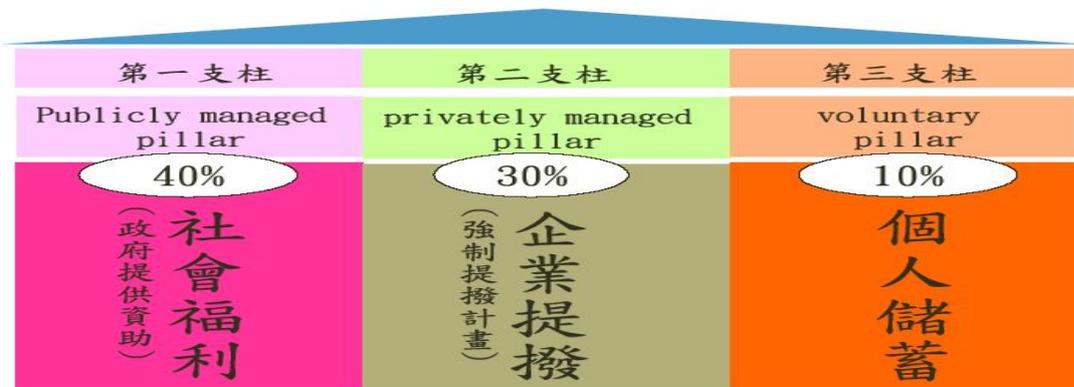
五、退休金三支柱模式

退休金「三支柱」模式由世界銀行在1994年發表的研究報告《防止老齡危機：保障老年人及促進增長的政策》Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth (1994))中向各國推介的模式。

第一支柱：政府提供的老人年金或退休保險金給付（如：國民年金/公教保/勞保）

第二支柱：企業/雇主退休金給付（如：勞基法退休金給付公務人員退休金制度）

第三支柱：個人理財儲蓄（如：個人投資理財、購買商業年金）

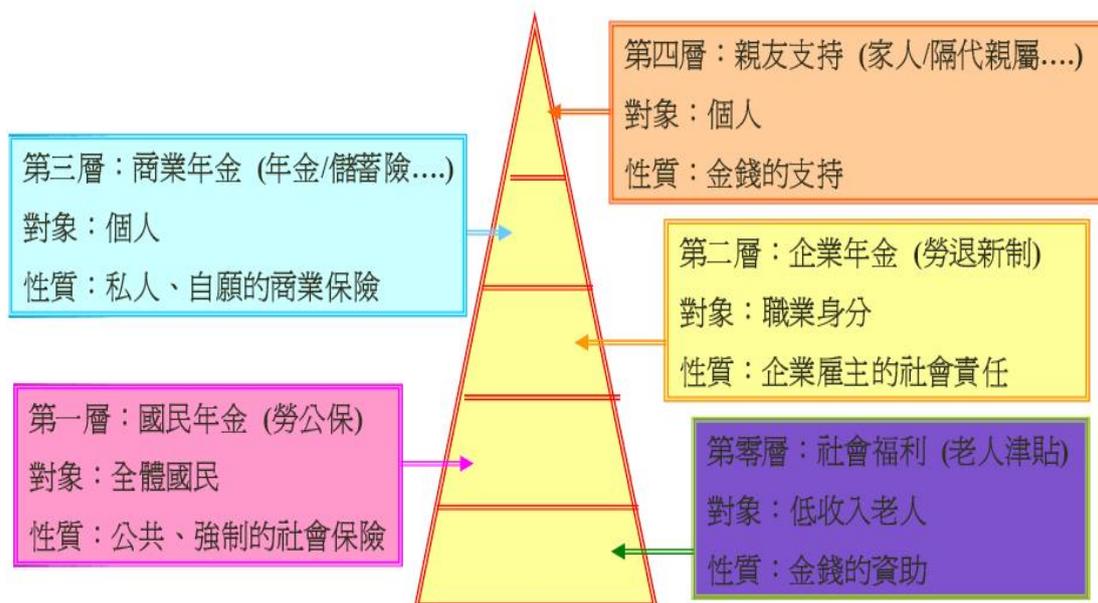


資料來源：世界銀行

圖 2-5 退休金三支柱模式

六、五層式退休金結構

世界銀行於2005年修正三層式退休金結構提出五層式退休金結構，加入了第零層的社會福利與第四層的家人以及隔代親屬的金錢支持，使得退休金制度更趨完整。世界銀行建議各國可依據不同的經濟發展、不同的內在條件，擁有不同的退休金系統，如有些國家強調社會福利、有些國家強調勞工退休，有些則依靠家人的金錢支持。但健全的退休金制度，應建構在重視勞工退休金的部分是無庸置疑的，由此可知世界銀行更加提升了包括企業年金及個人年金的重要性。而儲備個人年金的絕佳方式之一就是定時定額投資共同基金，參與全球經濟成長，進而獲取長期穩健的報酬。



資料來源：世界銀行

圖 2-6 五層式退休金結構

七、退休金制度

1. 確定給付制：雇主保證在其僱員退休時給付一確定金額退休金的退休辦法，此退休金額多與雇員的服務年資、退休時（平均）薪資直接相關，但投資風險由雇主承擔。勞動基準法及勞保老年給付的退休辦法為確定給付制。
2. 確定提撥制：雇主保證在其僱員服務期間內，固定提撥一定金額或一定薪資的百分比到僱員個人帳戶下。員工退休時，具領的退休金額多寡，則視雇主與雇員過去提撥金額、提撥期間長短、與個人帳戶的投資績效優劣決定，投資風險由雇員承擔。確定提撥制中當員工離職時，可將帳戶累積的金額全數或一比例帶走。且通常有稅賦優惠，藉此提高雇員為退休經濟生活及早儲蓄的誘因。

表 2-6 確定給付制和確定提撥制比較

	確定給付制	確定提撥制
定義	退休金的給付金額利用公式求得，員工退休金可事先估計	提撥率或保險費率確定，但退休金的給付金額不確定
提撥方式	較具彈性	提撥率固定，不具彈性
提撥者	雇主	雇主或員工或兩者
有無個人帳戶	無	有
給付方式	一次領及兼領	一次領及兼領
現行制度屬性	勞基法	勞工退休金條例
稅賦優勢	無	有；個人提撥部份可從稅前所得中扣除
退休金計算方式	有明定公式給付	Σ 薪資*提撥率*(1+投資報酬率)
雇主提存	隨收隨付制	完全提存
雇主成本	高；不易掌握	低；較清楚
優點	退休金給付額較確定	個人帳戶制可以跟著個人走事業單位行政管理費用較低提高勞工工作意願及雇主雇用中高齡勞工意願
缺點	退休金不能帶著走事業單位精算退休金困難，且行政成本較高	投資風險由員工自行承擔通貨膨脹風險較高
現有種類	國保、勞保、勞基、公教保、退撫	勞退新制、美國 401k、新加坡、CPF、智利 AFP

資料來源：勞委會

第四節 我國補充性退休商業保險商品之介紹

隨著醫學的進步，國人的平均壽命越來越長，但伴隨而來的卻是如何樂活退休的議題，假如選擇在六十歲退休，可能面臨到二十年以上無收入的生活，這些生活花費相當驚人，如何維持享有退休前的生活品質成為大家關心的焦點；而面對大半輩子打拼所留下來的積蓄，將如何透過資產配置、節稅規劃來保全資產呢？尤其在退休後，伴隨著而來的可能是大小不斷的傷病，這些醫療花費都將侵蝕著你一生的心血，辛苦存下來的退休金不該只是花在醫藥費上，必須提前規劃，才能確保一個安枕無憂的退休生活。

而一般市售的補充性退休商業保險商品，大多以年金保險、終身壽險、儲蓄型保險三大保險商品為主，此三大類保險商品，可用其來補充現階段市面上所針對老年退休規劃後不足的保險商品。

一、年金保險

所謂年金保險，係指「要保人交付保險費與保險人，保險人於特定時間開始，在約定期間內，定期給付一定金額的保險契約」。年金保險是在保險契約有效期間內，保險公司自約定時日起，每屆滿一定期間給付保險金。年金給付期間若約定以被保險人生存為要件給付者稱為生存年金給付期間；不以被保險人是否生存為條件給付者稱保證給付期間。保險費躉繳的年金保險，於保險費交付後，即進入年金給付期間，稱之為即期年金保險；保險費分期交付的年金保險，於繳費期間終了後，進入年金給付期間，稱之為遞延年金保險（林麗銖，2007）。

二、終身壽險

終身壽險，顧名思義係指提供終生保障的人壽保險、換言之，只要終身壽險契約成立，而且保戶也履行繳交保費的義務，則無論被保險人何時身故，保險公司皆須承擔給付保險金的責任，因此它是一種沒有特定期限的死亡保險。（范姜肱，2008）此保險以保障為主，可依繳費期間分為：終身繳費與限期繳費二種，採限期繳費者，稱為限期繳費終身壽險（林麗銖，2007）。

三、儲蓄型保險

一般的儲蓄型保險商品可以分成利變壽險、利變年金、養老險、萬能保險與終身還本型等類型，兼具儲蓄與壽險保障功能，皆強調保本的特性。儲蓄商品以訴求整存整付或零存整付或每年都有一筆年金可領，可滿足各種短、中、長期儲蓄的計畫，如「購屋基金」、「子女教育金」或「退休金」等，因此，儲蓄型保險商品非常適用其來補充現階段市面上所針對老年退休規劃後不足的保險商品種類之一。

第參章 研究方法

第一節 研究架構

本研究主旨在探討我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求研究之相關因素，並針對以下六個背景變項做相關之分析研究，經由文獻蒐集整理及配合研究的目的，研究之基本架構如圖 3-1 所示：

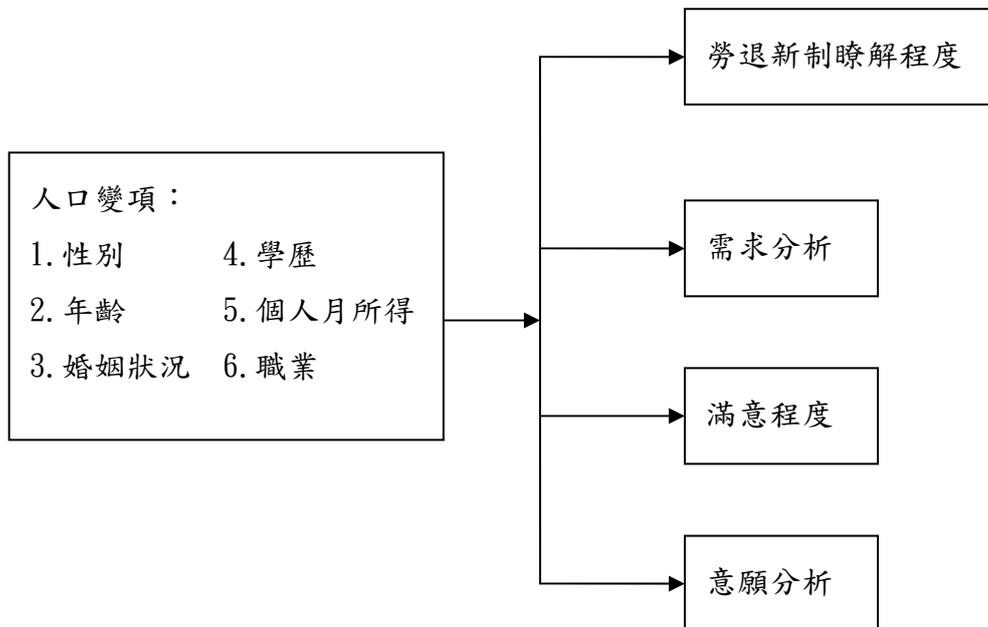


圖 3-1 研究架構

第二節 研究工具

一、問卷設計

(一) 問卷內容

本研究之問卷共分為五大部分，總計 37 題。第一部分：人口統計變數量表，共計六題；第二部分：勞工對勞退新制的權利義務之瞭解程度，共計九題；第三部份：勞工對於政府提供勞退新製資訊之需求分析，共計六題；第四部份：勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度，共計六題；第五部份：勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析，共計十題。其內容茲分別說明如下：

第一部分：人口統計變數量表此部份為受測者之基本資料，包括「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」、「學歷」、「個人月所得」及「職業」等共計六題。

第二部分：勞工對勞退新制的權利義務之瞭解程度此部分主要目的是用來衡量民眾對勞退新制規範、現今改革制度、勞工每月工資提繳率、的合適程度，此部份共計九題。採用 Likert 五點式量表，供填答者依其自覺或知覺勾選程度不同之量尺，受試者依其實際自覺與知覺填答，受試者勾選之數字越大表示給分越高，受試者在 1、2、3、4、5 下之□中，選擇適當的□打勾，計分方式是按 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分各項分別計分，最後再計算各項得分，得分越高，表示勞工對勞退新制的權利義務之合適程度越高。

第三部份：主要探討我國勞工是否知道政府所提供勞退新制的資訊，網路方面有可申報作業、個人專戶查詢及試算勞工退休金，以及勞保局推出「勞動保障卡」的功能，此部分共計六題。尺度設計採二分尺度，分別為「是」和「否」並依是否瞭解給予勾選。

第四部份：勞工對於提撥退休金並享有稅賦優惠，與年資中斷也能繼續累積計算，亦即年資可帶著走之各項福利，以及根據去年九十九年政府運用勞保費基金於各項投資工具，總共賺進八十二億餘元，投資報酬率為 1.54%，平均每位勞工可分得一千五百餘元的滿意程度，共計六題。尺度設計採 5 點李克特尺度 (Likert Scale)，分別為「非常不滿意」、「不滿意」、「普通」、「滿意」、「非常滿意」並依序給予 1、2、3、4、5 等之評分

第五部份：勞退新制下，勞工是否擔心以後領不到勞退給付、勞工退休金保障不足支付個人退休後的生活以及遺屬的基本生活，而購買補充性商業保險之意願分析，並且探討購買商業保險的種類的意願以及每年花費多少金額購買，此部份共計十題。

尺度設計採二分尺度，分別為「是」和「否」並依是否願意給予勾選。在複

選題方面，考慮願意購買險種、每年花費多少金額購買，二題採取複選的方式作答，不屬於量表的部份，進而瞭解大部分民眾購買保險的偏好和願意花費的金額。

(二) 預試

問卷初稿編製完成後，隨機抽取 80 位勞工（民眾）進行預試，共計回收 80 份問卷，有效問卷 79 份，經編碼輸入後進行問卷信、效度之建立。

二、問卷信、效度之建立

(一) 信度分析

為建立本問卷之信度，計算每個構面之 Cronbach α 指數，並以 0.7 與 0.35 為標準，若 α 指數大於 0.7，表示信度相當高，若是介於 0.35 與 0.7 之間則表示尚可，若低於 0.35 則為低信度。本研究之統計結果各構面及整體問卷之 Cronbach α 指數均在 0.807 以上，表示此份問卷具有不錯的信度。

第三節 問卷修訂與發放

本研究係以問卷調查為研究工具，主要詢問我國勞工對於勞退新制之相關認知與需求分析，並瞭解勞工對於補充性退休保險需求之購買意願調查。

問卷內容主要分為四個部份：

第一部份是在瞭解個人基本資料，作為本研究之自變項，藉以探討其與以下各因變項間之變化關係。

第二部份則是探討勞工對勞退新制的權益義務以及其認知與瞭解程度。

第三部分則是勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析及瞭解程度。

第四部份則是探討勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度。

第五部份則為勞退新制下，勞工為補充性商業保險之購買意願調查。

而在問卷內容研擬設計過程中，首先，根據勞退新制理論基礎、退休制度之介紹、補充性退休商業保險商品與相關文獻之探討，蒐集相關資訊、問卷類型與問題的內容與形式；另外，亦針對勞退新制之相關規定，再整合進一步訂定調查架構及項目來完成問卷內容的初步編制。接下來，在經過與指導老師討論後，逐次修改問題的內容及問卷用語，並由淡江大學保險系田峻吉教授、中華科技大學財務金融系黃瑋倫教授審閱。最後，初稿完成後進行預試，隨機抽取 80 人填寫問卷，回收 79 份有效預試問卷後，進行信度分析，各題項信度均在 0.7 以上，顯示

本問卷屬於高信度。

另外，再根據預試之填答者建議，進行部分文字修飾，使受訪者能更明瞭問卷內容與問項，並再次由本專題指導教授、淡江大學保險系田峻吉教授、中華科技大學財務金融系黃瑋倫教授再次審閱後定稿。本問卷以大台北地區勞工為發放對象，共回收541份問卷。

第四節 研究流程

本研究所採用的方法包括文獻探討、問卷調查法，問卷回收資料採用 SPSS 19.0 for Window 針對研究各項變數相關性，來加以分析探討。以下為本研究之詳細研究步驟流程圖 3-2。

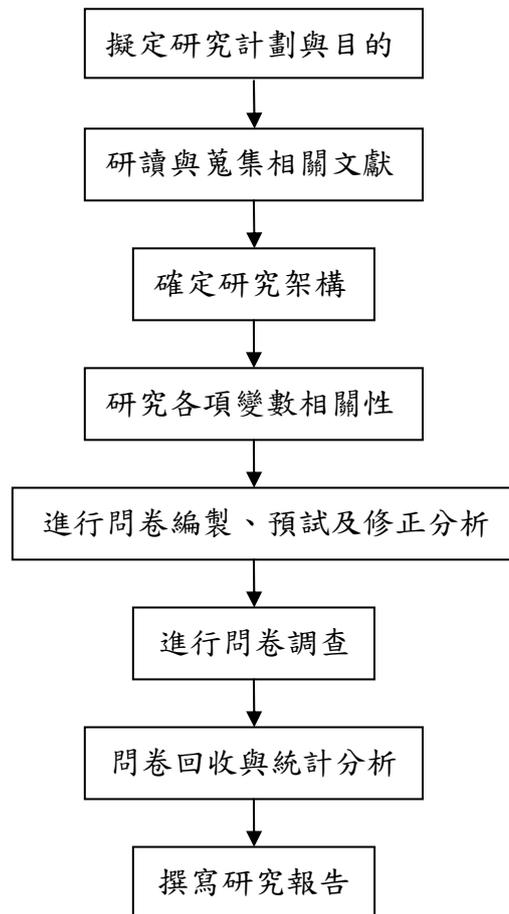


圖 3-2 本研究之研究步驟流程圖

第五節 資料處理與分析方式

- 一、敘述性統計 (Descriptive Statistics)：本研究以次數分配、百分比、平均數、標準差做為以上各項目之分析基礎。
- 二、信度分析 (Reliability)：使用內部一致性或是 Cronbach α 信度係數係數，計算測量彼此的相關性通常 α 係數 0.35 以上為可接受，0.35 至 0.7 為中信度為，0.7 以上屬於高信度。
- 三、T 檢定及單因子多變量分析 (One-Way ANOVA)：用以探討「性別」、「年齡」、「學歷」... 等不同個人屬性對於「勞工對勞退新制權益義務之瞭解程度」及「勞工對勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度」是否因個人背景變項有顯著性差異存在。
- 四、複選題分析：針對於勞保以外的商業保險之偏好為何進行複選題次數統計。

第肆章 研究結果分析

第一節 樣本資料分析

一、性別次數分配

如表 4-1，在 541 份問卷當中，依性別的比例分配：男生佔全部的 53.0%，共 287 人，女生佔全部的 47.0%，共 254 人。

表 4-1 性別次數分配表

性別	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
男性	287	53.0	53.0	53.0
女性	254	47.0	47.0	100.0
總和	541	100.0	100.0	

資料來源:本研究整理

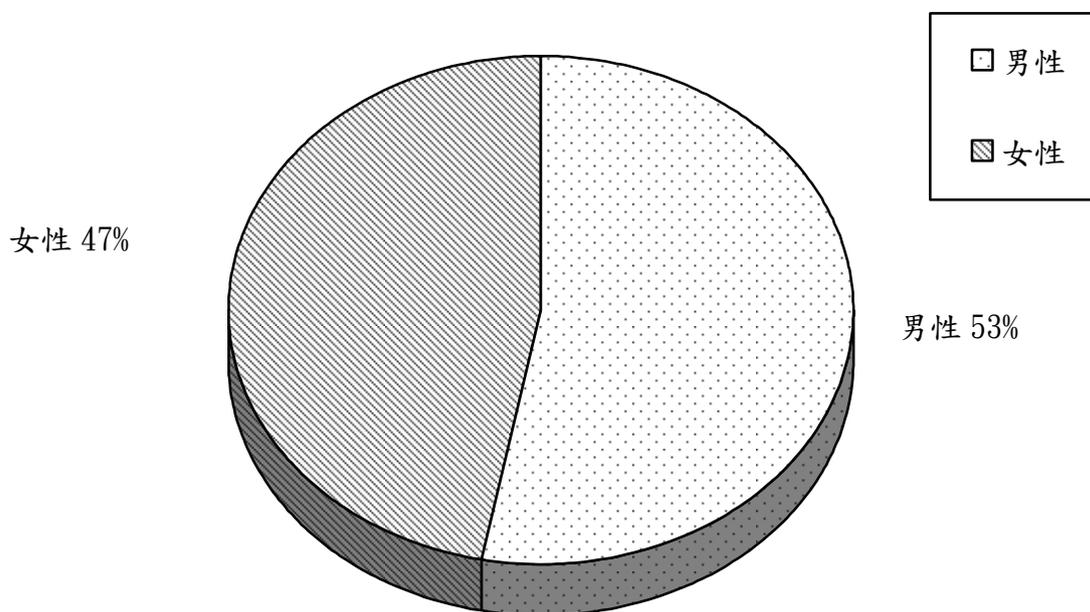


圖 4-1 性別分配比例圖

二、 年齡次數分配

如表4-2，在541份問卷當中，依年齡次數比例分配：未滿20歲佔全部的10.7%，21—30歲佔全部的34.2%，31—40歲佔全部的23.5%，41—50歲佔全部的22.7%，51歲或以上佔全部的8.9%，由此可知21—30歲最多，其次是31—40歲、41—50歲、未滿20歲、51歲或以上。

表 4-2 年齡次數分配表

年齡	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
未滿 20 歲	58	10.7	10.7	10.7
21—30 歲	185	34.2	34.2	44.9
31—40 歲	127	23.5	23.5	68.4
41—50 歲	123	22.7	22.7	91.1
51 歲以上	48	8.9	8.9	100.0
總和	541	100.0	100.0	

資料來源：本研究整理

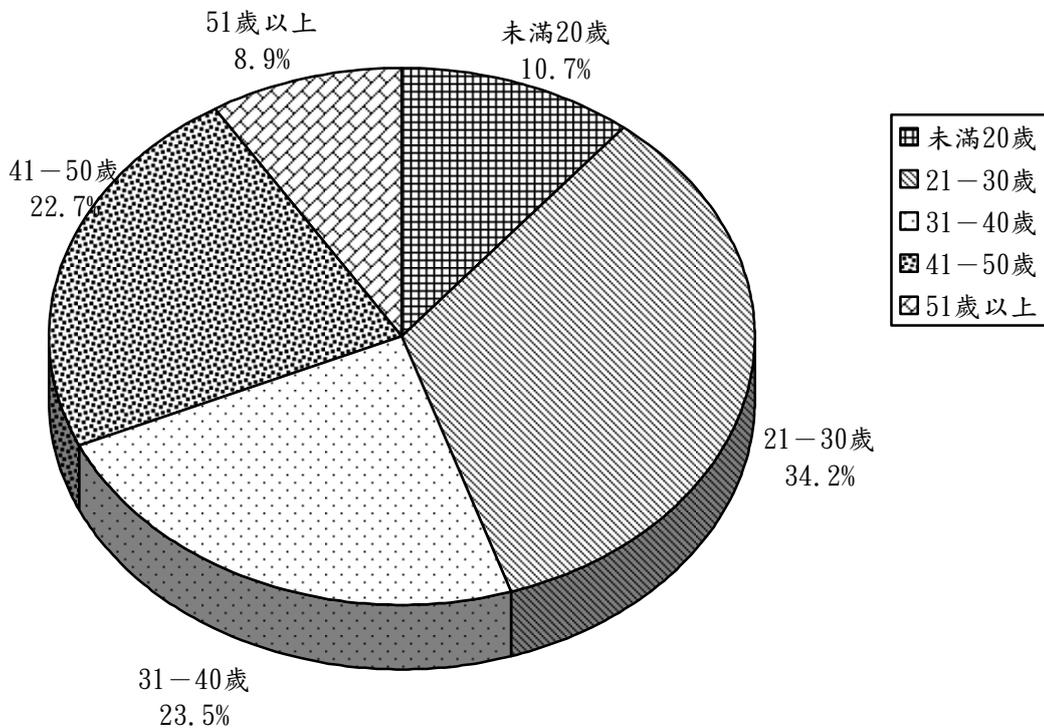


圖 4-2 年齡分配比例圖

三、婚姻狀況次數分配

如表4-3，在541份問卷當中，依婚姻狀況次數比例分配：已婚且有子女佔全部的43.6%，已婚且無子女佔全部的5.4%，未婚佔全部的51%，由此可知未婚最多，其次是已婚且有子女、已婚且無子女。其中，已婚且有子女又佔已婚44.4%，無子女佔已婚人數的56.6%。

表 4-3 婚姻狀況次數分配表

婚姻狀況	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
已婚；有子女	236	43.6	43.6	43.6
已婚；無子女	29	5.4	5.4	49.0
未婚	276	51.0	51.0	100.0
總和	541	100.0	100.0	

資料來源:本研究整理

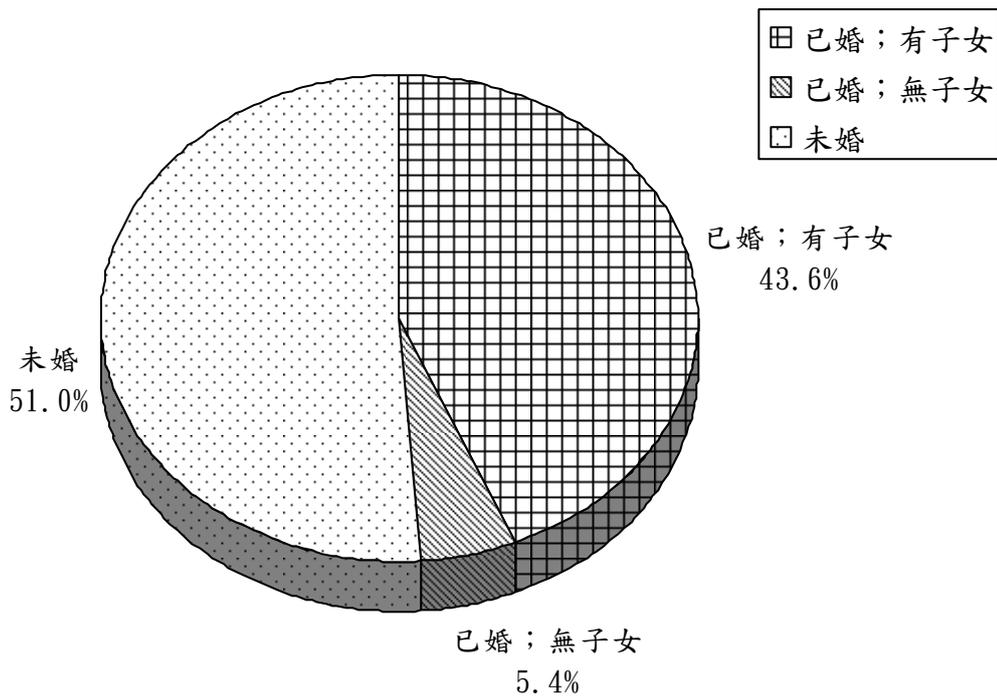


圖 4-3 婚姻況狀次數分配表

四、學歷次數分配

如表 4-4，在 541 問卷當中，依教育程度的次數比例分配：國中（含）以下佔全部的 4.6%，高中職佔全部的 25.7%，專科佔全部的 18.3%，大學佔全部的 45.5%，碩士或以上佔全部的 5.9%，由此可得知大學為最多，其次是高中職、專科、碩士或以上、國中（含）以下。

表 4-4 學歷次數分配表

學歷	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
國中（含）以下	25	4.6	4.6	4.6
高中職	139	25.7	25.7	30.3
專科	99	18.3	18.3	48.6
大學	246	45.5	45.5	94.1
碩士或以上	32	5.9	5.9	100.0
總和	541	100.0	100.0	

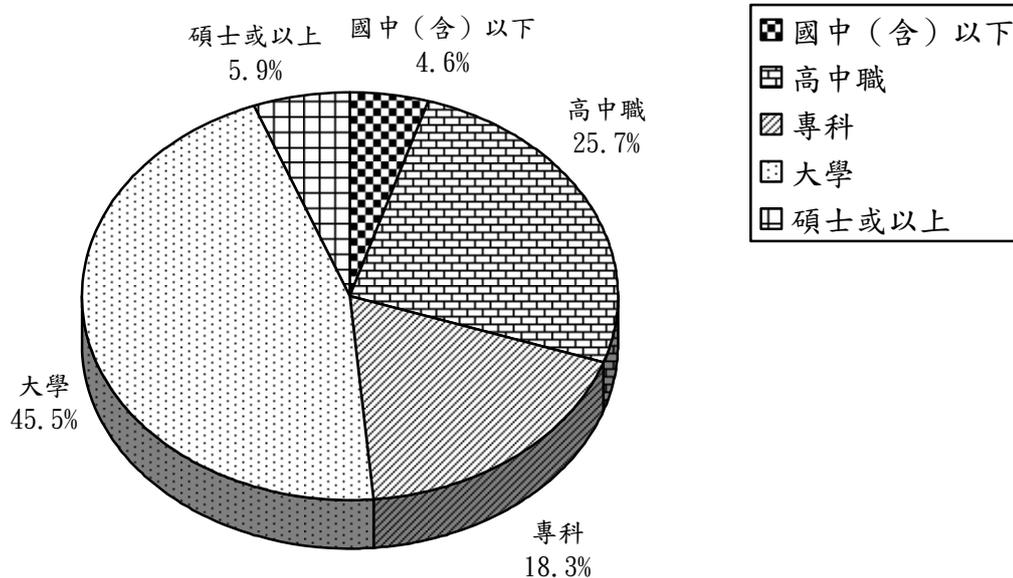


圖 4-4 學歷分配比例圖

五、個人月所得次數分配

如表4-5，在541份問卷當中，依月薪次數分配：25,000元或以下佔全部的37.3%，一共202人，25,001~35,000元佔全部的21.1%，一共114人，35,001~45,000元佔全部的19.4%，一共105人，45,001~55,000元佔全部的9.8%，一共53人，55,001或以上佔全部的12.4%，一共67人，可得知25,000元或以下最多，其次是25,001~35,000元、35,001~45,000元、55,001或以上、45,001~55,000元。

表 4-5 個人月所得次數分配表

個人月所得	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
25,000 元或以下	202	37.3	37.3	37.3
25,001~35,000 元	114	21.1	21.1	58.4
35,001~45,000 元	105	19.4	19.4	77.8
45,001~55,000 元	53	9.8	9.8	87.6
55,001 或以上	67	12.4	12.4	100.0
總和	541	100.0	100.0	

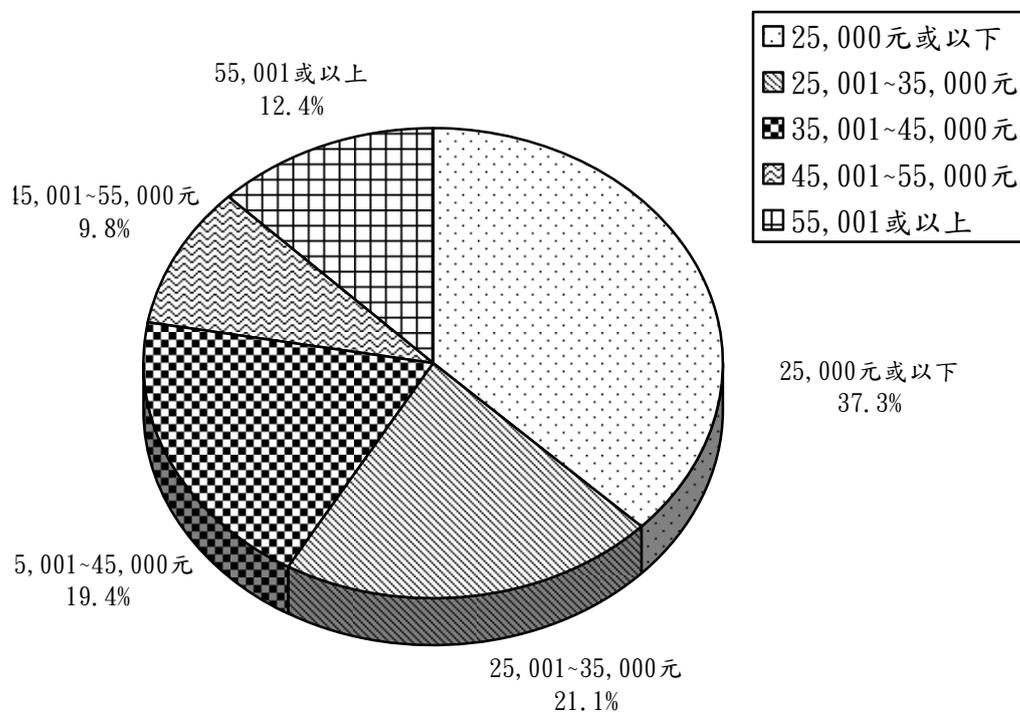


圖 4-5 個人月所得分配比例圖

六、職業次數分配表

如表4-6，在541份問卷當中，依職業次數分配：一般製造業佔全部的23.1%，金融業佔全部的6.8%，電子業及科技業佔全部的5.0%，服務業佔全部的40.7%，其他佔全部的24.4%，可得知服務業最多，其次是其他、一般製造業、金融業、電子業及科技業。

表 4-6 職業次數分配表

職業	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
一般製造業	125	23.1	23.1	23.1
金融業	37	6.8	6.8	29.9
電子業及科技業	27	5.0	5.0	34.9
服務業	220	40.7	40.7	75.6
其他	132	24.4	24.4	100.0
總和	541	100.0	100.0	

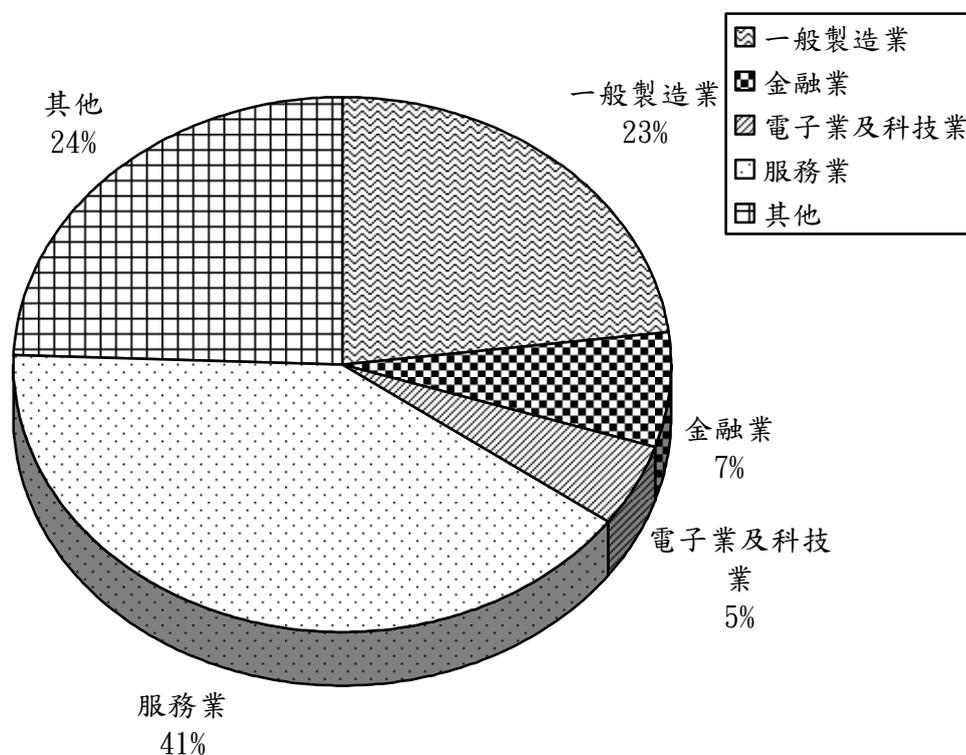


圖 4-6 職業分配比例圖

第二節 勞工對於勞退新制之認知與滿意程度分析

本研究以描述性統計均值分析來探討受訪者對問項之看法，依據五點評量方法，問項中之平均數若愈高，則代表該題屬性較受訪者認同。而標準差可視為評量表中受訪者對於該題之一致性指標，若標準差愈小，則代表該受訪者對於該問項有較一致性之看法。

如表4-7，此部分以個別細項分析，以瞭解程度的3項內容來看，平均數3.1953，「勞工對政府訂定請領退休金以及自辦年金保險條件的合適程度」，平均數值最低，也就是勞工對退休金如何請領和自辦年金保險的條件瞭解狀況最差，而平均數3.2120，「勞工對勞退新制的改革制度的合適程度」平均數也是偏低的狀況，但就「勞工對提繳退休金的規定以及給付方式的合適程度」平均數3.6747遠高於其他兩者，表示勞工對於退休金的提繳規定和給付方式有較佳的了解，大致來說，勞工對勞退新制的瞭解程度普遍較差，在此建議政府加強宣達退休金請領條件與考量勞退新制適合程度。

而從滿意程度的2項內容來看，大部分的勞工對於滿意程度都是普通偏向滿意，就「勞工對政府所提供勞退新制福利之滿意程度」的平均數 3.5185 來看，高於「勞工對政府運用勞保費基金所獲績效的滿意程度」0.5185，勞工對政府提供的福利為普通稍偏向滿意，代表政府應可多提供勞工福利使其更滿意，而標準差為0.58995較0.81650低，勞工對此也較有一致性的看法。而就「勞工對政府運用勞保費基金所獲績效的滿意程度」來看，平均數為3.0而已，勞工對於滿意程度為普通不到滿意，而標準差為0.81650，是為勞工對比較無一致性，代表對於目前的勞工來說，政府運用勞保費所獲績效尚可，但希望可更加加強政府的運用，使獲得的績效讓勞工更加滿意。

表 4-7 「瞭解程度」、「滿意程度」各構面上加以分析比較其結果

瞭解程度與滿意程度	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
勞工對政府訂定請領退休金以及自辦年金保險條件的合適程度	541	1.00	5.00	3.1953	.73469
勞工對提繳退休金的規定以及給付方式的合適程度	541	1.00	5.00	3.6747	.65839
勞工對勞退新制的改革制度的合適程度	541	1.00	5.00	3.2120	.69408
勞工對政府所提供勞退新制福利之滿意程度	541	1.00	5.00	3.5185	.58995

瞭解程度與滿意程度	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
勞工對政府運用勞保費基金所獲績效的滿意程度	541	1.00	5.00	3.0000	.81650

資料來源：本研究整理

第三節 勞工對勞退新制的需求分析及購買補充性商業保險之意願分析

一、勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析

如表 4-8，在整體意見方面，將近四成四的填答者，知道勞工退休金有提供網路申辦作業；另有五成填答者知道網路有提供勞工退休金個人專戶查詢及試算；及三成的填答者，知道勞動保障卡的功能；和六成填答者知道提繳退休金的查詢方式；以及二成七的填答者，知道勞退業務需向中央信託局洽詢；和四成六的填答者，了解勞工無法經由電話查詢退休金之資料。

表 4-8 勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析

題號	題 項		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
1	您是否知道勞工退休金有提供網路申辦作業？	是	240	44.4	44.4	44.4
		否	301	55.6	55.6	100.0
2	網路有提供勞工退休金個人專戶查詢及試算？	是	280	51.8	51.8	51.8
		否	261	48.2	48.2	100.0
3	請問您知道勞保局推出「勞動保障卡」除可查詢勞退資料外，也可以兼具金融卡、信用卡功能嗎？	是	161	29.8	29.8	29.8
		否	380	70.2	70.2	100.0
4	是否知道下列任何一項 (a) 以「自然人憑證」上勞保局網站查詢 (b) 直接到勞保局櫃台查詢 (c) 以「勞動保障卡」？	是	334	61.7	61.7	61.7
		否	207	38.3	38.3	100.0
	您知道勞雇雙方若同意結清舊制年資，其業務需	是	146	27.0	27.0	27.0

題號	題 項		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
5	向中央信託局洽詢嗎？	否	395	73.0	73.0	100.0
6	您知道基於個人資料保護原則，無法經由電話查詢到勞工退些金個人專戶之累積金額與明細嗎？	是	253	46.8	46.8	46.8
		否	288	53.2	53.2	100.0

資料來源:本研究整理

二、勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析

如表 4-9，在整體意見方面，將近六成六的填答者，除了個人的勞工退休金外，還會另外加購補充性商業保險；另有近五成填答者購買補充性商業保險的原因，是擔心以後領不到勞退給付；及五成六的填答者，針對勞工自付薪資 6% 的勞保費，自願增加提繳率讓日後的月退休金更多一點；和七成三填答者購買補充性商業保險的原因是，擔心勞工退休金的保障不足支付退休後的基本生活；以及四成八的填答者，認為如果自己在請領退休金前死亡，由遺屬或遺屬指定人可請領的退休金足夠保障遺屬的基本生活；和七成六的填答者，認為購買保險為理財的一部分；七成五的填答者，為維護退休後的基本生活會利用保險工具來達成退休計畫；另外三成二的填答者，認為現在已購買的保險額度已足夠以後的退休生活（不包含勞保）。

另外，有 26.1% 的填答者願意每年花費 10,000 元購買商業保險；25.3% 的填答者願意每年花費 10,001~20,000 元購買商業保險；以及 22.6% 的填答者願意每年花費 20,001~30,000 元購買商業保險；8.3% 的填答者願意每年花費 30,001~40,000 元購買商業保險；11.6% 的填答者願意每年花費 40,001 元以上購買商業保險；以及有 6.1% 的填答者不願意購買任何商業保險。

表 4-9 勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析

題號	題項		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
1	您個人除了勞工退休金外，是否還會另外加購補充性商業保險？	是	359	66.4	66.4	66.4
		否	182	33.6	33.6	100.0
2	讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心以後領不到勞退給付？	是	265	49.0	49.0	49.0
		否	276	51.0	51.0	100.0
3	勞保是一種強制性退休金制度，由勞工自付薪資 6% 的勞保費，您是否會增加自願提繳率讓日後的退休金更多一些？	是	303	56.0	56.0	56.0
		否	238	44.0	44.0	100.0
4	讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心勞工退休金的保障不足支付您退休後的基本生活？	是	397	73.4	73.4	73.4
		否	144	26.6	26.6	100.0
5	勞工如果在請領退休金以前死亡，可由遺屬或遺囑指定人請領退休金，您覺得勞保退休金是否足夠保障遺屬的基本生活？	是	263	48.6	48.6	48.6
		否	278	51.4	51.4	100.0
6	購買保險是否為您理財的一部份？	是	415	76.7	76.7	76.7
		否	126	23.3	23.3	100.0
7	為維護退休後的基本生活，您是否會利用保險工具(如:儲蓄保險、養老保險)達成退休計畫？	是	409	75.6	75.6	75.6
		否	132	24.4	24.4	100.0
8	請問您覺得您線在以購買保險的保險額度是否已足夠以後的退休生活(不包含勞保)？	是	173	32.0	32.0	32.0
		否	368	68.0	68.0	100.0
9	您願意每年花費多少金額購買商業保險? (1)10,000 元以下(2)10,001 元~20,000 元(3)20,001 元~30,000 元(4)30,001 元~40,000 元(5)40,001 以上(6)不願意購買任何商業保險	1	141	26.1	26.1	26.1
		2	137	25.3	25.3	51.4
		3	122	22.6	22.6	73.9
		4	45	8.3	8.3	82.3

題號	題項	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
		5	63	11.6	11.6
		6	33	6.1	6.1
					93.9
					100.0

資料來源:本研究整理

三、勞工對於勞保以外的商業保險之「偏好」

如表 4-10，在整體意見方面，從 541 份有效回數問卷中發現，對於商業保險的偏好，在複選題的分析中發現：選擇終生壽險 330 人，佔 12.80%；定期壽險 169 人，佔 6.50%；醫療險 346 人，佔 13.40%；火災險 133 人，佔 5.10%；地震險 137 人，佔 5.30%；防癌險 297 人，佔 11.50%；意外險 304 人，佔 11.70%；儲蓄險 243 人，佔 9.40%；長期看護險 167 人，佔 6.50%；重大疾病險 263 人，佔 10.20%；年金保險 174 人，佔 6.70%；其他 25 人，佔 1.0%。勞工對於勞保以外的商業保險之「偏好」以醫療險、終生壽險、意外險為前三高。

表 4-10 勞工對於勞保以外的商業保險之「偏好」

選項	填答次數	次數百分比
1 終生壽險	330	12.80%
2 定期壽險	169	6.50%
3 醫療險	346	13.40%
4 火災險	133	5.10%
5 地震險	137	5.30%
6 防癌險	297	11.50%
7 意外險	304	11.70%
8 儲蓄險	243	9.40%
9 長期看護險	167	6.50%
10 重大疾病險	263	10.20%
11 年金保險	174	6.70%
12 其他	25	1.00%

資料來源:本研究整理

第四節 不同個人屬性之勞工對於勞退新制認知與滿意程度之差異性分析

勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度及勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度是為正式問卷中的第二部份和第四部份。而勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度此一部份詢問目的為探討現代台灣社會的勞工針對勞退新制制度是否了解其權益及瞭解程度；另外，勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度，也視為探討現今勞工針對政府所提供各項有關勞退新制的福利滿意程度資訊。因此在問卷統計計算的方式部份，本研究分別以勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度的所有題目平均加總及除以進行對人口統計的各項來分別算出獨立樣本分析和單因子分析的部份；同時，在勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度而言，我們選取了第六題來做為我們整體而言對人口統計的各項來分別算出獨立樣本分析和單因子分析的滿意程度部份。

一、獨立樣本分析

(一) 不同性別勞工對於勞退新制的權益義務瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「性別」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行 T 檢定 (T Test)。所得結果如表 4-11 所示。

T 檢定之顯著性為 $0.647 > 0.05$ ，應接受兩母群變異數相等之虛無假設，由結果顯示得知，所以男/女受訪者對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

表 4-11 性別對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之獨立樣本分析

目標變數	變數	T 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度	性別	0.211	0.647	不顯著

資料來源:本研究整理

(二) 不同性別勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「性別」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進行 T 檢定 (T Test)。所得結果如表 4-12 所示。T 檢定之顯著性為 $0.904 > 0.05$ ，

應接受兩母群變異數相等之虛無假設，由結果顯示得知，男/女受訪者對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之獨立樣本分析並無顯著性的差異。

表 4-12 性別對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之獨立樣本分析

目標變數	變數	T 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度	性別	0.015	0.904	不顯著

資料來源:本研究整理

(三) 不同年齡勞工對勞退新制的權益義務因之瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「年齡」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行單因子變異數分析 (ANOVA)。所得結果如表 4-13 所示。其顯著性為 $0.056 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，自 20 歲以下、21 歲~30 歲、31 歲~40 歲、41 歲~50 歲及 51 歲以上。共分為五階段的年齡之整體而言，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

表 4-13 年齡對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 值	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度	年齡	2.313	0.056	不顯著

資料來源:本研究整理

(四) 不同年齡對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「年齡」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進行單因子變異數分析 (one-way ANOVA)。所得結果如表 4-14 所示。其顯著性為 $0.076 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，自 20 歲以下、21 歲~30 歲、31 歲~40 歲、41 歲~50 歲及 51 歲以上。共分為五階段的年齡之整體而言，對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

表 4-14 年齡對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度平均	年齡	2.128	0.076	不顯著

資料來源:本研究整理

(五) 不同婚姻狀況勞工對勞退新制的權益義務因之瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「婚姻狀況」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行單因子變異數分析（ANOVA）。所得結果如表 4-15 所示。其顯著性為 $0.229 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，自己婚；有子女、已婚；無子女、未婚。共分為三階段的婚姻狀況，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

表 4-15 婚姻狀況對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度	婚姻狀況	1.480	0.229	不顯著

資料來源:本研究整理

(六) 不同婚姻狀況勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「婚姻狀況」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進行單因子變異數分析（one-way ANOVA）。所得結果如表 4-16 所示。其顯著性為 $0.350 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，自己婚、有子女;已婚、無子女；未婚。共分為三階段的婚姻狀況，對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

表 4-16 婚姻狀況對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度	婚姻狀況	1.052	0.350	不顯著

資料來源:本研究整理

(七) 不同學歷勞工對勞退新制的權益義務因之瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「學歷」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行單因子變異數分析（ANOVA）。所得結果如表 4-17 所示。因此勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度依學歷的不同有顯著的差異。其顯著性為 $0.000 < \alpha = 0.05$ 。如表 4-18，由 Scheffé 雪費事後檢定結果得知，國中(含以下)、高中(職)、專科、大學、碩士或以上。共分為五階段的學業階段，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析有顯著性的差異。碩士或以上學歷者瞭解程度最高，其次是大學程度者，其他依序為專科、高中職及國中(含)以下。

表 4-17 學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度				
	學歷	6.311	0.000	顯著

資料來源:本研究整理

表 4-18 學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之 Scheffé 事後檢定

學歷	個數	平均數
國中(含)以下	139	3.1655
高中職	246	3.2642
專科	25	3.3600
大學	99	3.4242
碩士或以上	32	3.5625
顯著性		.197

資料來源:本研究整理

(八) 不同學歷勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「學歷」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進單因子變異數分析(one-way ANOVA)。所得結果如後所表 4-19。其顯著性為 $0.053 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，國中(含以下)、高中(職)、專科、大學、碩士或以上。共分為五階段的學業階段，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

表 4-19 學歷對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度				
	學歷	2.348	0.053	不顯著

資料來源:本研究整理

(九) 不同個人月所得勞工對勞退新制的權益義務因之瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「個人月所得」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行單因子變異數分析(ANOVA)。所得結果如表 4-20 所示。其顯著性為 $0.101 > \alpha=0.05$ 。由結果得知，不同個人月所得，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

表 4-20 個人月所得對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度	個人月所得	1.948	0.101	不顯著

資料來源:本研究整理

(十) 不同個人月所得勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「個人月所得」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進行單因子變異數分析(one-way ANOVA)。所得結果如表 4-21 所示。其顯著性為 $0.347 > \alpha=0.05$ 。由結果得知，55,001 元以上、35,001~45,000 元、45,001~55,000 元、25,001~35,000 元、25,000 元以下。共分為五階段的個人月所得，對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

表 4-21 個人月所得對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度	個人月所得	1.119	0.347	不顯著

資料來源:本研究整理

(十一) 不同職業對勞退新制的權益義務因之瞭解程度之差異性分析

為瞭解不同「職業」對於勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，乃進行單因子變異數分析(ANOVA)。所得結果如表 4-22 所示。其顯著性為 $0.001 < \alpha=0.05$ 。由結果得知，金融業、電子業及科技業、服務業、一般製造業、其他。共分為五階段的職業選擇，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析有顯著性的差異。如表 4-23，經 Scheffé 雪費事後檢定，金融業瞭解程度最高，其次是電子業及科技業，其他依序為服務業、其他產業及一般製造業。

表 4-22 對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度	職業	4.833	0.001	顯著

資料來源:本研究整理

表 4-23 職業對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度 Scheffé 事後檢定

職業	個數	平均數
一般製造業	125	3.1892
金融業	37	3.4444
電子業及科技業	27	3.4240
服務業	220	3.2545
其他	132	3.2197
顯著性		.603

資料來源：本研究整理

(十二) 不同職業勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之差異性分析

為瞭解不同「職業」對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之分析，乃進行單因子變異數分析（ANOVA）。所得結果如表 4-24 所示。其顯著性為 $0.206 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，金融業、電子業及科技業、服務業、一般製造業、其他。共分為五階段的職業選擇，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析無顯著性的差異。

表 4-24 人月所得對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析

目標變數	變數	F 檢定	顯著性	檢定結果
勞工對新制勞工退休金條例滿意程度	職業	1.482	0.206	不顯著

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本章主要分為兩節；第一節為結論，第二節為建議。第一節主要針對實證結果作一整合性之匯整；第二節主要針對我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究相關性提出建議。

第一節本研究之結論

本研究主要在探討針對我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之意願分析及看法，針對人口基本特質、勞退新制之瞭解程度、政府提供各項福利之滿意程度，並進而瞭解受訪者之認知需求。在問卷統計計算的方式部份，分別以勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度的所有題目平均加總及除以進行對人口統計的各項來分別算出獨立樣本分析和單因子分析；在勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度，我們選取了第六題來做為我們整體而言對人口統計的各項來分別算出獨立樣本分析和單因子分析的滿意程度。而針對實證分析之彙整如下：

本研究利用 T 檢定及單因子多變量分析 (One-Way ANOVA) 來探討勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度之分析，是否因個人背景變項有顯著性差異存在。

一、勞工對於勞退新制之瞭解程度與滿意程度

從瞭解程度來看，「勞工對政府訂定請領退休金以及自辦年金保險條件的合適程度」，平均數值最低，對退休金如何請領和自辦年金保險的條件瞭解狀況最差，「勞工對勞退新制的改革制度的合適程度」平均數也是偏低的狀況，而「勞工對提繳退休金的規定以及給付方式的合適程度」則遠高於其他兩者，勞工對於退休金的提繳規定和給付方式有較佳的了解，而受訪者對勞工對勞退新制的瞭解程度普遍較差，建議政府加強宣導退休金請領條件與考量勞退新制適合程度之勞退新制的認知，以提升一般勞工對勞退新制之瞭解程度，讓勞工瞭解自身的權益。

而從滿意程度的2項內容來看，大部分的勞工對於滿意程度都是普通偏向滿意，「勞工對政府所提供勞退新制福利之滿意程度」高於「勞工對政府運用勞保費基金所獲績效的滿意程度」，勞工對政府提供的福利為普通稍偏向滿意，代表政府應可多提供勞工福利使其更滿意，而就「勞工對政府運用勞保費基金所獲績效的滿意程度」來看，平均數為3.0而已，勞工對於滿意程度為普通不到滿意，而標準差為0.81650，是為勞工對此較無一致性，代表對於目前的勞工來說，政府運用勞保費所獲績效尚可，顯示政府可加強運用，使獲得的績效更加滿意。然而，提升一般民眾對勞退新制之認知程度與滿意程度光靠政府之努力尚顯不足；民眾本身亦應著手規劃未來勞工退休之問題及積極瞭解自身權益。

二、不同個人屬性之瞭解程度、滿意程度比較差異性分析

(一) 在人口基本特質變項中，「性別」對「勞退新制的權益義務之瞭解程度」無顯著性之差異，由實證分析得知，勞工性別對勞退新制的權利義務之瞭解程度構面並無顯著性之差異水準。

(二) 在人口基本特質變項中，「性別」對於「勞工對新制勞工退休金條例滿意程度」之分析，無顯著性之差異，由實證分析得知，勞工性別對勞退新制的權利義務之瞭解程度構面並無顯著性之差異水準。

(三) 年齡對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.056 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

(四) 婚姻狀況對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.229 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

(五) 學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.000 > \alpha = 0.05$ 。由實證分析得知，學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度有顯著性之差異，由此可知，高中(職)對於勞退新制的權益義務最具瞭解程度，其次為大學、國中(含以下)、專科、碩士以上，因此勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度依學歷不同有顯著差異。

(六) 個人月所得對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.101 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

(七) 職業對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.001 < \alpha = 0.05$ 。由實證分析得知，職業對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析有顯著性之差異，由此可知，金融業對於勞退新制的權益義務最具瞭解程度，其次為其他、服務業、一般製造業、電子業及科技業，因此勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度依職業不同有顯著差異。

(八) 年齡對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.076 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

(九) 婚姻狀況對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.350 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

(十) 學歷對於勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之單因子變異數分析。

其顯著性為 $0.053 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析並無顯著性的差異。

(十一) 個人月所得對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.347 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析並無顯著性的差異。

(十二) 職業對於勞工對新制勞工退休金條例滿意程度之單因子變異數分析。其顯著性為 $0.206 > \alpha = 0.05$ 。由結果得知，勞工對勞退新制的權益義務瞭解程度之分析無顯著性的差異。

第二節 本研究之建議

一、勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求研究之建議

(一) 勞工們應要主動了解政策內容

政府或許在政策宣導的部份做的不夠完善，但是勞工們基於自身權益的保護，應要以積極的態度去了解政策，而不是以消極的態度去面對跟自己未來退休生活有很大關係的退休金制度。

(二) 徹底了解並慎選適合自己的制度

勞退金改制是由確定給付制，改為確定提撥制，其目的就是要讓勞工可以帶著退休金走，解決原本勞工因離職、企業倒閉而領不到退休金的問題，並去除中高齡勞工形成的就業障礙。

勞退新制的實施，勞工必須積極了解制度的內容、退休金的計算、如何選擇以及工作轉換對自己權利之影響等。

(三) 退休新制，提醒勞工個人儲蓄的觀念

即使雇主與勞工都提繳 6% 的退休金，勞工退休金新制提醒勞工個人儲蓄的觀念，提早規劃退休後的生或所需。勞工除了雇主提撥退休金之外，也應該趁年輕時做好理財規劃，早日存錢養老。

二、企業對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求研究之

建議

雇主因面對「退休金新制」所帶來的成本衝擊而影響獲利致倍感壓力，但對勞工而言，將在勞保局擁有一個屬於自己的退休金專戶，且不會因轉換工作中斷年資，而領不到退休金。

過去大多數的企業平均壽命才十三年，勞工根本領不到退休金，又因為勞動基準法——即所謂舊制對退休條件規定過嚴；雖對未提撥退休金的雇主訂有處罰規定，但一來罰則過輕，起跳價不過是新台幣六千元，再來行政機關的人力也不足，故有近九成的企業對提不提撥退休金到中信局無所謂。這也是退休金一直被要求改制的主要原因之一。

勞退條例的實施，對雇主或勞工有那些衝擊，本研究整理後相為至少有以下四點：

- (一) 退休金成本提高
- (二) 薪資調整恐遭限縮
- (三) 員工流動率可能升高
- (四) 新制罰則甚重

本研究建議企業採取下列規劃流程，來訂定相關的因應對策：

一、 加強運用委外、外包工作的方式

企業在勞動人事成本增加直接衝擊營運能力的考量下，最直接反應便是將業務外包，降低對員工的需求量，以更高品質的員工來取代原有的工作，但企業必須要更積極防止好員工跳槽及被挖角的可能。

二、 採用派遣人力或多聘僱定期契約人員

對於行政等後勤單位系統勢必增加人力派遣的需求，另一方面特定高級專業人員，如：工程師、專案顧問等以高技能為優勢的員工將成為另一個定期契約人員的需求潮流，人員流動率雖可能大大提高，企業主意無須太過擔心，因企業內部員工素質將受到此退休金的鼓舞而無形地提升工作效率。

三、 擴大彈性工時

勞基法第三十條工時修正案去年三讀通過，放寬經勞委會指定適用行業可實

施「八週變形工時」使也者可以就業態進行彈性安排，而自勞基法新工時制度去年年底公佈施行後，原定工時已從「每週48小時」改為「每兩週84小時」，因應勞退新制的實行，企業主將會有效利用此彈性工時安排，將八週總工時336小時加以分配，其中每天正常工時不得超過八小時，每週工時可達48小時，此期間雇主可不支付加班費，並解決此波人力資源規劃所引發的營運問題。

四、改善企業生產銷售流程

企業為增加整體營運獲利能力，在生產、銷售、研發流程上必儘可能達到效率，提高成本存貨控管、上下游供應鍊管理、擬定產能最適規模及增加組織忠誠度，皆可有效利用企業勞動力。

五、調整薪資結構

由於中小企業的生存壽命多半為十至十三年，且流動率本身較高，往往過去雇主皆未考慮要提撥足夠的退休金，如今改為強制提撥，且不提撥將受到處罰，則雇主將調整固定月薪制的保障薪資制度，朝向「按件計酬」的銷售獎金制或是外包出去依照績效給予報酬。

六、調整現金流量管理流動資產比率

中小企業最重視的就是其資金週轉能力，往往週轉出了問題就難以支撐企業龐大的例行支出而出現危機，因此勞退新制一但開始實施固定提撥勞工薪資的6%，對企業而言流動資產的比率將大為減少，因此調整其財務結構抑是中小企業進一步須審慎採行的措施，挪一部份固定資產或調整其他流動資產至現金科目，使企業的週轉現金維持在一固定的安全水準之下，以備不時之營運需求。

七、擴大採行分紅入股制度

為留住公司苦心培育的好員工，並減少實質現金的支出，可轉移薪資給付並增加分紅入股，做為員工為公司盡心達到績效表現的激勵，如此一來將員工薪資與公司績效連動在一起，勞工在轉換工作的同時，將多考量此機會成本而不致任意跳槽。勞退金改制縱然困難重重，仍不能憚於短期陣痛而擱置長期改革，其關鍵在於如何緩和陣痛，減少衝擊，使新制得以平穩上路，企業主在因應成本增加的同時，仍要以國家長期經濟發展為優先，中小企業永續深耕乃為我國於全球產業優勢之來源。

八、鼓勵相關主管或勞工對公司提出建言

由於勞退條例為全新法律，不管行政機關、一般企管公司、法律事務所或會計師事務所都有相關宣導課程，收費或免費課程都兼而有之。公司應鼓勵相關主管前往了解，學習心得應即時向雇主或各部門做匯報，分析潛在的成本增加以及對公司將來求才、留才甚至營運上的可能影響。以訂定符合人資策略的因應計

劃。如能夠再與同業密切交換訊息，取得共識或了解其決策的背景因素，相信更有助於企業主做成決策或修正規章的重要參考。

三、政府對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求研究之

建議

退休基金原則上是在一國的經濟體系中運作，故政府往往會基於若干理由，以直接或間接的法令及機制，來規劃退休基金的投資運作，而進一步影響到退休基金的實際資產配置行為。因之，整體退休基金的投資運用，相當於是政府決策下的層層運作結果，而此一政府介入的決策，是否能導引退休基金在投資上以追求基金之提繳目的為首要考量，則與投資運作的規劃是否具透明性，以及政府的介入方式是否公允等因素有關。因之，本文係從「代理問題」為出發點，先行分析在不同類型及保障層次的退休基金中，政府不同介入規範程度對退休基金投資可能衍生的相關代理問題及代理成本為何，並引諸新加坡 CPF 及美國 401 (k) 的實際運作經驗為例，以具體化政府的介入規範對勞工的退休金權益所可能產生之影響。藉此除了做為我國勞委會在規劃國內勞工個人專戶基金運用上的參考依據外，更進一步分析就勞委會目前的介入方式而言，其可能產生的缺失及未來宜有的修正方向。

現行勞委會對勞工個人專戶基金在投資運用上相關介入規範的最大缺失，在於基金運用模式採行單一基金模式，並未讓勞工享有投資自主權，因之，在基金運用模式上，開放勞工得自選投資標的，是首要的修正之處。惟在基本安全性考量及企業提供投資架構能力可能不足下，勞委會現行宜適度介入多重基金的規劃運作，包括規劃個人專戶基金的投資架構、規範得承作個人專戶基金投資之金融機構的相關運作、限制投資費用成本上限、責成金融機構提供勞工適當的投資相關教育等。

其次，在基金資產配置的介入方面，勞委會現行對個人專戶基金的投資規範，不僅納入相當多元的得投資標的，且未加以預設性的得投資比例限制，基本上是一個符膺個人專戶機動性資產配置要求的方向。然在社會性投資的部份，因為不符合基金的受益原則，故宜予以廢除；至於在福利性原則方面，個人專戶制是對雇主課以強制提撥的責任，故對勞工而言，理論上不會產生強制提撥下之財富水準下降的問題，因之在此不宜納入福利性原則的運用。至於在實際的資產配置上，在現行單一基金的模式下，因退休金的給付需求尚低，故建議應採較積極的資產配置策略，以提高基金的投資績效；而未來一旦開放勞工得自選投資標的時，可考慮配合修正得投資標的的項目，避免納入較不易認知之衍生性金融商品，以降低勞工的資訊不對稱風險。此外，建議加強國內長期債券市場、尤其是公債市場的發展，以提供退休基金一個長期性穩定現金流量的投資標的。

政府在職業退休計劃中的主要責任應在於，健全勞工退休基金儲存的管道、確保勞工具備足夠的投資理財能力與權力，而非積極介入退休基金的經營，與民間資產管理機構形成競爭對手；民間資產管理機構的主要責任應為努力為勞工設計出多種穩健、具長期成長之退休投資商品，或建立資產管理服務機制，為未具理財能力或時間的勞工投資。具體的施實方式為：1. 保留、但逐漸縮小政府勞工退休基金的規模；2. 開放民間退休投資商品上架；3. 由金管會負責民間退休投資商品的管理；4. 將勞工個人退休金帳戶管理作業信託予銀行信託部，鼓勵銀行信託部、證券投資信託業者、壽險業者，以及其他投資機構相互結盟，於勞工提撥退休金時，銀行信託部將提供一份『勞工自選投資清單』，由勞工自行選擇投資上述機構所募集的退休投資商品或政府勞工退休基金。

本研究之調查結果顯示出，勞工大多數不清楚政府推出的「勞動保障卡」除可提供查詢勞退資料外，並可兼具金融卡及信用卡的功能，之所以勞動保障卡乏人問津的原因，發卡行直言，勞保局願開放的「功能」實在太陽春，除提供勞工查詢自己退休帳戶金額外就沒其他功能，但已提供勞退新制各大企業不但按月通知勞工勞退金的累積狀況，很多公司也提供員工隨時上網查詢。因此建議政府可再增加勞動保障卡的功能，並使其功能擁有最大效益，亦可將其功能結合金融卡！

四、未來對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求研究之

建議

雖然勞退新制這政策已經行之有年，但是經過調查，雖然大多數勞工都明白勞工保險和勞工退休金有密切相關，但是真正了解其用意的勞工不算少數，建議利用簡易廣告提醒勞工自身權益，順便宣達政策之重要論點，使大眾能更加重視自身權益義務，並能達成施行勞退新制之最終美意。

參考文獻

一、書籍

徐國淦、高泉錫(2006)，你選好了嗎?勞退新制改制紀實，勞工保險局

陳瑞(2007)，保險學概要(修訂六版)。

邵靄如等(2007)，員工福利與退休金規劃，財團法人保險事業發展中心。

二、學位論文

黃薇靜，「生涯規劃各階段對退休理財之研究」，長榮大學經營管理研究所，2002

葉幼梅，「勞工退休金制度的選擇與企業員工工作滿意度及組織公民行為間關係之研究-以國內中小企業為例」，國立台灣科技大學技職及職業教育研究所碩士論文，2004

蔡吉盛，「我國退休保險商品發展與經營之研究暨個案分析」，國立政治大學經營管理碩士學程(EMBA)，2004

廖志逢，「以消費者觀點探討其對銀行保險之認知、購買動機及購買涉入情形對銀行保險購買意願之影響」，朝陽科技大學企業管理系碩士班，2004

曾真育，「勞工退休金制度與年金保險所得替代率之研究」，國立中央大學財務金融學系碩士在職專班碩士論文，2005

許秋月，「我國勞工退休金新制爭議之研究」，逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文，2005

吳明隆、涂金堂，SPSS 與統計應用分析，台北：五南圖書出版股份有限公司，2005

王凱玄，「我國勞工退休金法制之探討」，中國文化大學勞動學研究所碩士，2006

邱秀文，「勞退新制對員工薪資福利與工作滿意影響之探討—以台灣南部地區為例」，崑山科技大學企業管理研究所，2006
薛惟心，「勞工退休年齡之國際比較研究」，中國文化大學勞動學研究所碩士論文，2007

張敏媛，「勞退新制民營化之商機與探討-以保險業為例」，南華大學美學與藝術管理研究所碩士論文，2007

賴雅芳，「勞工退休金新制勞工自提部分購買長期照護保險意願之研究」，逢甲大學保險學系碩士班，2007

張靖姿，「退休生活型態與退休者幸福感理論建構」，國立臺北教育大學生命教育與健康促進研究所，2007

黃正棟，「退休需求對投資型保險購買行為之研究」，朝陽科技大學保險金融管理系碩士班，2007

何沁蓉，「台灣退休勞工費用替代率之研究」，逢甲大學風險管理與保險研究所，2008

許依萍，「退休後之理財規劃」，國立政治大學財政研究所，2008

鐘如男，「勞退新制實施後之薪資公平認知、激勵制度滿意、工作滿足對離職傾向之影響」，國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班，2008

莊麗平、康嘉玲、鄭琬瑤、黃偉誠、郭乃甄、許錦彬，「銀行業員工工作滿足、工作績效、員工顧客導向關係之研究—以大台北地區銀行為例」，致理記術學院財務金融管理系，2008

孫娟娟，「銀行保險商品於個人退休與保險理財規劃之探討」，國立政治大學經營管理碩士學程(EMBA)，2009

吳佩珊、陳佳琪、黃桂瑛、鄭怡芳、林貝珊，「我國老年給付制度之探討—以國民年金為例」，致理記術學院保險金融管理系，2009

陳虹杉、林心如、呂凱婷、李婉欣、陳宜君、林美汶、陳昊，「退休規劃理財工具之偏好研究分析—以北部地區為例」，致理技術學院保險金融管理系，2010

三、期刊論文

呂岱芬，「美國退休金制度與退休基金投資共同基金之結算交割制度」，TAIWAN DEPOSITORY CLEARING CORP，2004

周國端，吳志遠(2000)，金融保險機構在退休制度中的功能研究，2000退休基金研討會會議論文，頁11-15,26-27,35-37。

邱顯比，「退休理財的六堂課 養錢防老保障退休未來」，勞動保障雙月刊，2005

鄭津津(2005)，我國勞退新制相關問題之探討，台灣本土法學雜誌，72：64-86。

成台生，「日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例」，《人文與社會》學報第一卷第九期，2006

洪淑妍，現代保險金融理財雜誌，第233期。

黎曉英，現代保險金融理財雜誌，第234期。

四、相關網站

行政院勞工委員會勞工保險局：<http://www.bli.gov.tw/>

台灣博碩士論文知識加值系統：

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/login?o=dwebmge>

國家圖書館期刊文獻資訊網:

http://readopac3.ncl.edu.tw/nclJournal/search/search.jsp?search_type=sim&la=ch

國泰人壽: <https://www.cathaylife.com.tw/>

新光人壽: <https://www.cathaylife.com.tw/>

台灣人壽: www.twlife.com.tw/

三商美邦人壽: www.mli.com.tw/

銘傳大學人事室 保險園地:

http://www.mcu.edu.tw/admin/person/insurance/insure_L1.htm

行政院勞委會: 勞退條例; 勞基法 <http://www.cla.gov.tw>

行政院主計處 <http://www.dgbas.gov.tw>

行政院統計處 <http://www.moi.gov.tw/W3/stat/home.asp>

聯合理財網保險頻道 <http://udnemonney.com/NASApp/ins/>

五、其他

行政院勞工委員會勞工退休金監理會

附錄一：問卷（初稿）

我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究問卷

您好：

本問卷係針對『我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究』，採不記名方式填寫。您所提供的全部資料，將僅做為學術研究之用，絕不對外公開。

本問卷的完整性，對此研究非常重要且關係甚大，懇請您能抽出寶貴的時間協助填寫。衷心感謝您的支持與協助。

祝 身體健康、萬事如意！

致理技術學院保險金融管理系

指導教授：蕭晴惠教授

學 生：吳孟融、蔡蕙評、陳筱嵐、李幸諭

張淨茹、李湘翎、朱曼寧 敬上

填答說明：以下資料僅作研究之用，不對外公開，請於自己最符合的空格內打勾。

第一部份、基本資料

- 1.性別： (1) 女 (2) 男
- 2.年齡： (1) 20歲或以下 (2) 21歲~30歲 (3) 31歲~40歲
 (4) 41歲~50歲 (5) 51歲或以上
- 3.婚姻狀況： (1) 已婚；有子女，____人 (2) 已婚；無子女 (3) 未婚
- 4.學歷： (1) 國中（含以下） (2) 高中（職） (3) 專科 (4) 大學
 (5) 碩士以上
- 5.個人月所得： (1) 25,000元或以下 (2) 25,001~35,000元
 (3) 35,001~45,000元 (4) 45,001~55,000元
 (5) 55,001以上

- 6.職業： (1) 一般製造業 (2) 金融業 (3) 電子業及科技業
 (4) 服務業 (5) 其他_____

第二部份

勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度

題項	非常 不滿意	不 滿意	普 通	滿 意	非常 滿意
1. 勞工年滿 60 歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，應請領月退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 僱用勞工人數 200 人以上之事業單位經工會同意，即可投保符合保險法規定之年金保險，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 事業單位若無工會者，經 1/2 以上勞工同意，且選擇參加年金保險之勞工人數達全體勞工人數 1/2 以上，經行政院勞工委員會核准後，投保符合保險法規定之年金保險，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 雇主每月負擔年金保險之提繳率，不得低於勞工每月工資 6 %，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 台灣人口的老化速度位居第二，僅次於日本，到了 2036 年的台灣平均每 3 位勞動人口，就必須扶養 1 位老人，使得國人越來越重視未來老年的問題，從勞退新制實施至今，請問您是否滿意現今的改革制度呢？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. 您滿不滿意去年 (99 年) 新制勞工退休基金收益達 82 億餘元，投資報酬率為 1.54%？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. 承上題，如果以去年 (99 年) 總計 521 萬的新制勞工退休帳戶計算，平均每人可分得一千五百餘元，您滿意其分配現況嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

8. 如果以去年（99 年）與前年（98 年）勞退新制基金四百八十一億元、收益率達十一・八%，每人約可分配一萬零一百餘元，收益率較前年大減十個百分點的投資收益，您滿意其現況嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
9. 勞退新制開始實施後，勞委會勞動條件處指出，只要在 94 年 7 月 1 日以後轉換職場的勞工，一律適用新制，無法選擇舊制退休金制度，請問您覺得滿意嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
10. 勞退新制後，勞基法規定請領分為 a.條件年滿 60 歲無論退休與否均可請領 b.勞工死亡由遺囑或指定請領人一次請領，請問您覺得滿意嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
11. 對於退休金領回方式，未滿十五年可一次請領，達十五年以上則可以用年金領回的方式，請問您認為合適嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
12. 勞退新制的雇主應負擔之退休金計算原則為退休金按月開單，自勞工到職之日起提繳至離職當日止，請問您滿意此計算原則嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
13. 請問您是否滿意應由雇主向各勞工扣繳或收繳個人自願提繳退休金後再彙總繳納，勞工不得直接將其個人自願提繳之退休金 行繳至勞保局？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
14. 請問您是否滿意只要是適用勞基法的本國籍勞工，則為勞退新之強制提繳對象，無論是否在單位投保勞保，雇主都應依規定為勞工其提繳勞工退休金？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

第三部份

勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析

題項	是	否
1. 請問您是否知道勞工退休金有提供網路申辦作業？	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 請問您是否知道網路有提供勞工退休金個人專戶查詢及試算？（行政院	1	2

勞工委員會勞工保險局全球資訊網)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 勞保局原為配合勞退新制實施，推出 勞動保障卡 ，請問您知道此卡除可查詢勞退資料外，亦可查詢勞保資料嗎且兼具金融卡、信用卡功能嗎?	1	2
4. 若要知道雇主為自己提繳退休金的情形，請問您是否知道有 a.以自然人憑證上勞保局網站查詢 b.臨櫃查詢 c.以勞動保障卡查詢 3種查詢方式?	1	2
5. 您知道勞雇雙方若同意結清舊制年資，非屬勞保局業務職掌，須向中央信託局洽詢嗎?	1	2
6. 您知道基於個人資料保護原則，無法經由電話查詢到勞工退休金個人專戶之累積金額與明細嗎?	1	2

第四部分

勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度

題項	非常 不滿意	不滿意	普通	滿意	非常 滿意
1.勞退新制規定受雇者可以相對提撥退休金並享有稅賦優惠，您對這項規定感到滿意嗎?	1	2	3	4	5
2.勞工可另外自願提繳每月薪資 6%以內的退休金，這樣的提撥率您認為合適嗎?	1	2	3	4	5
3.可 式退休金實施後，可能造成較高的勞工流動率，致使員工的流失，您認為合適嗎?	1	2	3	4	5
4.「勞退新制」年資可帶著走，即使年資中斷也可以領到退休金，您對這項規定感到滿意嗎?	1	2	3	4	5
5.整體而言，您認為新制「勞工退休金條例」的實施，是對勞工合適的嗎?	1	2	3	4	5

第五部份

勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析

題項	是	否
1. 您個人除了勞工退休金外，是否還會另外加購補充性商業保險?	1□	2□
2. 讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心以後領不到勞退給付?	1□	2□
3. 勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，您是否會增加個人自願提繳率來更加保障以後的退休生活?	1□	2□
4. 讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心勞工退休金的保障不足支付退休後的基本生活?	1□	2□
5. 勞工如於請領退休金前死亡，可由遺屬或遺屬指定請領人請領退休金，您覺得這退休金是否足夠保障遺屬的基本生活?	1□	2□
6. 承上題，退休金是否足夠保障遺屬的基本生活，這是否會使您增加購買補充性商業保險的意願?	1□	2□
7. 購買保險是否為您理財的一部分?	1□	2□
8. 為維護退休後的基本生活，您是否會利用保險工具達成退休計畫?	1□	2□
9. 請問您覺得現行已購買保險的保險額度是否已足夠以後的退休生活?	1□	2□
10. 您個人對於勞保以外的商業保險之「偏好」為何? 請依您個人實際偏好情況勾選 (可複選)		
□ (1) 終身壽險 □ (2) 醫療險 □ (3) 火災險 □ (4) 地震險 □ (5) 定期壽險		
□ (6) 防癌險 □ (7) 意外險 □ (8) 儲蓄險 □ (9) 長期看護險 □ (10) 重大疾病險		

(11) 年金保險 (12) 其他: _____

附錄二：正式問卷

我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究問卷

您好：

本問卷係針對『我國勞工對於勞退新制之認知與補充性退休保險需求之研究』，採不記名方式填寫。您所提供的全部資料，將僅做為學術研究之用，絕不對外公開。

本問卷的完整性，對此研究非常重要且關係甚大，懇請您能抽出寶貴的時間協助填寫。衷心感謝您的支持與協助。

祝 身體健康、萬事如意！

致理技術學院保險金融管理系

指導教授：蕭晴惠教授

學生：吳孟融、蔡蕙評、陳筱嵐、李幸諭

張淨茹、李湘翎、朱曼寧 敬上

填答說明：以下資料僅作研究之用，不對外公開，請於自己最符合的空格內打勾。

第一部份、基本資料

- 1.性別： (1) 女 (2) 男
- 2.年齡： (1) 20歲或以下 (2) 21歲~30歲 (3) 31歲~40歲
 (4) 41歲~50歲 (5) 51歲或以上
- 3.婚姻狀況： (1) 已婚；有子女，____人 (2) 已婚；無子女 (3) 未婚
- 4.學歷： (1) 國中（含以下） (2) 高中（職） (3) 專科 (4) 大學
 (5) 碩士或以上
- 5.個人月所得： (1) 25,000元或以下 (2) 25,001~35,000元
 (3) 35,001~45,000元 (4) 45,001~55,000元
 (5) 55,001或以上
- 6.職業： (1) 一般製造業 (2) 金融業 (3) 電子業及科技業
 (4) 服務業 (5) 其他_____

第二部份

勞工對勞退新制的權益義務之瞭解程度

題項	非常 不合適	不 合 適	普 通	合 適	非 常 合 適
1. 勞工年滿 60 歲就可以領退休金，繳退休金滿 15 年以上者，可每月領退休金；繳退休金未滿 15 年者，只能一次領全部的退休金，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2. 僱用勞工人數 200 人以上的公司經工會同意，即可投保年金保險，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3. 公司若無工會者，經 1/2 以上勞工同意，且選擇參加年金保險之勞工人數達全體勞工人數 1/2 以上，經勞委會核准後，即可投保年金保險，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. 雇主每月負擔年金保險之提繳率，不得低於勞工每月工資 6 %，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. 台灣人口的老化速度位居第二，僅次於日本，到了 2036 年的台灣平均每 3 位勞動人口，就必須扶養 1 位老人，使得國人越來越重視未來老年的問題，從勞退新制實施至今，請問您是否同意現今的改革制度呢？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. 勞退新制開始實施後，只要 94 年 7 月 1 日後轉換職場的勞工，一律適用新制，無法選擇舊制，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7. 勞基法規定退休金給付方式分為 (a) 年滿 60 歲無論是否退休均可請領退休金 (b) 勞工死亡由遺囑或指定人一次請領退休金，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8. 雇主向勞工扣繳及收繳個人自願提繳退休金，但勞工不得自行繳納的現況，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9. 只要適用勞基法的本國勞工就是勞退新制的強制提繳對象，且無論是否投保勞保，雇主都應依規定提繳勞工退休金，您認為合適嗎？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

第三部份

勞工對於政府提供勞退新制資訊之需求分析

題項	是	否
1. 請問您是否知道勞工退休金有提供網路申辦作業？	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 請問您是否知道網路有提供勞工退休金個人專戶查詢及試算？（行政院勞工委員會勞工保險局全球資訊網）	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 勞保局為配合勞退新制實施，推出勞動保障卡，請問您知道此卡除可查詢勞退資料外，也可以查詢勞保資料且兼具金融卡、信用卡功能嗎？	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 若要知道雇主為自己提繳退休金的情形，請問您是否知道有（a）以自然人憑證上勞保局網站查詢（b）臨櫃查詢（c）以勞動保障卡查詢3種查詢方式（若知道其中一種即可）	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 您知道勞雇雙方若同意結清舊制年資，不屬於勞保局的業務，須向中央信託局洽詢嗎？	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 您知道基於個人資料保護原則，無法經由電話查詢到勞工退休金個人專戶之累積金額與明細嗎？	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分

勞工對於勞退新制所能支應之各項福利的滿意程度

題項	非常 不滿意	不滿意	普通	滿意	非常 滿意
1. 勞退新制規定勞工可以提撥退休金並享有稅賦優惠，您對這項規定感到滿意嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

2.勞工可另外自願提繳每月薪資 6%以內的退休金，這樣的提撥率您滿意嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
3.您是否滿意去年(99年)新制勞工退休基金收益達 82 億餘元，投資報酬率為 1.54%？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
4.承上題，如果以去年(99年)的新制勞工退休帳戶計算，平均每人可分得 1,500 餘元，您滿意其分配現況嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
5.«勞退新制»年資可帶著走，即使年資中斷也可以領到退休金，您對這項規定感到滿意嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				
6.整體而言，您滿意新制«勞工退休金條例»嗎？	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

第五部份

勞退新制下，勞工購買補充性商業保險之意願分析

題項	是	否
1. 您個人除了勞工退休金外，是否還會另外加購補充性商業保險？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
2. 讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心以後領不到勞退給付？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. 勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，您是否會增加個人自願提繳率來更加保障以後的退休生活？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
4. 讓您購買補充性商業保險的原因，是否擔心勞工退休金的保障不足支付您退休後的基本生活？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
5. 勞工如果在請領退休金前死亡，可由遺屬或遺囑指定請領人請領退休金，您覺得這退休金是否足夠保障遺屬的基本生活？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
6. 購買保險是否為您理財的一部分？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
7. 為維護退休後的基本生活，您是否會利用保險工具（如：儲蓄保險、老保險）達成退休計畫？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
8. 請問您覺得現行已購買保險的保險額度是否已足夠以後的退休生活？	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

9.您個人對於勞保以外的商業保險之「偏好」為何？請依您個人實際偏好情況勾選（可複選）

- (1) 終身壽險 (2) 定期壽險 (3) 醫療險 (4) 火災險 (5) 地震險
 (6) 防癌險 (7) 意外險 (8) 儲蓄險 (9) 長期看護險 (10) 重大疾病險
 (11) 年金保險 (12) 其他:_____
-

10.您願意每年花費多少金額購買以上的商業保險？（單選）

- (1) 5,000 元以下 (2) 5,001~10,000 元 (3) 10,001~20,000 元
 (4) 20,001~30,000 元 (5) 30,001 元以上 (6) 不願意購買任何商業保險
-