

司法院大法官審理立法委員聲請「陸海空軍軍官士官服役條例關於退除給與修正部分規定」釋憲案 107 年 12 月 4 日公開說明會之說明資料 (修正版)

行政院代表：林萬億政務委員

權責機關代表：國防部、國軍退除役官兵輔導委員會

教育部、行政院人事行政總處、行政院主計總處

考試院銓敘部

主席、院長、各位大法官、聲請人代表、各機關代表、本人謹代表總統府國家年金改革委員會、行政院向大院說明本次國家年金改革推動的背景、歷程、必要性、改革目標、原則及推動策略等。至於大院所詢軍職人員年金改革內容等 13 項爭點議題，於稍後逐點提問時，再由相關權責機關國防部、國軍退除役官兵輔導委員會等進行說明。

一、我國軍公教人員老年/退休(伍)經濟安全保障的屬性

(一)軍人老年/退休經濟安全保障包含兩者：軍人保險(退伍給付)與服役條例(退休俸)

我國軍、公、教人員老年與退休經濟安全保障制度包括軍、公、教人員退休制度與軍、公、教人員保險兩類 5 種職業分立的制度。就社會安全制度而言，社會保險的老年(退伍)給付與退休制度的退休(伍)金(俸)實質意義相近，兩者合計來保障軍、公、教人員退休與老年階段適足的(adequate)的生活水準。而在早年制度設計時並未仔細考量軍、公、教人員的職業特性，採一體適用原則。

(二)軍人保險與服役條例的制定

我國軍、公、教人員退休金制度建立早於社會保險，民國 32 年國民政府於南京時期即頒布「公務人員退休法」、33 年制定「學校教職人員退休條例」。社會保險則是 39 年 6 月起實施的軍人保險，以及 47 年 9 月開辦的公

務人員保險。軍人的退伍金制度則規範於 48 年施行的「陸海空軍軍官服役條例」、「陸海空軍士官服役條例」。

(三) 外加的優惠存款制度

然而，在此前一年政府為了照顧退伍軍人生活，國防部與財政部已於 47 年 7 月 14 日會銜發布「陸海空軍退伍除役官兵優惠儲蓄存款辦法」的行政命令，退伍軍人可將一次退伍金存放於臺灣銀行領取優惠存款利息，這也就是往後爭議不休與負擔沈重的退休(伍)金 18% 優惠利息存款由來。

據此可知我國軍、公、教人員老年與退休經濟安全保障包括由一次退休(伍)金與養老給付轉存領取的優惠存款利息(或稱之為「變形年金」)或月退休(伍)金。

(四) 從恩給制到提撥制

當年的軍、公、教人員的退休(伍)金制度屬「恩給制」，即由政府編列預算全額負擔軍、公、教人員的退休(伍)給付。70 年代以降，由於軍、公、教人員薪資逐漸調高，依最後年資所得計算的退休(伍)金也跟著水漲船高，不但造成政府龐大的退休金給付壓力，也形成職務(官階)高者，優惠存款利息不成比例地高的不公平現象。於是，84 年起分別修正「公務人員退休法」、「學校教職員退休條例」、「陸海空軍軍士官退除役條例」，將退休(伍)金由過去的「恩給制」改為「儲金制」。亦即，軍、公、教人員於在職期間必須提撥薪俸之固定比率金額(本人分攤 35%、政府分攤 65%)，進入退撫基金，以供退休(伍)時領取退休(伍)金。這也就是慣稱的「退撫新制」。新制實施後，新制年資計算的退休(伍)金不再適用 18% 優惠存款。

隨收隨付制(pay-as-you-go)社會保險的老年給付基本上是一種確定給付 (defined benefits)，亦即，保費費率隨給付多寡而調整，給付隨生活水準而調整，保證被保險人的給付是社會適足的。而個人儲蓄帳的退休金制度多採確定提撥 (defined contribution)。亦即，每月依提撥費率提撥一定金額作為未來領取退休金的基金，再依基金投資獲利，決定未來可領取的退休金額度。

(五)軍公教退休金制度的確定提撥與確定給付

我國的軍、公、教人員退休金制度並非個人儲蓄帳的退休金制度，屬個人與政府依費率共同提撥金額進入退撫基金，並訂定所得替代率(給付俸率)，作為確定給付的額度；再訂定提撥率並由退撫基金管理會進行基金投資，藉由獲利來保證確定給付。但為因應基金收入不足以支應確定給付時，故在法中明訂「其發生收支不足時，應視國家財政狀況檢討調整提撥費率，並由政府負最後支付保證責任」。

不論是社會保險或退休金制度，都必須遵守財務自給自足原則，這是德國自 1880 年代開創社會保險以來，各國均遵守的制度設計原則。如果確定給付支出高出保費(提撥)收入太多，除非基金投資獲利率上升，否則將導致基金入不敷出而破產。老年給付或退休金既然是老年或退休人員的基本經濟保障，就不可能從事高風險的投資，就長期而言，其投資報酬率不可能太高。倘若投資報酬率不可能太高，要確保確定給付就必須有相對應的提撥費率。因此，費率都必須經過精算得出，以確保基金收支平衡。據此，「政府負最後保證支付責任」是在確保不確定風險下的投資失利，而不是替代制度性提撥不足或給付過高所造成的基金失衡。

隨著人口老化加速，使領取年金給付的人口增加、領取時間延長，而繳交年金保險費的人口減少，使得各國年金保險與退休金制度的財務出現入不敷出，而紛紛推動年金改革，例如，1985 年以來的日本如此，1992-1994 年的瑞典、1992-1995 年的義大利、1995 年的法國、2005 年的德國。依照 OECD(2015 年)的資料顯示，過去的 10 年裡，各國進行了痛苦的年金改革，包括，一方面經由提高年金領取年齡、減少提前領取年金的選擇、改變年金給付的計算、調降年金支付調整來降低給付；另一方面，讓受僱者工作時間延長、繳交保費的期間拉長，期使年金體系財務得以永續發展。我國的情形也不例外，甚至比其他國家的情形更急迫。

二、國家年金改革之必要性

(一)人口結構老化，年輕世代負擔沉重

我國於 107 年進入「高齡社會」(65 歲以上人口達 14%)，推估將於 115 年晉升「超高齡社會」(65 歲以上人口達 20%)之列，從「高齡」到「超高齡」僅約 8 年時間；我國在 85 年約 8.8 名青壯年扶養 1 名老人，105 年約 5.6 名青壯年扶養 1 名老人，推估至 120 年及 150 年，分別降至 2.6 名及 1.3 名青壯年扶養 1 名老人。

再加上預期壽命延長，我國於 45 年時男性平均餘命才 60.17 歲、女性 64.22 歲。59 年時男性平均餘命提高到 66.66 歲、女性 71.56 歲。70 年時男性是 69.74 歲、女性 74.66 歲。90 年時男性是 74.06 歲了、女性 79.90 歲，平均 76.74 歲。105 年男性 77.01 歲、女性 83.62 歲，平均已達 80.2 歲。亦即，半個世紀來，國人平均餘命已增加 18 歲，且繼續延長中。但是，退休請領年金的年齡卻未相對延後，致領取年金年數拉長、人數增加。故在少子高齡化趨勢下，領退休金人數增多、請領年金年數增長，嚴重衝擊退休基金財務平衡，基金財務缺口日漸擴大，必將加重未來青壯年工作人口的財務負擔。

(二)加速處理 18%優惠存款之必要性

1. 18%優惠存款的政策目的

前面提到的 47 年頒布的「陸海空軍退伍除役官兵優惠儲蓄存款辦法」行政命令，於 53 年 6 月 1 日再修正為「陸海空軍退伍除役官兵退除給與及保險退伍給付優惠儲蓄存款辦法」將軍人保險的退伍給付也納入優惠存款額度。49 年公務人員、54 年教育人員分別比照辦理。銓敘部也於 63 年再發布「退休公務人員公保養老給付金額優惠存款要點」，將公務人員保險養老給付納入 18%優惠利息存款範圍。隔年，學校退休教職員比照辦理。

優惠存款利率實施之初並非 18%，而是以臺灣銀行一年期定存利率的 1.5 倍計給。例如，49 年時，臺銀一年期定存利率為 14.2%，故當年優惠存款利率為 24.3%。後隨著臺銀利率下降，優惠存款利率也隨之調降，最低時曾下降至 12.15%。為確保優惠存款利息穩定，政府遂於 72

年將優惠存款利率固定為 18%，不再浮動調整。

優惠存款政策目的是為了讓早年待遇偏低的軍、公、教人員，將其退休(伍)金、養老給付一次給付轉存優惠存款，以利息取代月退休(伍)金，以及因應 60 年代石油危機帶來的通貨膨脹壓力的臨時性行政措施。而政策環境已明顯改變。

2. 軍公教待遇已調升

民國 63 年各行業起薪教師是 3480 元(190 薪額)、公務人員為 1980 元(330 薪點)，而其他行業則是 3580 元。顯示公教人員起薪偏低。60 年代以後幾波的軍公教待遇調高之後，到 69 年時，公務人員起薪已提高到 6580 元、教師 7480 元，已比其他行業就業者起薪平均的 6175 元高了。顯示客觀情勢已變遷，而優惠利息存款制度仍然繼續存在，顯不合理。

3. 銀行定存利率已快速下滑

臺灣銀行一年期定存利率已經從 72 年的 7.55%，降到 90 年的 2.95%、99 年的 1.16%、105 年的 1.07%，軍、公、教人員優惠存款利率仍然維持 18% 不變，導致政府與臺灣銀行補貼優惠存款利息的負擔越來越沉重。

4. 優惠存款只是行政命令

況且，優惠存款利息早年都是以行政命令規定。直到民國 99 年 8 月公務人員退休法修正公布施行，第 32 條第 1 項納入「退撫新制實施前任職年資，依前條或退撫新制實施前原規定標準核發之一次退休金及退撫新制實施前參加公務人員保險年資所領取之養老給付，得由臺灣銀行股份有限公司辦理優惠存款。」第 2 項規定「兼具退撫新制實施前、後任職年資且支(兼)領月退休金人員，其退休所得如超過最後在職同等級人員現職待遇之一定百分比(以下簡稱退休所得比率上限)，在依本法支(兼)領之月退休金不作變動之前提下，應調整其養老給付辦理優惠儲存之金額。」但是，軍人、教育人員之退休(伍)金與養老給付優惠存款並未法制化。此外，依「陸海空軍退伍除役官兵退除給與及保險退

伍給付優惠儲蓄存款辦法」規定，軍人退除給與包括年資退伍金、勳獎章獎金、榮譽獎金及眷補代金。該行政命令已超出優惠存款係以一次退除給與及保險養老給付額度之外，將勳獎章獎金、榮譽獎金及眷補代金全部納入優惠存款，也不符優惠存款利息的原訂政策目的，顯不合理。

5. 適用人員一直要到 144 年以後才終止

優惠存款一直拖到 84 年公務人員（85 年教育人員、86 年軍人）退撫新制實施後才停止適用。但是退撫新制實施前的舊制年資的一次退休金與軍、公、教人員保險養老給付仍然適用優惠利息存款。預估到 144 年以後才會真正終止。

6. 加速改革 18%優惠存款有其正當性

根據以上，18%優惠存款制度的設計目的已不存在、軍、公、教人員薪資也普遍調高等客觀情勢已改變、銀行利率也大幅調降，且 18%優惠存款利息補貼的財政負荷沈重，至 105 年 6 月底，優惠存款 45 萬 7911 戶，金額總計 4,623 億，105 年政府負擔優惠存款利息補貼 778 億(中央 425 億、地方 353 億)。繼續實施 18%優惠存款制度，極不合理。調降 18%優惠存款絕對符合公平正義原則，具有高度的正當性與迫切性。

(三)年金財務危機重重

目前老年經濟安全保障中，除勞工退休金新制及私校教職員退撫制度採「確定提撥制」外，其餘社會保險及軍公教退撫制度均採「確定給付制」。84 年的軍、公、教人員退撫新制規劃，係為解決舊制退休金的財政沈重負擔。但當時為說服在職軍、公、教人員接受提撥制，而採 4 項策略：1.退撫基金不足額提撥、2.退休金改用本俸兩倍為基數、3.支領月退休金者之年資補償金、4.公保養老給付優存月數從優逆算。如此不合理的新制設計，舊問題未解決，又新增諸多退撫新制的困境，使軍、公、教人員退休金的所得替代率偏高、提撥費率偏低、基金嚴重入不敷出、18%優惠存款負擔增加。

84 年退撫新制設計時，銓敘部委託專家進行精算，公教人員退休金提撥費率應為 13.55%，軍職人員應為 18.97%。但法定費率僅訂為 8%-12%，

且從 8%開始實施。即使逐年調高到 12%，亦無法支應偏高的確定年金給付。當年雖於法中明訂「並由政府負最後保證支付負責任」（新修正條文加上前提，其發生收支不足時，應視國家財政收支狀況檢討調整提撥費率，並由政府負最後支付保證責任）。但是，偏高的所得替代率拉高確定給付額度，卻規劃提撥不足，必然使退撫基金無力支付。退撫新制施行不久，退撫基金財務已嚴重失衡。即使，政府於基金不足時，已進行若干次撥補，然預期待撥補之金額將快速擴增，已非政府財政所能支撐。

軍職、教育人員及公務人員退撫基金已分別於 100、103、104 年發生收支逆差情形，如果不進行改革，預估分別在 109、119、120 年基金即會用盡。軍人退撫基金及早面臨破產除因前述的提撥不足等制度設計因素外，還加上三次組織精簡導致退除人數增加、提撥人數減少所致。倘若此一不合理的制度設計不盡速改革，一旦退撫基金瀕臨破產，雖有「政府負最後支付保證責任」之制度設計。但承擔退撫基金破產後果者必然是年輕世代之軍、公、教人員，乃至全體納稅義務人。此種不合理的退休金制度設計，導致不足額提撥且足額領取退休金之獲益者，將退撫基金破產而由國家財政支出撥補缺口的後果，由年輕世代、全體國民承擔，絕不符社會公平正義。

由於人口老化加速、18%優惠存款的不合理、退撫新舊制轉銜所設計的不足額提撥卻過度保障的機制，導致我國軍公教年金制度比其他國家面臨更嚴苛的挑戰，各界對於年金改革殷殷期盼。

三、國家年金改革推動並非始於今日

(一) 先前歷次改革不成功

面對前述軍公教年金制度的嚴峻挑戰，政府曾經歷 3 次改革。

1. 95 年推出「公務人員退休所得合理化方案」，試圖調降 18%，但未成功。
2. 100 年再進行兩次所得替代率微調(99 方案、100 方案)，仍未根本地改良軍公教年金制度缺失。
3. 於是，101 年 10 月起再推動年金制度改革，針對財務具迫切危機的勞工保險及軍公教退撫制度提出改革方案，並自 102 年 4 月起推動公務人員

所得合理化方案修法，惟未能於立法院該屆任期內完成修法。

(二) 蔡總統再次啟動國家年金改革

為因應我國年金制度改革之迫切性，政府遂於 105 年 6 月再次推動國家年金改革，總統府設置「國家年金改革委員會」，作為各年金制度利害關係人代表與人民表達意見的民主參與平台，透過充分資訊公開及溝通討論，凝聚改革共識並逐步推動改革工作。期能達到「健全年金財務，促進制度永續」、「確保老年生活，經濟安全無虞」、「兼顧職業衡平，實現世代互助」的目標，透過這次改革，延長基金壽命，確保基金餘額至少一個世代不會用盡；並透過定期滾動檢討，讓基金永續，「世世代代領得到，長長久久領到老」。

依據蔡總統出席 105 年 6 月 23 日總統府國家年金改革委員會第 1 次會議，揭示國家年金改革之 2 項目標為「確保國民老年生活不虞匱乏、維持年金制度永續」及 4 項原則「制度設計兼顧財務穩健與人民的負擔能力、在合理的給付水準下照顧弱勢者經濟安全、縮小因職業別所產生的差距，促成社會團結、避免分化、改革過程重視民主原則及資訊透明公開」。

四、 軍人退撫制度單獨設計

考量軍人服役存在「役期短、退除早、離退率高」特性，以及國家安全、國防需求等因素，必須有一套全新且能符合軍人職業特性，又能讓軍人退撫基金永續運作的退撫制度，才能達到健全年金永續，因此「軍人退撫新制」單獨設計，由國防部參考美國、日本、韓國等國家軍人退撫制度改良而成，以「促進招募、穩定現役、安撫退員」為目的。

- (一) 由於軍人的服役特性、歷次國軍組織規模精簡，以及過去恩給制轉變為提撥制時的新舊制度銜接設計欠合理，導致軍人退撫基金面臨龐大的財務壓力，軍人年金改革也成為社會各界關注的重大議題。
- (二) 軍人服役存在「役期短、退除早、離退率高」的特性，為維持軍隊精壯戰力，世界各國的軍人退休撫卹制度大多與公教人員、勞工的退休金制度不同。我國過去將軍公教人員退休撫卹一起思考，以致軍人職業特殊性被忽略。

在此次年金改革當中，總統府國家年金改革委員會第 6 次會議，在聽取國防部軍人退撫制度報告後，為因應軍人服役特性，做成軍人退撫制度單獨設計的共識決議，並於年金改革國是會議中確認。

五、軍人年金改革的原則

(一)從優照顧

服役滿 20 年，起支俸率 55%，每增加一年年資增加 2%，士官最高俸率不超過 95%，軍官以不超過 90% 為限。比 86 年以後的退撫新制 20 年起支俸率 40%，優渥許多。(修正第 23 條、26 條)

(二)優先照顧中低階軍士官

倘若依原先國防部規劃，仿美軍制度，服役滿 20 年，起支俸率為 50%，每增加一年年資增加 2.5%，是不分階級均獲得同樣照顧，後來經與立法院協商，考量應優先照顧中低階軍士官，遂改為起支俸率為 55%，每增加一年年資增加 2%，有利於年資 20-30 年的軍士官，讓中階軍士官願意長留久用。(修正第 26 條)

(三)保障基本生活

改革不合理制度，但仍應考量退休俸較低者的基本生活，若是其月退休金總額低於最低保障金額，則維持原支領金額，不予調整；或月退休金減降至最低保障金額即不再調降。至於，基本生活所需為何？各方見解不一。最簡便且合理的金額採軍官中最低階的少尉一級本俸加專業加給合計數額。故對支領月退休俸者，修正公布施行後，取消優惠存款措施，月退休俸依新俸率重新計算，凡原月退休俸高於退撫新制月退休俸之差額，分 10 年平均調降，調降至最低保障金額止，屆時本金退還本人；原支領金額本就低於最低保障金額者，支給原金額。一次退伍金與軍保給付合計之每月優存利息低於或等於最低保障金額者，其優存本金以年息 18% 計息。(修正第 26 條)

至於原本領取之退休俸即低於最低保障金額者，可能是本俸俸級較低、或無優惠存款、或優惠存款本金較低、或是年資較短者，本次修法未受影響，並未改變其原領取數額。如一律調高其原領金額至最低保障金額，將造

成不同階級人員享相同退休（伍）待遇之不公平情形。

（四）緩和調降

在改革不合理制度的同時，也考量被調降退休俸者的生活規劃與適應能力，故分 10 年平均調降，以減緩衝擊。（修正第 46 條）

（五）人道條款

增訂「或因作戰或因公致傷、身心障礙或本條例修正施行前已年滿八十五歲以上之校級以下軍官、士官」其優存本金仍以年息 18% 計息。（修正第 46 條）

（六）合理化月退俸計算基準

合理的月退俸計算應採計全部年資計算，因為每年提撥是以該年薪俸為基準，理論上退休俸應以各年年資薪俸計算提撥總計之金額來折算年金發給。然為鼓勵長留久用，改採最後服役年資的 1/5 計算。但是，已退役者及新法施行前已具領退休俸資格者仍採「最後在職本俸 2 倍」計算。（修正第 26 條）

（七）不重複保障

遺屬領有依本條例或其他法令規定核給之退休俸、撫卹金、優存利息或其他由政府預算、公營事業機構支給相當於退離給與之定期性給付者，不得擇領遺屬年金。但遺屬選擇放棄本人應領之定期給與並經原核定機關同意者，不在此限。（修正第 37 條）

支領或擇領月退休俸者，因本次改革鼓勵現役官兵長留久用，以適度解決基層缺員狀況，已將現行國軍各種退伍加給納入通盤考量，整體提高軍職人員退休起支俸率(40%提高至 55%)及年增率(2%)，因此將國防部現行對支領或擇領退休俸者也一併加發最高 10 個基數「一次退伍金」之做法，訂定落日條款(本次修正公布施行日起之服役年資不再採計)，僅保留支領或擇領退伍金者(一次退)之規定(因其領取總額較少)，加發最高 10 個基數之「一次退伍金」，以符合公平原則。（修正草案第 26 條）

至於就任公職或再任行政法人、私立大專任教師等有給職務，每月支

領薪酬總額超過公務人員委任第一職等最高本俸加專業加給合計數額，停發退休俸或贍養金。(修正草案第 34 條)其理由係因退休金乃為保障退休後的基本經濟安全而設計，退休者既已就任或再任全職工作，理應以其薪俸作為生活所需來源。何況行政法人、私立學校均有一定比例資金來自政府獎補助，倘若軍、公、教人員可同時享有退休金(俸)與全職薪資，易被質疑類似領取雙薪，故不宜重複保障。再者，101 年教育部調查，擁有博士資格而未能獲聘為大專專任教師者有 8,118 人，即所謂的「大專流浪教師」，僅靠兼課鐘點費生活。倘若退休軍、公、教人員同時領取月退休俸(金)與專任教師薪資，實有違國家資源配置的社會公平原則，因相對剝奪感而引發之抗爭必不可免，絕非社會所樂見。

(八)退休俸不隨薪資調整

軍官、士官退伍除役後所支領退休俸、贍養金及遺族所支領之遺屬年金，得由行政院會同考試院，衡酌國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數調整之；其相關執行規定，於本條例施行細則定之。

軍官、士官退伍除役後所支領退休俸、贍養金及遺族所支領之遺屬年金，依前項規定調整後之給付金額超過原領給付金額之百分之五或低於原領給付金額時，應經立法院同意。(修正第 39 條)

該項規定乃基於退休俸為退休後的基本經濟安全保障，學理上雖有「延展薪資」之說。但與在職時之薪資性質不同，薪資依個人工作績效、職務調整、雇主財政狀況、物價指數等條件調整。而退休金(俸)則無績效、升遷等概念，因此，綜合依國家財政、人口與經濟成長、平均餘命、基金投報績效、物價指數等調整，較吻合學理與實務。

(九)挹注基金

為彌補過去三次國軍組織精簡導致軍人退撫基金財務缺口擴大，每 2 年挹注 200 億元，10 年共挹注軍人退撫基金新臺幣 1,000 億元。此外，調降退除所得和優惠存款所節省經費全部挹注軍人退撫基金，不挪作他用。(修

正第 54 條)顯示政府並非以年金改革結餘來充作其他財政支出之用。

六、「陸海空軍軍官士官服役條例」修正重點

(一)給付

1. 月退俸請領資格：服現役滿 20 年始得請領退休俸。
2. 月退俸計算基準：新法施行後，以「現役同官階俸級人員服役期間最後五分之一年資之本俸平均數加一倍為基數」計算；但施行前，已具備請領退休俸資格者，維持以「現役同官階俸級人員之本俸加一倍」計算。
3. 年資俸率：服役滿 20 年者，起支俸率為 55%；其後每增加 1 年增給 2%，但軍官最高俸率不超過 90%，士官最高俸率不超過 95%。
4. 已退伍人員退除所得最低保障金額：少尉一級本俸及專業加給合計數額(現行為 38,990 元)。
5. 遺屬年金：現役軍人退伍前已有合法婚姻關係存續，於退伍領俸期間亡故人員之未再婚配偶可申請；領俸軍人於退伍後始結婚者，於其亡故後，配偶須年滿 55 歲，且婚姻關係滿 10 年，始可請領。
6. 優惠存款 (18%)：退伍除役人員支領一次退伍金者，優惠利率第 1 年及第 2 年降至 12%，其後每 2 年調降 2%，施行日第 7 年以後至 6%；支領月退俸者，原月退除所得高於新制之差額，分 10 年平均調降，優存本金於第 11 年歸還。
7. 調整一次退伍金規定：支領或擇領退伍金者(一次退)，因領取總額較少，保留現行加發最高 10 個基數之「一次退伍金」。支領或擇領月退休俸者，因本次改革鼓勵現役官兵長留久用，以適度解決基層缺員狀況，已將現行國軍各種退伍加給納入通盤考量，整體提高軍職人員退休起支俸率(40%提高至 55%)，因此現行對支領或擇領退休俸者也一併加發最高 10 個基數之「一次退伍金」之做法，同步訂定落日條款，本次修正公布施行日起之服役年資不再採計。

(二)財源

1. 調升退休撫卹基金提撥費率：分年由 12%調整至 18%。

2. 基金挹注：因國軍組織精簡而造成之基金財務缺口，由政府(即輔導會)分10年編列預算，每2年編列200億元，總額1,000億元挹注。
3. 調整預算：中、短役期一次退伍金改由輔導會預算支應。
4. 結餘經費挹注：調降退除所得和優惠存款所節省經費，全數挹注至軍人退撫基金。

(三) 配套

1. 轉(再)任薪資規範：軍人轉(再)任公職、行政法人或公法人、政府轉投資事業職務及私立大專院校專任教師者，所領薪酬總額超過公務人員委任第一職等本俸最高俸額及專業加給合計數額(現行為33,140元)者，須停止領受退休俸或贍養金及優存利息。
2. 育嬰留職停薪：於本條例施行後之育嬰留職停薪期間，經全額自費繳交退撫基金後，得併計退除給與年資，但不得併計服役滿20年領取退休俸之資格。
3. 限制支領一次退伍金：不適服現役人員，限制僅得支領一次退伍金。

七、 軍人年金改革效益

1. 有利募兵制推動。
2. 鼓勵現役人員長留久用。
3. 提振軍隊士氣。
4. 照顧退伍袍澤生活經濟保障。
5. 達成軍人退撫基金得以永續經營之政策目標。