

## 第五章 結論

勞工退休金制度之良窳，與勞工退休生活品質息息相關。對於勞工老年退休生活之保障，勞動基準法之退休規定可給予若干程度保障，惟我國中小企業較多，企業平均壽命不長，勞工流動率高，以致勞工能符合退休條件者不多，且雇主給付退休金成本估算困難，常以不當手段資遣、解僱勞工，衍生勞資爭議。沿用 20 年的勞動基準法退休制度，今年終於有了大變革，對廣大的勞工者來說，退休金終於不再只是看得到、吃不到。即將於民國 94 年 7 月 1 日實施的勞退新制，是採行「個人帳戶制」為主，「其他年金制」為輔的雙軌制，由舊制的確定給付制(*Defined Benefit, DB* 制)改為新制的確定提撥制(*Defined Contribution, DC* 制)。由於確定提撥制與確定給付制分別具有不同的優缺點，在本文的假設下，勞工在個人帳戶制及其他年金制的選擇上，勢必將有所取捨。在達到勞工退休金極大化的目標下，期望經由本文的分析，能夠引起台灣六百萬勞工對於退休金制度選擇的興趣與注意。

### 第一節 研究結果

本文所謂之轉換選擇權，乃是基於勞退新制下，允許勞工由最初的個人帳戶制，於退休前的任何時點，轉換到其他年金制，且在本文假設裡，其他年金是屬於定額年金給付，符合確定給付精神(*DB*)的一種制度。本文建構了一個退休金財富極大化之模型，並利用數值模擬的方法，來解釋勞退新制下之個人帳戶制及其他年金制之間，若存在一最適轉換時點，其在經濟意涵中所表示之抵換關係與經濟價值，其研究結果可分述如下：

- 1、隨著勞工年齡的增長，其他年金制下每期未來年金給付現值會隨之增加，進而影響到其退休金的變動比率；相對的，個人帳戶制會因為投資報酬率的不同，而影響到帳戶內退休金的成長率。因此，最適轉換時點之衡量，應該是比較  $t=0$  到  $k$  時點這段期間，兩種制度下的變動率，而非帳戶內金額之大小。

- 2、在退休時點相同的情況下，參加個人帳戶制年齡較大的勞工，所求算出來的以年金精算現值計算經折現後的給付率較大，最適轉換時點會小於年齡較小的勞工。
- 3、儘管投資報酬率很低或為負值，年輕的勞工在工作初期仍然願意選擇個人帳戶制，主要是因為相較於其他年金制，個人帳戶制的提撥率較高，勞工可以忍受投資報酬率不佳，仍選擇留在個人帳戶制。但待至某一工作年數後，除非投資報酬率極高，勞工將會轉換到其他年金制，主因為這麼高的投資報酬率達成度較低。
- 4、當投資報酬率超乎現實投資環境之水準時，投資報酬率與轉換價值會出現背離的現象，此時勞工執行轉換選擇權的誘因將會減少。
- 5、對於剩餘工作年數較多的勞工而言，勞工可藉由最適轉換時點來配置出極大化的退休金財富的效果較為顯著；相反的，對於剩餘工作年數較少的勞工而言，勞工想要藉由最適轉換時點來配置出極大化退休金財富的效果就微乎其微。換句話說，對一個年輕的勞工而言，慎選一個適當的時點，轉換自身的退休金制度，對於最終的退休金財富價值會有顯著的影響；對一個年紀較大的勞工而言，慎選一個適當的時點，轉換自身的退休金制度，對於最終退休金財富價值之影響，是有限的。

## 第二節 後續研究建議

本文採用定值模型來作數值模擬，在假設所有經濟參數皆是已知且確定的情況下，分析勞退新制下之最適轉換時點及轉換價值，此舉有助於本文將焦點集中於釐清勞工執行轉換選擇權所依循的基本原則，並探討不同的參數對勞工執行轉換選擇權的影響，而無採用複雜的隨機變數來分析本文。然而，無庸置疑的，一個精緻的模型，應該考慮到隨機過程。以本文而言，最主要的一個不確定參數就是個人帳戶制下的收益，直觀上，我們會認為其收益應該與投資於風險性資產的

共同基金報酬一致，但在模型中並不然。

另外，我們可以勞工及雇主的角​​度觀之：在本文轉換選擇權的評析中，就雇主而言，並不能合理地將投資報酬率的隨機性，反應在其他年金帳戶上；取而代之的，是以隱含在其他年金制下的投資報酬率來計算之。同樣的，就勞工而言，並無法因該基金的投資報酬率增加，而獲取更多的報酬；因此，勞工可能遞延轉換選擇權之執行，以期望由個人帳戶制中獲取更多的報酬。

然而，即使雇主願意實際地去估算勞工轉換退休金制度的狀態，並考慮勞工可能遞延執行轉換選擇權的情形，仍然無濟於事，因為雇主並不知道所有勞工對於風險的偏好程度。此外，需假​​設所有的勞工都是在效用極大化下，試圖作最適的偏好配置，如此雇主才可以用本文所採用的方法來分析之。最後就勞工的角度而言，假​​設勞工可自由地以相對較低的成本來融資，該勞工可能會轉換到其他年金制，並調整他的投資組合或是將融資的資金投資於報酬率相對較高的投資標的。

勞退新制即將實施之際，相關的「勞工退休金條例年金保險實施辦法」草案及其他子法目前仍在審理中，預​​估其他年金制最快 9 月分才能上路，屆時將可提供後續研究者更完備的勞工退休金制度規劃及研究方向。