

GRB 系統編號：PG10911-0065

機關計畫編號：109-MOL-030206

身心障礙者經濟安全之保障
-探討我國勞保年金與其他社會安
全制度之規劃

勞動部 委託研究報告

中華民國 109 年 11 月

勞動部 109 年度
**「身心障礙者經濟安全之保障-探討我國勞保年
金與其他社會安全制度之規劃」**

受委託單位：東吳大學社會學系

計畫主持人：周怡君(東吳大學社會學系教授)

協同主持人：葉崇揚(東吳大學社會學系副教授)

研究員一：吳秦雯(政治大學法律學院副教授)

研究員二：林倖如(臺灣海洋大學海法所副教授)

研究期程：中華民國 109 年 6 月至 109 年 11 月

研究經費：新臺幣七十三萬五千元

勞動部編印

中華民國 109 年 11 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)

目錄

中文摘要.....	6
ABSTRACT.....	7
第一章 緒論.....	8
第一節 研究主旨、問題與目標.....	8
第二節 研究方法和內容.....	10
第三節 研究預期成果.....	11
第二章 文獻回顧.....	12
第一節 身心障礙者與經濟安全制度.....	12
第二節 身心障礙者提早退休議題在台灣的發展.....	15
第三節 身心障礙者權利公約中的障礙者退休規範.....	17
第三章 德國、法國、英國、日本的身心障礙者提早退休與年金保險.....	20
第一節 德國身心障礙者提早退休制度與年金保險.....	20
第二節 法國身心障礙者提早退休制度與年金保險.....	32
第三節 英國身心障礙者提早退休制度與年金保險.....	43
第四節 日本身心障礙者提早退休制度與年金保險.....	54
第五節 比較與分析.....	67
第四章 我國現行身心障礙勞工之提早退休及經濟安全保障.....	75
第一節 現行勞工保險條例及勞工退休金條例下身心障礙勞工經濟安全保障.....	76
第二節 身心障礙公務人員之提早退休與經濟安全保障.....	78
第三節 國民年金法上身心障礙年金、身心障礙基本保證年金與原住民給付.....	81
第四節 身心障礙者權益保障法之身心障礙者生活津貼.....	86
第五節 小結.....	89
第五章 焦點座談分析.....	92
第一節 焦點座談辦理與參與者.....	92
第二節 參與者對障礙者提早退休意見分析.....	93
第六章 結論與建議.....	108
一、應重視障礙者退休經濟安全制度資訊傳遞.....	108
二、仍應透過各種方式建構完整且適足障礙者經濟安全保障體系.....	109
三、正視並推動職業訓練到職場支持的無障礙、合理調整等措施才是治本之道.....	111
四、回應障礙者之意見，或可思考退保之時將其所繳保費返還之可行性.....	112
參考文獻.....	113
附錄.....	118

附錄一、期中及期末審查意見回應表.....	118
附錄二、焦點座談逐字稿	123

圖次

圖 1 2019 年度日本障礙年金給付(厚生労働省，2020a：115).....	60
---	----

表次

表 2-1 社會保險、社會津貼與社會救助的差異.....	13
表 3-1 提早退休年齡年資表.....	35
表 3-2 整合型給付的給付標準.....	49
表 3-3 現行日本社會保險之種類(社会保険研究所，2019：8~9).....	55
表 3-4 近年日本障礙年金、津貼及給付金等金額（厚生労働省，2020a：115）	65
表 3-5 德、法、英、日障礙者提早退休與年金保險及其他社會安全制度一覽表	70
表 4-1 110 年各直轄市、縣市最低生活費及所得門檻.....	86
表 4-2 109 年調整各社福津貼之公告.....	88
表 4-3 台灣省及臺北市的最低生活費及中低收入戶標準所需年資.....	89
表 5-1 四場焦點座談出席者一覽表.....	92

中文摘要

身心障礙者的退休經濟安全保障是社會安全的重要課題，台灣的身心障礙者權益保障法有規定政府應該建立障礙者提早退休機制以因應障礙者提早老化。台灣部分障礙者多年來也不斷要求政府必須採取積極措施回應障礙者提早老化。本研究計劃比較分析德國、法國、英國和日本的障礙者退休制度，並透過焦點座談了解障礙團體、學者專家以及政府單位的想法。研究結果發現，德國和法國有障礙者提早退休制度，但德國僅提早兩年和五年、年資必須達到 35 年，法國雖可提早至 55 歲，但要求退休年資也超過 35 年。英國則僅有勞工因為疾病且合理調整無法協助其繼續留在職場方能退休。日本則無因為障礙因素提早退休之制度。焦點座談結果顯示，障礙者因為障別不同，對是否要制定勞保提早退休制度其實意見並不相同。學者專家則大多表示，障礙者的經濟安全無法只靠勞保單一制度來達成。本研究計畫建議政府應盡力把障礙者經濟保障制度資訊有效傳達、建立障礙者經濟保障制度的整合體系，重視並推動障礙者就業促進到勞動場所中的無障礙與合理調整措施。

關鍵字：障礙者、提早退休、經濟安全、勞工保險、就業促進

Abstract

The economic security for disabled persons after the retirement is an important issue for social security. The “people with Disabilities Rights Protection Act” in Taiwan stipulates that the government should establish an early retirement institution for dealing with the early ageing of the disabled. Some people with disabilities in Taiwan have been asking the government to take active measures to respond to the premature aging of the disabled. This research project compared and analyzed the retirement systems of disabled persons in Germany, France, Japan and the United Kingdom, and understood the opinion of disabled groups, scholars and experts and government units through focus groups. The results of this research found that Germany and France have an early retirement system for people with disabilities, but Germany is only two and five years early, and the seniority must reach 35 years. Although France can be as early as 55 years old, it requires retirement age to exceed 35 years. In the UK, the disabled workers can early retire due to illness and reasonable accommodation that cannot help them stay in the workplace anymore. Japan doesn't have an early retirement system due to disability. The results of the focus groups show that people with disabilities have different opinions on whether or not to establish a labor insurance early retirement system because of their different disability conditions. Most scholars and experts said that the economic security of the disabled cannot be achieved by a single system such as labor insurance alone. This research suggests that the government should try to effectively communicate information about the current economic security system for the disabled, establish an integrated economic security system for the disabled, and attach importance to and promote barrier-free environment and reasonable accommodation measures for the stable employment of the persons with disabilities in the workplace.

Keywords : disabled, early retirement, economic security, labor insurance, employment promotion

第一章 緒論

第一節 研究主旨、問題與目標

身心障礙者的經濟安全保障政策一直都是社會安全領域的重要主題，與眾多議題密切相關、涉及層面也相當廣泛。首先，身心障礙呈現的是工作年齡人口的工作薪資損失的主要風險之一，也是許多國家社會保險制度所涵蓋的第一個風險，例如殘廢（工作失能）保險或意外保險。身心障礙者通常既無資本、不參與有薪生產的時間可能偏多，或是參與時間與密度較少，但卻還是能夠參與生產結果的分配。國家透過對市場的干預措施及轉換分配，改變透過市場機制所生產的主要分配，但這個轉換過程必須要有合理的理解與合法性的程序，例如規範在某些特殊情況下有提早離開勞動市場的可能、並提供適當經濟保障。其次，身心障礙者進入、離開勞動市場的評定行政過程，通常相當複雜且涉及多種主觀專業權力判斷，像是醫生、精神醫學家、心理學家、社會工作者、職能治療專家、復健或就業諮商員。除政府制度意義與專業權力意見之外，身心障礙政策更必須同時考慮政策當時的社會網絡意義（Gottweis，2003：247-255）。因為，現代身心障礙者各項政策，已從先前國家行動者單獨決定的政策領域，變成為許多不同政策行動者的利益妥協與合作互動。除了國家，現在有來自不同社會領域例如國際公約、甚至是社區的身心障礙者政策的行動者也參與身心障礙政策的制訂，同時必須考量障礙者與其他非障礙者的差異。

根據「聯合國身心障礙者權利公約」(CRPD) 中與身心障礙者經濟安全保障最直接相關之第 28 條的適足之生活水準與社會保障，其第二項亦有「締約國承認身心障礙者享有社會保障之權利，及於身心障礙者不受歧視之基礎上享有該等權利；並應採取適當步驟，防護及促進該等權利之實現，包括採取下列措施…。(b)

確保身心障礙者，尤其是身心障礙婦女、女孩與年長者，利用社會保障方案及降低貧窮方案；….(e)確保身心障礙者平等參加退休福利與方案。」顯見身心障礙者經濟安全保障確實為障礙者重要人權議題，公約亦作出原則性指導。

近來屢有身心障礙團體反映，渠等因身心狀況及就業不易，主張依照身權法第 47 條規定（為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質）得予提早退休，並提前請領老年年金給付。針對該項訴求，台灣目前與身心障礙者經濟安全相關的規範，有《身心障礙者權益保障法》（以下簡稱身權法）第四章「就業權益」定有各項權益保障及推動相關職業重建服務機制等措施，協助身心障礙者克服就業困難，促進其充分就業、續留職場之外，在該法第六章也有針對身心障礙者之「經濟安全」，訂定有生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、國民年金保險（身心障礙年金給付與身心障礙基本保證年金）等相關規定。對於身心障礙者因為各種原因導致提早退休後之經濟安全，於《勞工保險條例》（失能年金給付）、《勞工退休金條例》（因領取勞保失能年金與國民年金之身心障礙年金或基本年金給付，且工作年資滿十五年者，可於未滿六十歲前申請退休金）皆有與身心障礙或失能相關事由提前退休給付之規定。

然而，細察這些與身心障礙經濟安全相關之規定，從身心障礙者生活費用補助、機構費用補助，到國民年金、勞工保險、勞工退休金條例規範可以提前請領退休金或退休給付的規定，所使用標準並非一致、認定單位亦不相同、給付水準亦有所差異，是否真正具有經濟安全功能、或僅具經濟補充功能，有待討論。加上隨著我國邁入高齡社會及少子女化現象，因應人口高齡化及年金財務狀況，許多年金國家採取逐步延後老年年金請領年齡之作法。因此針對障礙者團體所提之提早退休機制以及相對應之經濟安全議題，在此有三大議題應納入討論。第一，其他國家在障礙者提前退休的訴求和非障礙者延後退休主流趨勢之間的政策趨勢狀況；第二，若其他國家有障礙者提前退休規定，則其提前退休之具體標準與

後續經濟安全保障如何規範；第三，台灣目前各種不同身心障礙者經濟安全規範之間的具體請領標準、請領水準以及各項經濟保障制度之間互相銜接之議題。這三個議題值得深入研究，以提供台灣後續制度規劃之參考。

綜上所述，本計畫具體研究目標如下：

- (一) 蒐集國外有關身心障礙勞工於提早退休及經濟安全保障之相關文獻資料，依據勞動部招標需求書規定需至少需包括德國、法國在內之共計四國之相關文獻，本研究以德國、法國、英國、日本四國為研究對象。
- (二) 盤點國內身心障礙勞工社會安全體系之建構及相關保障措施，包括使用社會救助之資產調查為方法、以最低生活費用為標準的生活費用補助和機構費用補助，以及國民年金、勞工保險、勞工退休金條例。
- (三) 彙集分析相關身心障礙團體、學者專家以及政府主管機關對相關議題之意見。
- (四) 綜合前述研究結果，提出具體建議或可行方案供未來政策規劃之參考。

第二節 研究方法和內容

本計畫依據勞動部需求書，規劃具體之研究方法和內容如下：

(一) 文獻蒐集分析

蒐集國外(包含德國及法國在內，至少 4 國實施社會保險年金制度之國家)有關身心障礙勞工於提早退休及經濟安全保障之相關文獻資料。此外，文獻搜集資料分析也包括國內制度研析，盤點國內身心障礙勞工社會安全體系之建構及相關保障措施。實施社會保險年金制度的國家非常多，目前以德國、法國，再加上英國與日本共計 4 國。

(二) 焦點座談會

本研究欲藉由焦點座談會的方式，邀請身心障礙代表團體、相關政府機構及專家學者等代表至少 30 人，深入瞭解及探討身心障礙團體之需求與各主管機關

之意見，為研究內容提供更完善之建議。

（三）比較政策分析

最後，將就所蒐集之外國資料及焦點座談會之意見進行歸納及探討，並進行不同國家間障礙者經濟安全制度的評估與比較分析，對我國身心障礙勞工經濟安全保障制度提出具體建議或可行方案，以作為後續政策評估之參考依據。

第三節 研究預期成果

- （一）瞭解德法英日四國身心障礙勞工於提早退休及經濟安全保障制度規範。
- （二）盤點國內身心障礙勞工社會安全體系之建構及相關保障措施。
- （三）彙集相關身心障礙團體、學者專家及政府主管機關對相關議題之意見。
- （四）綜合前述研究結果，提出具體建議或可行方案供未來政策規劃之參考。

第二章 文獻回顧

第一節 身心障礙者與經濟安全制度

在現代福利國家中，當個人面臨社會風險時，保障個人和家庭的經濟安全(economic security)幾乎是福利國家最重要的任務之一。一般而言，經濟安全涉及到的是個人或是家庭在經濟面向上能夠獲得一定的經濟資源以保障其個人與家庭的需求是可以獲得滿足。因此，經濟安全是我們總體福祉的一部分，而且可以被定義為一種心理或是福祉上的意義，藉此個人可以相對上獲得基本需求上的滿足，不論是現在或是未來(Rejda, 2012)。因此，經濟不安全(economic insecurity)，就會涉及到所得的喪失或是不足，像是因為失業、失能以及退休引起的所得喪失、或是因為身心障礙、失能、疾病或者是生育等因素所造成的額外的支出、抑或是因為低薪或是部分工時所導致的所得不足、或者是因為勞動市場風險所導致的所得的不確定(Rejda, 2012)。

因此，為了解決經濟上的不安全。從1601年的英國濟貧法到19世紀末期德國開辦社會保險制度，都是為了保障個人與家庭的經濟安全(Béland, 2010)。因此，當代福利國家建立了社會安全(social security)體系保障個人與家庭的經濟安全。一般而言，社會安全，係指向個人或家庭所提供的所得移轉(income transfer)，而這是現代政府最重要的功能之一。諸如兒童、老人，或者是生病、殘疾、失業、低薪或因為照顧責任而面臨風險的人，都能透過福利和稅收減免系統獲得財務支持(Walker, 2005)。

而目前社會安全政策的給付形式相當多種，在某些國家/地區，實物給付(in-kind)是重要的組成部分，像是美國的食物券；但是，多數社會安全政策的給付型式多是現金給付(in-cash)。根據給付方式和主要領取條件加以區分，現金給付的社會安全政策可以分為三種主要類型，包括社會保險(social insurance)、

社會津貼 (social allowance) 以及社會救助 (social assistance) 三類。

- 一、 社會保險：主要是透過保險原則的運作來加以保障老年、健康、失業以及職業傷害等社會風險，而有年金保險、健康保險、失業保險和職災保險。而近來因為人口老化的問題，長期照顧保險則成為社會保險的一環。一般而言，社會保險體系是建立在繳費互助與風險分攤的原則上。並且藉其社會性與保險性的雙重性格，形成社會凝聚 (social solidarity)。
- 二、 社會津貼：主要的原則是公民資格 (citizenship) 為制度基礎，因此在制度設計上往往是普及式福利政策。政府透過對特定人口群，如身心障礙者、或是退休老人、或是兒童，提供一定水準的均一給付。因此，津貼制多以政府稅收為主要的財務支應方式。
- 三、 社會救助：則係指國家以資產調查 (mean-tested) 或是所得調查 (income-tested) 的方式確認其政策的主要給付領受者。因此，在制度的財務設計上，往往是透過稅收來救濟貧民。這是一種非繳費制的社會政策，而且其給付資格是建立在資產調查上。

表 2-1 社會保險、社會津貼與社會救助的差異

	社會保險	社會救助	社會津貼
分配基準	風險	需求	公民資格
經費來源	保險費	稅收	稅收
資格取得	被保險人	資產或所得調查	公民資格
行政主體	中央政府	地方政府	中央或地方政府
涵蓋人口	就業人口或全體國民	低收入者	特定人口群

與身心障礙者經濟安全相關的政策中，往往會涉及到上述三種主要的社會安全政策，社會救助、社會津貼以及社會保險。其中，在社會保險體系中，會涉及到身心障礙者經濟安全的相關政策，主要有年金給付以及失能給付兩類。年金給

付，主要保障個人因為退休因素而退出勞動市場時而造成的所得減少或是喪失的問題；以及因為失能或是障礙因素所導致的所得減少或是喪失的風險，因此而開辦的失能或障礙年金。

提早退出勞動市場並不見得必須透過提早退休領取年金給付，也可以透過失能年金提早退出勞動市場，同時保障身心障礙者的經濟安全。譬如，1980年代的荷蘭即是一個好例子。¹這樣的方式，在1990年代之前並不少見，也常常是一個重要的退出勞動市場路徑，甚至在早期英國也嘗試透過失能年金的方式退出勞動市場。

而國家除了以社會安全政策提供現金給付外，另外，還可以透過非直接現金給付的方式，如稅收補貼和稅賦減免等政策來增加人民的收入，成為所得支持政策的一部分。這些政策就是 Titmuss 所稱的財稅福利政策 (fiscal welfare) (Titmuss, 1974)。而除了財稅福利政策之外，Titmuss 還指出另有職業福利政策 (occupational welfare) 可以用來作為保障經濟安全的政策。職業福利，係指由雇主支付的相關福利給付，例如職業年金政策，但可能是由政府監管或是補貼。另外，雇主也有義務提供特定職業福利給付，例如法定病假薪資和法定帶薪的產假或是親職假。因此，基本上，要保障個人或是家庭的經濟安全往往會涉及到許多不同的社會安全或是所得支持政策，而非單一政策。

¹ 荷蘭，一般來講，身心障礙者可以透過三種不同的社會保險方案退出勞動市場，分別是：疾病給付法 (Sickness Benefits Act, ZW)、身心障礙保險法 (Disablement Insurance Act, WAO) 和一般身心障礙法 (General Disablement Act, AAW) (de Vroom and Blomsma, 1991: 101-102)。其中 AAW 是一種均一給付的方案，每一個公民都可以領取，這主要是屬於津貼式的政策。其中疾病給付法 (ZW) 允許最多領取一年的期限，超過一年之後，領取者必須回去繼續工作或是申請其他的所得維持方案。而通常超過一年仍然還在生病的人往往會改申請身心障礙的相關給付。這些政策主要是讓身心障礙者可以因為不同的因素、不同退出勞動市場的路徑而退出勞動市場，而不見得要依賴提早退休政策。

第二節 身心障礙者提早退休議題在台灣的發展

身心障礙者權益保障法在 2007 年納入障礙者提早退休議題於第 47 條「為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。」相關政府單位為因應此一障礙者提早退休機制議題，曾多次研商討論，惟因影響層面甚廣，尚未有所共識。

一、政府委託研究報告

(一) 有關障礙者老化與壽命

學者林昭吟(2004)接受內政部的委託研究「身心障礙者提前老化現象與身心照護需求之研究」指出，影響人口老化的因素因人而異，根據次級資料分析，從障礙者的年齡分佈趨勢就可推斷其老化年齡。包括發生障礙年齡、障別、導致障礙的原因有關連。先天障礙者，生命歷程脈絡近似，較易以年齡來界定老化。後天障礙者則影響因素比較多，老化速度與變異性大，難以年齡來界定老化。該研究推測障礙者提前老化年齡，主要是根據障礙者次級資料以及其自填問卷取得。調查對象為台北市障礙者。

國衛院(許志成,2012)有關身心障礙者提前老化及平均餘命基礎研究，結果顯示：91 年障礙者平均餘命僅有一般民眾七成，老化年齡提前到 54 歲，老化速度比一般人增加百分之二十。但是以 10 年後的研究結果比較顯示，障礙者無論是在平均餘命、老化年齡、老化程度與老化速度，都有顯著改善趨勢，一般民眾與身心障礙者兩者間之差異日益降低。此外，不同障礙類別之平均餘命異質性甚高，如肢障、聽障及平衡機能障礙的平均餘命，略高於同年齡層的一般民眾，視覺障礙則與一般民眾幾乎相同，多重障礙及重要器官失去功能，則低於一般民眾。

(二) 有關障礙者提早退休

在與障礙者提早退休相關的政府委託研究，有 2009 年 12 月底委託張彧教授

完成「身心障礙者提早退休可行性探討」，主要是針對國外身心障礙者提早退休及請領老年年金、失能年金等相關資料進行蒐集及翻譯。該份報告探討了包括澳洲、德國、法國、日本、瑞典、英國、美國的各種老年給付、失能年金等制度。主要結論指出，身心障礙者確實有提早老化之現象，但文獻回顧的結果也同時指出：不同障礙類別間的差異大，所面臨的問題也不同，與非身心障礙者比較，部分障別的平均餘命也較少(如：脊髓損傷、唐氏症)，有些則無明顯差異。障礙者離開職場的路徑有二，一個是符合提早退休年齡與投保年資，一個是經過失能評估符合失能條件。職業重建服務因應提早老化的方法包括：預防提早老化的發生、維持工作能力、延續工作（部分工時或改變工作型態）、良好的職務再設計，以及職業重建服務人員的知能提升。

另勞委會又在 2011 年 7 月底委託學者王雲東教授，針對最新國外身心障礙者提早退休及請領老年年金、失能年金制度等相關資料進行蒐集及翻譯，完成「國外身心障礙者提早退休制度研究」報告。該報告參考國際作法，指出僅法國與德國有障礙者提早退休請領年金之規定，其最低保險年資規定分別為 40.5 年及 35 年，而我國最低保險年資僅 15 年。

上述這兩個與障礙者提早退休有關之研究報告，雖然有各國障礙者退休制度的說明介紹和比較，本研究報告與先前這些研究報告相比較，不僅著重在障礙者退休制度，也包括協助障礙者更能長久留在就業市場的無障礙、合理調整制度，以及包括住宅、輔具、照顧等其他生活面向的相關經濟支持的說明。另外，也納入障礙者代表、學者專家以及勞政、社政的意見分析。

二、政府單位研商情形

另外，監察委員洪昭男、劉玉山、余騰芳在 2011 年因當時中華民國殘障聯盟及身障人士陳訴，勞委會對於障礙者提早退休一事，而開啟調查。綜觀該調查報告，大略得出當時調查的監察委員大致認為勞保為社會保險，非以平均餘命為給付基礎，而係採權利義務對等原則，所繳保險費年資越長，領取給付越多。

身心障礙者欲提早退休，領取勞保減額年金給付，由於服務年資較短，領取之老年給付數額相對較少。障礙者退休後經濟安全亦無法僅靠勞保老年或失能給付提供一定程度之經濟安全。應該由由社會保險、社會福利、職業重建及醫療保險等相關主管機關通盤考量障礙勞工提早退休之經濟安全。

對於特定身分對象得否提前退休請領年金，於 2016 年總統府國家年金改革委員會曾提出討論，未有共識。又總統府人權諮詢委員會及行政院身心障礙者權益推動小組曾就身心障礙勞工整體保障機制多次研商，因影響層面甚廣且涉跨部會不同體制，尚須通盤研議²。

第三節 身心障礙者權利公約中的障礙者退休規範

2019 年 12 月 20 日下午，台灣障礙者權益促進會於勞動部前舉辦陳情抗議，障權會認為，政府機關應根據聯合國身心障礙者權利公約第 28 條，修改身心障礙者權益保障法，令身障者能提早退休，並可自行選擇一次性全額給付老年給付或分期性老年給付，使身心障礙勞工在退出職場後仍得有基本的生活需求保障（中央通訊社，2019）。這也顯示台灣障礙團體也注意到，政府的障礙政策制定或修改，近年來會受 2014 年國內法化的國際障礙者權利公約所影響。

以下針對與本委託研究之障礙者退休議題作相關的《身心障礙權利公約》第 28 條進行討論。身心障礙者的經濟安全，是當代福利國家所保障的重點之一。在《身心障礙權利公約》中，就指出大多數身心障礙者身處生活貧困之事實，因此肯認於此方面亟需消除貧窮對身心障礙者之不利影響。同時，在《身心障礙權利公約》的第 28 條（適足之生活水準及社會保障）中，就規定：

²身心障礙團體除向政府機關反映外，亦透由立委提案修正勞工保險條例第 58 條，立法院第十屆會期，包含羅致政委員、張廖萬堅委員、費鴻泰委員等委員提出符合一定年齡、年資(例如年滿 55 歲、年資 15 年或是年滿 55 歲、年資 25 年)，符合法定身心障礙資格且經個別化專業評估為終生無工作能力者或是領有身心障礙手冊者等，得請領老年年金給付。

締約國肯認身心障礙者就其自身及其家屬獲得適足生活水準之權利，包括適足之食物、衣物、住宅，及持續改善生活條件；並應採取適當步驟，防護與促進身心障礙者於不受歧視之基礎上實現該等權利。

締約國肯認身心障礙者享有社會保障之權利，及於身心障礙者不受歧視之基礎上享有該等權利；並應採取適當步驟，防護及促進該等權利之實現，包括採取下列措施：

(a)確保身心障礙者平等地獲得潔淨供水服務，並確保其獲得適當與可負擔之服務、用具及其他協助，以滿足與身心障礙有關之需求；

(b)確保身心障礙者，尤其是身心障礙婦女、女孩與年長者，利用社會保障方案及降低貧窮方案；

(c)確保生活貧困之身心障礙者及其家屬，在與身心障礙有關之費用支出，包括適足之培訓、諮詢、財務協助及喘息服務方面，可以獲得國家援助；

(d)確保身心障礙者參加公共住宅方案；

(e)確保身心障礙者平等參加退休福利與方案。

其中與障礙者提早退休最接近的規定是「確保身心障礙者平等參加退休福利與方案」。不過這裡是否能直接可以解釋為身障者可以提早退休，仍是有疑義。因為如果再分析與障礙者就業與工作最相關的第 27 條可發現，公約基本上仍期待締約國政府竭盡所能，協助障礙者能在就業市場參與勞動。因此相關的要求包括反對歧視、有效的職業重建、可近性（無障礙）、合理調整（輔具、職務再設計、工作各項條件調整、工作助理支持等）。尤其看來，只是因為身心障礙的原因提早離開勞動市場，似乎不是公約的核心主張。而究竟在此一平等參加退休福利與方案，應該也並非直接指涉本委託研究所要探討的障礙者提早退休狀況。

值得注意的是，雖然《身心障礙權利公約》針對身心障礙者的經濟安全有相

關的規定，但是身心障礙者依然面臨較為嚴峻的經濟上的不安全。譬如在 2004 年時，世界銀行發表對身心障礙者重要的貧窮削減策略，報告中指出高達 73% 的身心障礙者處於最貧窮狀態中和暴露在貧窮高風險。世界銀行在 2004 年的報告，呈現身心障礙者是落入貧窮惡性循環風險最高的人口群。在 2007 年時，世界銀行更指出發展中國家約有 82% 的身心障礙者是處於貧窮的困境中。世界銀行在 2011 年的報告中，也指出身心障礙者的貧窮問題仍然沒有改善(王玉如, 2018)。而身心障礙者的經濟不安全，主要原因可能是身心障礙所帶來的額外的支出以及因障礙所導致的低度勞動市場參與或是被勞動市場所排除所引起的。

《身心障礙權利公約》中跟本研究案的主要研究議題，也就是身心障礙者是否可以提早退休，就會涉及到是否國家能夠提供或是確保身心障礙者能夠平等地參與年金體系以及獲得適當的給付。然而，此一議題往往會與個人的生命歷程有關。基本上，不同於其他社會保險或是社會安全機制，年金政策，其領取資格主要是建立在長期繳納保費的基礎上，而在屆齡退休時，開始請領年金給付。換句話說，個人繳納保費的紀錄會決定年金給付請領的水準，繳的越多、時間越久，那麼未來可以請領的年金給付水準就會越高。因此，個人的生命歷程以及勞動市場軌跡以及繳納保費的能力，往往會決定個人退休後的生活水準(Maier et al., 2007)。但是，就如同上述，身心障礙者，如果在退休前，可能面臨較高程度的勞動市場的排除以及不穩定的生命歷程軌跡的話，那麼他們在退休前的保費繳納紀錄就可能不足以與其他人相提並論。除非，是有以稅收為財務基礎的年金政策，領取年金給付的資格是建立在其公民資格的基礎上，而非保費繳納的基礎上。

第三章 德國、法國、英國、日本的身心障礙者提早退休與 年金保險

本章主要探討德國、法國、英國和日本四個國家的障礙者提早退休與年金保險制度。本章四個國家的制度說明主要集中幾點：第一，這四個國家的年金制度中，是否有提供身心障礙者提早退休的規定？第二，如果有提早退休制度，其年齡、年資以及年金保障如何規範。第三，除年金保險給予障礙者的年金之外，還有哪些社會安全制度也提供了障礙者經濟上的安全給付。

第一節 德國身心障礙者提早退休制度與年金保險

德國年金制度採用社會保險模式，建立於 1889 年，是卑斯麥當時推動的一系列社會保險制度的其中一個。當時年金是由保費支應的退休年金加上稅收支出的均一給付。不過，自 1957 年開始，德國年金取消稅收均一給付，完全由保費來計算年金給付金額，年金保險主要以保障退休人口的經濟安全為目的，而且採取所謂單柱（只有年金保險單一制度）來保障。德國年金在 1972 年實施彈性年金，當時只要繳交年金保險保費超過三十五年，就可以在六十三歲時申請退休。這個制度在西德運作一段時間並無大問題，不過在兩德統一初期，舊東德地區的企業因為引進西德高生產力和高薪資的生產體制，導致薪資劇增、勞動成本劇增，導致企業倒閉造成嚴重失業問題。結果，申請彈性退休制度人數暴增，致使年金保險財務支出增加。年金保險為彌補財務赤字而提高保費，使得企業雇用的附帶成本反而提高；年金財務短絀、聯邦政府只得用稅收彌補年金保險基金，造成政府補助比例又再度在年金保險中逐漸增加（葉崇揚、施世駿，2009）。

德國年金保險在 1980 年代，將女性生育或是家庭照顧責任都納入年金點數。在 1992 年金改革規定，父母一方養育自 1992 年起出生小孩，可以在法定年金保險中換算為三年的平均保費時間，保費亦可獲得全額補助。養育 1992 年前出生的小孩則計為一年的平均保費時間，以彌補父母因為育兒所犧牲的就業時間。這個制度

相對比較有利女性，因為女性常因生養子女而放棄就業，導致就業年資縮減、影響年金保障水準。在 1990 年代後的年金改革大都與年金保險財務永續性有關，因為當時德國高齡化趨勢已相當明顯。2002 年後提早於 65 歲之前退休者，都得面對減額年金的情況；即使是重度障礙者，也僅能提前至 63 歲退休，若提前至 60-63 歲退休，也同樣要面對減額年金。此外，今日德國年金保險與障礙者提早退休相關的部分，也都是 1990 年代的改革結果。此外，將影響年金支出水準的「人口要素」(demographischer Faktor)考量進年金公式的調整計算當中，人口高齡化的結果使得年金給付水準由長期的 70%逐步下降。1999 年，當時勞動部長 Walter Riester 提出以稅收補貼鼓勵勞工自願加入私人年金制度，藉此抑制企業非薪資勞動成本上升、使公共年金體系的重要性逐漸下降，此年金改革在被視作德國年金體系原來以單一年金保險保障勞工退休後經濟安全原則，轉移至以多柱狀年金體系(年金保險、社會救助、自願性私人年金等)的典範。因此，年金給付水準可能低於德國社會救助給付標準(約平均淨薪資的 40%)，改變法定年金維持老年經濟安全原則。

以下將主要針對德國年金保險以及其他社會安全制度中，與身心障礙者及提早退休有關的規定加以說明，這些制度包括重度障礙者可於法定退休年齡前兩年、五年提早退休的制度，以及工作年齡當中(18-65 歲)因為工作失能提早退休制度，和可以從 58 歲開始到 70 歲之間的部分退休制度。

一、身心障礙者提早退休的條件

在德國，具有重度障礙證明的年金被保險人，可以提前兩年退休，而且年金不會減額(Abschläge)。在德國能夠提前兩年退休的基本條件是，第一：至少有 35 年的年金保險年資(Versicherungsjahre)；第二：必須在申請提前退休當時，擁有重度障礙者證明(Schwerbehindertenausweis)，且障礙程度(Grad der Behinderung)要達到 50。此外，如果重度障礙者不介意領取的是減額年金，那他們可以比一般被保險人提前退休五年。提前五年退休的條件與提前兩年退休相

同，亦即被保險人的障礙礙度至少為 50，並且至少有 35 年的保險年資。提前 5 年退休必須領取減額年金，是因為提前退休同時意味著被保險人少繳 5 年的年金保險保費，但卻可以領取更長的年金。因此，透過減額年金，年金保險可以進行財務平衡。減額年金的計算方式是對提早退休的每月扣除 0.3%，而且只計算 3 年（因為提前 2 年不用減額），所以會扣掉 $0.3\% \times 36$ 個月（3 年=36 個月）。

以下先針對德國年金保險中與障礙者提早退休有關之重要規定加以詳細說明。這些重要規定包括：提前退休的年齡、保險年資、重度障礙證明，以及障礙程度。

（一）提前退休年齡

德國年金保險的法定退休年齡為 65 歲，重度障礙者提早退休兩年的年齡是 63 歲，如果要提前五年退休、領取減額年金的年齡是 60 歲。但是，因為醫療水準與生活條件改善，重度障礙者與其他勞工一樣，工作壽命也在延長。因此，一般退休年金的法定退休年齡從 65 歲逐漸提高到 67 歲，而重度障礙者提早退休的年齡也從 63 歲提高到 65 歲。1964 年出生的人將是第一個能夠在 65 歲時領取定期退休金的人。

（二）保險年資

根據德國年金保險人的資料，未能達到 35 年的保險年資是拒絕重度障礙者年金申請的最常見原因。德國年金保險的保險年資（Versicherungsjahre），除了被保險人因為被雇用或自營作業期間必須繳交保費的時間，還包括領取第一型失

業給付³ (Arbeitslosengeld 1)、疾病津貼⁴ (Krankengeld) 或短期工作津貼⁵ (Kurzarbeitergeld) 的時候。此外，被保險人參加公司內部培訓，育兒 (嬰) 期 (Kindererziehungszeiten)、照顧家人、專業在職訓練，以及軍事和兵役期間。如果被保險人已經繳納 18 年強制性年金保險保費，也可以透過自願繳交保費來爭取退休保險年資。

(三) 障礙程度

障礙程度 (Grad der Behinderung, 簡稱 GdB) 是度量單位，顯示的是一個人受到障礙影響的嚴重程度，是由於健康受損而導致的功能障礙對身體，心理，情感和社會影響的度量。GdB 以 10 為單位，最低是 20、最高是 100。但是要特別留意，這些數字並不可直接用那種數值越高、障礙就越多越大那種觀點來理解。個人的障礙程度並不是來自障礙或疾病的加總，而是整體評估。例如：一個人有兩個障礙。第一個障礙導致障礙程度為 30，第二個障礙導致障礙程度為 50，不過這並不代表這個障礙者的障礙程度就是兩種障礙的障礙程度加總，因為兩種障礙合併在一起不一定會產生障礙程度是 80 的狀況，相反的，兩種障礙的障礙程度可能是 60。如果是在提早退休所需要的障礙程度評估，依法由年金保險的醫學專家根據既定規則檢查並確認障礙程度。

³ 第一型失業給付是失業保險給付 (Arbeitslosengeld 1, 簡寫 ALG 1)，第二型失業給付 (Arbeitslosengeld 2, 簡寫 ALG 2) 則是國家提供給有需求者的給付 (非繳保費)。失業保險被保險人在兩年內工作至少 12 個月並繳交失業保險保費，一旦遭遇失業風險就有權利可以獲得失業保險給付，也就是第一型的失業給付。領取失業保險期間，仍可從事兼職工作，但每週最多 15 個小時，否則就不能算是失業。

⁴ 德國醫療保險的被保險人，發生因為傷病而無法工作達六星期以上的風險時，可以在 3 年內獲得最多 78 週疾病津貼 (Krankengeld)，因為在這期間被保險人無法工作、無法領取薪資。

⁵ 當企業因為經濟狀況不佳必須縮減勞工工時、且將此情況通報就業中心 (Agentur für Arbeit) 時，勞工有權可獲得最長十二個月的短期工作津貼。短期工作津貼為於勞工淨薪資 (薪資扣除稅金及社保險費用後的金額) 的 60%，若該員工有一個以上子女，則可領取淨薪資的 67% (Bundesagentur für arbeit, 2020)。

(四) 重度障礙者證明 (Schwerbehindertenausweis)

重度障礙者證明是德國給重度以上障礙者的統一身份證明 (在德國障礙程度低於 50 以下的障礙者不需要取得任何障礙證明, 只有障礙程度高於 50 的重度障礙者, 才需要取得證明), 在這個證明上會提供有關障礙程度 (GdB)、障礙特徵, 以及證明的有效期限等訊息。障礙者可以在各邦居住的各個城市政府申請這個證明, 主要是確認障礙程度是否超過 50。透過使用這個證明, 重度障礙者可以向雇主、社會服務提供者、政府單位要求法律規定的權利, 例如雇主解雇保護、額外假期或稅收優惠的差別待遇等事項, 或是可以免費搭乘當地大眾交通工具中 (重度障礙者證明的證件顏色是綠色, 有些標注 G、aG、H、B1、G1 的證明會有橘色表面印記, 持此證明就可免費搭乘大眾交通工具) (Sozialverband VdK Deutschland e.V., 2020)。

此外, 重度障礙者證明的有效期是五年, 在特殊情況下, 才有可能發放沒有期限限制的重度障礙者證明。如果重度障礙者的健康狀況發生顯著變化, 亦即健康改善、健康惡化, 則證明持有人有義務通知辦事處, 以便在必要時可以重新評估障礙程度和處理相關標記事宜。如果是在申請提早退休之時, 重度障礙的年金被保險人, 除了提出重度障礙者證明, 也必須進行檢查並提交醫療文件或報告, 特別是關於申請者的醫療狀況、醫療專家對其狀況的專業建議、被保險人需要照顧和支持的評估報告、各項足以佐證評估報告結果的檢查結果。

二、提早退休的年金保障水準

在德國西部各邦 (舊西德地區) 薪資水準為平均收入 (例如在 2020 年, 每年平均收入為 40,551 歐元) 的年金被保險人, 如果在 40 年年金保險年資後依法於 65 歲退休, 每月可獲得 1,368 歐元的年金。如果是重度障礙者的被保險人, 改為在 35 年年金保險年資之後, 提前五年申請提早退休年金, 則每月年金將變為 1,067 歐元, 彼此依照法定年齡退休, 少了 300 歐元。一方面是由於 10.8% (36 個月 x 0.3) 的減額結果, 另一方面是提前五年退休也表示有五年未能繳交

年金保險保費。重度障礙者提早兩年退休，雖然所領取的年金不需要減額，但是與依照法定年齡 65 歲退休者相較之下，因為少繳兩年保費、減少兩年年資，因此每月年金還是減少約 68.38 歐元。

而在德國東部各邦（舊東德地區）的狀況是，在 40 年的年金保險年資後依法於 65 歲退休，每月可獲得 1,329 歐元的年金。如果是重度障礙者的被保險人，改為在 35 年年金保險年資之後，提前五年申請提早退休年金，則每月年金將變為 1,037 歐元，彼此依照法定年齡退休，少了 292 歐元。重度障礙者提早兩年退休，雖然所領取的年金不需要減額，但是與依照法定年齡 65 歲退休者相較之下，因為少繳兩年保費、減少兩年年資，因此每月還是減少約 66.46 歐元。

由前述可知，在一般年齡限制之前五年退休的重度障礙者，其每月平均年金的金額比起不提早退休，無論是在德國西部還是德國東部，都要減少近三百歐元。而提前兩年退休的重度障礙者的年金被保險人，即使在沒有任何減額的情況下開始領取重度障礙退休年金，領取的年金金額也還是會比依照法定年齡退休減少一些。這是因為重度障礙者提早退休在整個年金保險財務中，無論是提早兩年還是五年，都是代表他們缺少繳交兩年到五年的年金保險保費。

以前述在德國西部的重度障礙者年金被保險人，具有 35 年年金保險年資，提早五年退休的年金在 2020 年為每月約為 1,067 歐元；提早兩年退休約為 1,300 歐元。金額大致高於德國社會救助的資產調查的最低生活費標準（每月 432 歐元）、也高於得德國社會救助在 2006 年提供給單獨生活成人的平均生活扶助金每月 676 歐元，同時也高於社會救助提供給老人和工作失能者的基本保障的六個給付中最高的 432 歐元。

三、其他提早退休相關的年金制度：工作失能與部分退休

（一）（工作）失能年金（Erwerbsminderungsrente）

1. 復健先於失能年金

在德國，勞工尚未到達法定退休年齡，但因為健康因素，完全失去工作能力，

就可以領取（工作）失能年金（rente wegen voller Erwerbsgeminderung）。但如果勞工尚未完全工作失能、仍可以每天工作幾個小時、賺取部分薪資，則勞工仍然可以領取部分失能年金。但是要達到鑑定是否工作失能程度之前，年金保險會以協助勞工恢復或提高其謀生工作能力為優先，包括通過醫療復健提高工作能力、提供職業復健支持以協助職業性向定位。如果醫療復健和職業復健兩種方法都不可行，則評估勞工還存有多少工作能力，因為這取決於勞工是否有資格獲得全部或部分工作失能年金。

2. 請領年金條件

勞工領取工作失能年金條件，取決於 A. 工作能力有無及多寡，B. 在工作失能之前有至少五年退休年金保險年資，C. 在喪失工作能力之前的最近五年中至少繳交三年退休年金保險保費。在此，所謂「完全工作失能者」（voll erwerbsgemindert）或「工作失能」（erwerbsunfähig），就是某人由於障礙或疾病，而無法在一般勞動力市場的正常條件下，每天至少工作三個小時。如果勞工因為疾病或障礙，在一般勞動力市場的正常條件下，每天可以工作 3 到 6 小時，就是所謂「部分工作失能者」（teilweise erwerbsgemindert）。工作能力喪失認定必須要有醫療鑑定和評估報告。

在年金保險年資的規定部分，有例外狀況。如果，身心障礙者因為障礙類型和障礙嚴重程度，無法在一般勞動力市場上工作、僅能在庇護工場或是在保護性職場工作，那即使在完全工作失能之前沒有達到五年保險年資，還是有可能領取工作失能年金：例如在庇護工場不間斷工作了 20 年，依然可以領取工作失能年金。此外，即使勞工達到完全工作失能標準、也有健康上問題，但卻每年收入超過 6,300 歐元，則工作失能年金將會減少或甚至不給付。領取完全失能年金的情況下，可以允許年金領取者繼續工作，但是每週不得超過三小時。若每週超過三小時，那麼將不再擁有領取失能年金的權利。如果勞工因為疾病或障礙，每天可以工作至少 3 到 6 小時，則可領取部分工作失能年金（Rente wegen teilweiser

Erwerbsminderung)。基本上，根據醫師的檢查和評估報告，部分工作失能年金的水準，是完全工作失能年金的一半。也就是，部分工作失能者，可以同時領取兼職收入和部分失能年金。

(二) 部分退休 (Teilpensionierung)

德國年金保險有部分退休的制度設計，與傳統的工作生活與退休生活是偏向斷裂式的模式不同。部分退休在 58 至 70 歲之間是可能的，年金被保險人並且可以逐步分階段減少工作時間。依據部分退休的規定，那些在 58 歲以後工資降低不超過原有薪資一半的被保險人，可以繼續以之前薪資加保年金保險。但是，這個情況只在正常退休年齡之前存在。退休金規定的部分退休，就業水平通常可以分幾步降低，大多數年金保險規定部分退休的工作至少要降低 20% 工作量。許多年金保險也允許部分退休的被保險人，在部分退休時可提早提取部分退休金，被保險人可以選擇是一次退休金或是年金。

如果個人決定在達到法定退休年齡後繼續工作，則年金保險可以繼續運作至 70 歲為止，個人要持續繳交年金保險保費，這應該可以建立更多退休資本、延遲給付年金。

四、其他障礙者相關之經濟安全制度

(一) 社會救助

德國社會救助的標準，也就是最低生活費 (Existenzminimum)，2019 年每月 424 歐元、2020 年是每月 432 歐元。亦即在德國對一個單獨生活的成年人來說，沒有財產或只有用很少財產，而且每個月收入低於這個標準、或完全沒有收入、或未領取給付水準達到最低生活費標準的其他社會給付，就可以申請社會救助。社會救助會提供三種形式的給付：現金給付 (Geldleistung)、實物給付 (Sachleistung)、實務給付 (或服務給付) (Dienstleistung)。社會救助給付主要包括七大領域：生活費用補助、老人和就業收入下降者的基本保障 (Grundsicherung)、醫療保險的部分財源、障礙者的生活適應協助 (2020 年不

再隸屬社會救助)、長照救助(社會救助支付需要照顧者全部或部分照顧費用,例如居家照顧、照顧輔具、短期照顧、部分住院和住院照顧費用,以長照保險支付後仍不足再由社會救助來給付)、克服特殊社會困境的救助(例如提供遊民各類所需資源連結服務)、生活狀況協助(對在困難狀況者提供支持,例如家庭協助、老人協助、盲人協助,甚至是喪葬費用等。)

與本研究計畫主題身心障礙者提早退休和經濟安全保障直接相關的是社會救助的生活扶助金以及基本保障。

1. 生活扶助金(Hilfe zum Lebensunterhalt)

依據《社會法典》(下稱 SGB)第 12 篇第 8 條,德國社會救助提供生活扶助金,目的主要是要保障那些無法從自己的收入和資產中獲得保障的人們的社會文化生存,給付水準依據已經設定好的規定需求層級。根據 SGB 第 12 篇第 21 條規定,生活扶助金與前述第二型失業給付僅能二者擇一。原則上,任何有能力工作並有權領取第二型失業補助者,都無法獲得社會救助生活扶助金,除非出現 SGB 第 2 篇第 7 條的住院狀況。然後,依據 SGB 第 12 篇第 22 條規定,正被排除在生活津貼之外,因此也無法享受生活津貼。無工作能力但與有工作能力者居住者,再有需求時,可以從負責的就業中心領取社會津貼(Sozialgeld)。

德國生活扶助金的水準依據各邦物價與生活水準、個人需求差異、家庭類型有所差異,目前沒有發現比較近期的統計數據。依據 ISG(Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik)在 2006 年關於生活扶助金平均金額的統計數據顯示,在 2006 年社會救助單位給予一個單獨生活的成年人固定每月生活扶助金(Regelsatz)為 345 歐元、一對結婚夫妻為 621 歐元、一對夫妻帶著一個孩子為 843 歐元、一對夫妻帶著兩個孩子為 1065 歐元、一對夫妻帶著三個孩子為 1287 歐元;帶著一個七歲以下孩子的單親家庭為 552 歐元、帶著兩個在 7 歲到 14 歲之間的單親家庭為 828 歐元。但是依據家庭類型的固定生活扶助金金額,還必須加上不同的房租、暖氣和其他需求加以計算。加上這些個別

需求之後，一個單獨生活的成年人平均每月生活扶助金為 676 歐元、一對結婚夫妻為 1052 歐元、一對夫妻帶著一個孩子為 1348 歐元、一對夫妻帶著兩個孩子為 1626 歐元、一對夫妻帶著三個孩子為 1921 歐元、帶著一個七歲以下孩子的單親家庭為 1107 歐元、帶著兩個在 7 歲到 14 歲之間的單親家庭為 1457 歐元。

2. 老人和（工作）失能者的基本保障（Grundsicherung）

從 2005 年開始，德國社會救助也提供老人和（工作）失能者（erwerbsgemindert，erwerbsunfähig）的基本保障。領取基本保障的四類人口條件是：已達到法定退休年齡者、工作年齡內因生病或障礙而導致（工作）失能者、在身心障礙者庇護工場（Werkstatt für Menschen mit Behinderung，簡稱 WfbM）的就業或職業訓練者、進行就業訓練者。在庇護工場中參與日間支持或支持團體的障礙者⁶，就業中心會評估他們仍具工作能力還是已經是工作失能。

符合上述四類群體之一的條件之外，老人和工作失能者能否獲得基本保障的條件是無法用收入和資產來支付自己的住所、食物和衣服的人。家人包括父母、子女、配偶或婚姻伴侶的收入也會有些影響，基本收入領取者的父母或子女，如果每人每年收入超過 100,000 歐元，則他們必須每月向社會局繳交 26.49 歐元。另外，基本保障領取者的父母或子女的財產與能否獲得基本保障無關。

基本保障給付的現金水準根據領取者的居住狀況、年齡差異、需求差異有所不同。這裡所謂的居住地差異指的是領取者是與家人同住、或是父母死亡但住在父母留下的房子、還是自己在外租屋居住。基本保障給付的現金可分為六個等級，從最低 250 歐元、接著 308 歐元、328 歐元、345 歐元、389 歐元，到最高的 432 歐元（Lebenshilfe，2020）。重度障礙者證明有標記“G”或“aG”者，除基本

⁶ 德國庇護工場提供庇護就業、職業訓練，以及工作陶冶治療等不同服務，所謂日間支持部分通常指的是工作陶冶。參與日間支持的障礙者，基本上不屬於勞動就業和職業訓練，已經偏向照顧、支持和治療的面向。

保障之外，還可獲得基本保障給付 17% 的費用。此外，從 2020 年 7 月 1 日起，德國社會救助有特別針對盲人的盲人津貼 (Blindengeld)，成人每月為 739.91 歐元。各邦的盲人津貼基本上與所得無關。

(二) 其他

另外，還包括需要特殊飲食的障礙者或慢性病患者的額外費用、如果必要可以為在庇護工場內障礙者提供午餐費用、年齡在 15 歲以上且為適應協助訓練中的障礙者可獲得 35% 基本保障額度的額外需求。此外，購買或修理矯正鞋或其他輔具都包括在基本保障之內。住房和暖氣費用給付、對醫療和長期照護保險的保費也都是障礙者可以申請的給付，不過在住屋補貼 (Wohngeld)，僅提供給未領有社會救助生活扶助金或是基本保障現金給付者。另外，在長照服務需求部分，基本上有長照保險 (Pflegeversicherung) 的給付，但若長照保險給付不足的部分，則可向社會局申請長照服務 (Hilfe zu Pflege)，依據長照需求度等級差異不同而有不同的給付內容。長照需求度第一級，可申請輔具、住宅環境改善等。在長照需求等級第二級到第五級，可申請居家照護、機構照護、半機構式照護、短期照護等給付 (Betanet, 2020)。

五、職場支持

德國對障礙者的參與職場部分，2012 年通過有關工作場所可及性 (accessibility) 的工作場所法規，雇用障礙者的雇主有義務提供無障礙的工作環境。雇主可以向各邦的融合辦公室申請補貼以實現無障礙工作場所設計和工作助理的陪同工作。透過雇主的比例進用義務、以及對雇用障礙者的雇主補償性稅務制度，德國政府試圖擴大障礙者在一般勞動市場的人數。另外，德國重度障礙者也享有「特殊解僱保護」，雇主在解僱重度障礙者之前必須獲得政府相關主管機關的同意，而政府單位會考慮所有能夠確保重度障礙者繼續就業的協助措施，才會做出決定。德國各邦也長期推動協助企業雇用障礙者的方案、以及訓練障礙青年在開放性職場工作。最後，德國也有反歧視法協助障礙者進入職場就業。

德國雖有身心障礙者提前退休機制，但並無規劃降低提前退休的條件，主要原因包括第一，受到目前歐盟正在推動實施「活躍老化」(active aging) 政策影響，朝向鼓勵延緩退休或部分退休的方向。第二，德國身心障礙者職場保障制度相對優厚，比例進用、就業保護，加上實施 CRPD 要求的無障礙與工作合理調整，原則上仍以支持障礙者和主流社會多數人一樣的退休年齡退休。

第二節 法國身心障礙者提早退休制度與年金保險

任何人都不能否認，不論是哪一種身體或心理的障礙，都是一個會改變個人與家庭生活的因素，法國目前 6700 萬人口中，大約有 1200 萬人受到不同種類障礙的影響⁷。因此，法國對於身心障礙者採取積極具體保障措施，於 1975 年 12 月 9 日通過聯合國之身心障礙者人權宣言前，已有相關立法，但是仍隨著時代與時俱進。

一、法國身心障礙者保護法制演進與架構簡述

首先在 1975 年 6 月 30 日公布有利於身心障礙者引領法(Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées)，對於身心障礙之成年人與未成年人，提供補助等相關特別措施。然而，該法將身心障礙之成年人與未成年人進行區隔，並各自將其歸屬於特定機構，但相關機制並未保證獨立生活的可能性，致使身心障礙者參與社會生活與履行公民身分仍存在相當大的障礙⁸。因此，目前身心障礙者保護與促進措施的基本框架法⁹，乃是因應前法缺失、回應法國身心障礙者長期以來(30 年)需求，修正之 2005 年 2 月 11 日的身心障礙公民權暨參與、權利與機會平等法(LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées，以下簡稱為身心障礙者平等法)。不過，法國政府與相關身心障礙者並不滿足於 2005 年身心障礙者平等法之建構，尤其是本研究所關注的提早退休議題，因而在 2014 年 1 月 20 日的未來保障與退休制度正義法(LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites)又再強化與補充相關規定。

在進入提早退休制度詳細的說明前，必須先說明，法國法制上對於身心障

⁷ 依據法國養老金與公積金聯合機構 (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) 網站資料 <https://www.ocirp.fr/actualites/les-chiffres-cles-du-handicap-en-france>

⁸ Badel Maryse, « La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : un nouvel élan pour la prise en charge du handicap », Journal du droit des jeunes, 2006/7 (N° 257), p. 27. DOI : 10.3917/jdj.257.0027. URL : <https://www.cairn.info/revue-journal-du-droit-des-jeunes-2006-7-page-27.htm>

⁹ http://www.mdph64.fr/uploads/tx_arccg64/guide_de_la_loi_du_handicap_01.pdf

礙者之定義，於不同法規有著不同的定義。首先是勞動法典法律第 5213-1 條規定：「被認定為身心障礙勞工者，係指任何人，獲得或保有工作之可能性，因一種或多種物理、知覺、智識或心理功能的變更，而實質減損者。」¹⁰，本條之界定同時配合勞動法典法律第 5213-2 條規定：「身心障礙勞工之資格，由社會措施與家庭法典法律第 241-5 條規定之身心障礙者權利與自立委員會進行認定判斷。此判斷伴隨著一個轉介至職業協助服務中心或機構、轉介至勞動市場或是一個職業再教育中心。轉介至以上何種情況係以身心障礙勞工資格之認定而定。倘若身心障礙係無法逆轉，即以終局之方式作成身心障礙勞工資格之認定。」¹¹。其次，則是社會措施與家庭法典 (Code de l'action sociale et des familles) 法律第 114 條規定：「構成本法所指之身心障礙，一個人在其環境中遭受所有的活動限制或參與社會生活的侷限，導因於一種或多種身體、感官、精神，認知或心理功能，嚴重、持久或確定之變更，或是多重障礙，或致殘性健康障礙。」¹²，本條之規定係源自前述 2005 年身心障礙者平等法第 2 條。

此二條定義之差異，主要連結於後續依據各該法典得主張之權益不同。不過，就本研究計畫關注的提早退休，此一退出勞動市場之情況，看似係勞動法典之範圍，但實則連結後續的年金給付。相關的年金給付因為仍立於法國整體社會安全制度下，法國之社會安全體制主要以社會安全法典 (code de la sécurité sociale) 進行規範，區分為四大類：健康、老年、家庭、職業病與職災，配合前已提及的社會措施與家庭法典，共同形成身心障礙者之年金體系，因此主要規定都在社會安全法規範體系中。只是身心障礙者如果在勞動市場需要轉銜，或是其他勞動市場中對於身心障礙者之保護或促進措施相關規定，都是規定於勞動法

¹⁰ « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

¹¹ « La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive. »

¹² « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

典中。

二、身心障礙者提早退休的條件

(一)提前退休年齡

法國現行法規架構中，法定退休年齡是 62 歲，達到此年齡之勞動者，得填具申請文件提出退休的申請，但如果不滿足以最高替代率計算的退休金所必需的季數 (le nombre de trimestres)，則只能領取比例的退休金。大部分的勞動者必須工作到 65 歲到 67 歲，才能夠達到最高替代率計算的退休金所必需的季數。

身心障礙者與一般勞動者不同，可以申請在 55 歲時提出退休的申請，並且領取所得替代率達 50% 的退休金 (une pension au taux plein de 50%)¹³。但仍須同時符合以下保險年資的要件。

(二)保險年資

依據社會安全法典法律第 351-1 條規定，關於老年保險年金 (Assurance vieillesse) 之領取，在勞動年資達一定期限並完成保險期限，其申請退休年齡可以降低。而社會安全法典法律第 351-1-3 條 (Article L351-1-3 du code de la sécurité sociale) 進一步規定，對於擁有至少 50% 的永久身心障礙級別 (incapacité permanente d' au moins 50%) 之身心障礙勞動者，得以命令的方式，具體規定其滿足一定保險期間之情況下，降低法定退休年齡¹⁴。現行之具體規定如下¹⁵：

首先，身心障礙勞動者仍必須滿足依其年紀以及出生年而定的保險期間與年資¹⁶，自 2009 年 1 月 1 日起，依據出生年而增加期間。計算方式除了退休年齡

¹³ 全額的退休金大約是原年度薪資的 50%，如果是公務員，則可領取最後月薪的 75%。

<https://www.faire-face.fr/2017/01/05/travailleurs-handicapes-retraite-anticipee/>

¹⁴ Article L351-1-3 du code de la sécurité sociale : « La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée dans des conditions fixées par décret pour les assurés handicapés qui ont accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, une durée d'assurance dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires au moins égale à une limite définie par décret, tout ou partie de cette durée ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré. » 本條修正案源於 Article 36 de la LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

¹⁵ <https://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/aides/article/retraite-anticipee-des-travailleurs-handicapes>

¹⁶ 依據此表，一個身心障礙者如果連續失業超過五年，亦即 20 個季數，就無法滿足提早退休的要件。<https://www.faire-face.fr/2017/01/05/travailleurs-handicapes-retraite-anticipee/>

較易理解，總保險期間與分擔保險期間先予說明。

所謂總保險期間，係指所有勞動者的保險期，整體受到社會安全退休保險（l'Assurance retraite de la Sécurité sociale）承認的所有季數。也因此會包括真正提供勞務的期間，以及未提供勞動服務的活動中斷期間，詳言之，未提供勞動服務的活動中斷期間，有三種情況：首先，是法定無需繳交保費之情況，像是失業、疾病、懷孕、失能、職災等，仍得計入總保險期間，亦即被視為相當於持續提供勞務、繳納保費的期間（les périodes d'interruption de l'activité professionnelle assimilées à des périodes cotisées）¹⁷。其次，特定被允許，雖未真正提供勞務，但仍被視為提供勞務的情況，像是生產、育嬰假、撫養身心障礙子女。最後，在若干法定的例外情況下，得允許透過補繳保費的方式購買勞動保險期間（trimestres rachetés），像是接受高等教育而延後投入勞動市場¹⁸。不過，以上被承認的季數，還受到年度最低薪資（un salaire annuel minimum）之限制，亦即勞動者所受領之薪資必須達到年度最低薪資之標準，工作期間才能被納入社會安全退休保險承認的季數。至於分擔保險期間，簡言之，就是勞工真正繳納保費的期間。以下表列說明退休者的年齡與保險期間規定：

表 3-1 提早退休年齡年資表¹⁹

出生年 (Année de naissance)	退休年齡 (Age de départ)	總保險期間 (Durée totale d'assurance)	分擔保險期間 (Durée d'assurance cotisée)
1951 以前	60 歲到 60 歲 3 個月	83 季數	63 季數
1952	59	84	64
	60 歲到 60 歲 8 個月	84	64
1953	58	95	75
	59	85	65
	60	85	65
	61 歲到 61 歲 1 個月	85	65
1954	57	105	85
	58	95	75
	59	85	65
	60	85	65

¹⁷ <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-43.pdf>

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>

¹⁹ <https://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/aides/article/retraite-anticipee-des-travailleurs-handicapes>

	61 歲到 61 歲 6 個月	85	65
1955	56	116	96
	57	106	86
	58	96	76
	59	86	66
	60	86	66
	61 歲到 61 歲 11 個月	86	66
1956-1957	55	126	106
	56	116	96
	57	106	86
	58	96	76
	59	86	66
	60	86	66
	61 歲到 61 歲 11 個月	86	66
1958-1959-1960	55	127	107
	56	117	97
	57	107	87
	58	97	77
	59	87	67

(三) 障礙程度

除了年齡加上保險年資的要件外，障礙者還須證明其擁有至少 50% 的永久身心障礙級別 (incapacité permanente d' au moins 50%)，但此一障礙級別無需於申請提前退休或領取年金時即擁有。此一障礙級別的要求在 2014 年以前更為嚴格，必須達到 80%，好在 2014 年 1 月 20 日的未來保障與正義退休制度法 (Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l' avenir et la justice du système de retraites ») 以及 2016 年社會安全預算法 (Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017) 放寬了障礙級別的標準。

三、提早退休的年金保障水準

法國的退休金是以過往納保期間最高的 25 年薪資的平均為基準，最高領到原來年薪平均後每月月薪之 50%²⁰。而滿足提前退休各條件的身心障礙勞工，即使沒有滿足正常勞工所需的勞動年限，也不會因為提前退休而少領退休金。詳言

²⁰ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

之，依據社會安全法典法律第 351-8 條之規定，被允許在早於 L. 351-1 條前段之年限規定，申請提前結算年資的身障勞工，即使未得滿足一般社會保險、一項或多項強制社會保險等中所規定的保險年限或對等期間，仍得享有全額退休金之利益²¹。

然而，若身心障礙勞工申請提前退休時，未能滿足退休金比例規定的保險期間，雖然仍得請求提前退休，但是即無法領取全額退休金。制度上，身障勞工則以申請補充退休金 (Demande de retraite complémentaire) 的方式，由專門分配給提前退休勞工之保險金或其餘名目 (例如子女扶養津貼、重度傷殘津貼等) 來進行補貼其退休金不足之部分。只是此一補貼具有最高上限與最低下限，不得高於或低於之²²。具體上限於 2020 年為每月 1714 歐元，下限是每月 642.93 歐元²³。

另外附加說明，法國的貧窮線 (seuil de pauvreté) 於 2017 年是每月 1041 歐元²⁴。所以如果身心障礙勞工只能領取最低退休金，即便加上補充退休金，其提前退休所得領取的每月退休年金總額將低於貧窮線標準。

四、其他提早退休相關的年金制度

依據目前查詢到的研究資料顯示，法國所有勞工都適用階段性退休 (Retraite progressive) 制度，似乎沒有對身心障礙勞工另設有特殊規定。不過法國所謂階段性退休制度，係指滿足 60 歲的勞工得降低部分工時，並同時開始領取等比例的退休金 (例如只工作 65% 的工時，因此領取 35% 的退休金)，並不是隨時都能選擇階段性退休。階段性退休的申請大體上等同於退保，亦即結算年資 (demander la liquidation de sa pension de vieillesse)²⁵。如停止部分

²¹ Article L351-8 du code de la sécurité sociale, Modifié par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 37 (V) : « Bénéficiaire du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes dans le régime général et un ou plusieurs autres régimes obligatoires : 4° bis) les travailleurs handicapés admis à demander la liquidation de leur pension de retraite avant l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1. »

²² <https://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/aides/article/retraite-anticipee-des-travailleurs-handicapes> 補貼部分參見 Article L351-12, Article L351-13 du Code de la sécurité sociale ; 上下限部分可見 Article L353-1 du Code de la sécurité sociale。

²³ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

²⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277700?sommaire=4318291>

²⁵ Article L351-15 du Code de la sécurité sociale : « L'assuré qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail ou qui justifie d'une activité relevant du champ de l'article L. 631-1 exercée à titre exclusif dans des conditions fixées par décret et relatives, notamment, à la diminution des revenus professionnels peut demander la liquidation de sa pension de vieillesse et le

所有的工作，則回歸原有退休金給付數額；反之，若恢復全額工時，則暫停領取任何退休金²⁶。

五、其他障礙者相關之經濟安全制度

在法國勞動法暨社會安全法制上，無論是否為身心障礙者，基本上係將勞動或從事工作當作是獲取所得的方法之一。因此，相關的經濟安全制度即以此立場出發並採取以下兩大主軸來提供障礙者所得保障：首先，對於勞動能力減低障礙者但尚能從事工作者，保障其勞動所得之所得保障制度，其次，透過社會保險或社會救助制度對於不具勞動能力障礙者提供相關補貼所得保障。因此，身心障礙者勞工除自營業者外，主要分屬三類型態：(1)受雇於一般民間企業或公部門提供勞務、(2)受雇於適應企業(Entreprises adaptées)或居家工作分配中心(Centres de Distribution de Travail à Domicile，簡稱為CDTC)提供勞務、以及(3)受雇於庇護中心與就業支援服務機構(Établissement et service d'aide par le travail，簡稱為ESTA)提供勞務。誠如先前提及之勞動法典法律第 5213-2 條規定，身心障礙勞工之資格，由身心障礙者權利與自立委員會(CDAPH)進行認定判斷，並由該委員會決定身心障礙者勞工歸屬的工作型態。

於上述 3 類場所從事工作之身心障礙者之勞動報酬，簡單分述如下：

- (一)障礙者就業於一般勞動市場時，與其他受雇者一樣，均享有法國勞動法典上受雇勞工地位並享有相同權益；其薪資等工作報酬，不得低於勞動協約或法令所定金額，亦即受到最低工資保障。

service d'une fraction de celle-ci à condition :

- 1° D'avoir atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à soixante ans ;
- 2° De justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées par décret en Conseil d'Etat.

Cette demande entraîne la liquidation provisoire et le service de la même fraction de pension dans le régime général, le régime des salariés agricoles, le régime des professions libérales et le régime des non-salariés agricoles.

La fraction de pension qui est servie varie dans des conditions fixées par voie réglementaire en fonction de la durée du travail à temps partiel ; en cas de modification de son temps de travail, l'assuré peut obtenir la modification de cette fraction de pension au terme d'un délai déterminé. L'assuré est informé des conditions d'application de l'article L. 241-3-1.

Le présent article est applicable aux salariés exerçant plusieurs activités à temps partiel dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

²⁶ Article L351-16 du Code de la sécurité sociale : « Le service de la fraction de pension est remplacé par le service de la pension complète, à la demande de l'assuré, lorsque celui-ci cesse totalement son activité et qu'il en remplit les conditions d'attribution. Il est suspendu lorsque l'assuré reprend une activité à temps complet. »

(二)障礙者受雇於適應企業或 CDTC 提供勞務時，其薪資等工作報酬，依法亦受到最低工資保障。此所謂薪資保障包含兩部分，亦即雇主所支付薪資，以及如果未滿最低工資，則透過政府支付補足津貼的方式保證身心障礙者獲得最低工資。

(三)在就業支援服務機構(ESAT)下工作之障礙者，並不具備一般法上受雇者地位，亦無法國勞動法典上安全衛生規制或最低工資保障之適用；而是適用法國社會措施與家庭法典所定「保障報酬」制度(依情況為最低工資 50~110%)。此外，領有保障報酬之障礙者大多同時兼領有後述成年障礙者津貼(Allocation aux adultes handicapés，簡稱為 AAH)，以保障其生活；惟法律上針對兩給付之受領範圍，另設有上下限給付調整規定。

除了以上對於身心障礙者勞工之勞動所得保障外，法國在社會救助、社會津貼、職場無障礙、合理調整與工作助理等制度，以及其他諸如輔具、醫療、長照或照顧、交通、稅務優免等其他（費用）給付方面也有特殊規定。

(一)社會救助與社會津貼

法國基本上不同於德國，並未將具有社會促進功能的「津貼」與具備社會救助功能的救助金分開來²⁷。因此以下合併進行說明。

1. 失能保險給付(Pension d'invalidité)：法國失能年金所稱失能，係指勞動或從事工作能力因為意外或非職業病而導致減退 3 分之 2 以上之情況²⁸。加入全民社會安全醫療保險制度之被保險人可受領之失能年金給付金額，係依照 a. 障礙者實際上能否從事工作以及 b. 是否需要第三人照顧，區分為被保險人十年內平均最高月薪之 30%、50%以及 50%加算第三人照顧給付 40%。失能年金係在符合下述請領要件下，在開始領取老年

²⁷ 郝鳳鳴，1997，法國社會安全法之概念、體系與範疇，政大法學評論，58，381-388 頁；台灣社會法與社會政策主編，社會法（修訂二版），2016，台北：元照，39-43 頁。根據作者之說法，似乎 allocation 和 prestation 都可能翻為津貼，見前註 383 頁。

²⁸ Article L341-1 du Code de la sécurité sociale : «L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant dans des proportions déterminées sa capacité de travail ou de gain, c'est-à-dire le mettant hors d'état de se procurer un salaire supérieur à une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales qu'il percevait dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité. »

年金之前，支給之。請領要件包括(1)須為疾病保險被保險人(亦即以工作身分加入職域社會保險)，(2)勞動或從事工作能力減退3分之2以上，(3)截至停止工作或障礙狀態確認當月時至少已加入疾病保險一年以上，(4)前12月內曾工作滿600小時或繳納相當保險費等法定要件。但是，障礙狀態一旦消失或已不存在，亦即對於勞動能力回復至50%以上者，不再提供給付，基本上是一個暫時性的保險給付。

2. 成年障礙者津貼(Allocation aux Adultes Handicapés ; 簡稱AAH) : 基本上對於收入低於貧窮線之成年障礙者，若未符合失能保險給付支給要件，並符合以下請領要件，由CDAPH作出決定來支給成年障礙者津貼(AAH)。此係國家對於障礙者所為最低所得保障，具有在無法受領其他社會給付時之補充給付性質，並非保險性質。其請領要件為(1)年滿20歲以上(2)永久身障率(Le taux d'incapacité permanente, 簡稱IPP)達50%以上，而IPP的認定則取決於：「根據傷殘狀態、整體狀態、年齡、傷殘者的生理及心理條件，以及其權利能力與工作上專業能力，而衡量之身障程度。²⁹」(3)未領取與AAH同額以上之老年或障礙等社會給付、或其他收入未超過AAH12月份總額等所得限制³⁰。
3. 自立生活加計實物津貼(majoration pour la vie autonome, MVA) : 領取AAH之成年障礙者，依據前述2005年法規定，為促進障礙者自立生活，像是調整居家無障礙設施，此一津貼並非由身障者自行提出申請，而是由社會安全醫療保險制度下的家庭津貼基金(La Caisse d'allocations familiales)自行審查AAH之資格要件後，自動核發，目前一個月104.77歐元³¹。

(二)職場無障礙、合理調整與工作助理等制度

2005年身心障礙者平等法規範了就業時的歧視禁止原則(Principe de non-

²⁹ Article L.434-2 du code de la sécurité sociale : « Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité. »

³⁰ <https://handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/prestations/article/allocation-aux-adultes-handicapes-aah>

³¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12903>

discrimination) ³²。其中，儘管法國確實有使用合理調整 (Accommodement raisonnable) 一詞，但條文中卻使用適當措施 (mesures appropriées) 來稱呼 ³³。無論另外命名的緣由為何，這樣的命名選擇已被歐洲執委會 (Commission européenne) 認可具有相同的立法目的：預防並消除有關保障身障者平等權——特別是有關勞動部分——之障礙 ³⁴。然而，相關具體措施係由各企業自己實施，因此實務上在判斷是否達到合理調整或適當措施的程度，因而存有爭議。原因在於，當涉及歧視的合理調整爭議進入到法庭時，法官所擁有的裁量權甚至會超越法條所訂立的範圍，從而深刻影響判決結果 ³⁵。然而，例如在行政法院的判例中，由於無論是法官或律師都未對此概念有適當的重視，實際被法院所接受的案例相當罕見，且其意見常背於原立法目的 ³⁶。

³² Article 24 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « Les **mesures appropriées** au bénéfice des personnes handicapées visant à favoriser l'égalité de traitement prévues à l'article L. 323-9-1 ne constituent pas une discrimination. »

³³ Article 24 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « IV. - Après l'article L. 323-9 du même code, il est inséré un article L. 323-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 323-9-1. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 323-3, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

« Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail, y compris l'accompagnement et l'équipement individuels nécessaires aux travailleurs handicapés pour occuper ces postes, et les accès aux lieux de travail.

« Le refus de prendre des **mesures appropriées** au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4. »

另可見於 Article 24 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « Art. 6 sexies. - Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. »

³⁴ Tatiana Gründler. Aménagements raisonnables et non-discrimination. [Rapport de recherche] Ardis. 2016. hal-01674432, <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01674432/document>, pp.29.

³⁵ Tatiana Gründler. Aménagements raisonnables et non-discrimination. [Rapport de recherche] Ardis. 2016. hal-01674432, <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01674432/document>, pp.92.

³⁶ Tatiana Gründler. Aménagements raisonnables et non-discrimination. [Rapport de recherche] Ardis. 2016. hal-01674432, <https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01674432/document>, pp.93-95

具體來說，由於雇主不得對身心障礙者為不合理的差別對待(禁止歧視原則)，亦即在聘雇和職業發展方面，身心障礙者必須享受與其他僱員相同的待遇，因此雇主有義務對於提供身心障礙者適合的工作環境與協助，而各種具體措施取決於勞工的身心障礙類型與勞工所擔任的職務內容，可能必須提供技術調整(如：提供適合身心障礙者的軟體或設備)或組織層面的調整(如：給予身心障礙者適應工作的時間，進行輔導)。不過，此些措施會依據雇主規模而區別進行認定，換言之，中小企業在支持方面的義務不會與大公司的義務相同³⁷。

(三)其他：輔具、醫療、長照或照顧、交通、稅務優免等其他(費用)給付

誠如前述，2005年身心障礙者平等法創設身心障礙者之補償給付權利(La prestation de compensation du handicap, 簡稱PCH)，所有對於身心障礙者的協助給付都包含在此概念下。依障礙者選擇而以現金給付或實物給付方式提供之；具體內容包含：人力支援、技術(輔具或設備)支援、住宅暨交通支援、其他特別或例外負擔以及導盲或聽障犬等動物支援。2005年身心障礙平等法第12條規定：「補償得基於法令所規定之條件下給付：

1. 與人類幫助有關事務，包含必要之家庭照顧。
2. 與照護技術有關事務，特別是社會措施與家庭法典法律第321-1條第一項所訂之照護技術成本。
3. 與身障者之居住與車輛有關事務，以及隨之而來的車輛加裝等費用。
4. 任何一般或特定，與身障有關物品的維護或取得費用
5. 與動物輔助的維護或取得有關事務…」³⁸

³⁷ <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/compensation-du-handicap-queelles-sont-vos-obligations>

³⁸ Article 12 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « Art. L. 245-3. - La prestation de compensation peut être affectée, dans des conditions définies par décret, à des charges :
« 1° Liées à un besoin d'aides humaines, y compris, le cas échéant, celles apportées par les aidants familiaux ;
« 2° Liées à un besoin d'aides techniques, notamment aux frais laissés à la charge de l'assuré lorsque ces aides techniques relèvent des prestations prévues au 1° de l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ;
« 3° Liées à l'aménagement du logement et du véhicule de la personne handicapée, ainsi qu'à d'éventuels surcoûts résultant de son transport ;
« 4° Spécifiques ou exceptionnelles, comme celles relatives à l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap ;
« 5° Liées à l'attribution et à l'entretien des aides animalières. A compter du 1er janvier 2006, les charges correspondant à un chien guide d'aveugle ou à un chien d'assistance ne sont prises en compte

該法第 12 條中同時也規定：「L. 245-3 條第一項所列的條件繫於：當身心障礙者的狀態必須仰賴第三者的協助或定期監督；或當其所仰賴的專業活動或功能對身障者造成額外花費。」³⁹

總結來說，法國身心障礙者提早退休制度並未因為整體退休制度變革而遭到相對應調整，或是緊縮。事實上，法國身障者欲適用提早退休制度之要件相當困難，一方面，即使身障程度從先前的更嚴格的規定下調到 50%，要達到此一標準仍不容易；二方面，想要領取高於貧窮線的全額退休金，而不是透過其他補充退休金的方式補足差額，仍需要相當期間的累積勞動年資。為了避免障礙者提早退休而影響到經濟安全，法國總是提醒障礙者，如果未能累積足夠的勞動年資，絕對不要申請提早退休。

第三節 英國身心障礙者提早退休制度與年金保險

英國的年金制度不同於德國、法國與日本以社會保險體系為主的年金體系，是以基礎年金為主，並附加多層的社會救助年金制度、職業年金制度以及私人年金制度。因此，英國年金體系往往被稱為多層年金體系(multi-pillar pension system)，這是不同於以單一柱為年金制度基礎的社會保險年金體系(social insurance pension system)(Bonoli, 2003; 葉崇揚、施世駿, 2009)。

雖然英國的年金體系不同於德國、法國與日本的社會保險年金體系，當然也不同於同樣以社會保險體系為年金體系的基礎的台灣福利國家，但是近來的世界各國的年金改革潮流已經逐漸地從單柱為主的社會保險年金體系，改以多層年金

dans le calcul de la prestation que si le chien a été éduqué dans une structure labellisée et par des éducateurs qualifiés selon des conditions définies par décret. Les chiens remis aux personnes handicapées avant cette date sont présumés remplir ces conditions. »

³⁹ Article 12 de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « Art. L. 245-4. - L'élément de la prestation relevant du 1° de l'article L. 245-3 est accordé à toute personne handicapée soit lorsque son état nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence ou requiert une surveillance régulière, soit lorsque l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction élective lui impose des frais supplémentaires.

« Le montant attribué à la personne handicapée est évalué en fonction du nombre d'heures de présence requis par sa situation et fixé en équivalent-temps plein, en tenant compte du coût réel de rémunération des aides humaines en application de la législation du travail et de la convention collective en vigueur. »

體系(Ebbinghaus 2015)。此種改變主要是因為國家負擔的減少，而增加個人與市場在退休經濟安全的重要性。近來，因為台灣軍公教年金體系以及勞工保險和國民年金保險都面臨財務危機，使得年金改革的聲音甚囂塵上。因此，英國做為多層年金體系的典型案例，其年金體系以及社會安全體系如何保障身心障礙者就會變成一個非常值得關注的案例。

底下，我們分為兩個部份說明。第一個部分，主要著重在英國年金體系是否有相關提早退休的規定與給付給予身心障礙者。因此，我們會先說明英國的年金體系，再說明相關給付的規定與規範。其次，將會說明英國其他障礙者相關之經濟安全制度，包括社會救助、津貼和職場無障礙和合理調整等等部分，也會包括輔具、醫療、照顧服務等相關給付規定。

一、英國年金體系與提早退休規定

英國的年金體系是在戰後根據 Beveridge 報告書奠基而成的(Beveridge, 1942; Fawcett, 1996; Harris, 2006)。Beveridge 報告書中，清楚指出國家對於個人的經濟安全應該僅負責最低保障水準，並且應該留給市場與個人(家庭)在經濟安全供給中一定程度的責任與空間。因此，英國戰後的年金體系是以均一給付的繳費式年金作為基礎年金，雖然均一給付、均一保費的設計，使得其基礎年金的給付水準無法得到大幅的成長或是調整，但是也留了相當的空間讓個人與市場必須在個人經濟安全中負擔一定程度的責任(Fawcett, 1996; Harris, 2006)。因此，另外一個英國年金體系的特色在於多元且複雜的職業年金和私人年金體系。根據個人狀況的差異，會附加不同的職業年金與私人年金制度，因此不僅存在著不同財務設計的職業年金和私人年金制度，而且其給付、保費和退休規定也有所不同(Bridgen & Meyer, 2011; Blake, 2003; Bridgen, 2010)。因此，英國的職業年金和私人年金制度很難一言以蔽之。

英國在戰後就建立均一給付和均一保費的基礎年金制度，就成為英國年金體

系的基石，同時附加多元的職業與私人年金體系作為保障個人老年經濟安全的制度，而形成了所謂的多層年金體系(Harris, 2006; Bridgen & Meyer, 2011; Bonoli, 2003; Sloman, 2019)。

戰後，英國的多層年金體系歷經年金改革，但是依然維持現有的體系。其中，在2000年之後，有三次改革較為重大。第一，在2004年，為了彌補基礎年金制度給付水準過低的問題，建立在了第二層國家年金(state second pension)(Bridgen & Meyer, 2011; 葉崇揚、施世駿, 2009; Sloman, 2019)。第二，則是在2007年時引進國家就業儲蓄信用基金(National Employment Savings Trust)，這是一個職業確定提撥(defined-contribution)年金制度。此一制度將大幅增加個人退休的老年經濟安全(Bridgen 2010; Bridgen and Meyer 2018)。第三，在2017年，為了避免公共年金過度複雜，合併了基礎年金和第二層國家年金，形成一繳費式的國家年金制度，預計每周的給付水準能夠達到160-170英鎊，換句話說，也就是全額的國家年金給付將會微幅超過貧窮線。

(一)提早退休年齡

目前的英國基礎國家年金制度，目前設定的退休年齡為65歲，任何人都必須達到法定退休年齡時才能申領基礎國家年金的年金給付。因此，不可能因為健康因素、失能、身心障礙等因素可以提早於法定退休年齡前領到基礎國家年金的年金給付。換句話說，並沒有提供任何特殊給予障礙者提早退休的規定。

但是，目前根據英國相關的規定，個人是可以因為健康狀況(包括生病、身心障礙或是其他健康狀況的惡化)，可於55歲前申請退休(或者是職業年金體系中所規範的退休年齡)，此種退休被稱為ill health retirement 或者是醫療因素退休(medically retired)。基本上，此種退休的申請必須是個人無法持續地從事目前正在進行的工作，或者是因為個人的健康狀況而大幅地減少了目前的工

作所得。因此，個人可以因為健康或是障礙的因素，要求雇主進行合理調整 (reasonable adjustment)，以維持個人可以持續地從事目前的工作；而如果合理調整是可以的話，那麼個人將會不符合提早退休的規定。

基本上，提早退休的相關規定是非常嚴苛的，且根據個人所屬於的職業年金制度不同，而有不同的規範與規定。但是，一般而言，應該要符合底下兩點規範，分別是：

1. 個人如果要提早退休必須要是因為永久地無法從事工作，不論是因為生理或是心理上的健康因素。
2. 必須要證明不論何種治療或是醫療服務都無法讓個人回到職場直到法定的退休年齡。而且這個適用於目前的工作或者是替代性工作，而且不論是全職或是兼職的工作。如果評估是可以從事兼職工作的話，那麼一開始將會建議個人從事兼職的工作作為解決的方案，而非提早退休。

因此，就目前英國的相關規範而言，其重點依然是著重於復健以及合理調整，並且讓個人重新回到勞動市場。如果雇主可以藉由復健或是合理調整讓個人重新回到原有的現職，申請提早退休大多不會成功。但是，如果無法回到現職的話，而必須改任其他工作或者是減少工時的話，那麼依然可以申請因為健康狀況而提早退休。

而就給付的部分，由於因為健康狀況申請提早退休是不可能請領基礎國家年金的給付，而是必須申領所屬的職業年金制度的給付。然而，個人所屬的職業年金制度可能會因為雇主所提供的職業年金不同，而有所不同。英國的職業年金，有國家規範的強制性職業年金，但是也可允許企業將職業年金委外給予民營的保險或是人壽公司，而成為私人年金體系。因此英國的職業年金相當的多元與複雜 (Blake, 2003)。因此，給付水準會根據制度的差異而有所不同。

不過，目前根據英國 DWP (Department of Work and Pension) 的規範，如果

符合下列狀況，可以請領全額的一次給付，且免稅的年金給付。

1. 因為健康嚴重的不佳，且預期活不過一年的話。
2. 75 歲以下。
3. 而且終生的年金儲蓄金額不超過 1073,100 英鎊。

當個人達到法定退休年齡之後，就可以請領基礎國家年金的給付。基本上，基礎國家年金的給付水準是根據繳費紀錄，繳納 30 年的保費之後，就可以領取全額年金，每周可達 134.25 英鎊。

而超過法定退休年齡的障礙者，則是除了可以申領國家年金的給付之外，還可以申領出勤津貼(Attendance Allowance)。此一制度主要是補充 65 歲以上的障礙者因為需要他人照顧而產生的額外成本，但是不包括交通成本。此一制度，主要是提供給達到法定退休年齡、且具有生理上或是心理上的障礙(也包括學習障礙)，同時障礙的狀況必須要嚴重到需要他人的協助來照顧自己或者是需要他人的督導或是協助才能保證自身的安全、而且必須需要超過六個月以上或者是永久的協助。不過，如果已經居住在安養機構或者是地方政府已經負擔了照顧的費用，那就無法申領此一給付。基本上，給付只有兩種額度，59.70 英鎊或者是 89.15 英鎊，領取到何種額度，則是根據專業人員的評估。此外，如果有照顧者的話，照顧者可以申領照顧者津貼(Carer's Allowance)。

基本上，英國的年金體系並沒有給予障礙者在退休年齡上的優惠，也就是沒有提早退休的規範。但是，會因為障礙者的需求，額外提供不同的所得保障制度，以滿足障礙者可能所面臨的額外需求與經濟成本。

二、其他障礙者相關之經濟安全制度

相較於英國對於提早退休的嚴格規範，英國的社會安全制度提供各式各樣的經濟安全補助給予身心障礙者，包括整合型給付(universal credit)、各式各樣

給予身心障礙者的津貼、和職場無障礙和合理調整等補充性給付或是服務。

(一) 整合型給付

目前英國已經將兒童稅收減免(Child Tax Credit)、房屋津貼(Housing Benefit)、所得支持(Income Support)、尋職者津貼(Jobseeker' s Allowance)、就業和支持津貼(Employment and Support Allowance, ESA)、工作稅收補助(Working Tax Credit)六大類給付，整合成為整合型給付(universal credit)。

整合型給付，基本上，是屬於資產調查的給付之一。其資格必須符合下列幾點：(1)目前處於低薪或是失業的狀況；(2)必須年滿 18 歲(除了某些特殊狀況之外，16-17 歲的人口群可以申領)；(3)必須低於法定退休年齡；(4)個人和其伴侶的存款必須低於 16,000 英鎊；(5)必須居住在英國。基本上，給付水準則是會根據是有小孩、是否是身心障礙者或者是醫療問題讓人無法工作、或是有需要協助繳納房租等狀況而有所不同。

表 3-2 整合型給付的給付標準

個人狀況	每月給付水準
標準給付額	
25 歲以下單身者	£342.72
25 歲以上單身者	£409.89
有伴侶、且與伴侶皆為 25 歲以下	£488.59
有伴侶、且與伴侶皆為 25 歲以上	£594.04
假如個人有障礙或是健康狀況	
個人狀況	額外每月領取金額
如果個人的工作能力或是工作相關活動力有所限制的話	£341.92
假如個人工作能力有所限制，且在 2017 年 4 月開始申領健康相關的整合型給付或者是就業和支持津貼的話	£128.25
假如有照顧嚴重障礙者的話	
假如每周提供至少 35 個小時以上的照顧服務給領取身心障礙相關給付的障礙者	£162.92

資料來源：<https://www.gov.uk/universal-credit>。

但是，有一種情況，即便符合資格也無法申領整合型給付，亦即正在領取或是符合嚴重障礙津貼(Severe disability premium)的人。障礙津貼(Disability premiums)主要是提供給於身心障礙者額外的給付附加於房屋津貼、所得支持、尋職者津貼、就業和支持津貼四類已經被整合進整合型給付的津貼制度之外。障礙津貼會自動的加算給付額給予符合條件的身心障礙者，因此不需要申請。其中，障礙津貼包含三類，障礙津貼(disability premium)、強化障礙津貼(enhanced disability premium)、嚴重障礙津貼(severe disability premium)。

在給付額上。障礙津貼的部分，(1) 每周£34.95，給予單身者；(2) 每周£49.80，給予有伴侶者。嚴重障礙津貼部分，(1) 每周£66.95，給予單身者；(2) 每周£133.90，給同時兩人符合資格的伴侶。強化障礙津貼的給付相對較少，(1) 每周£17.10，給單身者；(2) 每周£24.50，給至少一人符合資格的伴侶。

除了整合型給付以及障礙津貼之外，英國也提供其他類的津貼制度給予身心障礙者。

(二) 社會津貼

英國目前提供了各類的社會津貼給予身心障礙者，如身心障礙者生活津貼(Disability Living Allowance)，其中包含給予小孩(for children)以及給予成人(for adults)兩類、就業和支持津貼(Employment and Support Allowance，ESA)、以及目前主要提供給障礙者的補充性給付則是個人獨立給付(Personal Independence Payment，PIP)。

首先，給予小孩的身心障礙者生活津貼(Disability Living Allowance for children)是給予16歲以下小孩的免稅給付，主要是為了幫助那些因為長期的健康因素或是障礙因素而導致額外生活費用的小孩。通常給付額在於每周£23.60和£151.40之間，主要是根據小孩的需求而決定給付額。另外一類身心障礙者生活津貼主要是給予成人身心障礙者(Disability Living Allowance for Adults)，但是此類身心障礙者生活津貼已經逐漸地被個人獨立給付(PIP)所取代。

個人獨立給付主要是提供給65歲以下的身心障礙者的補充性給付。請領資格為16歲以上，但是未達法定退休年齡者(目前為65歲)，且具有長期的傷病或是身心障礙者。給付分為兩個部分，一個是生活給付(daily living)，每周約59.70~89.15英鎊；而移動給付(mobility)則為23.60英鎊或62.25英鎊。如果要申領個人獨立給付的話，必須先經過醫療專業工作者的需求評估，並決定領取

的給付額，同時也必須要定期的接受評估。

另外，目前英國為了促進身心障礙者就業，設置就業和支持津貼給予身心障礙者，並且取代了過去的失能給付(Incapacity Benefit)。就業與支持津貼主要是為了給那些因為健康因素或是障礙因素影響而無法工作的人口群。因此，就業與支持津貼將會給予現金補助給予那些符合資格、並無法工作的人口群，以補充其額外的生活成本；同時，如果依然有工作能力的話，也會協助他們盡快地回到勞動市場。因此，不論是受雇者、自營業者或是部分工時的人都可以申請。申領就業與支持津貼，必須低於法定退休年齡(65 歲)，但是必須個人有健康或是障礙的因素而部分或是完全喪失工作能力。不過，領取有法定傷病給付(Statutory Sick Pay)以及尋職者津貼(Jobseeker' s Allowance)的人，都不可以同時申領就業與支持津貼。而就業與支持津貼的給付額，則是根據在評估階段和評估階段後的時期有所不同。在評估階段，通常需要 13 周，那麼在此階段中，25 歲以下的人可以每周領到£58.90；但是如果 25 歲以上，則是可以每周領到£74.35。而評估完成之後，則是根據工作能力而分為兩類受益者。第一類，受益者主要是具有工作能力者，也就是就業支持受益者(the work-related activity group)，每周可以領到£74.35；第二類，受益者主要是無工作能力者，被歸為支持性受益者(the support group)，則是可以每周領到£113.55，同時也可以符合申領強化障礙津貼以及嚴重障礙津貼。

(三) 職場支持

在職場無障礙與合理調整的部分，英國也有相對應的政策。假如個人是身心障礙者或是因為心理和生理上的健康因素，而無法像之前從事一樣的工作的話，那麼可以告知雇主，並讓雇主進行相對應的職場上的改變、同時也可以從 Access to Work 政策中獲得政府的協助。

首先，在告知雇主進行職場調整的部分，就是所謂的合理調整(reasonable

adjustment)。你的雇主必須採取相對應的改變，讓你不因為從事同樣的工作時而有實質上的不利，這些合理調整的措施包括：

1. 改變聘任過程，讓應徵者可以有機會獲得工作機會。
2. 改變做事的方式，譬如讓有社交焦慮症的人可以擁有自己的辦公桌。
3. 改變職場的物理環境，譬如設置無障礙坡道。
4. 讓身心障礙者可以在任何他方便的地方辦公。
5. 改變他們的裝備，譬如提供特殊的鍵盤。
6. 允許受雇者在面臨身心障礙時，能夠以漸進的方式，譬如彈性工時或者是部分工時，重新回到職場。
7. 提供員工訓練機會、娛樂、茶點等設施。

其次，就是從 Access to Work 政策中獲得政府的協助，不過申領從 Access to Work 政策的協助之前，必須要讓雇主進行適當的合理調整。基本上，如果申請 Access to Work 的協助，必須要根據需求評估，且這些協助包括了涵蓋從住所到工作之間的交通費用、或者是在職場上實質的支持性服務，而且如果在家工作的話，那麼也可以算是職場的一部分。而補助金可以用在底下事項：

1. 調整目前正在使用的器材。
2. 特殊的器材或是軟體。
3. 英國手語或是可以讀唇語或是打字人員。
4. 調整交通工具，讓障礙者可以去工作。
5. 去工作時搭計程車的費用，或者是使用大眾交通工具時所必須的協助人員。
6. 可以在職場上幫助你的支持性人員，或者是職業輔導人員。
7. 給予你所雇用的支持性人員的個人保護性器具。
8. 為你的同僚所提供的身心障礙認識訓練。

9. 如果轉換工作地點或是工作，器具搬運費用。

(四) 其他：醫療、長照或照顧

在照顧上，主要是由地方政府所負責。地方政府會進行評估，如果認為你需要照顧和支持性服務時，那麼可以選擇由地方政府直接提供相關照顧或是支持性服務，或者是可以選擇申請個人預算和直接給付(personal budget and direct payments)。

在交通方面，英國除了提供身心障礙停車證(Blue Badge parking scheme)之外，還有提供了汽車免稅(Vehicle tax exemption)與減免(Vehicle tax reduction)，前者主要是提供給予符合個人獨立給付中的強化性移動給付的受益者；後者則是標準移動給付的受益者。除此之外，英國還有 The Motability Scheme，主要是補助租賃汽車、電動輪椅、機車等。同時，英國的身心障礙者買車時，還可以享有免附加稅的優惠。且各郡也會提供不同程度的大眾運輸系統的優惠。

而在房屋相關的財務補助上，則是有兩個部分。第一個，是身心障礙者住宅補助，主要是地方政府所提供的補助，協助身心障礙者可以修建其目前居住的住宅，使其能夠符合身心障礙者的需求，像是修改門徑、迴轉半徑、房間以及房屋相關設施(上下樓梯)等。第二個，則是市政稅的減免，如果房屋可以符合身心障礙者居住的規範，那麼就可以減免市政稅。

而在稅收減免優惠上，英國身心障礙者可以在某些特定的商品享有附加稅免稅的優惠，如床、樓梯的升降裝置、輪椅、醫療用品、警鈴等等。而且也可以獲得電視授權的 50%的減免。

第四節 日本身心障礙者提早退休制度與年金保險

日本於 1961 年起將全體國民納入保障對象，確立了以職場別（受僱勞工）與地域別（農民、自營業者等無雇主者）雙軌分立之社會保險制度為其社會安全制度之主軸，再輔以社會救助制度或依障礙別提供殘補式社會福利服務為補充（林偉如，2017：135-140），以確保國民因疾病、負傷或死亡乃至失業等不測事故發生後，以及老後等生活上之經濟安全。所謂雙軌分立之社會保險，包括職災保險、雇用保險（即我國失業保險）、公的醫療保險（健康保險與國民健康保險）、公的年金保險（國民年金與厚生年金）以及長照保險此五大類（見次頁【表 3-3：現行日本社會保險之種類】）；原則上係以全體國民（含受僱勞工、自營業者等無雇主者為被保險人並按其所得繳納一定社會保險費（雇主則依法亦須為全額或折半負擔）之強制性社會保險。

其中，受雇於一定雇主之勞工，係按其所屬職域別或工作場所（經常雇用勞工為五人以上者），依法強制加入各職域下之職域型社會保險（含健康保險（含長照保險）、厚生年金保險、職災保險與雇用保險），而未能加入前述職域型社會保險之一般住民（含自營業者、已退休或無工作者等）則強制納入地方政府（=市町村為保險人）所開辦地域型社會保險（含國民健康保險、長照保險、國民年金保險等）。整體來說，上述日本社會保險制度係在男主外女主內家庭分工之前提下，以全職全時（男性）受雇勞工為主要適用對象之職域型社會保險為其主軸，另輔以地域型社會保險來承接無一定雇主之自營業者或無業者（含未受雇之障礙者或已退休高齡者）等。另一方面，被保險人於保險期間一旦發生疾病、負傷、死亡致勞動能力或因老齡抑或失業等法定保險事故時，則由保險人依照個別法律所定給付標準向被保險人及其眷屬提供醫療或長照、年金、一時金等社會給付；惟前述社會保險給付中，無論是醫療、年金乃至於職災給付，不外乎係以被保險人勞動力之暫時喪失、長期或永久欠缺為給付要件（林偉如，2017：141）。是以，在日本，因（無論是疾病、負傷或其他原因所生）身體障礙、智能障礙或精神障礙致使日常生活或社會生活長期受到一定限制之障礙者，無論談到障礙者於年金制度之適用或論及其他所得保障，亦須在前述雙軌分立社會保險為主軸的社會安全制度脈絡下來梳理。

表 3-3 現行日本社會保險之種類(社會保險研究所，2019：8~9)

	制度	法律依據	被保險人	保險人	給付事由
醫療保險	健康保險	健康保險法 §3 I	受雇於適用健康保險之事業所(經常受僱勞工5人以上)從事工作之勞動者(受雇於民間企業機構之勞工)	全國健康保險協會、(各)健康保險組合	業務外所致傷病、死亡及分娩。
		健康保險法 §3 II、III②、VIII	適用健康保險之事業所或失業對策事業、於實施公共工程之事業單位提供勞務之日雇勞動者	全國健康保險協會	
	船員保險(醫療部分)	船員保險法 §2 II	為船舶所有人所使用之船員		
	各共濟組合等(短期給付)	國家公務員共濟組合法 §2 I ①、地方公務員等共濟組合法 §2 I ①、私立學校教職員共濟法 §14 I	國家公務員共濟組合、地方公務員、私校教職員	各共濟組合	傷病、死亡及分娩
	國民健康保險	國民健康保險法 §5	未加入健康保險、船員保險、共濟組合等之一般住民	都道府縣、市(區)町村、國民健康保險組合	
高齡者醫療	後期高齡者醫療	高齡者醫療確保法 §3 III	75歲以上(含65歲以上長期臥床者)	後期高齡者醫療廣域聯合(窗口為市(區)町村)	傷病等
長照保險	長照保險	介護保險法 §9	①65歲以上住民 ②40-65歲未滿之醫療保險加入者	市(區)町村	需長照、支援
年金保險	厚生年金保險	厚生年金保險法 §6-10	受雇者年金一元化(平成27(2015)年10月)後，為以下四類之未滿70歲者 ①受雇於適用厚生年金保險之事業所從事工作之民間企業等受雇勞工(1號厚生年金保險被保險人) ②國家公務員(2號厚生年金保險被保險人) ③地方公務員(3號厚生年金保險	政府(日本年金機構、各共濟組合等所管理經營)	老齡、障礙、死亡

			被保險人) ④ 私校教職員(4 號厚生年金保險被保險人)		
	國民年金	國民年金法 §7	①一般住民(1 號被保險人) ②受雇者年金被保險人(2 號被保險人)及其配偶(2 號被保險人))	政府(日本年金機構所管理經營)	
勞動保險	職災保險	勞動者災害補償保險法	原則上,所有事業所均適用,受其雇用之勞工為職災保險給付對象。(船員保險之職務上所致傷病及年金給付,自 2010 年 1 月起併入)	政府(日本厚生勞動省)	業務上或通勤所致傷病、障礙及死亡
	雇用保險	雇用保險法 §4 I	原則上,所有事業均適用,其從業人員為被保險人。(船員保險之失業部分,自 2010 年 1 月起併入)		失業、高齡者薪資減少、育兒・長照休業
*反黑部分為地域型社會保險,其餘為職域型社會保險。					

首先,障礙者如能提供勞務—無論是受雇或從事自營業或無一定雇主之自由業—來獲取報酬並支應其食衣住行娛樂所需費用之支出;此際,受僱於一定雇主之障礙者,與一般勞工無異,本可依法加入其工作場所所屬職域型社會保險,成為厚生年金保險、職災保險及失業保險被保險人;而從事自營業或自由業之障礙者,則是加入其戶籍所在地地方政府所開辦之國民年金保險(亦可依法自願加入職災保險);亦即障礙者不論在取得上開社會保險被保險人資格或請領保險給付(傷病、老齡、障礙、遺屬或職災等)資格要件等規定之適用上,與一般勞工並無二致。

其次,因身心障礙所生日常生活或社會生活上受到一定限制之障礙者,未必能從事或繼續從事工作來獲取報酬—已成年之無業障礙者依法可請領職災保險之障礙給付、障礙年金(障礙基礎年金與障礙厚生年金)或特別障礙給付金(宜留意者是,日本年金制度及職災保險制度上,就請領給付資格要件所稱障礙或失能等規定未必一致,且其判斷亦未必與勞動法上勞動能力存喪程度具有必要關聯;因此,依法可同時兼領職災障礙給付與障礙年金兩者,惟另有調整給付規定之適用)。又,如未能請領前述職災障礙給付或障礙年金者,原則上,可循日本生活保護法申請生活保護給付(亦即我國社會救助法之社會救助給付)。

此外，為確保其所得以維持日常生活並填補其因障礙所衍生特別支出之增加，日本障礙者綜合支援法、障礙者雇用促進法以及消除障礙者差別推進法上，另規定了以障礙者為給付對象之促進就業或繼續就業等自立支援給付、特別障礙者津貼、輔具等其他社會給付。而未滿 18 歲之障礙者係以其扶養者眷屬身分分別納入前述健康保險或國民健康保險，除前述障礙者綜合支援法所定自立支援給付之外，另支給障礙兒童津貼，同時亦對於其扶養人支給障礙兒童扶養津貼。

綜上，就日本社會安全制度中以具有障礙狀態者(以下稱障礙者)為受領資格所提供之社會給付，再為橫向整理的話，大致上可分為公的所得保障以及障礙者福利給付；前者所謂公的所得保障，再可歸納為四類：1. 職災保險之障礙給付：代替雇主向受雇勞工履行障礙補償責任為目的之職災保險制度；2. 障礙年金等：針對老齡或因一般事故或者疾病致生障礙之被保險人提供生活費保障為目的而制度化之年金制度(含老齡年金、障礙年金、特別障礙給付金)；3. 特別障礙者津貼：針對障礙者因特別困難所衍生特別費用支出進行填補之津貼制度；以及 4. 生活保護給付(相當於我國社會救助給付)：屬於公的扶助等類似制度(山田耕造，2001：174；百瀨優，2008：171；福島豪，2017)。

按日本內閣府 2019 年發行障礙者白書中所公布障礙者總數之統計，身體障礙者(含障礙兒童，以下皆同)約 436 萬人，智能障礙者約 108.2 萬人，精神障礙者約 419.3 萬人；而領有障礙手冊者，65 歲以上者為 355 萬人，65 歲以下者為 238.2 萬人(內閣府，2019 年：231-236)。又在 2018 年度日本年金受領者統計中，領取障礙基礎年金者(含障礙基礎年金及障礙厚生年金(定額給付部分)之合計)為 1,921,470 人，領取障礙厚生年金者為 425,810 人(厚生労働省，2020d)，領取職災障礙補償年金(含一次金)者為 85,770 人(厚生労働省，2019)；自此亦可推測出日本障礙年金受領者多屬地域型國民年金保險被保險者，多屬無一定雇主之自營業者或無業者，且相較於其他給付，障礙基礎年金為障礙者主要倚賴之所得保障手段(同旨，百瀨優，2008：171；福島豪，2017)。

以下，另就障礙者於日本現行年金制度中有無提早退休之可能，以及年金以外其他經濟安全制度之現況，扼要說明之。

一、身心障礙者提早退休的條件

日本現行年金制度，分為強制加入之公的年金（含第 1 階之基礎年金與第 2 階之厚生年金），以及自行提撥或由雇主提撥之企業年金（第 3 階）；前者之公的年金給付，除死亡而向受被保險人扶養者支給遺屬年金外，主要係以被保險人達到一定年齡或長期陷於一定程度的障礙狀態等事實為給付事由，所支給之 A 老齡年金以及 B 障礙年金。

首先，A 老齡年金乃係為填補達到一定年齡（即滿 65 歲）之被保險人因其勞動能力衰退或喪失所導致所得減少或喪失，保障其老年生活而對其所支給之年金給付，並分為 a 老齡基礎年金以及 b 老齡厚生年金兩部分。前者 a 老齡基礎年金之請領，必須符合①為國民年金被保險人且曾有已繳納保險費（含免除保險費）期間，②65 歲以上，③已繳納保險費期間與免除保險費期間之合計超過 25 年（自 2018 年起縮短為 10 年）（國民年金法第 26 條）；老齡基礎年金之年額為「780，900 日圓*改定率*已繳納保險費期間之月數/480 月」（國民年金法第 27 條）；2020 年度老齡基礎年金滿額之月給付額約為 65，141 日圓（日本年金機構，2020a）。又，原則上以 65 歲為開始支領之老齡基礎年金，其性質為老齡年金，並非退職年金（堀勝洋，2017：374），未必與勞動法上退休相互牽動；如經厚生勞動大臣同意，可提早從 60 歲開始支領或延後到 70 歲開始請領（國民年金法第 28 條），惟每提早一個月領取，每月老齡基礎年金金額必須減額 0.5%（如提早五年期間，合計減額 30%），且年滿 65 歲以後，仍持續減額給付；如屬延後領取者，每延後一個月領取，則每月老齡基礎年金金額加算 0.7%（如延後五年期間，合計增額 42%）。後者之 b 老齡厚生年金（又稱報酬比例年金）之請領，必須符合①為厚生年金被保險人且曾有已繳納保險費（含免除保險費）期間，②已達 65 歲以上，③已繳納保險費期間與免除保險費期間之合計超過 25 年（自 2018 年起縮短為 10 年）（厚生年金保險法第 42 條）；老齡厚生年金之計算式為「〔平均標準報酬月薪*給付乘率(7.125/1000)*2003 年 4 月 1 日為止投保月數〕+〔平均標準報酬月薪*給付乘率(5.481/1000)*2003 年 4 月 1 日之後投保月數〕」；2020 年度標準老齡厚生年金（含夫婦兩人老齡基礎年金部分）月給付額約為 220,724 日圓（日本年金機構，2020）。亦設有提前至 60 歲開始支領之減額給付規定以及延至 70 歲開

始領取之增額給付規定(同老齡基礎年金增減額比率)。此外，年滿 60 歲但未滿 65 歲仍持續受雇且為厚生年金被保險人者，其所受標準報酬月額與老齡厚生年金合計額，未超過 28 萬日圓者，可支領全額老齡厚生年金，如超過 28 萬日圓者，則停止部分老齡厚生年金之給付(厚生年金保險法第 46 條；日本年金機構，2020b)；年滿 65 但未滿 70 歲仍持續受雇且為厚生年金被保險人者，其所受標準報酬月額與老齡厚生年金合計額，未超過 47 萬日圓者，可支領全額老齡厚生年金，如超過 47 萬日圓者，則停止部分老齡厚生年金之給付(厚生年金保險法第 46 條；日本年金機構，2020c)

其次，B 障礙年金亦分為 a 障礙基礎年金以 b 及障礙厚生年金兩部分。Ba 障礙者基礎年金，依照日本國民年金法規定，對於符合以下要件者，按其障礙程度支給之。①發病或受傷初診日當時未滿 65 歲，且具有國民年金被保險人身份或過去曾為被保險人且在日本國內有住所者；②符合繳納保險費要件(初診日之前日為止，已繳納期間與免除保費期間合計超過被保險人期間之 3 分之 2)；③於認定障礙日，其障礙程度相當於障礙分級表 1 級或 2 級者(包含眼、聽覺、肢體等外部障礙，統合失調、憂鬱、認知障礙、智能障礙或發展障礙等精神障礙，呼吸器官、心肺肝腎等內臟器官疾病、血液或造血器官疾病、糖尿病或腫瘤等內部障礙；日本年金機構，2020d)。如屬於初診日未滿 20 歲者(亦即未滿 20 歲但陷於障礙狀態者)且具有相當障礙分級表 1~2 級重度障礙情形時，縱非國民年金被保險人且未曾繳納國民年金保險費，因難以期待其勞動能力回復可能之故，自其年滿 20 歲起，如本人前一年所得未超過 3604,000 日圓時，發給障礙基礎年金全額(障礙等級 2，約 781,700 日圓/年；日本年金機構，2020e)，超過 3604,000 日元但未滿 4621,000 日圓時，則發給半額(障礙等級 2，約 390,850 日圓/年；日本年金機構，2020e)；蓋因此處障礙年金並不以曾繳納保險費為給付要件，具有社會扶助性福利給付，故設有上述所得限制(堀勝洋，2017：461；笠木映里・嵩さやか・中野妙子・渡邊絹子，2018：130~131)。但是如本人前一年度所得超過一定金額者，則停止其全部或一半之給付。又領取 Ba 障礙基礎年金者如符合 Ab 老齡厚生年金受領資格時，亦可一併支給老齡厚生年金。

Bb 障礙厚生年金，依照厚生年金保險法第 47 條規定，①發病或受傷初診日當時仍在厚生年金被保險人之保險期間內且未滿 65 歲，②符合繳納保險費要件

(初診日之前日為止，已繳納期間與免除保費期間合計超過被保險人期間之 3 分之 2)，③認定障礙日經判定相當於障礙分級表第 1~3 級者；符合第 1~2 障礙等級者(同前述)，支給障礙厚生年金(1 級、2 級)，若未及於障礙分級表第 1 或 2 級但符合第 3 級者，支給障礙厚生年金(3 級)；如其疾病或傷害於初診日起五年內痊癒(症狀穩定)且屬於較第 3 級輕微障礙狀態者，則支給障礙給付金(一次性給付)。2019 年度日本障礙年金給付之情況，詳見【圖 1 2019 年度日本障礙年金給付】所示。

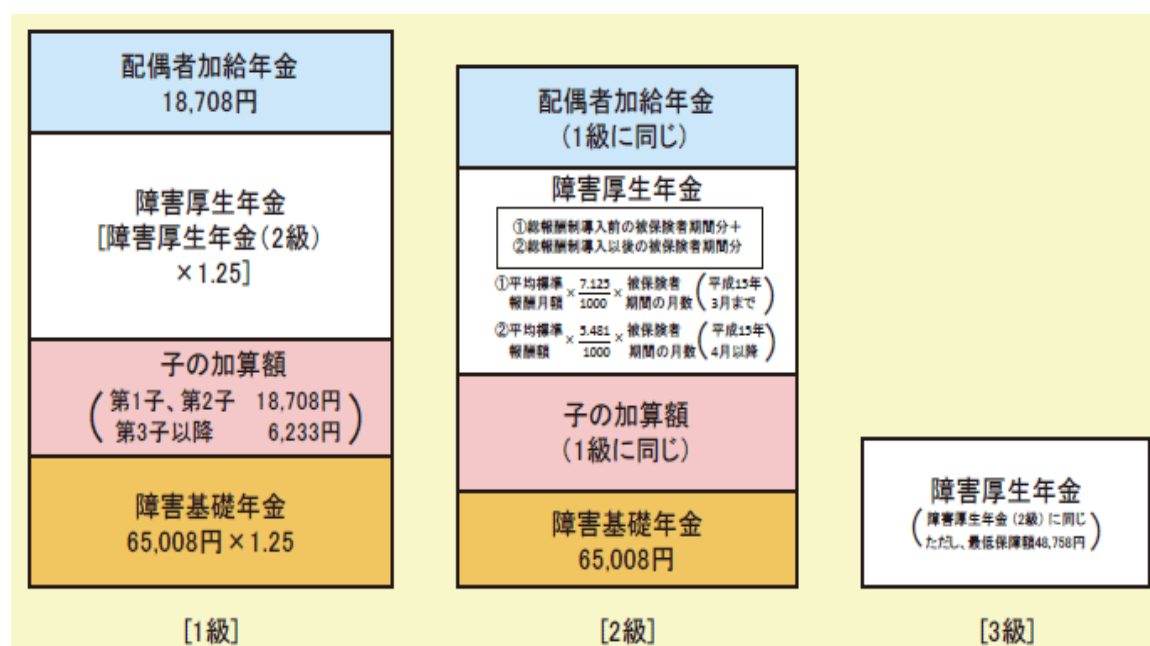


圖 1 2019 年度日本障礙年金給付(厚生労働省，2020a：115)

另一方面，在日本所稱退休制度，係指受雇勞工達到一定年齡時，其與雇主間之勞動契約終了之制度，性質上為勞動契約終了事由之特別規定；於 1994 年以前，雖一般民間企業普遍採取 60 歲退休制度但並未強制，然在 1994 年高齡者雇用安定法修正後，強制適用 60 歲退休制度，並在 2004 年修法進一步延長至 65 歲，亦即課予雇主採取確保雇用至 65 歲措施之義務，包括退休後改以每年更新契約、縮短上班時間或採隔日上班等方式繼續僱用至 65 歲，或是改由子公司繼續僱用至 65 歲等，或是逕廢止退休制度等(菅野和夫，2017：710)。然而，2004 年當時，老齡厚生年金給付之開始年齡，屬於定額給付部分(即第 1 階老齡基礎年金)係自 2001 年度開始分階段逐年上調，至 2013 年度延至 65 歲(現在)，惟報酬比例部分(即第 2 階老齡厚生年金)則遲至 2025 年度方提升為 65 歲。此外，

日本在 2013 年修正障礙者雇用促進法後，明文任何雇用型態所涉招募、進用、雇用條件、繼續僱用、升遷以及健康安全工作環境等所有事項禁止以障礙者為由而為任何差別對待，後逕於 2015 年制定並自翌年起施行之消除障礙者差別促進法中，直接課予雇主不得因障礙者而為不當待遇或過重負擔義務，厚生勞動大臣依同法授權發布之「障礙者差別禁止方針」更將以障礙者為由而將障礙者列為鼓勵退休或優退對象，或於鼓勵退休或優退時，僅就障礙者付與不利條件，甚或將障礙者列為優先鼓勵退休或優退等事例，均屬應予禁止之差別待遇行為(厚生労働省，2020c)。

綜上，可知在日本現行年金制度中，老齡年金與障礙年金非屬退職年金性質，其開始給付年齡，未必與現行勞動法上退休年齡相連動，未見有提早退休之相關明文；其次，依據現行障礙者雇用促進法、消除障礙者差別促進法以及障礙者差別禁止方針所示，將障礙者列為鼓勵退休或優退對象，或就障礙者為較早退休年齡規定等均屬不當差別對待事例；從而，在解釋上實難謂日本年金制度中存有提早退休制度規定。惟實務運用上，如障礙者以一般受雇勞工身分加入厚生年金保險，或以自營業者加入國民年金保險，無論繼續工作與否，在符合減額給付規定下提早自 60 歲開始請領老齡年金(老齡基礎年金及老齡厚生年金定額給付)或老齡厚生年金報酬比例部分，或因障礙事故發生依法領取障礙年金或職災保險障礙補償年金而提早離開職場等情形，非無不可。

二、提早退休的年金保障水準

因日本現行法中似未見有提早退休規定，且亦不得以障礙者為由而鼓勵其提早退休或優退，故僅能在符合現行法所定各別年金給付資格要件下，梳理出實際上早於日本高齡者雇用安定法所定 65 歲退休年齡之前離開職場的可能，一如前述。此際，依法所可請領之年金保險給付，除前述減額給付之老齡基礎年金與老齡厚生年金(報酬比例部分)外，如被保險人具備障礙等級 1~3 為給付要件，自可申領障礙年金(含障礙基礎年金及障礙厚生年金)，且併有同時兼領障礙基礎年金與老齡厚生年金(報酬比例部分)之可能；又除此之外，尚有申請職災保險中障礙補償年金之可能。

按日本職業災害保險制度為採取強制雇主納保之強制責任保險，係由國家（政府）主辦並負責營運；職業災害保險法課予雇主必須加入職災保險集團負擔保險費的義務，並以上開保險費所匯集的職災基金充作填補雇主對於勞工所應負的職災補償責任之用（菅野和夫，2018：605）。職災保險給付，係以業務上事由或通勤上事由所致傷病、障礙失能及死亡事實之發生為支給事由而對受災勞工或其遺屬所為之保險給付；其內容包含業務災害保險給付、通勤災害保險給付以及為預防或治療腦血管暨心臟疾病之二次健康檢查等給付（職災保險法第 7 條）；其中，業務災害保險給付可係細分為（1）療養補償給付、（2）休業補償給付、（3）障礙補償年金、（4）遺屬補償給付、（5）殯葬費、（6）傷病補償年金、以及（7）長照補償給付等七種給付；而職災給付之受領人，係職災適用事業場所受雇勞工遭遇傷病等保險事故時之該勞工或其遺屬。宜留意者是，傷病、障礙失能或死亡等事實之發生，亦可能構成職災保險以外其他社會保險給付之法定保險事故，而使該受災勞工或其遺屬亦同時符合其他社會保險給付之受領資格，解釋上，非無同時請領複數社會保險給付之可能。

三、部分退休或逐漸退休制度

承前所述，日本年金制度之老齡年金給付要件，未必其勞動法上退休年齡相連動；惟在其近年高齡者雇用促進法多次修法逐漸展延退休年齡至 65 歲，並同時引進繼續僱用制度（包括退休後改以每年更新勞動契約、縮短上班時間或採隔日上班等方式繼續僱用至 65 歲，或是改由子公司繼續僱用等），實質上已形塑出受雇勞工選擇採取部分退休或逐漸退休之可能。此際，如屬於 60~65 歲仍持續受雇且為厚生年金被保險人者，其所受標準報酬月額與老齡厚生年金合計額，未超過 28 萬日圓者，可支領全額老齡厚生年金，如超過 28 萬日圓者，則停止部分老齡厚生年金之給付（厚生年金保險法第 46 條；日本年金機構，2020b）；年滿 65 但未滿 70 歲仍持續受雇且為厚生年金被保險人者，其所受標準報酬月額與老齡厚生年金合計額，未超過 47 萬日圓者，可支領全額老齡厚生年金，如超過 47 萬日圓者，則停止部分老齡厚生年金之給付（厚生年金保險法第 46 條；日本年金機構，2020c），此外，同時亦可以選擇延後領取老齡年金（老齡基礎年金或老齡厚生年金）增額給付（每延後一個月加算 0.7%，如延至年滿 70 歲開始領取，合計

延後五年期間之增額為 42%，已如前述)。

另須注意者是，在現行障礙者雇用促進法、消除障礙者差別促進法以及障礙者差別禁止方針規定下，前述退休年齡之展延或繼續僱用制度(含職種或出勤時間等之變更)等之適用，不論是障礙者或非障礙者，均應一體適用，不得就障礙者為不利或過度負擔之差別對待。

四、其他障礙者相關之經濟安全制度

(一)社會救助

未受領前述老齡年金、障礙年金以及後述特別障礙給付金等社會津貼，或已受領年金、津貼等社會給付連同工作報酬等合計收入仍低於厚生勞動省大臣所定最低生活費之障礙者，因生活陷於窮困且依其窮困程度提供生活保護之必要時，依日本生活保護法申請生活保護給付(相當於我國社會救助給付)後；依照厚生勞動省大臣所定生活保護基準來計算該障礙者之生活保護給付，除按其家庭成員計算生活扶助之基準生活費外，加計障礙者加給，如是重度障礙者且須經常性照顧者，再附加重度障礙者加給，並按情形加算重度障礙者家庭照顧費或重度障礙者他人照顧費，以承接並對於無年金障礙者提供最低生活保障。

(二)社會津貼

1. 特別障礙給付金，係針對無法依據國民年金法及厚生年金保險法等請領障礙年金之障礙者—如已成年學生或受扶養之配偶等，因出現障礙狀態時已成年且因故未加入國民年金或厚生年金保險，或因不具加入國民年金資格導致日後投保年資不足致未能符合年金受領資格者(一般稱為無年金障礙者)，於 2004 年通過特別立法(對特定障礙者支給特別障礙給付金法)採取在現行障礙年金以外創設福利給付方式，並自 2005 年起，對於符合所得限制之前述無年金障礙者，支給特別障礙給付金(1 級及 2 級)；原則上申請人須未滿 65 歲，經厚生勞動大臣同意後，逐月支給之；每月平均決定同意支給申請件數者約 9000 件(日本年金機構，2020f)。
2. 對於身體或精神上重度障礙且其日常生活有經常性特別照護必要之障礙者，於符合法令規定所得限制下，支給特別障礙者津貼(2020 年 4 月 1 日起，

每人每月 27,350 日圓)，以減輕其因重度障礙所生精神上或物質上之特別負擔（厚生労働省，2020b）。

3. 對於無法請領障礙基礎年金之未滿 18 歲障礙，支給障礙兒童福利津貼(1 級及 2 級)。
4. 對於扶養未滿 18 歲障礙者之父母，支給特別兒童扶養津貼(1 級及 2 級)。
5. 自 2020 年度起，因應消費稅率調升，減輕基礎年金受領者生活負擔，對於前一年度所得未超過 4,621,000 日圓基礎年金受領者，每月加發障害年金生活者支援給付金，1 級為 6,288 日圓，2 級為 5,030 日圓(日本年金機構，2020a)。

綜上，除 5. 障害年金生活者支援給付金外，近十年日本障礙年金、津貼及給付金等金額之變化，詳見【表 3-4 近年日本障礙年金、津貼及給付金等金額】所示。

表 3-4 近年日本障礙年金、津貼及給付金等金額（厚生労働省，2020a：115）

		2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
障害基礎年金	(1 級)	82 ， 508	82 ， 175	81 ， 925	81 ， 925	80 ， 500	81 ， 258	81 ， 260	81 ， 177	81 ， 177	81 ， 260
	(2 級)	66 ， 008	65 ， 741	65 ， 541	65 ， 541	64 ， 400	65 ， 008	65 ， 008	64 ， 941	64 ， 941	65 ， 008
特別児童扶養津貼	(1 級)	50 ， 750	50 ， 550	50 ， 400	50 ， 400	49 ， 900	51 ， 100	51 ， 500	51 ， 450	51 ， 700	52 ， 200
	(2 級)	33 ， 800	33 ， 670	33 ， 570	33 ， 570	33 ， 230	34 ， 030	34 ， 300	34 ， 270	34 ， 430	34 ， 770
特別障害者津貼		26 ， 440	26 ， 340	26 ， 260	26 ， 260	26 ， 000	26 ， 620	26 ， 830	26 ， 810	26 ， 940	27 ， 200
障害児福祉津貼		14 ， 380	14 ， 330	14 ， 280	14 ， 280	14 ， 140	14 ， 480	14 ， 600	14 ， 580	14 ， 650	14 ， 790
特別障害給付金	(1 級)	50 ， 000	49 ， 650	49 ， 500	49 ， 500	49 ， 700	51 ， 050	51 ， 450	51 ， 400	51 ， 650	52 ， 150
	(2 級)	40 ， 000	39 ， 720	39 ， 600	39 ， 600	39 ， 760	40 ， 840	41 ， 160	41 ， 120	41 ， 320	41 ， 720
單位：日圓/月											

(三) 職場無障礙、合理調整與工作助理等促進就業制度

1. 職場無障礙、禁止差別待遇及合理調整

日本在 2013 年修正障礙者雇用促進法後，明文任何雇用型態所涉招募、進用、雇用條件、繼續僱用、升遷以及健康安全工作環境等所有事項禁止以障礙者為由而為任何差別對待；其後 2015 年制定並自翌年起施行之消除障礙者差別促進法中，直接課予雇主不得因障礙者而為不當待遇或過重負擔義務，並明文雇主

應採取合理調整義務；對於職場上何謂障礙者差別待遇(含不當對待與過重負擔)，如何進行合理調整之具體事例及其在各職域上之適用，厚生勞動大臣已依同法授權發布「障礙者差別禁止方針」規定(厚生労働省，2020c)；其內容涵蓋招募與進用、薪資待遇、職場派任、升遷或降職、教育訓練或進修、福利措施、職種或雇用型態之變更、鼓勵退職或退休、解雇以及勞動契約更新等禁止差別對待障礙者事項，明確描述應對障礙者採取合理調整之基本思考，並按障礙別(如視覺障礙、聽覺障礙、聾啞障礙、肢體不自由、音感障礙、失語症、腦損傷機能障礙、心肺肝腎等內臟機能障礙、重度身心障礙或須其他醫療照護者、知能障礙、自閉至或 ADHD 等發展遲緩障礙、精神障礙以及難病)之特性，設例具體說明主要對應方式、手續等合理調整內容(厚生労働省，2020e；菅野和夫，2017：275-283)。

2. 依障礙者雇用促進法規定，自 2013 年 4 月起，各級地方政府、特殊法人或獨立行政法人等公部門乃至於一般事業主(平均經常受雇勞工 45.5 人以上者為適用對象)均負有達成法定障礙者雇用率並每年向厚生勞動大臣報告之義務。現行法定障礙者雇用率(含身體障礙者、智能障礙者及精神障礙者)，公部門為 2.4~2.5%，民間事業機構為 2.2%；未能達成法定障礙者雇用率者，依同法規定必須向厚生勞動大臣繳納「障礙者雇用納付金」(不足一人，每月繳納 5 萬日圓，惟經常受雇勞工 100 人以下中小企業暫不徵收)，作為獎勵雇用障礙者之「障礙者雇用調整金」或獎勵金(每超過一名，2.1~2.7 萬日圓)；而由厚生勞動大臣發給達到法定障礙者雇用率事業者或雇用多數障礙者中小企業(厚生労働省，2020f；菅野和夫，2017：117-119)。

3. 對於障礙者所提供就業支援措施

日本障礙者綜合支援法第 6 條所定自立支援給付之種類，包括 ① 類照顧服務給付、② 訓練等給付、③ 社區諮商支援給付以及 ④ 輔具等所必要費用；其中，② 訓練給付費所涵蓋範圍有 a 自立訓練(機能訓練與生活訓練)、b 促進就業支援、c 繼續就業支援以及 d 共同生活支援；給付範圍尚未涵蓋工作助理制度。又，所謂 b 促進就業支援，係以有意願前往一般企業就職者為對象，透過一定期間之訓練，提供障礙者就職上所需必要知識並提升其工作能力。所謂 c 繼續就業支援，係以難以被一般事業主僱用之障礙者為對象，提供一定工作機會，同時藉

由生產活動或其他活動之機會來提升其知識或能力，並予以必要訓練；且依其實際工作能力有無，區分為可能締結僱傭契約就業之 A 型以及難以基於僱傭契約就業之 B 型。但是宜留意者是，雖說利用 A 型繼續就業支援之障礙者，當然亦受到最低工資法等勞動法令保護之適用對象，惟因此際亦同時符合最低工資減額特例規定之故，其實際工作報酬多低於最低工資；而未能締結僱傭契約之 B 型障礙者，與雇主間不具勞動關係，其利用僅係障礙者福利給付之一環，故其所得報酬多為低額，亦為常態。（菊池馨實，2018：507~512）

（四）其他

1. 輔具費用之補助：為填補或消弭障礙手冊所載障礙狀態，提升障礙者日常生活或社會生活之便利，而就以下輔具之購置或修理費用，提供部分補助；包括 A 肢體不自由者使用之義肢、裝具、輪椅、電動輪椅、步行手杖、步行器、座位維持裝置等，B 視覺障礙者使用之眼鏡、義眼、盲人安全手杖等，聽覺障礙者使用之助聽器、重度障礙者使用之意思傳達裝置等。惟如該輔具亦為長照保險給付之出租福祉用具時，則應優先利用長照保險給付。
2. 日常生活用品等之提供或出借：為使在家重度障礙者之日常生活更為方便而提供以下物品，包括 A(兒童用)尿布、集尿器等排泄管理支援用具，B 人工喉頭、點字器等訊息或意思傳達支援用具，C 吸痰器等居家醫療等支援器具，D 沐浴輔助椅、護理墊等自理生活支援用具等。惟如該用品亦為長照保險給付之出租福祉用具時，則應優先利用長照保險給付。
3. 此外，亦有針對障礙者所提供自立支援醫療(18 以上障礙者)、重度身心障礙者醫療給付、公路鐵路航空票價優惠(合同行者)、計程車計費優惠、高速公路收費優惠、公共電視收視費用減免、所得稅、住民稅及遺產稅等稅制優惠措施等。

第五節 比較與分析

最後比較分析德國、法國、英國及日本的障礙者提早退休與年金保障制度，得出幾點結論如下。

(一) 德國及法國存在因障礙因素而提早退休的制度

綜觀德國、法國、英國及日本的退休制度，德國和法國是有具體因為身心障礙因素，而可以提早退休的國家；而且這個部分與工作失能年金與部分退休制度是不同的制度。英國於職業年金部分，雖然有可以於 55 歲的提早退休制度，但並不直接與身心障礙因素相關，而是與健康狀況有關。日本則嚴格來說，根本不存在因為身心障礙或健康因素的提早退休制度。德、法兩國在障礙者提早退休制度上，都具有必須最早能退休年齡的限制（德國為 60 與 62 歲、法國為 55 歲，並不是隨時想退休都可以）、必須達到最短年資（德國規定要 35 年的年資、法國規定必須與年齡配合的一定年資）、必須達到一定的障礙狀況（德國規定必須為障礙程度達到 50 的重度障礙者、法國規定至少 50% 的永久身心障礙級別，所以不是擁有身心障礙身份就可以申請提早退休）。

(二) 德、法障礙者提早退休年金保障不足輔以其他制度加以補充

德國重度障礙者提早退休兩年，可以全額領取年金；提早退休五年則領取減額年金。法國的障礙者提早退休，可以享有全額退休金。德國及法國的障礙者提早退休的年金給付水準，是否足以保障障礙者經濟安全，目前似難以單純由年金水準和社會救助的水準比較得知。從平均薪資水準來看，德國、法國障礙者提早退休的年金水準，應該都仍高出社會救助。但是，障礙者薪資目前在多數國家都有低於非障礙者薪資的情況。因此，若有個別障礙者是以最低薪資水準加保，是有可能發生提早退休的年金水準低於社會救助標準的情況。德國在提早退休的年金水準保障不足時，是採用社會救助的基礎保障制度來加以補充，應可達到一定保障程度。而法國對於可能退休金不足的情況（特別是年資不足時），是採用申請補充退休金方式來加以補貼，但仍有可能每月退休年金低於貧窮線標準。

(三) 四國皆存在其他提早退休制度

除身心障礙因素而提早退休之外，在德、法、英、日都還是存在其他提早退休制度。首先，四國之中以德國的提早退休制度種類相對較多，除了因為身心障礙提早兩年到五年的退休制度之外，尚有因為工作失能原因而提早退休的制度

(失能年金、部分失能年金)，需要申請前五年內有三年年金保險年資，被判定為工作失能，且依據工作失能狀況分為全部失能以及部分失能，可領取失能年金以及部分失能年金。此外，德國也有部分退休制度，可以從 50 歲到 70 歲，可保留部分工作時間繼續工作領取薪資、但亦可以同時領取退休金。

其次，與德國相較之下，法國、日本有可以從 60 歲就退休的減額年金（和台灣目前勞保設計極為相似），但並不以身心障礙者為標準。日本因為允許退休後領取年金仍然繼續工作，也形成與德國極為類似的部分退休，不過在此的差別是，德國是仍在同一個年金保險制度中去操作部分退休，而日本則是結束一個年金保障制度、再開始另一個工作。

最後，相對來說，英國在四國之中似乎是擁有最少提早退休樣態的年金保障制度。僅有因為身體健康狀況導致無法工作、且無法透過合理調整改善之時，才會允許提早退休。

(四) 四國皆有給障礙者的社會救助或津貼制度

德國在社會救助有給提供給老年障礙者的基本保障制度、法國是採取社會津貼制度，英國則是提供給障礙者申領整合型給付，另外，身心障礙者可以請領障礙津貼的加算給付額。日本則是針對障礙者設有加算一般障礙者和重度障礙者加給，甚至有障礙兒童津貼。

(五) 四國皆有給障礙者特殊需求的經濟協助

四國在障礙者的輔具、醫療、長照或照顧、交通上都有提供不等的實物、勞務和現金給付，也包括住宅租金、住宅環境改善費用補助、稅務上的優惠待遇，這些因障礙產生之需求滿足以及費用衍生，在四國各有不同制度設計加以因應。

(六) 有關工作無障礙和合理調整等工作支持仍待持續推動

有關聯合國障礙者權利公約提到的工作無障礙（可及性）以及合理調整的提供，德國是採用立法規範雇主有義務提供無障礙的工作環境、工作助理，而且雇主可以向政府申請補貼，此外亦有反歧視法禁止職場歧視。法國、英國、日本亦

有類似制度與法規。

表 3-5 德、法、英、日障礙者提早退休與年金保險及其他社會安全制度一覽表

		德國	法國	英國	日本
社會保險	勞工保險是否有因為身心障礙的提早退休機制？其標準為何？	有，重度障礙者可提早兩年於 63 歲退休。亦可提早五年於 60 歲退休。條件是 35 年保險年資、重度障礙者（障礙程度 50 以上）。	有提早退休制度（最早 55 歲），標準：1. 必須滿足依其年紀以及出生年而定的保險期間與年資 2. 必須證明其擁有至少 50% 的永久身心障礙級別。因此確實與身心障礙有關。	Ill health，英國提早退休是以健康狀況為衡量標準。必須經過專業評估，才能取得資格。	制度上似無明確提早退休規定。實際上，利用老齡年金減額給付規定下可能提早自 60 歲離開職場。
	如有因身心障礙的提早退休機制，年金如何計算？保障水準如何？以社會救助的貧窮線為標準，評估年金保障水準是否充足。	提早退休兩年者，年金不減額。提早五年退休者，年金面臨減額。若以平均收入標準計算，提早五年與提早兩年的年金水準仍高於社會救助貧窮線標準。	以過往納保期間最高的 25 年薪資的平均為基準，最高領到原來年薪平均後每月月薪之 50%，與正常法定退休所領取的年金並無不同。基本上不至於低於貧窮線。	基礎國家年金，不論如何都必須達到法定退休年齡才能領取給付。Ill health 因素退休，則是可以請領職業年金的部分，但是，職業年金並沒有統一的給付規範。	承上，每提早一個月領取，每月老齡基礎年金金額必須減額 0.5%（如提早五年期間，合計減額 30%），且年滿 65 歲以後，仍持續減額給付。又年金給付水準多低於社會救助貧窮線。
	是否有其他提早退休制度？如部分	有其他提早退休制度。有工作失能年	有與一般勞工相同的部分退休制		日本老齡年金給付要件，未必其勞動法上

	<p>退休或工作失能退休？</p>	<p>金，標準是一天工作無法達到三小時是完全失能。一天工作可達4-6小時，稱為部分退休。</p> <p>有部分退休制度（58-70歲之間），只要被保險人有意願即可。</p>	<p>度，亦即滿足60歲的勞工得降低部分工時，並同時開始領取等比例的退休金</p>		<p>退休年齡相連動；惟近年逐漸展延退休年齡至65歲，並在繼續僱用制度運用下，實質上已形塑出部分退休或逐漸退休之可能。</p> <p>此際，如每月薪資與老齡年金合計超過一定金額者，停止部分年金給付。</p>
<p>社會救助</p>	<p>社會救助是否有針對身心障礙者的特殊規定？社會救助的申請標準、給付的水準？</p>	<p>有。有提供所謂的基礎保障。</p>	<p>並未特別針對低收入者提供社會救助，均採社會津貼的方式</p>	<p>身心障礙者可以申領整合型給付，給付額可參考表3.1。另外，身心障礙者可以請領障礙津貼的加算給付額。</p>	<p>針對障礙者設有加算一般障礙者加給、重度障礙者加給、重度障礙者家庭照顧費或重度障礙者他人照顧費等特別加給規定。</p> <p>申請標準：申請人所受領年金、津貼等社會給付連同工作報酬等合計收入仍低於厚生勞動省大臣所定最低生活費。</p> <p>給付標準係按上揭厚生勞動省大臣所定最</p>

					低生活費規定，核給不足額部分。
社會津貼	社會津貼是否有針對障礙者的部分？其申請標準、給付的水準？	原則上領有社會救助基本保障的障礙者，不會再有津貼。	1. 失能保險給付：勞動或從事工作能力因為意外或非職業病而導致減退 3 分之 2 以上者。申請標準：① 須為疾病保險被保險人（亦即以工作身分加入職域社會保險），② 勞動或從事工作能力減退 3 分之 2 以上，③ 截至停止工作或障礙狀態確認當月時至少已加入疾病保險一年以上，④ 前 12 月內曾工作滿 600 小時或繳納相當保險費 給付水準：依據障礙者	1. 給予小孩的身心障礙者生活津貼。給付額每周£23.60 和 £151.40 之間 2. 個人獨立給付主要是提供給 65 歲以下的身心障礙者的補充性給付。給付分為兩個部分，一個是生活給付 (daily living)，每周約 59.70~89.15 英鎊；而移動 (mobility) 則為 23.60 英鎊或 62.25 英鎊 3. 就業和支持津貼。	1. 特別障礙給付金(每月金額，1 級為 52,150 日圓，2 級為 41,720 日圓)：無年金障礙者。 2. 特別障礙者津貼（每人每月 27,350 日圓）日常生活上須經常性特別照護之重度障礙者。 3. 障礙兒童津貼(每月 14790 日圓)。 4. 障礙兒童扶養津貼(每月金額，1 級為 52,200 日圓，2 級為 34,770 日圓)。 5. 障害年金生活者支援給付金(每月金額，1 級為 6,288 日圓，2 級為 5,030 日圓)

			<p>實際上能否從事工作以是否需要第三人照顧，區分為被保險人十年內平均最高月薪之 30%、50%以及 50%加算第三人照顧給付 40%</p> <p>2. 成年障礙者津貼。 申請標準：</p> <p>①年滿 20 歲</p> <p>以上 ② 永久身障率達 50% 以上 ③ 未領取與 AAH 同額以上之老年或障礙等社會給付、或其他收入未超過 AAH12 月份總額</p>		
其他給付	輔具、醫療、長照或照顧、交通、稅務優免等其他(費用)給付等	有。	依據不歧視原則，雇主有義務自行為職場合理調整措施	<p>1. 障礙者有權告知雇主，並讓雇主進行相對應的職場上的改變。(合理調整)</p> <p>2. 申 領</p>	依法雇主不得因障礙者而為不當待遇或施予過重負擔，並明文雇主應採取合理調整義務。公司部門雇主均有達

				Access to Work 政策的協助與補助金。	到法定障礙者雇用率之義務，違反者須繳納負擔金（每名每月5萬日圓）。
職場支持	給予障礙勞工的職場無障礙、職場合理調整措施	有。	人力支援、技術（輔具或設備）支援、住宅暨交通支援、其他特別或例外負擔以及導盲或聽障犬等動物支援	<ol style="list-style-type: none"> 1. 稅收減免、也可以獲得電視授權的50%的減免。 2. 房屋財務補助：身心障礙者住宅補助、市政稅減免。 3. 交通：身心障礙停車證、汽車免稅與減免、以及 The Motability Scheme 4. 照顧：由地方政府直接提供相關照顧或支持服務，或申請個人預算和直接給付。 	以障礙者為對象，提供購置或租用輔具費用之補助、添購或租用日常生活用品費用之補助、自立支援醫療(18以上障礙者)、重度身心障礙者醫療給付、身心障礙停車、公路鐵路航空票價優惠（含同行者）、計程車計費優惠、高速公路收費優惠、公共電視收視費用減免、所得稅、住民稅及遺產稅等稅制優惠措施等

資料來源：作者自行整理

第四章 我國現行身心障礙勞工之提早退休及經濟安全保障

我國憲法規定，國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活，及受非常災患者，國家應予以適當之扶助與救濟（第 155 條）；且國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展（憲法增修條文第 10 條第 7 項）。我國現行身心障礙者權益保護法（以下簡稱「身權法」）即是為實現憲法上開規範旨趣的具體規定；同法除針對身心障礙者的保健醫療權益（第 2 章）、教育權益（第 3 章）、支持服務（第 5 章）及保護服務（第 7 章）等需求之滿足，設有明文外，亦針對身心障礙者經濟安全保障，分別在就業權益（第 4 章）以及經濟安全（第 6 章）中有如下之規範。

就前者之就業保障，身權法明定進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資（第 40 條第 1 項）；庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備（第 2 項）。身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益（第 42 條第 1 項）。而後者之經濟安全，係為滿足身心障礙者生活或就業上之必需，以現金給付方式來分攤身心障礙者日常生活所衍生特別費用支出，並填補身心障礙者縱以勞動所得仍不足以支應基本生活之必要支出，以對身心障礙者提供基本生活保障；主要包括生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式（第 70 條第 1 項）；對於身心障礙者或其扶養者應繳納之稅捐，依法給予適當之減免（第 72 條第 1 項）；身心障礙者加入社會保險，政府機關應依其家庭經濟條件，補助保險費。（第 73 條第 1 項）。綜上可知，我國現行身心障礙者權益法對於身心障礙者之經濟安全保障，係在維持身心障礙者所得政策下，採取「工作」—亦即身心障礙者參與勞動市場以獲取勞動所得來確保個人及其家庭生活經濟保障—為主軸，再輔以「必要需求之滿足」社會政策—亦即對於身心障礙者提供有限的必要經濟援助（社會救助或津貼等）來協助其維持基本生活（王玉如，2018）。

爰為因應身心障礙者提前老化，身權法第 47 條另揭示了中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。具體來說，該條文原則上亦係以身心障礙者參與勞動市場（透過工作）以獲取勞動所得來確保個人及其家庭生活經濟保障為其前提；而除全民健康保險外，針對因傷病、死亡或老年致喪失工作能力所生所得替代需求之生活保障方式，依個別社會保險法律規定，身心障礙者亦按其參與勞動市場之職業別來擇一加入勞工保險、公務人員保險或國民年金保險等社會保險制度，與其他國民並無二致；而身權法第 70 條第 2 項亦規定，對於身心障礙者經濟安全保障所採年金保險之實施，悉依相關社會保險法律規定辦理之。是以，前述「身心障礙勞工提早退休之機制」究指為何？在我國現行法上之具體實踐態樣為何？為掌握實際現況，確有必要逐一檢視我國現行社會保險制度相關規定。

從而，以下，本章將依序分別就現行各社會保險制度下老年年金給付之請領資格及身心障礙者能否提早申領之，以及社會保險以外津貼等身心障礙者經濟安全制度，扼要論述之，以具體呈現我國現行法下身心障礙者經濟安全保障之現況，併指出其問題點。

第一節 現行勞工保險條例及勞工退休金條例下身心障礙勞工經濟安全保障

從我國現行勞工保險條例（以下簡稱「勞保條例」）、勞工退休金條例（以下簡稱「勞退條例」）之相關規定可知，身心障礙者依據現行法令設計，事實上存在提早退休的可能。以下針對相關制度設計進行說明：

一、勞工保險條例規定

（一）勞保失能給付：依勞保條例第 53 條及第 54 條，勞工遭遇普通或職業傷病經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經診斷為永久失能，並符合失能給付標準者，得請領失能給付；經評估為終身無工作能力者，得請領失能

年金給付⁴⁰。另同條例第 54 條之 1 所訂定之失能給付標準，訂有「個別化專業評估機制」，經綜合評估工作能力減損達 70%且無法返回職場時，亦得請領失能年金給付。按失能年金無請領年齡之限制，另有基本保障金額及配偶、子女加給眷屬補助⁴¹(最多加至 50%年金給付)之規定。

(二)勞保老年給付：依同條例第 58 條規定，自 109 年起，年滿 62 歲(將逐步提高至 65 歲)，年資滿 15 年者，得請領老年年金給付；年資未滿 15 年者，為請領老年一次金給付。同條例第 58 條之 2 規定，年資滿 15 年，未達年金請領年金者，得提前 5 年請領減額老年年金(每提前 1 年，按全額年金金額減給 4%，最多減給 20%)。綜上，身心障礙勞工有提早退離職場之需求，如符合相關規定，得請領勞保失能年金及減額老年年金給付。

二、勞工退休金條例

如果身心障礙者勞工具備領取勞保條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付，或是具有領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之資格，即便未滿六十歲，只要工作年資滿十五年，即得請領月退休金或一次退休金，工作年資未滿十五年者為請領一次金⁴²。

⁴⁰ 依勞保條例第 53 條規定，應按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。若被評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。年金計算如下：保險年資每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五，若未達四千元，以四千元計。如為職業傷害所致，除依第 53 條發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給 20 個月失能一次金。

⁴¹ 依勞保條例第 54-2 條規定，有婚姻關係存續 1 年以後、年滿五十五歲之配偶；婚姻關係滿一年、年滿四十五歲且每月工作收入未達投保薪資分級表第一級的配偶；未成年、無謀生能力或二十五歲以下之在學子女及收養關係六個月以上養子女，得每人加發原第 53 條所計算之金額的百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十。

⁴² 依據勞退條例第 24-2 條規定：「勞工未滿六十歲，有下列情形之一，其工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金：

- 一、領取勞工保險條例所定之失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付。
- 二、領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付。
- 三、非屬前二款之被保險人，符合得請領第一款失能年金給付或一次失能給付之失能種類、狀態及等級，或前款身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之障礙種類、項目及狀態。」

得領取失能年金給付或失能等級三等以上之一次失能給付者，必須符合法定規定，也就是勞保條例第 53 條或 54 條規定，必須是勞保之被保險人遭遇傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，同時符合為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，方符合領取失能年金給付之要件。

而具有領取國民年金法所定之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付之資格，係分別依據國民年金法第 33 條及其相關辦法（國民年金保險身心障礙年金給付審定基準及請領辦法、身心障礙者權益保障法與身心障礙者鑑定作業辦法）。簡言之，遭受傷害或疾病者，經治療後而無法繼續改善，經中央衛生機關評鑑合格之醫院診斷為重度以上身心障礙，並評估為無工作能力者（因身心障礙致生活上需人扶助或缺乏生活自理能力，且無法從事工作者），得請領身心障礙年金。

基本保證年金給付訂於國民年金法第 35 條。因同法第 33 條規定而被診斷為重度以上身心障礙且評估為無工作能力者，於請領該基本保證年金三年內，每年居住國內超過 183 日，且無同條下款情事者（因重度以上身障而已請領相關社會保險身心障礙年金或一次金或其他社會保險安置、津貼、年度個人綜合所得稅各類所得總額超越 50 萬元、擁有超越 500 萬元土地及房屋價值、入獄服刑、羈押或拘禁者），得請領身心障礙基本保證年金。

第二節 身心障礙公務人員之提早退休與經濟安全保障

公務人員退休後之所得保障，分為公務人員加入公務人員保險所依法申請之養老給付以及依照公務人員退休資遣撫卹法申請之退休金兩部分。

一、公教人員保險法之養老年金給付

身心障礙者如具備法定機關（構）編制內之有給專任人員（公務人員）、公私立學校編制內之有給專任教職員、或其他經銓敘部認定人員等身分者，得加入公

務人員保險(公教人員保險法第 2 條。以下簡稱公保)；基本上，公保被保險人不得同時參加勞工保險、軍人保險、農民健康保險等職域社會保險或國民年金保險(同法第 6 條第 4 項)。加入公保之身心障礙公務員在其保險有效期間，如發生養老等保險事故時，自得依同法規定請領養老給付(同法第 12 條第 1 項第 1 款)。

養老給付之請領資格為被保險人依法退休(職)、資遣，或繳付本保險保險費滿 15 年且年滿 55 歲以上而離職退保；惟被保險人必須符合以下條件之一者，才能領取養老年金給付(同法第 16 條第 3 項)：

1. 繳付本保險保險費滿 15 年以上且年滿 65 歲。
2. 繳付本保險保險費滿 20 年以上且年滿 60 歲。
3. 繳付本保險保險費滿 30 年以上且年滿 55 歲。

而未能符合上開要件、或因犯貪汙治罪條例之罪，或犯刑法瀆職罪，或於動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定者或是準用本法之外國人，僅能支領一次養老給付(同條第 6 項)。要言之，除因犯貪汙貪瀆或內亂外患罪經判刑確定者外，具本國籍身心障礙公務員欲提早離職退保並依公務人員保險法申領養老給付，至少必須年滿 55 歲以上。

綜上，可知公務人員保險法並未針對身心障礙者另設有提早請領養老給付之規定；不過，如果身心障礙公務員如具備以下情形時，縱未滿 55 歲或未符合加保年資，亦可請領養老年金給付，不受前述第 16 條第 3 項各款年齡之限制(第 18 條第 1、2 項)，而有提早離開公務職場，申請養老年金給付之可能。

1. 被保險人擔任具有危險及勞力等特殊性質職務而屆齡退休者，其繳付本保險保險費滿 15 年以上。
2. 被保險人因公傷病致不堪勝任職務而命令退休者，或符合第 13 條所定失能標準之全失能，且經評估為終身無工作能力而退休(職)或資遣者。

可知公務人員保險法中上開兩款規定，並非針對身心障礙者提早老化情形所為提早退休之制度設計；且身心障礙公務員縱得依前開規定申請養老年金給付，其給付金額之計算，仍須採計實際投保年資。

二、公務人員退休資遣撫卹法之退休金

依公務人員退休資遣撫卹法規定，公務人員之退休，分自願退休、屆齡退休及命令退休(第 16 條第 1 項)。原則上，公務人員任職滿 5 年且年滿 65 歲者，應辦理屆齡退休(第 19 條第 1 項)；如符合以下情形者，則可申請提早自願退休(第 17 條第 1、2、3 項)：

1. 任職滿 5 年且年滿 60 歲，
2. 任職滿 25 年者，
3. 任職滿 15 年且有下列各款情形之一者，
 - (1) 出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院(以下簡稱合格醫院)開立已達公教人員保險失能給付標準(以下簡稱公保失能給付標準)所訂半失能以上之證明或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級。
 - (2) 罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第 3 條第 2 款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。
 - (3) 領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經服務機關認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。
 - (4) 符合法定身心障礙資格，且經依勞工保險條例第 54 條之 1 所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。

又，前述年滿 65 歲之屆齡退休，或是 1. 任職滿 5 年且年滿 60 歲之自願退休年齡，如公務人員係擔任法定特殊性質職務者，其權責主管機關就所屬相關機關相同職務之屬性，及其人力運用需要與現有人力狀況，統一檢討擬議酌減方案後，經送銓敘部核備後，例外可調降退休年齡；惟調降後之自願退休年齡仍不得低於 50 歲(第 17 條第 3 項及第 19 條第 2 項)。另，公務人員如具原住民身分者，其自願退休年齡依法可降為 55 歲⁴³(第 6 項)。

是以，根據上開公務人員退休資遣撫卹法規定，法定退休金起支年齡為 65 歲(第 31 條第 1 項)；另增列特殊職務、身心傷病或障礙者、原住民(第 17 條第 2 項、第 3 項、第 5 項)以及配合精簡政策，而將退休年齡 55 歲定為自願退休要件。其中，特殊職務之提早退休，仍不得低於 50 歲，且未限於身心障礙公務員(第 18 條第 2 款、第 3 款)。而針對罹患身心傷病或具有身心障礙資格(無

⁴³ 惟同款後段亦規定，本法公布施行後，應配合原住民平均餘命與全體國民平均餘命差距之縮短，逐步提高自願退休年齡至六十歲，並由銓敘部每五年檢討一次，報考試院核定之。

論是任職前或任職中發生)公務人員之提早退休，原則上，仍需任職年滿 15 年且經鑑定為重度以上身心障礙或經專業評估為終生無工作能力者，始可申請提早退休，並擇領全額月退休金(第 32 條第 1、2 項)；又，如未達前述法定月退休金起支年齡者，則僅能選擇支領一次退休金、或是至年滿法定月退休金起支年齡起，開始領取全額月退休金，或是提前於年滿法定月退休金起支年齡以前，領取減額月退休金，或者支領二分之一支一次退休金，並至法定月退休金起支年齡時或之前領取二分之一之全額或減額月退休金。另應予留意者是，上開公務人員退撫金之性質，係公職人員因服公職而取得國家對其退休後生活照顧義務之給與，非屬年金保險，而公務人員月退休所得之總額，繫於退休後餘命之長短；與屬於遞延工資給付之勞退新制下勞工「個人退休金專戶」⁴⁴，二者間本質上尚有差異⁴⁵。

綜上，現行公務人員退休後經濟安全保障制度下，無論是公務人員保險法或公務人員退休資遣撫卹法上之提早退休規定，並未區分具備身心障礙身分與否。另雖公務人員退休資遣撫卹法上，針對罹患身心傷病或具有身心障礙資格(無論是任職前或任職中發生)公務人員，設有提早退休之規定；不過，此僅限於公務人員退撫金部分(公教人員保險法上，無此規定)，且仍需滿足任職年滿 15 年要件(並無提早退休年齡下限規定)並經鑑定為重度以上身心障礙或經專業評估為終生無工作能力者，始可申請之。可知，無論是公務人員保險法或公務人員退休資遣撫卹法之提早退休規定，除任職年資要求外，基本上，實際上係著重於公務人員能否繼續從事本職工作(或已無工作能力)此一要件；未必針對身心障礙者或其年齡而設有特別規定。

第三節 國民年金法上身心障礙年金、身心障礙基本保證年金與原住民給付

⁴⁴ 按勞工退休金條例所規定之個人退休金專戶，係由雇主於受僱人任職期間，依月提工資分級表，接受僱人之薪資分級，提繳至少以 6%計算之金額至受僱人個人退休金專戶，受僱人於符合退休條件，始得支領以該提繳金額本金及累積收益總額為限之退休金(勞工退休金條例第 14 條、第 16 條及第 23 條參照)。

⁴⁵ 參照司法院大法官釋字第 782 號解釋理由書。

在國內設有戶籍之年滿 25 歲未滿 65 歲國民，除應參加或已參加相關社會保險者外，均應依國民年金法第 7 條規定強制加入國民年金保險(以下簡稱「國保」)。是以，未加入前述勞工保險或公務人員保險(含軍人保險)之身心障礙者，且未領取相關社會保險給付或其所領取社會保險老年給付未達一定金額者，無論是否是在職勞動者(含自營業者或自由業者)，亦係國民年金保險之被保險人；又符合法定身心障礙資格且領有證明者所應繳納之國民年金保險費，依同法規定係由中央主管機關來負擔其全部或部分(第 12 條第 1 項第 3 款)。

國民年金保險給付，分為老年年金給付、生育給付、身心障礙年金給付、喪葬給付及遺屬年金給付(第 2 條)。基本上，國民年金保險被保險人非於保險效力開始後、停止或終止前，發生老年、生育、身心障礙或死亡等保險事故者，被保險人或其受益人不得依國民年金法規定，請領保險給付；但請領老年年金給付或身心障礙基本保證年金者，不在此限(第 18 條)。要言之，因具備法定身心障礙資格者，除年滿 65 歲可開始請領老年年金給付之外，如於本保險期間內或本保險期間以前因傷病致出現重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，亦可提早在 65 歲之前請領身心障礙年金或身心障礙基本保證年金。茲扼要分述如下：

一、老年年金：

國民年金法第 29 條規定，被保險人或曾參加國民年金保險者，於年滿 65 歲時，不論國保年資有幾年，均得請領老年年金給付。自符合條件(即年滿 65 歲)之當月起按月發給至死亡當月止。

被保險人年滿 65 歲時，如同時符合國保及勞保老年年金給付的請領資格，可以同時申請國保及勞保的老年年金給付。國保和勞保的老年年金給付，必須分別依國民年金法和勞工保險條例的相關規定，各別計算保險年資及給付金額。

二、老年基本保障年金：

國民年金法第 31 條規定，年滿 65 歲國民且三年內每年居住超過 183 日者，若無領取政府全額收容安置、社會福利津貼、超過 50 萬元個人綜合所得稅、擁有土地及房屋價值總額 500 萬元以上或入獄服刑、羈押或監禁者，得領取每人每月 3,772 元(自 109 年 1 月起)老年基本保證年金至死亡。

三、身心障礙年金

符合下列情形之一者，得請領身心障礙年金給付⁴⁶。

- (一)在國保加保期間遭受傷害或罹患疾病，經診斷為重度以上身心障礙並領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，並且經評估沒有工作能力。
- (二)在參加國民年金保險前或參加勞保、公教保、軍保、農保等相關社會保險期間遭受傷害或罹患疾病，曾領取相關社會保險殘廢或失能給付，後來於參加國保期間因「同一傷病」或「同一障礙種類」障害程度加重，經診斷為重度以上身心障礙並領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，並且經評估沒有工作能力。

又身心障礙年金之給付標準，每月給付金額＝月投保金額×保險年資×1.3%；惟，如計算所得金額不足5,065元，且無下列情形之一時(國民年金法第34條第1、2項)，按月發給基本保障5,065元至死亡為止(自109年1月起)：

- (一)有欠繳保險費不計入保險年資的情形。
- (二)正在領取相關社會福利津貼(指低收入老人生活津貼、中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助、老年農民福利津貼及榮民就養給付)。

如同時具有請領身心障礙年金與勞保年金資格者，其年資經分別計算後，合併發給障礙年金(國民年金法第34條第5項)。惟被保險人如果已經領過勞保老年給付，或領過屬於終身不能從事工作或終身無工作能力之一、二、三等級失能給付時，則其勞保年資不能再併計之⁴⁷。

四、身心障礙基本保證年金

國保被保險人於參加國保前，已領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，且經各直轄市或縣(市)衛生局指定之身心障礙鑑定醫療機構評估為無工作能力，而且最近3年內，每年居住國內超過183天，並且無下列任何情形之一時(國民年金法第35條第1項)，可於參加國保有效期間申請身心障礙基本保證年金每

⁴⁶ 以下參照勞動部勞工保險局網頁，<https://www.bli.gov.tw/0014353.html> (最後瀏覽日 2020/11/16)

⁴⁷ 參照勞動部勞工保險局網頁說明，<https://www.bli.gov.tw/0014353.html>，(最後瀏覽日 2020/11/16)

月 5,065 元(自 109 年 1 月起)⁴⁸ 惟年滿 65 歲時，得改領老年年金給付(同條第 2 項)：

1. 已領取勞保失能年金或第一、二、三等級殘廢或失能給付，農保第一、二、三等級殘廢或身心障礙給付，公教保全殘廢等級殘廢給付或全失能等級失能給付、軍人保險一等殘廢給付或一等身心障礙給付。
2. 正由政府全額補助收容安置者。
3. 正在領取社會福利津貼(指低收入老人生活津貼、中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助、老年農民福利津貼及榮民就養給付)。
4. 財稅機關提供保險人公告年度之個人綜合所得稅各類所得總額合計新臺幣 50 萬元以上。
5. 個人所有之土地及房屋價值合計新臺幣 500 萬元以上。
6. 入獄服刑、因案羈押或拘禁。

身心障礙基本保證年金之性質，與屬於保險給付之前述身心障礙年金不同，實係社會津貼，故設有上開各項所得上限之消極資格規定。又請領身心障礙基本保證年金者，不得再請領身心障礙年金給付(國民年金法第 35 條第 2 項)。

領取身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金者，事後其障礙程度如已減輕為中度或者輕度時，勞保局即應自變更身心障礙程度之次月起停止發給年金給付(國民年金法第 37 條第 3 項)。又，如其日後已恢復工作能力且再參加勞保、公教保、軍保、農保、就業保險或自願職災保險時，勞保局亦應從被保險人再加保時之次月底停止發給之；如日後再陷無工作能力時，則應再行檢具申請書件重新申請之⁴⁹。

此外，另宜予留意者是，在一人一年金原則之下，我國現行勞工保險條例與國民年金法均明文定有同一體系內擇一請領年金給付之規定。要言之，社會保險被保險人均不得基於同一事故同時請領兩種以上社會保險給付；又經診斷為重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，如同時符合勞保、國保之請領規定，僅得

⁴⁸ 參照勞動部勞工保險局網頁說明，<https://www.bli.gov.tw/0014354.html>，(最後瀏覽日 2020/11/16)

⁴⁹ 參照勞動部勞工保險局網頁，<https://www.bli.gov.tw/0014357.html>，(最後瀏覽日 2020/11/16)

擇一請領，但年資得以併計。其次，依據國民年金法規定，如國保被保險人同時符合身心障礙年金給付、身心障礙基本保證年金、老年年金給付、老年基本保證年金及遺屬年金給付條件時，亦僅得擇一請領。

五、原住民給付

依國民年金法第 53 條規定，年滿 55 歲之原住民，在國內設有戶籍，且無下列各款情事者，於本法中華民國 100 年 6 月 13 日修正之條文施行後，得請領每人每月新臺幣 3,772 元（97 年 10 月至 100 年 12 月為 3,000 元，101 年 1 月至 104 年 12 月為 3,500 元，105 年 1 月至 108 年 12 月為 3,628 元，109 年 1 月起為 3,772 元⁵⁰），至年滿 65 歲前一個月為止，所需經費由中央原住民族事務主管機關按年度編列預算支應：

1. 現職軍公教（職）及公、民營事業人員。但每月工作收入未超過勞工保險投保薪資分級表第一級（亦即月投保薪資新台幣 23,800 元）者，不在此限。
2. 領取政務人員、公教人員、公營事業人員月退休（職）金或軍人退休俸（終身生活補助費）。
3. 已領取身心障礙者生活補助或榮民就養給付。
4. 有第 31 條第 1 項第 1 款、第 4 款至第 6 款情形之一。但未產生經濟效益之原住民保留地，不列入第 31 條第 1 項第 5 款土地計算。

從而，解釋上，依法未能請領身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金之中度或輕度身心障礙者，如具備原住民資格者，即使是參加勞保被保險人（但限於以勞工保險投保薪資分級表第一級以下投保者），雖可提早自 55 歲起請領前述原住民給付至年滿 65 歲前一個月為止，但依第 1 項規定請領每人每月新臺幣三千元之年齡限制，於國民年金法施行後，應配合原住民平均餘命與全體國民平均餘命差距之縮短而逐步提高最低請領年齡至 65 歲⁵¹。按原住民給付就是國民年金開辦前發放的「原住民敬老津貼」。97 年 10 月 1 日國民年金開辦後，原本每

⁵⁰ 參照勞動部勞工保險局網頁，<https://www.bli.gov.tw/0014344.html>，（最後瀏覽日 2020/11/16）。

⁵¹ 參照國民年金法第 53 條第 2 項規定，且其最低請領年齡之調高，由中央原住民族事務主管機關每五年檢討一次，並報請行政院核定之。

個月發放給 55~64 歲原住民的 3,000 元原住民敬老津貼，改依國民年金法的規定以「原住民給付」的名義繼續發放⁵²；故其性質本非年金保險給付，屬於社會津貼之一種。又其年滿 65 歲時，仍須符合國保投保年資規定，始能領取老年年金給付。

第四節 身心障礙者權益保障法之身心障礙者生活津貼

身心障礙者依據現行制度規劃，如果符合社會保險提早退休之條件，其所能獲得的經濟安全給付，仍然取決於被保險人之投保平均薪資以及其工作年資。如果依據貧窮線進行估計，恐怕難以達到經濟保障的水準，因為一方面相較於最低生活費或中低收入戶每月所得門檻的金額（一萬至兩萬左右），其餘類型之補貼（大致都在 3000-4000 之間）恐怕只是杯水車薪。二方面若失能補貼要達到最低生活費之水準，其所需年資事實上高於身心障礙者最早得退休的 15 年年資。

另根據衛生福利部社會救助及社工司於 2020 年 11 月 04 日所公布之 110 年各直轄市、縣市最低生活費調整公告⁵³，推估貧窮線基準：

表 4-1 110 年各直轄市、縣市最低生活費及所得門檻

地區	低收入戶平均每人每月所得門檻（最低生活費）	中低收入戶平均每月所得門檻
臺灣省	13288	19932
臺北市	17668	25241
新北市	15600	23400
桃園市	15281	22922
臺中市	14596	21894
臺南市	13301	19956
高雄市	13341	20015
金門縣 連江縣	12102	18153

⁵² 參照勞動部勞工保險局網頁，<https://www.bli.gov.tw/0017695.html>，（最後瀏覽日 2020/11/30）。

⁵³ <https://dep.mohw.gov.tw/dosaasw/cp-530-56282-103.html>（最後瀏覽日 2020/11/16）

因此，除前述年金保險外，針對身心障礙者整體之經濟安全保障，尚須透過其他津貼保障予以協助。身權法第 70 條明文應採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼等方式，並逐步規劃實施之。又直轄市、縣（市）主管機關對轄區內之身心障礙者，應依需求評估結果，提供以下經費補助，並不得有設籍時間之限制(第 71 條第 1 項)：

1. 生活補助費。
2. 日間照顧及住宿式照顧費用補助。
3. 醫療費用補助。
4. 居家照顧費用補助。
5. 輔具費用補助。
6. 房屋租金及購屋貸款利息補貼。
7. 購買停車位貸款利息補貼或承租停車位補助。
8. 其他必要之費用補助。

一、身心障礙者生活補助費

(一) 申請資格

衛生福利部已依同法授權針對滿足身心障礙者基本生活需求之生活補助費，訂定了身心障礙者生活補助費發給辦法。同辦法第 1 條規定，依法領有身心障礙者手冊或身心障礙證明，並具下列資格者，得請領身心障礙者生活補助費：

- 1、實際居住於戶籍所在地之直轄市、縣（市）。
- 2、最近一年居住國內超過 183 日。
- 3、未經政府補助收容安置於機構夜間式或全日住宿式服務。
- 4、符合下列規定之一：
 - (1) 低收入戶。
 - (2) 中低收入戶。
 - (3) 家庭總收入及財產符合下列基準：
 - ① 家庭總收入平均分配全家人口之金額，未達當年度每人每月最低生活費二點五倍，且未超過臺灣地區平均每人每月消費支出一點五倍。
 - ② 家庭總收入應計算人口之所有存款本金及有價證券價值合計未超過

一人時為新臺幣二百萬元，每增加一人，增加新臺幣 25 萬元。

- ③家庭總收入應計算人口之所有土地及房屋價值合計，未超過依社會救助法第四條第一項由中央主管機關公告之臺灣省不動產限額二倍。但其有特殊情形，經直轄市、縣（市）主管機關報請中央主管機關專案核定者，不在此限。

（二）生活補助費每月核發標準(2020 年現在)

1. 列冊低收入戶之極重度、重度及中度障礙者，每人每月補助 8,836 元；輕度障礙者，每人每月補助 5,065 元。
2. 列冊中低收入戶之極重度、重度及中度障礙者，每人每月補助 5,065 元；輕度障礙者，每人月補助 3,772 元。
3. 符合申請資格且非屬低收入戶及中低收入戶之極重度、重度及中度身心障礙者，每人每月補助 5,065 元；輕度障礙者，每人每月補助 3,772 元。

承上，可知持有身心障礙手冊或身心障礙證明之身心障礙者，不論其障礙等級輕重，符合身權法上述要件時，無論是否為中低收入戶，均可申領身心障礙者生活補助費；惟領取身心障礙者生活補助費等社會津貼者，依法不得再領取國民年金法之身心障礙年金或身心障礙基本保證年金，已如前述。是以，如非低收入戶且經政府補助收容安置於機構夜間式或全日住宿式服務之身心障礙者，亦未加入勞保或公教保等他社會保險，且符合重度以上身心障礙等級者，雖不符合申請上述身心障礙者生活補助費資格，年滿 65 歲之前，仍可依據國民年金法第 35 條請領身心障礙基本保證年金。

至於實際金額部分，根據衛生福利部社會救助及社工司於 109 年調整各社福津貼之公告⁵⁴：

表 4-2 109 年調整各社福津貼之公告

津貼名稱	調整後金額
身心障礙者生活補助	3772-8836
國民年金-身心障礙（基本保證）年金	5065

⁵⁴ <https://dep.mohw.gov.tw/dosaasw/cp-530-50972-103.html>

國民年金-老年（基本保證）年金	3772
-----------------	------

社會保險部分，由於實際金額取決於保險年資與平均投保薪資；下大略估算達到台灣省及臺北市的最低生活費及中低收入戶標準所需年資：

表 4-3 台灣省及臺北市的最低生活費及中低收入戶標準所需年資

地區	低收入戶平均每人每月所得門檻（最低生活費）	中低收入戶平均每月所得門檻	平均投保薪資 45800 ⁵⁵	最低生活費所需年資	未達中低收入戶門檻所需年資
臺灣省	13288	19932	45800	18.71813	28.07719
臺北市	17668	25241	45800	24.88801	35.55571

二、減輕身心障礙者經濟負擔之其他措施

此外，為減輕身心障礙者及其扶養者之經濟負擔，同法亦明文對於身心障礙者或其扶養者應繳納之稅捐，依法給予適當之減免(第 72 條第 1 項)；身心障礙者加入社會保險，政府機關應依其家庭經濟條件，補助保險費(第 73 條第 1 項)。

第五節 小結

承前所述，從我國現行社會安全制度對於身心障礙者經濟安全保障之制度設計來看，在就業障礙者的部分，係以包括公保、勞保的社會保險為主軸，促使障礙者可在積極社會參與下投入勞動市場獲取勞動報酬並以職場身分加入社會保險，來達成對於障礙者及其家庭的現在及將來所得保障；同時，對於未能進入或再進入勞動市場獲取勞動所得、或其所得不足因應日常生活必需支出的障礙者，提供國民年金、生活費用補助等涵蓋社會保險、社會救助以及社會補貼等各項現金給付及服務為輔，來滿足障礙者及其家庭在日常生活乃至於就業上之必需，分攤或減輕障礙者日常生活所衍生特別費用支出之負擔，填補障礙者縱以勞動所得仍不足以支應基本生活必要支出，以對障礙者提供基本生活保障。

綜合本章各節之分析，亦可得知我國以正職勞動者為對象所架構之現行社會

⁵⁵ 45800 元為勞保投保薪資之上限。<https://www.bli.gov.tw/0021725.html>。

保險制度中，不論是一般勞工所適用之勞工保險及勞工退休金制度，或是公教人員所適用之公教人員保險與公務人員退撫制度，不外乎係以繼續從事本職工作之工作能力存續與否作為失能或老年(年金)給付的保險事故之具體事由。上述社會保險制度，在兼顧社會保險原理之比例報酬要素以及確保被保險人老年經濟安全保障的要求下，不論是勞工保險之老年年金給付或公教人員保險之養老給付，原則上其開始支領資格均要求被保險人(即受領人)均需具備一定年齡以上(年滿60歲或65歲)並具有一定年資(投保年資或任職年資)，恐未必以被保險人是否因身心障礙而有提早老化情形為其主要考量。即便另公務人員退休資遣撫卹法上，針對罹患身心傷病或具有身心障礙資格(無論是任職前或任職中發生)公務人員，設有提早自願退休之規定；不過，此僅限於公務人員退撫金部分(公務人員保險法上，無此規定)，仍需滿足任職年滿15年此要件並經鑑定為重度以上身心障礙或經專業評估為終生無工作能力者，始可申請之。要言之，不論是否為身心障礙者，我國職域社會保險被保險人得否早於法定開始請領年齡60歲前請領老年年金給付，基本上，皆須具備一定投保(任職)年資及年齡為其資格要件。同時，應併予留意者是，其失能給付或老年給付(養老給付)之計算，在各該社會保險制度所內建之比例報酬因素影響下，因投保年資(或任職年資)較短或投保薪資金額較低而無法取得全額年金給付或僅能領取一次給付。上開制度設計，可說是依循社會保險制度公平負擔之必然。

其次，未加入前述職域社會保險之年滿25歲未滿65歲身心障礙者，未領取相關社會保險給付或其所領取社會保險老年給付未達一定金額者，依法應加入國民年金保險；原則上，重度以上身心障礙者，只要其傷病致重度以上障礙係發生在投保期間之前或投保期間並經評估工作能力，且無法定消極資格情形者，縱然尚未滿65歲(國保老年年金開始支領年齡)之前，亦可按其情形申領身心障礙年金或身心障礙基本保證年金；又不論是重度以上障礙者或是中度輕度障礙者，領有身心障礙手冊或障礙證明者，亦可依身心障礙者權益保障法第71條第1項申請障礙者生活津貼。另，依法未能請領身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金之中度或輕度身心障礙者，如具備原住民資格者，在符合法定要件下，亦可能自55歲起請領前述原住民給付至年滿65歲前一個月為止。

此際，宜予留意者是，在一人一年金原則之下，我國現行勞工保險條例與國

民年金法均明文定有同一體系內擇一請領年金給付之規定。又經診斷為重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，如同時符合勞保、國保之請領規定，僅得擇一請領，但年資得以併計。其次，如國保被保險人同時符合身心障礙年金給付、身心障礙基本保證年金、老年年金給付、老年基本保證年金及遺屬年金給付條件時，亦僅得擇一請領；且不得同時領取社會福利津貼（指低收入老人生活津貼、中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助、老年農民福利津貼及榮民就養給付）。自此觀之，可推測我國社會安全制度對於身心障礙老年者經濟安全保障之制度安排，首先係透過身心障礙者進入勞動市場就業並參加職域社會保險來因應，接著以國民年金保險之身心障礙年金或身心障礙基本保證年金（或原住民給付）來承接未能加入職域保險之 25~65 歲重度身心障礙者（含具原住民身分者），最後，再以身權法上障礙者生活津貼來囊括未能納入上開社會保險的身心障礙者（含 25 歲以下、具障礙手冊之中度以下障礙者、投保年資不足等不具國保給付資格），呈現分層承接補漏的保障意圖。

雖說上開制度設計，已初步呼應身權法第 70 條「身心障礙者經濟安全保障，採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式，逐步規劃實施」旨趣。然而，有關本法第 47 條「為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質」規定，現行勞保及勞退制度上已有提早退休機制，身心障礙者如符合規定，即得申請；再者，縱非屬社會保險之公務人員退撫制度下法定身心障礙資格公務員之提早自願退休，亦以具備一定任職年資且以不能繼續從事正職為要件；且公務人員退撫制度非屬社會保險，未必得以援引。另一方面，如側重在身心障礙者提早離開職場後生活品質之確保此觀點的話，除一般職域社會保險給付之外，目前另有國民年金法上身心障礙者年金與身心障礙基本保證年金（乃至於原住民給付），身權法上障礙者生活津貼等制度設計，以為因應。然而，目前在上述年金給付與社會津貼僅能擇一領取的排他性制度設計下，是否符合本研究第三章所示外國身心障礙者經濟安全制度採取多層適足給付法制動向，且不論任一給付之實際給付水準未必能回應個別障礙者老年經濟安全的需求；在此現況下，現行制度設計是否呼應前述身權法第 47 條旨趣並足以提供身心障礙者經濟安全保障，非無再為檢討之餘地。如在符合社會保險原理（保險給付作為保險費之相對給付）之

公平負擔原則下，兼顧與一般被保險人間公平之同時，如為確保身心障礙者基本生活保障，應由社會福利津貼或社會救助給付等其他經濟安全保障制度承接並補足之。

第五章 焦點座談分析

第一節 焦點座談辦理與參與者

本計畫已分別於 109 年 8 月 12 日、9 月 8 日、9 月 11 日、9 月 16 日，於東吳大學第二教研大樓八樓 D0813 會議室，完成四場次焦點座談，共邀請身心障礙代表團體、相關政府機構及專家學者計 30 人共同參與，深入瞭解及探討身心障礙團體之需求與各主管機關(包含衛生福利部及勞動部等機關)之意見，為研究內容提供更完善之建議。

該四場次之討論題綱相同，主要以下述三個問題為題綱，邀請會議參與者發表意見。三題綱依序為：

1. 為何主張（或不主張）障礙者應該提早退休？
2. 以目前制度，提早退休可能造成的老年經濟安全問題？
3. 除了提早退休，還有哪些制度改善可以支持障礙者取得適足老年經濟保障？

有關焦點座談之逐字稿請見報告後附錄二。以下就四場焦點座談出席者以表格呈現。

表 5-1 四場焦點座談出席者一覽表

場次	第一場	第二場	第三場	第四場
時間	2020.8.12 日 星期三 上午十點	2020.9.8 日 星期二 上午十點	2020.9.11 日 星期五 上午十點	2020.9.16 日 星期三 下午兩點
出席之身心障礙代表團體	1. 台灣障礙者權益促進會張宗傑理事長 2. 中華民國身心	1. 中華民國聽障人協會謝素分秘書長 2. 中華民國視障	1. 陽光社會福利基金會馬海霞董事長 2. 心路社會福利	1. 台灣社會心理復健協會滕西華理事長 2. 台北市身心障

	障礙聯盟呂鴻文理事 3. 台北行無礙資源推廣協會許朝富執行長 4. 台灣障礙女性平權連線周倩如理事長	者家長協會藍介洲執行長	基金會賴炳良副執行長 3. 台灣身心障礙者自立生活聯盟林君潔理事長	礙者自立生活支持服務中心劉逸雲主任 3. 公共電視手語新聞牛暄文主播 4. 台灣殘障希望工程協會黃雅雯理事長
學者專家	1. 台灣大學國家發展研究所施世駿教授 2. 政治大學法學院法律系林佳和副教授 3. 東吳大學人權學程林沛君助理教授	1. 灣勞動與社會政策研究協會張烽益執行長、 2. 台灣大學社會工作學系古允文教授 3. 屏東科技大學社會工作學系潘佩君助理教授、 4. 南台科技大學流行音樂產業學系徐志杰助理教授	1. 高醫大社會與社工系王國羽教授 2. 國防大學法律學系鍾秉正教授、 3. 屏東科技大學社工系林宏陽副教授 4. 政治大學法學院法律系林良榮副教授	1. 人權公約監督聯盟黃怡碧執行長 2. 空中大學社會科學系林谷燕副教授 3. 臺北大學社會學系張恒豪教授 4. 臺北大學社會工作學系林昭吟教授

第二節 參與者對障礙者提早退休意見分析

一、身心障礙代表團體

(一) 支持提早退休的共同理由

基本上參與交談座談的 13 個障礙者及障礙者團體代表，代表的障別包括肢體障礙者（脊髓損傷、先天成骨不全等）、精神障礙者、智能障礙者、聽障者、視障者、顏面損傷等。在這十三個代表當中多數支持提早退休者，主要的共同理由如下：

1. 身心障礙者提早老化、平均壽命短、不堪工作負荷

許多與會障礙者提到，障礙者提早老化無法負荷職場工作，特別是肢體障礙者礙於障礙，導致長期沒有辦法做比較正常、動態的運動，所以身體上比一般常人提早老化或是退化。肢體障礙者大概三十歲後退化速度會比一般人快很多，所以要一直撐到勞保要求的退休年齡，其實是不容易。如果真的體力不行你要提早退休，但是年資不足、年齡不到規定，所繳交保費付諸東流。若要苦撐到勞保法定退休年齡，真的很辛苦，最怕的是體力不好、無法應付工作，結果被裁員。

聽障者提到，雖然國民平均餘命有延長，但是對聽障者來說隨著年紀跟工作壓力，身體機能跟聽力視力都會退化，加上年紀大都會跑醫院，生病機率比一般人高。除了聽力衰退外，在工作部分其實要視工作性質來討論。如果是勞力工作，似乎不適合到 65 歲才退，因為體力衰竭，很多聽障者找到的工作都是基層的像是清潔、作業員，這些都跟身體健康有關係。一旦年紀大體力不好、眼睛不好，在這方面的工作就有可能有些困難。即使先天聽障者從小到大都是使用助聽器輔具，但障礙狀況還是會隨年齡越來越衰退，會面臨聽力沒有辦法應付到工作的狀況。

視障者代表指出，視障者程度很多會從輕度到重度，年紀越大的時候視覺退化年齡比一般人快，可能一般人 6、70 歲才有白內障跟病變，視障朋友可能年輕是輕度，年紀大可能到中度或重度，到重度的時候可能比一般人更早視覺變到重度，很早被迫離開就業市場。就業市場是很資本主義，年紀越大又視力不好是雙重弱勢。視障者先天或早期障礙者或許一開始是輕度，後來會越來越重，50 幾或 60 歲就變重度，沒辦法在就業市場立足。當視障者從事勞力性的工作像作業員或機械操作員，或許輕度還可以處理，像商場的銷售員，輕、中度還可以應付，變重度很難應付工作需求，因為工作屬性也不是用視力協助員就可以克服，我們從這幾個部分從早期障礙的程度會慢慢加重，從這樣的觀點來看，視障者代表主張退休年齡應該往前。

心智障礙者代表提到，庇護工場內的心智障礙者，很多大概 45 歲左右的障礙

者，的確已經提早老化。在國內的職務再設計或是合理的調整策略不是很完整的狀態之下，他們會被迫轉到社政。結果原先的勞保也只能放著。

不過也有與會者提到，身心障礙者的平均壽命相對較短、提早老化是事實，不過不同障別，情況也會不一樣。

2. 公務員以及原住民有提早退休、勞保也應該一樣

許多障礙者代表指出，軍公教身心障礙者，(在第二層退休撫卹部分)可以到55歲就退休，勞工的障礙者也應該要可以。另外，原住民55歲也可以領原住民的老年津貼，因為平均餘命短。那為什麼原住民可以用例外條件，而障礙者不行呢？

3. 身權法有規定，政府應該要做到

許多障礙者代表指出，身權法第四十七條就有規定：「為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。」政府本來就該採取措施。

4. 勞保失能年金的標準難達到

障礙者代表指出，障礙者身體比一般人真的早老化，承受不住才會不想工作，但因為勞保失能年金標準很高不容易，所以才會倡議提早退休，製造另外的選擇。

5. 新的職場突破有困境

視覺障礙者代表提到，視障者（以及盲人）從事的工作還是以按摩為最高的比例，可能都超過九十以上。但是想要開發視障者新的職種的執照，還是有困難度，一直沒有辦法很快速的去突破，協助障礙者可以不要那麼辛苦的工作，因此提早退休就變成一個倡議的選項。

(二)勞保提早退休制度該如何設計

至於勞保的提早退休制度該如何規劃較佳？與會障礙者代表大概提到以下以個方式：

1. 身心障礙者繳勞保保費繳到身體承受不了工作要求、沒辦法繼續工作之時，應該要讓他們自己過去繳了的保費能領回來。
2. 可以採用勞保改制 2009 年之前的勞保給付一次給付，只要投保滿 25 年，就可以申請老年給付，不限制年齡。
3. 把身心障礙者在勞保法定退休年齡下修到 55 歲，但這只是選擇，不是每個障礙者 55 歲都一定要退休。有些障礙者身體狀況不好 55 歲被迫離開就業市場，可以申請退休，如果他的身體狀況跟工作屬性可以到 65 歲或是未來往後趨勢是可以延後退休。每個障礙者的就業狀況都非常個別性。因為許多後天失明者，年紀越大視障發生率越高。衛福部 108 年底的統計數據裡面，45 歲以上的視障人口佔了 84%，其中 65 歲以上佔了 53%，在 45 歲到 65 歲這 20 年視障人口將近佔 30%。當老化時間在 45 歲、55 歲或 60 歲，通常中途失明後，幾乎都會提早離開職場，再者，視障重建無法馬上就業，因為需要 3 年以上生活重建的準備跟接受，但是因為年紀大、離退休年齡越接近，例如 55 或 58 歲中途失明，因為體力狀況也不太適合學其他職種，因此幾乎都是被迫離開職場。

(三) 除了勞保退休以外的經濟安全制度建議

1. 應該要走工作失能制度、而非提早退休

有障礙者提到提早退休訴求可能構成所謂的間接歧視，能夠提早退休的一個前提的就是基於工作能力的喪失，而比較不是因為身心障礙的這個原因。身心障礙者就算平均餘命比較低，但身心障礙是一個多樣性，比原住民族多樣。如果是基於工作能力的喪失，那麼不管原先是不是障礙者，但因為缺乏工作能力要求提前退休是可以接受。

提前退休如果是年輕時候的就業安全就不保、長期處於低薪跟低就業狀況，那提前退休會比較好嗎？

2. 商業保險也是選項

商業保險也是考慮選項，但是不管是健康保險或者是商業類的這些保險，現在身心障礙者不管他的障礙跟平均餘命或者是跟其他的醫療事故之間的風險到底有沒有關聯性，就會被拒保、只能投保微型保險，這個比例非常高。如果沒有處理被拒保的事情，障礙者的老年經濟安全不是提前退休可以解決的。

3. 要著眼於整體的經濟安全制度

有障礙者表示，重點不是在勞保可不可以提早退休。因為以勞動力來換取經濟安全的保障，這件事情其實是對障礙者或是一般人都是一個蠻不利的方式。寧願倡議社會制度經濟安全的保障的建立。例如很多障礙者要申請一些社會救助給付，比較大問題都還是（資產調查）計算的方式，比如說家戶去做計算。所以這個要去改善。

4. 部分退休或逐漸退休也可以是選項

逐步退休是個不錯的概念，但如果要逐步或延後退休，政府就應該要正視如何障礙者可以更長久的在職場，例如培力第二專長。讓障礙者可以持續的在職場上還是有勞動力的產生，但擔心部分退休收入是大量減少還是只有減少一部份而已，是不是能夠保障經濟生活才是重點。

（四）關於就業促進、合理調整、無障礙的想法

1. 職業訓練場地無障礙以及訓練職種須改善

有障礙者提到，培養障礙者的第二專長，常常遇到是培訓場地根本沒有無障礙的，職訓局的環境都有可能受限以前無障礙法規不是那樣清楚，有一些是屬於民間業者辦的場地也都沒有無障礙。視障者代表就指出，聽障者想要參加職訓卻沒辦法申請手語翻譯，如果要讓身心障礙者進入職場，首先就是要從職業訓練開始，就把所有無障礙環境做好，才能提升障礙者工作能力。除職業訓練無障礙議

題之外，就業促進也要配合創新的職種幫助障礙者就業。

2. 職場無障礙以及合理調整也要處理

聽障者代表提到，聽障者在就業算是比較順利，溝通比較不方便，但政府也有提供手語翻譯跟聽打，雖然不是 24 小時在身邊，但想用的時候就可以申請，支撐職場上工作順利，這個部分就是對障礙者在職場上的無障礙支持，沒有無障礙，整個工作就會受到阻礙，也就是相對的職務在設計非常重要。如果要把障礙者留在職場，無障礙設計就非常重要。職務再設計對聽障者有很大幫助，尤其輔具可以幫助我們溝通讓工作勝任愉快，聽障者溝通方式比較特殊，有些需要手語、有些需要看文字，希望各縣市有些就服員或聽障團體做就業服務協助聽障者，會比較 MATCH 到聽障者的需求。

許多障礙者也提到，目前職場職務再設計提供很多給硬體輔具，但是調整工作時間的合理調整都沒有。合理調整應該要進入身權法。如果要讓身心障礙者留在職場，要把所有無障礙環境做好，才能提升我們工作的能力。

此外，也有障礙者提到，目前不管是合理調整或職務再設計，雇主似乎是沒有承認的，所以障礙者在職場得到的支持都少，很多障礙者都是因為職場沒有無障礙或是合理調整措施，被迫離開職場。雇主覺得不是他們的責任，台灣目前又沒有反歧視法，目前幾乎沒有任何方法是可以拿來要求雇主要去重視這個部分。

(五) 其他想法

焦點座談中也有障礙者覺得身心障礙者的平均壽命相對比較短，但是障礙類別不同，情況也會不一樣。障礙者的樣態真的很不一樣，比如說像罕病族群跟一般的現在在主張要 55 歲提早退休的族群，他們的生活形態跟就業的條件並不相同。在早年時代，罕病患者可能那時候被說活不過 20 歲，可是再過個幾十年，可能也可以活得很久，用年齡去切分或者去討論這件事情不一定很適當。

有聽障者認為自己好手好腳身體狀況都還不錯，所以平均壽命都還算蠻長的，

反而擔心是說，如果提早退休的話其實他們經濟上是有困難的。如果是說這個真的有提早退休規定之後，會不會變成等障礙者勞動力開始下降、但又不想退出職場之時，雇主拿這個規定硬逼著障礙者要提早退休。如果這個機制有的話，所以原本障礙者有意願想要繼續工作，那因為這個提早退休規定的關係就讓他們反而必須提早退休。現在有所謂的定額雇用又加上說你可以提早退休，那雇主就會很開心的說現在有這個（制度）你要不要早點退休之類的。

另外，障礙者也認為聽到很多條例名字都很像，真的要申請起來也很複雜，也有很多福利是互斥的，有了這個就不能領那個，可是如果你單一選項的話不太足夠，加上身心障礙者的生活成本本來就比較高。政府是不是能把這些政策連貫、告訴障礙者說該怎麼做才能讓生活更有保障，而不是政府跟我們說每個都有但是我們申請不到啊。

二、學者專家

（一）用平均餘命短理由不充分

學者提到，台灣 2017 年開始進入人口總數減少階段，而且老化速度會越來越加劇，無論障礙者提早退休理由再怎麼好，可是財務狀況不能的情況下，根本不可能達到。平均餘命少是社會救助跟津貼面可以談，可是在社會保險的層面去談那個平均餘命比較低，因此我要提早退休，這個理由有點牽強，因為社會保險不是這樣的邏輯。

如果要提早讓某一群人退休，可能又有另一群人來說他也要提早領。從平均餘命比較短這個理由說要提早領，不是那麼完全有說服力，如果要這樣比的話也有某些團體說平均餘命短，比如金門人都少 5 年，金門人勞保要提早領，或蘭嶼人或原住民泰雅族平均餘命比別人短，這會無窮無盡。讓多一點人可以留在勞動力市場參加勞保，可以讓人退休以後有比較多保障，這絕對是最優先的選項。去年開始實施的身心障礙公務人員能夠提早退休的一個前提，就是基於工作能力的喪失，而比較不是因為身心障礙的原因。而且我覺得身心障礙者就算平均餘命比

較低，但身心障礙是一個多樣性。此外，大家很喜歡把勞保跟那個公教制度對比，但兩者設計上真的差很多，不管在繳費機制，然後還有退休年齡等等。

（二）延後退休或部分退休是老年政策趨勢

提早退休的生活品質能不能維持？會有三個層面的東西，第一個身體健康、第二個是經濟安全、第三個是社會參與，一般會忽略社會參與，就會造成一個影響。從生命歷程來看，提早退休就是不參與勞動，勞動參與是一種社會參與的方式。一般身心障礙者無障礙設施跟社會參與，在社會參與就會造成很大的影響，這幾個因素會連動，往往社會參與開始下降也會比較早離世，因為人失去生活重心，可能會憂鬱，從這個角度來看，我們要避免假設提早退休就會生活品質比較好。如果想提供職場的支持都沒辦法協助，比如輔具、人力的協助都沒辦法之後再考慮是不是要提前，是比較好的選擇。

也許在某些情況之下，進入部分工時比提早退休是更好的選擇，所以就會兼顧障礙者的特性，他的貢獻還有年資的部分。部分工時有比較好的兩全其美的方式，一方面有些身障者並還沒有完全走到需要完全退出的地步。他還可以有貢獻，然後釋放出來的工作可以給年輕人。臺灣這幾年在勞動領域最近又加了一個中高齡勞動促進法，就可以看得出來就是說，作為一個障礙者、他是一勞動、又是個高齡情況之下，一定會跟原來的非屬障礙者的勞動保護跟中高齡的保護一定有關聯，這一定是要連動來思考。

（三）需要靠其他制度來處理

多數學者提出針對障礙者提早老化的經濟安全，應該要由其他制度來應對才是。障礙者經濟安全保障可由社會保險和社會福利一起完成。社會保險制度，就是要付保費再領取給付。年金保險一定跟在勞動市場的所得有關，對身心障礙者不利，這種所謂提早老化過程如果要用年金解決不太可能。障礙者是一個非常特別的一個群體，需要可能不只是社會保險就像勞保年金保險，他可能需要更全方

位，甚至可能是社會救助或者是針對障礙特別的補助，我覺得只有在這個情況下才有可能真正確保他們老年經濟的安全。稅收去給付的各種制度，可以把身心障礙者當成大家共同的責任，透過稅收的方式做這樣的處理，特別是對身心障礙者不利的情況。我們不要把太多額外的期待強加在一個制度裡面，比如勞保來講這麼多年我們期待在勞保裡面，但我們也看到勞保的限制，我們需要不同制度的配套。障礙者的退休經濟安全，沒辦法從勞保的部分來談，一定要放到跟勞保其他制度的配合，整合機制如何建立起來，這是比較可行的方向。

身心狀況提前老化與提早退休是兩個不一樣層面的問題，提前老化沒有辦法完全都靠年金制度來解決。無障礙環境有問題，那個就牽扯到是全面性的政府政策的實施上加大那個勞動參與力。另外，怎麼樣去增加那個無障礙參與勞動參與這個可能會甚至比能不能提早退休更為要緊。我們不太去強調多元的樣態去讓大家知道各種工作都可以做，那樣的宣傳形式相對少，所以那樣的就業機會就不夠。

現行台灣所能提供身心障礙者的職業支持裡面，基本上很難達到穩定就業跟提升專業度的目標，比如專業技能訓練的培訓，通常提供給視障者從事按摩，按摩業很好，但如果不願從事按摩可不可以？非常困難。如果視障者要考咖啡師的執照，老師的教材跟考試沒辦法符合視障的需求，在這樣的狀況下當然沒有辦法培養他的能力、發揮所長，當然很難找到更專業的工作。勞動部也有提供職場轉銜的服務，身心障礙者找不到工作可以找單位幫忙，但這些工作大部分是短暫或低階的工作，很難累積他的工作經驗跟財務，以這樣的狀況就沒有餘裕規劃他的退休生活。

此外，障礙者在申請工作上的輔具限制非常多，這些限制沒辦法滿足身心障礙者的需求。不是辦公室有斜坡跟盲用電腦跟聽障者的輔具，而是障礙者想要提升他的電腦裝備也可以申請。這才有高技能培養他們的能力爭取更高的薪水，可以再來討論身心障礙者提早退休會不會造成他們經濟安全問題。現行台灣的職業訓練或身心障礙者就業支持是單向的，就是政府或是由社會福利部門幫身心障礙

者規劃他們應該參加什麼訓練、應該做什麼工作。但是，當身心障礙者不要這條路，可不可以照他們自己的興趣，參加非身心障礙者的訓練課程，或是非身心障礙者傳統想做的工作，他們很難拿到相對應的就業支持。

如果從老年經濟安全的角度來看的話，最簡單的三層理論，第一層是基礎的，現行的基礎可能透過津貼或者社會救助，再往上加的話就是我們的那個國保或者是勞保就是社會保險，再往上的話就是一個附加的勞退，或者說最近在推的老農的退休等等，商業保險下不去談。從第一層來看，津貼也好或者大國民年金的想法，或者是所謂的無條件的收入保障，在這種所謂的比較狹隘的社會福利理念，透過國家預算去支持的這些津貼的話，的確可以因為身心障礙所致的種種必須提早退休原因，年齡可以降低。我們現行的社會津貼的確都是往下降，包含原住民的。這個在立法政策上面是沒有問題的，如果我們的退休是採取廣義的，不是只有從職涯退休的話，可以開始領一些這些津貼的話，請領年齡是可以提早。

亦有學者專家指出，基礎的年金保障這個部分需要探討，特別是擬制年資的部分。失能年金可以朝向跟年資脫鉤，因此，就是說後來就會有擬制年金的，至少 15 年類似這樣的時間。在去年公佈的、已經公告的那個職災保險單獨立法的裡面就已經講的很清楚了。無論勞工上工第一天就已經發生意外就失能了，我至少給你 15 年，或者是依照他的障礙程度失能程度給他多少，比如說 70%或 50%等等。我們的社會給付經常會有什麼的擇一或者排他的，就是說我有好幾個、好幾種的收入來源，或者說好幾個機會，我只能選一個，可是事實上單獨一個可能都不夠，所以事實上應該要從需求的角度出發可以疊加的。領取者的需求到哪邊、經濟安全的需求到哪邊，應該是要往上疊加的，而不是說我們只能選一個，因為每個都不夠。

在體力有關的肢體障礙的比例比較高，在內部障礙、功能障礙者的部分，要讓企業給他們比較多去看診跟住院的時間，它說這個是需求比較高的。就精神障礙的部分，它是說因為精神障礙的作業比較慢，政府應該要讓企業讓我在工作的

時候，在工作處裡的時候要有比較緩和的時間，要讓他們同樣工作有比較長的時間來做，所以他們每個需求性不一樣。跟據不同的障礙程度要如何去讓他可以真的好好工作，應該有不同的考量、有不同的配套措施，配套措施裡面它會搭配政府對企業的補助，就是說要放在政府的政策重點裡面。障礙者需要這樣的工作環境，政府應該要去協助他。如果是從勞動的角度，從職涯的角度來看的話，這個部分的對於身障者他從年輕到中高齡，如果說有比較更細部的臺灣的統計的話，也許很可能從政府角度，我們在政策或補助上面或許會比較到位。

（四）提早退休無法直接與公約第 28 條畫上等號

有與會的學者提到障礙者要求提早退休，與 CRPD 的關係。CRPD 針對工作跟社會保障部分主要是規範在 27 跟 28 條。如果從整個 CRPD 的這個規範精神來看，其實是強調提升勞動身心障礙者的勞動參與率。因為公約具有一個規範上一個很抽象的本質，所以第 28 條裡只有一個很簡單的規定，就是要確保身心障礙者平等參加退休福利這樣子一個規定，公約的部分只有講到這裡。但是 6 號一般性意見的話，就可以發現有提到公約裡面的一個核心的精神叫做事實上的平等。事實上的平等概念也強調的再就業方面，國家有義務要確保身心障礙者享有事實上的平等，那在退休給付的方面也要事實上的平等。不過我們想要從公約上面找到一個障礙者提前老化和提早退休的依據的話，其實公約這部分並沒有太多的琢磨。公約保留空間是給各個締約國自己做這個機制的設計。那事實上的平等從 CRPD 裡面也是有依據的，公約告訴我們，我們可以要求國家達成事實上的平等，可是如何達成，公約沒有告訴你，也沒有強制規定一定要採取什麼樣的手段。

（五）亦有支持障礙者提早退休者

有學者專家還是堅持障礙者應該要有提早退休制度，並提出荷蘭的制度可以參考。荷蘭障礙者是以提前退休來取代障礙者年金。另外，亦有與會者提到，障礙者的投保各類社會保險比例都很低，勞保年金這一塊只有 2.42%，這是 106 年的數字，然後國保部分是 6.85%。那其實提早退休並不會真的很多障礙者來申請。

三、政府單位

(一) 就業促進部分

身障者的多元性部分真的是確實，108 年有做一個勞動狀況調查，然後身障者退休年齡的部分，各個障別差異很大，三四十歲到五六十歲，六十幾歲都有。這個差異性真的如果要用一個就是所謂的提早退休，一定要用一個年齡來劃分的話，是不是真的適合？或者說是不是就可以代表身障者的一個群體性？我想個別差異應該其實是大於身障者跟一般人的差異的情形。

身障者工作生涯階段裡面是否真的能夠達到充分就業這件事情，其實發展署這邊應該要去著力。政府配合這個高齡化部分，其實也一直在做職務再設計。這個部分中高齡的這個部分跟身障者設計都已經是合併在一起，就是說障礙者不會因為年齡差異，就是 65 歲以下或是 65 以上而有差別，職務再設計及職務重建的部分，也是政府一直在努力的部分。政府會落實充分就業、盡可能提高障礙者的就業率，然後還有就是在薪資差異上面能夠盡可能地去提高。

(二) 國民年金部分

國保的納保對象其實是沒有工作沒有就業的國民，所以他並沒有從職場退休的情形的問題，因為他壓根就沒有工作，所以在國民年金，一律都是 65 歲一到，就開始可以請領老年年金給付，然後目的其實就在照顧這些國民老後的基本經濟生活。那老人的定義目前是 65 歲，沒有提前沒有延後，那我們也在思考，需不需要把這個機制放進。

提早退休一定會造成身障者的保障更為不足，因為社會保險很清楚，年資短給付金額一定低，所以我們也會擔心說縱使國保以後提供一些減額年金，而國保的問題是給的給付水準少，那如果再提早個五年那領的更少。這樣子對身障者是比較好嗎？

以國保來說，我們本來就考慮到說一些身障者的兩種狀況，一個就是他在加

入國民年金制度之前，就已經帶有生命障礙狀況。另外一種是加入國民年金之後才產生障礙。我們都會有搭配的不同身障年金給付，加保前就已經致重度以上身心障礙、而且沒工作能力，我們給的是身障基本保證年金。但是，參加保險之後才有那種狀況的，我們給了身障年金給付。那無非就是要讓他保障他的基本經濟安全，就是只要達到那個狀況，我們就開始給付。因為他本來就沒工作就開始給付。台灣其他社會保險制度，如果去領失能年金或身障年金其實大多是一次給付，領了之後就離開那個制度。但國保不是的，國保就是開始給付，而且你還是在這個制度，那保費完全就不用繳了，就是政府就接住就完全幫你繳你的那份保費，那目的做什麼用呢？就是如果障礙者到 65 歲的話，如果他二三十歲，就已經是重度以上身心障礙。開始領年金的話那到 65 歲也 3、40 年年資，他已到 3、40 年之後應該可以領到一萬多元的都沒問題。所以我們透過這樣的方式來讓身障者在我們國民年金獲得的一定程度之保障。

（三）勞保及勞退部分

原住民有提早領取給付，第一個就是說原住民是福利津貼的一個性質，它是編列公務預算，不是來自於社會保險的基金。而公務員障礙者可以提早退休是第二層的一個退休制度，我們第一層就是勞保對應公保來看，第二層是我們的勞退休金條例對應公務人員的退撫金。因為公務人員在退撫這一塊沒有像我們的勞保有所謂的一個失能年金，所以它在第二層的時候針對公務人員，如果說後來因為身心障礙這樣的一個原因，所以叫做所謂的一個養老年金，其實應該是他沒有失能年金這樣的觀念，所以他用這樣的一個養老年金的名目來給。公務人員、原住民有提早退休，那勞保沒有，比較的基礎應該要先把它作一個釐清。

勞工退休金條例，的一般退休年齡是六十歲，但是如果是身心障礙的勞工，在未滿六十歲的時候就領取我們勞保或者國保的失能年金，或者他本身有重度以上身心障礙的情況的話，可以不限一定要達到六十歲才可以領。這個是第二層的

一個退休金條例，這個本來就有規定，而且是規定在二十四條之二，這個是現行的一個法規是有的。

勞保有兩個機制，有兩個不同的這個年金給付項目跟提早身障退休這個議題是有關連的。第一個就是所謂的失能年金給付，我們現在勞保的失能年金其實就是走了就是個別化評估機制，因為這個傷病治療後症狀已經是永久性的障礙，那經過評估是終身無工作能力的話，是可以請領失能年金的，那這個失能年金沒有打折觀念，也沒有年齡的限制，而且有眷屬加發，第二個就是減額老年年金。

另外，部分身障者擔心從勞保這邊退出來以後就拿不到了，好像就以前的這個勞保保費就白繳，其實現在勞保的老年也好，或者說失能年金也好。國勞保年資是可以銜接併計的。也就是說，今天勞工從勞保這邊退出以後，那他就會落入國保這邊的一個保障。

四、小結

在焦點座談中，障礙者團體代表中，多數代表都認為勞保要有提早退休機制，原因是提早老化、平均餘命較低。但亦有部分障礙者代表認為應該還是要以改善工作失能給付制度為宜，或認為不需要提早退休制度。但是他們共同的主張也包括第一，應該大幅改善障礙者的就業促進政策，特別是職業訓練，要有更多的訓練方式和業種，也要有無障礙環境和各種合理調整的教材。第二，應該要把職場無障礙和合理調整放入身權法，讓雇主和政府分攤責任。第三，政府的政策應該都要有各種方式來善盡資訊傳達，許多政府政策，根本都沒有正確清楚的傳達給障礙者。

至於學者專家，普遍都認為勞保是社會保險，要退出職場還是要以工作能力喪失為理由，提早老化、平均餘命較低，比較不合適拿來適用社會保險制度。障礙者的經濟保障制度應該配合障礙者的多樣生活型態，由社會保險、社會津貼或是其他制度來共同完成。此外，要正視並推動職場無障礙和合理調整措施，才能讓障礙者留在職場更久，而在就業促進的部分也必須同時加入無障礙和合理調整

的元素，方能讓障礙者在符合他們興趣的職場工作。

政府單位比較強調促進就業，社會保險制度設計的目的與給付性質，也說明相關經濟安全制度應該多面向思考。

第六章 結論與建議

第一節 結論

本研究蒐集了德國、法國、英國及日本等 4 個國家有關身心障礙者提早退休及經濟安全保障之相關文獻資料，德國及法國雖有身心障礙者得提早退休之制度，但保險年資資格之門檻較高；英國及日本則無針對障礙因素而得提早退休者之設計。

本計畫之結果並不建議比照德國和法國的障礙者提早退休制度，因為該兩國的障礙者提早退休制度所要求的法定退休年資平均皆超過 35 年，比目前勞保對非障礙勞工退休的年資規定甚至更難達到，對障礙者來說更是困難。此外，德國受到歐盟「活躍老化政策」之影響，原則上仍是支持障礙者與一般勞工的退休年齡相同；法國政府亦不希望障礙者因提前退休而影響到渠等之經濟安全。

英國採用疾病狀況以及合理調整雙重指標達成提早退休，日本採用減額年金達成提早退休，完全不以身心障礙為原因而有任何提早退休制度，似乎又完全未考慮當職場無障礙、合理調整未能支持障礙者繼續就業、或因就業培訓制度設計不佳、不充足而導致障礙者轉行其他職種有困境的情況。惟研究結果可以發現，4 個國家設有各項社會救助及多樣化之職場支持，可以供我國作為未來政策規劃上之參考。

第二節 研究建議

一、應重視障礙者退休經濟安全制度資訊傳遞

從焦點座談的障礙者意見可知，從身權法將障礙者提早退休入法迄今已於十多年，許多新的退休制度逐步建立。但是，許多障礙者對台灣現行的各項退休經濟安全制度本質、彼此是否能並存與擇一、水準是否足夠並不了解，顯見政府對於相關經濟安全制度保障架接與互補資訊傳遞不夠，產生障礙者對資訊獲取未能同步，進而對不同職域保險退休制度之規定產生誤解。各該主管機關首要之務，仍透過各種管道、考慮不同障礙狀況的障礙者對資訊接收之差異，傳達如下重要資訊：

(一) 勞保作為社會保險，已有失能給付及老年給付

現行勞工退休金條例已就身心障礙者提前請領勞工退休金有明文規定，至勞保失能年金及老年年金則依其保障之目的予以功能性分工。我國以正職勞動者為對象所架構之現行社會保險制度中，不論是一般勞工所適用之勞工保險及勞工退休金制度，或是公教人員所適用之公務人員保險與公務人員退撫制度，不外乎係以繼續從事本職工作之工作能力存續與否作為失能或老年(年金)給付的保險事故之具體事由。社會保險制度，在兼顧社會保險原理之比例報酬要素以及確保被保險人老年經濟安全保障的要求下，不論是勞工保險之老年年金給付或公教人員保險之養老給付，原則上其開始支領資格均要求被保險人(即受領人)均需具備一定年齡以上(年滿 60 歲或 65 歲)並具有一定年資(投保年資或任職年資)，恐未必考量被保險人是否因身心障礙而有提早老化情形。同時，應併予留意者是，在各該社會保險的原理原則下，因投保年資(或任職年資)較短或請領年齡較早，而無法取得全額給付年金或僅能領取一次給付，可說是依循社會保險給付制度公平負擔之必然結果。

(二) 國民年金與其他津貼仍可承接提早退休後經濟保障

其次，未加入前述職域社會保險之年滿 25 歲未滿 65 歲身心障礙者，未領取相關社會保險給付或其所領取社會保險老年給付未達一定金額者，依法應加入國民年金保險；原則上，重度以上身心障礙者，只要其傷病致重度以上障礙係發生在投保期間之前或投保期間並經評估工作能力，且無法定消極資格情形者，縱然尚未滿 65 歲(國保老年年金開始支領年齡)之前，亦可按其情形申領身心障礙年金或身心障礙基本保證年金；又不論是重度以上障礙者或是中度輕度障礙者，領有身心障礙手冊或障礙證明者，亦可依身心障礙者權益保障法第 71 條第 1 項申請障礙者生活津貼。另，依法未能請領身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金之中度或輕度身心障礙者，如具備原住民資格者，無論仍有工作能力與否，即使是參加勞保被保險人(但限於以勞工保險投保薪資分級表第一級以下投保者)，亦可提早自 55 歲起請領前述原住民給付至年滿 65 歲前一個月為止。

二、仍應透過各種方式建構完整且適足障礙者經濟安全保障體系

但是，在一人一年年金原則之下，我國現行勞工保險條例與國民年金法均明文定有同一體系內擇一請領年金給付之規定。又經診斷為重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，如同時符合勞保、國保之請領規定，僅得擇一請領，但年資得以併計。其次，如國保被保險人同時符合身心障礙年金給付、身心障礙基本保證年金、老年年金給付、老年基本保證年金及遺屬年金給付條件時，亦僅得擇一請領；且不得同時領取社會福利津貼（指低收入老人生活津貼、中低收入老人生活津貼、身心障礙者生活補助、老年農民福利津貼及榮民就養給付）。自此觀之，可推測我國社會安全制度對於身心障礙老年者經濟安全保障之制度安排，首先係透過身心障礙者進入勞動市場就業並參加職域社會保險來因應，接著以國民年金保險之身心障礙年金或身心障礙基本保證年金（或原住民給付）來承接未能加入職域保險之 25~65 歲重度身心障礙者（含具原住民身分者），最後，再以身權法上障礙者生活津貼來囊括未能納入上開社會保險的身心障礙者（含 25 歲以下、具障礙手冊之中度以下障礙者、投保年資不足等不具國保給付資格），呈現分層承接補漏的保障意圖。

雖說台灣目前障礙者經濟安全相關制度設計，已初步呼應身權法第 70 條「身心障礙者經濟安全保障，採生活補助、日間照顧及住宿式照顧補助、照顧者津貼、年金保險等方式，逐步規劃實施」旨趣。然而，有關同法第 47 條「為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質」規定，現行勞保及勞退制度已有提早退休機制，身心障礙者如符合規定，即得申請；再者，縱非屬社會保險之公務人員退撫制度下法定身心障礙資格公務員之提早自願退休，亦以具備一定任職年資且以不能繼續從事正職為要件；且公務人員退撫制度非屬社會保險，未必得以援引。另一方面，如側重在身心障礙者提早離開職場後生活品質之確保此觀點的話，除一般職域社會保險給付之外，目前另有國民年金法上身心障礙者年金與身心障礙基本保證年金（乃至於原住民給付），身權法上障礙者生活津貼等制度設計，或足以因應。然而，目前在上述年金給付與社會津貼僅能擇一領取的排他性制度設計下，是否符合本研究第三章所示外國身心障礙者經濟安全制度採取多層適足給付法制動向背離，且不論任一給付之實際給付水準多遠低於我國各直轄市縣市最低生活費公告（貧窮線）；在此現況下，現行制度設計是否呼應前述身權法第 47 條旨趣並足

以提供身心障礙者經濟安全保障，非無再為檢討之餘地。例如在維持現行職域社會保險兼顧比例報酬與公平負擔之制度設計下，兼顧與一般被保險人間之公平。如為確保身心障礙者基本生活保障，應由社會福利津貼或社會救助給付等其他經濟安全保障制度承接並補足之。

三、正視並推動職業訓練到職場支持的無障礙、合理調整等措施才是治本之道

倡議障礙者提早退休的團體經常提到身體老化不堪工作負荷的理由，而多次障礙者就業與生活狀況調查，障礙者選擇離開職場的原因不外乎是工作負擔大、體力不足等原因。這也顯示，台灣的職場對障礙者仍然相當不友善，有關障礙者各項身心理變化所致之工作時間、工作內容改變以及輔助和支持環境與人力之提供，可以說相對匱乏，而這正是障礙者權利公約所主張且想要改變的環境。目前台灣已有職務再設計，但許多給付項目多是輔具或硬體環境改善。障礙者權利公約立基社會模式，認為身心障礙者就業是其公民權，就業環境調整（無障礙措施、職務再設計）與社會文化接納及支持障礙者走出隔離環境都是方法。社會與文化中對身心障礙者的認知建構過程所形成的歧視與阻礙，也是障礙者就業的障礙。因此，對社會模式來說，禁止歧視（反歧視立法）、就業環境支持、接納及適性調整就能排除障礙者的就業障礙，達成對障礙者的融合的、多元的、支持性的環境。而所謂歧視的就業環境，也包括拒絕提供「合理調整」。「合理調整」是指：在根據具體情況，在不造成過度負擔的情況下，雇主可按障礙者需要進行必要的適當修改和調整。比較具體的「合理調整」，以工作職場來說應該可以包括人事調動、調整設備像是科技通訊設備、特製的辦公桌椅、移除建築物障礙、重新配置工作空間、無障礙停車位、替代文件（點字、大字文件）、工作重新設計、職業培訓、調整工作時間表、彈性離職方案、替代工作時間表、替代工作場域、重新調度新工作、報讀員、手語翻譯員及其他職場個助等。

四、回應障礙者之意見，或可思考退保之時將其所繳保費返還之可行性

許多倡議障礙者提早退休者擔憂自己一旦因為體力不足離開職場，卻又無法達到勞保工作失能的標準，那麼將會失去之前所繳保費與年資。該議題已經討論多年，似應回應倡議者相關訴求為宜，再加上考量勞保財務情況，建議政府可考慮在勞保條例設立特別條款：「重度以上障礙者未達退休年資離開職場退保，可將其所繳納之保費加計利息，並合計勞工退休金帳戶總額，一次領回。」雖這項建議可回應部分障礙者提出加保年資或已繳保費可能提早結算之意見；又理性考量經濟保障情況下，實際想要提早退休的障礙者人數應不多，僅領回之前所繳之保費應不至於對勞保財務狀況有過大影響。然此一作法並不符合社會保險風險分攤之原理原則，是否可行尚須審慎評估。

參考文獻

【中文部分】

身障者盼提早退休 勞動部：須通盤研議。中央通訊社（2019年12月）。

取自 <http://www.cna.com.tw/news/ahel/201912290163.aspx>

王玉如（2018）。障礙者貧窮議題及生活保障政策議題之初探：以臺北市為例，
財務社會工作與貧窮研究學刊，1(1)，113-152。

林昭吟（2004）。身心障礙者提前老化現象與身心照護需求之研究。行政院內政
部委託之專題研究報告（編號：PG9303-1293），未出版。

林偉如（2017）。自法政策觀點看日本「福利體制」之發展—兼探日本長照保險
制度之公私混合體制—。社會科學學報，25，131-150。

許志成（2012）。身心障礙者提前老化及平均餘命基礎研究。行政院衛生署委託
研究報告。

勞工保險條例第五十八條修正草案【立法院議案關係文書】，立法院第9
屆第5會期第10次會議議案（民107年4月25日）。

葉崇揚、施世駿（2009）。典範連續或典範轉移？德國與英國年金改革研究。社
會政策與社會工作學刊，13(1)，1-51。

【外文部分】

Betanet (2020). Leistungen der Sozialhilfe. Retrieved from <https://www.betanet.de/leistungen-der-sozialhilfe.html>

Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services*. London, England: Her Majesty's Stationery Office.

Blake, D. (2003). *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*. Oxford: Oxford University Press.

Bonoli, G. (2003). *Two Worlds of Pension Reform in Western Europe*.

Comparative Politics, 35 (4), 399–416.

Bridgen, P. (2010). Towards a Social Democratic Pension System? Assessing the Significance of the 2007 and 2008 Pension Acts. In I. Greener, C. Holden, and M. Kilkey (Eds.), *Social Policy Review 22: Analysis and Debate in Social Policy, 2010* (pp. 71–96). Bristol, England: Policy Press.

Bridgen, P., and T. Meyer. 2011. Britain: Exhausted Voluntarism – The Evolution of a Hybrid Pension Regime. In B Ebbinghaus (Ed.), *The Varieties of Pension Governance: Pension Privatization in Europe*, (pp. 265–291). Oxford, England: Oxford University Press.

Bridgen, P., and T. Meyer. 2018. Individualisation Reversed: The Cross-Class Politics of Social Regulation in the UK's Public/Private Pension Mix. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(1), 25–41.

Bundesagentur (2020). Kurzarbeitergeld-Informationen für Arbeitnehmer. Retrieved from <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>

Ebbinghaus, B. (2015). The Privatization and Marketization of Pensions in Europe: A Double Transformation Facing the Crisis. *European Policy Analysis* 1, (1), 56–73.

Fawcett, Helen. (1996). The Beveridge Strait-jacket: Policy Formation and the Problem of Poverty in Old Age. *Contemporary British History*, 10(1), 20–42. doi:10.1080/13619469608581366.

Harris, J. (2006). The Roots of Public Pensions Provision: Social Insurance and the Beveridge Plan. In H Pemberton, P. Thane, and N. Whiteside (Eds.), *Britain's Pensions Crisis: History and Policy* (pp. 27–38). Oxford, England: Oxford University Press.

Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik. (2006). Der

Abstand zwischen dem Leistungsniveau der Hilfe zum Lebensunterhalt und unteren Arbeitnehmereinkommen. In: *Berechnung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.*

Sloman, Peter. (2019). *Transfer State: The Idea of a Guaranteed Income and the Politics of Redistribution in Modern Britain.* Oxford, England: Oxford University Press.

Sozialverband VdK Deutschland e.V. (2020). Fragen und Antworten rund um den Schwerbehindertenausweis. Retrieved from https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/artikel/9196/der_schwerbehindertenausweis?dscc=ok

【日文部分】

山田耕造 (2001)。障害者の所得保障，載於日本社会保障法学会編，講座社会保障法第2巻 所得保障法。東京：法律文化社。

内閣府 (2019)。障害者白書 令和1年，取自 <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r01hakusho/zenbun/index-w.html> (最後瀏覽日 2020/8/27)

日本年金機構 (2020a)。令和2年4月分からの年金額等について，取自 <https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/20200401.html> (最後瀏覽日 2020/8/27)

日本年金機構 (2020b)。60歳台前半 (60歳から65歳未満) の在職老齢年金の計算方法，取自 <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-02.html> (最後瀏覽日 2020/8/27)

日本年金機構 (2020c)。65歳以後の在職老齢年金の計算方法，取自 <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/zaishoku/20150401-01.html> (最後瀏覽日 2020/8/27)

日本年金機構 (2020d)。国民年金・厚生年金保険 障害認定基準，取自 https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/shougainenkin/ninteiki_jun/20140604.html (最後瀏覽日 2020/8/27)。

日本年金機構 (2020e)。20歳前の傷病による障害基礎年金にかかる支給制限

等，取自 <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/shougainenkin/jukyu-yoken/20200805.html>（最後瀏覽日 2020/8/27）。

日本年金機構（2020f）。過去の特別障害給付金制度の運用状況，取自 <https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/sonota-kyufu/tokubetsu-kyufu/unyojokyo/kako/index.html>（最後瀏覽日 2020/8/27）。

百瀬優（2008）。障害者に対する所得保障制度—障害年金と中心に一。季刊社会保障研究，44(2)，172-184。

社会保険研究所（2019）。社会保険のてびき 2019年版。東京：社会保険研究所。

厚生労働省（2019a）。第3章 日々の暮らしの基盤づくり。令和元年 障害者白書，取自 <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r01hakusho/zenbun/index-pdf.html>（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2019b）。平成30年度労働者災害補償保険事業年報，取自 https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/hoken-jigyo/gaiyou/dl/h30_nenpou_05.pdf（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2020a）。障害者福祉，取自 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougais_hahukushi/index.html（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2020b）。特別障害者手当について，取自 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/jidou/tokubetsu.html>（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2020c）。障害者差別禁止指針（平成27年厚生労働省告示第116号），取自 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf#search='%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85%E5%B7%AE%E5%88%A5%E7%A6%81%E6%AD%A2%E6%8C%87%E9%87%9D'>（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2020d）。厚生年金保険・国民年金事業年報の概況 / 平成30年2月現在，取自 file:///C:/Users/USER/Desktop/3002_0%20%E6%A6%82%E8%A6%81.pdf（最後瀏覽日 2020/8/27）。

厚生労働省（2020e）。厚生労働省における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領(厚生労働省訓第45号)，取自 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougais_hahukushi/index.html（最後瀏覽日 2020/8/27）。

[//www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/sabetsu_kaisho/dl/fukushi_youryou.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/sabetsu_kaisho/dl/fukushi_youryou.pdf) (最後瀏覽日 2020/8/27)。

厚生労働省 (2020f)。障害者雇用率制度，取自 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai-sha/04.html (最後瀏覽日 2020/8/27)

笠木映里・嵩さやか・中野妙子・渡邊絹子 (2018)。社会保障法。東京：有斐閣。

福島豪 (2017)。障害者の社会保障。法学セミナー，745，41-45。

堀勝洋 (2017)。年金保険法〔第4版〕。東京：法律文化社。

菅野和夫 (2017)。労働法〔第11版補正版〕。東京：有斐閣。

菊池馨実 (2018)。社会保障法〔第2版〕。東京：有斐閣。

附錄

附錄一、期中及期末審查意見回應表

期中審查建議	修整說明
有關身障團體提早退休之訴求，建議研究團隊應與現階段延後退休年齡之國際趨勢，以及渠等提早退休是否能獲得適足保障之情況一併討論，另亦可參考國外(如德國、法國)部分工時之經驗，讓身障者逐漸退出勞動市場之方式予以思考。	已於第三章提供四國障礙者能提早退出職場的制度介紹，國際趨勢亦於第五章焦點座談部分提及。
建議研究團隊可就各國年金制度之基礎概念簡要說明，加強論述身心障礙者年金制度之脈絡；另為使讀者更加容易掌握研究報告重點，針對不同國家制度之說明，可再進一步調整內容，使最終報告之格式及論述更具一致性，後續比較國內外制度時，不同制度之差異亦能有較清楚之呈現與銜接。	已於第三章加以說明。
身心障礙者之社會保障包含不同政策工具，如勞保、國保、社會福利以至於就業促進。因此，建議研究團隊可就不同國家在上述 4 個面向之側重程度、政策順序優先性及不同面向間之競合關係加以說明(包含國際經驗如何回應身障團體之訴求?各種政策之規劃考量?)，俾利後續政府部門回應外界訴求以及相關政策之評估，以避免研究方向僅聚焦在勞保制度應如何調整或修正等，卻忽略真正欲探討及歸納分析之整體身障經濟安全保障議題。	四國並無障礙者要求提早退休之現象，因此無法得知四國政府如何回應。 但本報告已經在第三章說明四國制度再保險、救助和津貼的介紹，也在第四章台灣制度介紹部分，說明台灣的障礙者經濟安全保障制度。

<p>參考國際經驗，有部分國家採取漸進式退休、部分失能年金制度之作法或不同政策工具或機制(如職務再設計、促進就業及友善職場等)，建議研究團隊就上述各項措施深入分析，並符合研究期程及兼顧委託單位需求，提供研究建議(另亦應避免以身心障礙者中特定年齡或年資者將其請領年金條件區隔化)。</p>	<p>已在本報告第三章提及最後政策建議提及職務再設計、促進就業及友善職場。</p>
<p>本次報告所提之工作內容，包含文獻蒐集、焦點座談之彙整以及後續之比較分析上，希望能夠相互連結而非各自獨立；另外在焦點座談會內容之部分，研究團隊可以參考是否採取摘要式之呈現方式。</p>	<p>焦點座談已於第五章採取摘要方式呈現。第二章也已經新增文獻回顧。</p>
<p>針對身心障礙者之政策方向，國際趨勢仍是傾向為促進就業續留職場為主，建議研究團隊可蒐集國外促進就業之各項措施（如德國職務再設計及通勤補助等）及漸進式退休或部分工時、部分年金等機制，評估與本案之適切性及可行性作為研究建議。</p>	<p>已於第三章有所說明。</p>
<p>就業促進與提早退休是一體兩面的政策，本議題必須多面向考量、跨部會協調。另涉及身心障礙者不同障別之特殊需求及差異，例如平均餘命，可以透過相關統計資料之蒐集於研究報告中一併呈現。至於是否就特定年齡或年資做不同請領給付之條件，恐非妥適。</p>	<p>已經於第二章文獻回顧部分加以說明。</p>
<p>勞保適用全體被保險人，有關以特定年齡或年資區隔，仍有疑義。至有關漸進式退休之部分，也希望研究團隊可以協助釐清國外制度之適用對象及相關配套措施，如果是針對所有勞工，而非身心障礙者之特別機制，亦需要通盤評估，是否符合本次研究案之研究目的。</p>	<p>已經於第三章四國制度加以說明。</p>

期末修正建議	修正說明
<p>有關四國制度比較及分析的部分，建議研究團隊可以在第六章政策建議的部分予以回應及銜接。另外第二章文獻回顧的部分，雖有針對文獻內容做出摘要，但學術論文中文獻探討是欲探究與過去文獻有何不同之目的而言，建議研究團隊在結論部分予以補充。</p>	<p>有關回應四國制度部分，已經加入於最後第六章。 有關本研究與過去類似研究差異已經補及於第二章。</p>
<p>考量時代與社會結構之變遷，生命歷程並非截然劃分，部分工時與延遲退休可以互相結合，建議研究團隊在結論的部分可以思考如何跟合理調整一併討論，否則身障者提早退休還是會因保險年資短、工資低等因素，使得提早退休無法維持經濟安全，反而無法達到原先保障之目的。</p>	<p>已經在第六章有提到這部分。</p>
<p>另外，目前政府針對身心障礙者之福利支出有相當之成長，顯示出政府已投入許多資源，但因為制度分散，資源配置不一定能達到最好之效果，因此，跨部會之整合對身障朋友而言可能較有幫助，建議未來可以朝此一方向予以思考。</p>	<p>已經在第六章有提到這部分。</p>
<p>身心障礙勞工主張無法做到退休，但其要求不宜只透過勞保來解決。此外，在各國制度介紹的部分有一些特殊作法，如德、法有提早退休制度，未來可能需回應外界需求或期待，故研究報告中的政策建議應就是否參採國外做法補充說明。</p>	<p>已經在第六章有提到這部分。</p>
<p>第五章焦點座談會部分，主要是在分析出席者之主張及想法，小結的部分較為精簡，建議研究團隊可就焦點座談出席者之想法，收斂意見後，作為後續第六章政策建議之基礎。</p>	<p>已經在第五章最後部分有提到。</p>
<p>針對研究團隊所提出之政策建議，在擇一請領的部分，基於制度設計的性質與保障邏輯之差異，身分重疊擇一領取並沒有不合理。此外，單一給付水準要高於貧窮線，事實上其他國家也做不到，故不宜將</p>	<p>整體障礙者經濟安全制度還是需要一個更加規劃完整的體系，這部分在第六章也有作出建議。 保費返還部分有在第六章說明建議原因。</p>

<p>勞保年金標準作比較。另領取給付者仍可申請社會救助，並非擇一領取就是違反多層次之保障，此即為多層次制度之概念。研究報告中有部分文字突顯出此議題似乎是對身心障礙者較為不利或不恰當的制度設計，亦造成誤解，應作修正。另基於社會保險風險分攤之原理，保費返還之建議恐有違其原理原則，是否放入研究建議，宜予審酌。</p>	
<p>在撰寫格式之部分，建議每章都要有獨立的小結；第六章政策建議的部分，宜先有結論再有政策建議，結論是回應研究內容提出之問題，建議則是要回應結論。此外建議研究團隊期末報告定稿時要有期中及期末報告審查意見之辦理情形，並論述可以參採之情況(可參閱報告第幾頁)，或無法參採之原因。</p>	<p>已修正並增加期中期末意見回應於期末報告中。</p>
<p>國外經驗與後續第六章建議部分無法連接，研究團隊應就德、法制度無法參採之原因加以說明，俾利後續回應外界。</p>	<p>有關回應四國制度部分，已經加入於最後第六章。</p>
<p>身障團體之訴求，主要是公平性及制度本身，公務人員跟原住民可以提早退休或是領津貼的理由為何(例如是否亦為考量平均餘命較短?)現行的失能制度是否有考量身障團體之特殊性?立法委員有提出修法，而修法未通過之理由為何?建議研究團隊可就身障者之訴求加以回應及補充。</p>	<p>現行失能制度沒有特別考量障礙者特殊性。立委提出修法部分，這部分有在第二章補充。</p>
<p>社會保險並無保費領回之作法，勞保係社會保險，必須滿足一定條件才可請領年金，但研究建議又同意可領回保費?此一作法與社會保險之精神恐互相抵觸。</p>	<p>保費返還部分有在第六章說明建議原因。</p>
<p>有關漸進式退休，國外設有工資與給付扣抵之作法，但我國並無此種制度，且漸進式退休在國外並非是為了解決身心障礙者之問題，制度設計上有所不同。</p>	<p>本研究沒有做出延後退休和漸進退休的政策建議。</p>
<p>第二章第二節標題為「身心障礙者提早退休議題在台灣之發展」，研究團隊引用2012年國衛院報告，除平均餘命、老化年</p>	<p>已於第二章補充。</p>

<p>齡之論述外，建議研究團隊可再補充說明不同障別之異質性；後續可提及本議題因涉及層面甚廣，前經總統府國家年金改革委員會、人權諮詢委員會及行政院身心障礙者權益推動小組都有相關討論；至於監察院調查報告，是針對當時之陳情團體做出回應，建議可以就調查報告最後的結論予以呈現；立委提案的部分可透過註解之方式補充說明。</p>	
<p>其他屬較細部文字內容(包含報告體例、格式及相關內容之引述或用詞是否易造成誤解部分)，請研究單位再予檢視修正。</p>	<p>已檢視並修正。</p>

附錄二、焦點座談逐字稿

2020年8月12日焦點座談逐字稿

周怡君：各位朋友，然後勞動部的長官，大家早安我是周怡君老師，那目前呢，其實就是有接受勞動部的委託來小小的研究一下就是障礙者提早退休制度，跟勞工保險之間的一些關係，那我想在這次開始進入焦點座談之前先簡短的做幾分鐘的介紹這是有關我們這個年度計畫的一些簡單粗略的內容，我們這個研究計畫的起因是因為呢，其實在臺灣內部有障礙者主張了，因為障礙者平均壽命比較低以及障礙者可能無法勝任工作的要求後，那希望能夠有一個提早退休的制度，目前我們在身權法第47條其實有規定，為了因應身心障礙者提前老化，那中央這個勞工主管機關要建立障礙者勞工提早退休的機制，保障他退出職場之後的生活品質，那另外的相關的法規有勞工保險條例，裡面有一個失能年金的給付，然後另外呢，在勞工退休金條例其實也有規定說，你因為領取勞保的失能年金跟國民年金的障礙年金或基本年金給付，而且工作年資滿15年可以在未滿六十歲前申請退休金，那不過我們在這邊看到的，其實他一個標準並不是身心障礙，而是一個工作上的失能的一個狀況，那另外，在聯合國的障礙者權利公約CRPD第28條也有一些關於事主的生活水準跟保障，那這個其實是比較直接涉及障礙者的社會安全的一個保障的範疇，那另外一面，就是說目前的勞保年金水準，其實是根據年資跟投保薪資來計算，那如果呢，提早退休，就是斷裂式的就是只有工作跟工作，然後退休之後就不工作，如果是這樣的一個制度，其實可能減少年金水準，那麼因為你的年資相對其實是短，那對障礙者，老年經濟保障其實可能是會不足的一個狀態，那另外一個就是說，在整個世界的年金制度的潮流部分，目前很多的國家其實都面臨人口老化，勞動力不足，那目前其實都是延後退休年齡，那等下可能就是我們也有研究法國制度的老師在，英國的制度，那其實在德國的制度，據我所知，目前他們未來的退休年齡其實是會延後到67歲，而不是65歲，那麼所以呢他跟斷裂式提早退休，其實是會比較不一樣，他們採取的就是逐步退休而不是馬上退休這樣的狀況，那我們認為說，對於這種提早退休機制以及相對應的一個經濟安全的議題應該有三個面向，其實也應該要被同步的討論，就是其他國家在障礙者提前退休的一個訴求，和非障礙者延後退休主流趨勢之間的政策趨勢狀況就是其實目前如果年金跟一般老人的整體趨勢其實都是在延後退休，都是在延後退休跟逐步退休，那我們大概整個論述，要怎麼放到這裡面，那第二個，如果其他的國家是有障礙者提前退休或逐漸退休的規定，那麼他這個具體的標準跟後續經濟安全的保障到底要怎麼去規範？那麼，第三個臺灣目前各種不同障礙者經濟安全規範之間的一個具體請領標準，請領水準及各項的經濟保障制度之間互相銜接的議題，那我們其實不管是站社政勞政的部分，比如說社政其實有生活費用補助的部分，那麼在這個保險的部分，有國民年金的這個障礙年金跟基本這個保證的這個年金的部份，那到底要怎麼去做一些銜接，第四個就是說是否存在其他措施，可以讓障礙者如同非障礙者一般，繼續留在職場工作，例如及時無障礙環境的改善，工作助理及合理調整的這個部分是不是可以放進來，讓障礙者其實他在職場留的久一點，你不會其實覺得壓力非常的大，那麼這是我們覺得其實應該去觀照面上，所以我們這個整個研究計畫大概就是會有

四個比較主要的目標，第一個就是會收集呢國外有關身心障礙勞工，在提早退休跟經濟安全保障的一些文獻資料，那我們目前呢，其實是暫定就是社會保險制像德國法國，那另外一個就是英國，還要跟我們其實在制度上相對來講較接近的是日本，總共會有四個國家，那第二個其實我們會去盤點國內的障礙勞工，他的社會安全體系跟相關的這個保障的措施，那包括社會救助，這個部分以及呢，就是這個生活費用補助，機構費用補助，國民年金，勞工保險，勞工退休金條例像這些我們可能整個會整個盤點一次，看看即使在障礙者的生活當中，他其實是怎麼樣的銜接，那第三個就是我們去分析，其實我們在這個焦點座談裡面，障礙團體，學者，專家還有政府的一些意見，然後到最後可能我們會提出一些可能的政策建議，那我也簡單介紹一下我們這個研究團隊的研究人員那一個就是我，那第二個其實就是葉崇揚老師，在這邊，他是也是我們系上的副教授，那他其實是對英國的年金制度跟改革其實是比較熟悉的，然後第三個是我們的研究員，是政大法律系的教授，吳秦雯老師，那他是留學法國的，法國跟德國制度相對來講其實比較接近，也比較屬於社會保險國家，那另外一個研究員其實是海洋大學海法所的副教授，是林倬如老師，那他其實是對日本的社會保險制度跟年金的制度相對來講是比較熟悉的，那另外，其實就是我們三個助理在這邊這樣子。其實在我們的這個開會通知跟議程上面其實都有提到這三個主題，就是我們希望等下稍微按照順序來發言比較方便我們去做一些記錄，那第一個就是為何主張或是不主張障礙者應該提早退休後，那第二個就是以目前的制度提早退休可能造成的經濟安全的問題，那應該怎麼解決？那第三個除了提早退休，還有哪些制度上面的改善，可以支持交換著來取得事主的老年經濟生活，那這個呢？大概就是我的報告先到這邊那我想我們現在是不是就要介紹一下我們勞動部的長官，那現在就開始那個，我們想說請 1A 先開始，

1A：我就先講一下這個實際的經驗，那其實這個提早退休議題很早就提出來，在那個王一天，那個時候就提出來，轉眼之間時間很快啊，到現在已經快要二十年了，但這問題是真的就是帶著關切，可是很多很多的問題呀，都沒辦法真的是解決了，我想最大的問題還是在於錢啦，經費預算，這個問題是卡在那邊了，國家財政的問題其實也蠻嚴重啊。但是我覺得提早退休的這個問題，為什麼要主張障礙者提早退休呢？其實我問過很多身心障礙者他們都碰到問題，就是第一個障礙者的這個提早老化，那已過去的研究報告，障礙者其實就是它的壽命是比一般的人短少了大概 7 年到 8 年，其實勞動部之前，還有衛福部都有研究過短少到七八年，所以他的老化其實是提前的，也就是說，在 45 歲以後呢，就開始慢慢老化，所以我常常在在捷運上看到很多朋友就跟我抱怨，這個那個她實在做不下去了，上班年輕的時候，二十幾歲上啊，那個人做作業員打文書、打字啊，到了四十幾歲以後，退化他打得越來越慢，打越慢，她的手非常痛所以一天到晚復健看醫生，所以所以這個對他來講是很大的侵害，可他又不敢退休，他說，退休的話，現在已經到延到 62 還 65，所以他才這樣根本領不到，實在是做不下去，他就什麼留職停薪的，想盡各種辦法就是要往後延，可是實在沒辦法，可能很多人最後的真的就是被迫直接就放棄那些退休的啊，直接就先退，所以這個這個問題就是我覺得第一個就是要看整個公平性，你不能把障礙者去跟一般人非障礙者去比較，就他自己本身不是齊頭式平等的本身的先天上他其實他自己就是要設計出適合聲音障礙者的一種制度，而不是拿把

它放到跟一般人一樣，這是第一個要強調的，就餘命比較少，而且退休是等他老化是等他 45 歲開始老化，到 62 歲的時候實在是老得不像話。那可能就被迫被老闆裁員，對他來講是一個安全，經濟安全很大的侵害。那第二個理由是我們知道去年還前年那個軍工教的身心障礙者，其實已經可以到 55 歲退休，但滿足的三個條件就是，工作 25 年，然後就是讓醫生就是有經過了評估。他是不是不適合再工作了，然後另外一個就是他可以 55 歲退休，而且他是領月退，沒有抵扣的，沒有就全額月退，沒有砍的。

所以，這種條件其實已經公家機關已經在做了，就是把生意障礙者跟公務員跟一般的公務員已經在做區隔了，不是不合八五制的的就是重度身心障礙者者，因不符合八五制了，所以我覺得一般的就勞工的這個勞保其實不應該一定要比照公務員去，而且就是不應該是一國兩制了，我想不會太快比較大還是甚麼
周怡君：哦，沒關係，我們有錄音

1A：所以不能給我一國兩制，這個這個制度應該是要要拚的，大家雖然他卡裡的錢不願意跟公務員一樣那麼多，但是他自己要平等，知道讓他接軌的，他第三個就是，第三個那就是法規，這就就法論法把法律上把規章身權法 47 條都有明文都規定在那裡，相關的法規都規定了，所以這個就是去落實它，那我覺得就是拖了二十幾年了吧，快到二十年了，就是真的是拖太久。很多的當初提出的提出這個訴求的人都不在了很多往生了，20 年後啊，他餘命比別人短嘛，所以這個這個自然需要趕快起來做的這些事再拖下去，我覺得不是辦法了，這第一個，那第二題要一起答嗎？

周怡君：還是我們最後再輪回來

1A：就是你要一題一題打？還是那個

周怡君：都可以因為到最後一定都會混在一起，我覺得還是把所有講完了

1A：我還是把所有講完好了

周怡君：等一下也許會有別的的議題

1A：OK 然後那個第二個，就是說提早退休造成的年金的老人年金的安全問題，我覺得不是提早退休造成那個經濟安全問題，而是提早退休，沒有給他們的這個勞保的這個退休金了造成了，這個經濟安全，因為我們曾經有人家案例，就是說他去自殺，那他實在做不下去做不下去，他就反正被老闆資遣了，他就沒有你勞保的月退啊，然後他可能他給他領的失能年金對不對

周怡君：嗯

1A：國民年金，那個錢非常少啊，錢很少可是後來實在是，然後又是很多的，要看醫生呢，病痛啊，根本就沒辦法養護的那甚至於更極端的案子還聽到有很多的，本來這些你的這個社會生活費啊，或是那個失業救濟金或者而是那個低收入的人剛好符合他，剛好他還有養的小孩子，剛好符合就是生活，可是突然間查到說，他家裡面什麼爸爸怎麼還是誰有一個房子，然後就把他給取消了，取消他的那個低收入的補助，或者是她的先生有個女生就是這樣，跑去上班，就一下之間，他就沒不符合那個資格了，然後因此而自殺，這種屢見不鮮，就是政府有很多原先給他的那些鼓勵補助突然間取消，還有好幾個小孩要養，連小孩那個利息算進去，撫養的補助，就後來他就受不了就自殺，這種案例也很多，像這種，所以我們覺得，反而是說，提早退休給他這個勞保的這個退休金反而是促進那個經濟安全，那就是我覺得應該是這樣來看這個問題，那第三個就是有哪些制度，可以讓這個生意障礙者能夠老年受的保障啊，其實現在不管是勞保啊，還有一批社會的這些生活費啊，或者供應面積其實都不足以真正的

去保障生意障礙者，在這退休後的生活，因為你叫政府拼命再去印鈔票量，量化寬鬆，印的這個物價又通貨膨脹，未來最近根本就不夠，所以很多生意障礙者，其實他希望的是說，原來的工作很累，他退休之後，他能夠做一些非典型的工作啊，這是一種然後另外一種就是說，另外一種人就是希望在即使他不退休了，可是能不能按照 CRPD 的這個合理調整，合理調整來處理這個他的這個工作的話，也就是說，他原來是打字的，他是不要這麼累的，拼命打拼命打拼命打能不能調整，或者他原來要上班，要九點朝九，她早上八點還要到的能不能用合理調整的，讓他彈性刷卡彈性上班啊，或者原來他是工作八小時的，能夠變成六小時四小時，可是這些制度在目前的職務再設計裡面都沒有，其實職務大家都給硬體的比較多，但是軟體的這件他是跟那個 crpd 裡面的制度是有落差的，就是在救急可以給你輔具，給你這個盲人電腦可以給你這個助聽器，但是他沒法給讓你整個設計你的工作的這個軟體你適合到幾幾個小時上班，你是地點在家裡，或是在外面咖啡廳，這是合理調整應該去處理，所以合理調整必須要入法，然後就是要修法到身權法裡面啊，這也是很重要的一件事，然後讓我們合理調整案例，能夠慢慢的越多，然後跟這跟實務在這跟合理調整能夠接軌，那如果這個弄好有彈性的上下外彈性的工作很多身心障礙，其實他就不一定要急著退休啊，那實在是做不下去，最合理調整這件事是要趕快來處理好了。另外，即使是提早退休的人，他也是要創意的工作，不要他的工資，薪水還是不夠，就是拿了勞保的錢可能還不夠，他可能還是要會會去做一些非典型的假如街頭表演啊或者什麼類似的工作啊，或者是網拍可以在維持他的工作，但這個就需要就業安定進行去促進身心障礙者的就是說，非典型的創新的職種幫助他就業，所以這個是也很重要，就是覺得就業案定進行要能夠充分的來運用。其實我跟泡泡其實我們都有叫個菲律賓的外勞，外籍勞工外籍理工，我們就叫就業基金，可是現在很多人比較少用到身心障礙者身上，其實這一點可以來促進他們，活化他們讓他們能夠有更好的這個創意的工作，那以上的建議，謝謝，謝謝

周怡君：謝謝 1A 那我們現在是 1D

1D：就是在談這件事情會有兩個觀點，一個是作為一個肌肉萎縮症障礙者，生命歷程其實就會跟別人不一樣，第一個是身心障礙者常碰到提早老化，我們說真的來講，我們是超級早就開始退化了，那當我超級早開始退化的時候，我知道我進入工作我的工作年限，當現有的制度的這個，要求你的工作和年齡，加上你的年資真是超乎我不知道超過幾年其實是蠻長的一個 30 年或幾年這樣的狀況，以我肌肉萎縮症的狀況來講，我念完就從出去工作了三年全職工作我就不行了，就是我經常在上班上到好晚回家，回家躺床上就完全做不到其他事情，我的生活變成只有工作，其實會再繼續撐下去，大概就是內部交易吧，我猜，那這個是我個人作為一個的狀況，就是就會放到像這樣的一個狀況所以就看到身心障礙者，裡面心態有非常多的改革權就是多樣性，到底退或不退，那個界限就是提早退的那個界限的到底在哪裡就是我們怎麼去論述身心障礙者的這個提早退的那個標準在哪裡？主要是一個比較大的問題，那不會的還是需要退但是那個標準，回到女性障礙平權連線理事長的時候，其實我們看到的普遍在女性的勞工參與率超低的，然後當這個勞工參與率在很低的時候，其實他會碰到的是障礙性別的問題，就會放到可能跟現在都很多婦團團體，在談年金是不是真的能夠就是支持婦女，高齡的婦女夠安全的退休生活，是同樣的問題，

所以無論想提早退休可能造成的這個，老年經濟的問題，其實附加一個要更加複雜的原因，源自第一個，如果按照現有的提早退休制度，是我們的原本假設可知那比較多錢，如果你按照原本制度設計，但你提早退休後，會不會變成了一個，那這個是不是有達到你的事足水平生活？這是第一件事情，第二件事情是障礙者的生活，有時候更花錢，因為我們的生活服務如果不足的時候，障礙者是需要花錢去購買服務的，或者是購買甚麼等等，這些東西在這都會造成障礙者，就是我今天也在工作時候可能都面臨這樣的問題，那退休之後，我可能要減少收入又面臨這個問題。其實他會更加深的障礙者在老了老年的經濟安全的問題，就是其實到底有哪些改善制度，可以支持生意障礙者獲得就是老年的那個經濟保障，我覺得我正在想這些事情的時候，我會先問我來想過一件事情，就是我們現在的制度，一般人有沒有辦法保障他的老年經濟安全，對我自己正在想這些事情，連一般人都沒有辦法的時候，障礙者一定沒有辦法，因為你一般人都沒有問題啊。

那更進一步來談，身心障礙者狀況是，碰到的這個就是現有的制度其實是非常分散，就是像剛剛有剛剛提到的就是說我今天是低收我今天要去領低收，我今天是身心障礙，我今天就去領身心障礙輔助，然後今天各種的面相，然後去找到一個各種面向的資源，這件事情對部分的障礙者來說是在混，因為沒有人瞭解這麼多，這麼多制度你會去使用這麼多東西，那除非政府的人員能夠主動的去做這件事，或許他現在只有社區的各館在做的事情，現在社區各館也沒有辦法能夠變成統整所有可以做請領這些事情，但我們的社區社工會館，好像其實在做更另外一塊，更緊急的事情，所以老年的經濟保障其實，我自己對這塊不是很熟，但是我覺得目前看起來就是他很分散，其實在那個 CRPD 裡面的結論性意見好像也有提到相關的這個輔助年金的地方其實是非常分散，導致身心障礙者其實是分進去找各種不同的資源，針對高齡的部分就是老年退休的部分，目前好像沒有特別針對老年的退休，大部分好像看到都是低收或者身障，然後有沒有因為你又高齡，覺得老年退化給人看到。

周怡君：okok 好，謝謝現在是不是就請那個 1B？

1B：謝謝周老師的邀請，因為長期在基層跟這些身障朋友都一直在互動中，所以這個議題隨時隨地我們都一直在關注他，那我跟幾位知心好朋友其實都一樣的想法，看法應該都很相近，主要就是說，因為當然有障別上的屬性不同，那因為以視障我本身對視障當然是比較清楚啊，目前臺灣的視覺障礙者，從事的工作還是以按摩為最高的比例，不止百分之八九十的，可能都超過九十以上，因為真正想開發新的執照，確實他的困難度還是面臨到，所以一直沒有辦法很快速的去突破，我相信在座的很多老師從國外也一直想去研究看有沒有辦法帶來新的職業，讓臺灣的視覺障礙朋友可以去嘗試，那剛我們傑哥也提到，這些年來我們大力看能不能在硬體、輔具，那確實有限啊，那畢竟從事這個工作，我覺得是一個非常正面的一個職業，但是就是面臨的為什麼會有這樣的議題會去探討它，從民國 98 年 1 月 1 號開辦勞保年金，這個問題更明顯的會去用很大的心力去探討他，當然，在 98 年之前的勞保給付一次給付，只要你在，職業工會，投保滿 25 年你就可以申請老年給付，那個跟年齡一點關係都沒有今天如果一個身障者，他早一點出入社會進入職場，譬如 20 歲進入這個職場，他在同一單位 25 年，不要 55 啊，他 45 就可以提出申請了，我這樣說，待會請勞動部的長官我這樣說，看是不是正確的，那這樣的狀況之下，你過去的沒有開辦勞

保年金的時候講實在也沒有所謂的提早 55 這個問題。他只要他早點進入職場同一單位，25 年他就可以辦了，他不見得一定要到 55，45，48，50 都可以提出申請的，那不見得每個人都會這樣，他因為要考慮他自己的身體狀況，那我先重點告訴各位就是說，在視覺障礙從事這個工作，只要是，不是只有靠手，其實他連自己長期在做按摩，你一定要站，要使力不是只有手的力量，手的力量，那個不能持久，所以到導致長期一直下來啊，剛剛我們兩位夥伴老化這個，我就不用多說了，其實都一樣身障朋友，因為他礙於真的在其他各種不同的器官的障礙導致他長期沒有辦法做比較正常動態的運動，所以身體上真的都比一般常人早一點老化這個是事實，尤其視覺障礙朋友，工作的關係所以長期已經導致手指受傷累累，當然也許今天勞保在相關的條例上的結果，你這樣可以來申請啊，你在治療傷病，那個條件不是講像說怎麼上次就可以去請領到，當然我們會提早退休，這個議題就是說，當勞保年金一開辦之後，我們很多視覺障礙朋友後來因為導致越來越多的重度失明者，相對的先天盲的越來越少，當然這是整個政府的醫學，我想進步很多，所以導致越來越多都是因為中途而失明，那這些可能因為他進入讀了大學或者研究所或者進入職場，年紀已經慢慢比較大，大了以後，所以他加入職場的年紀就像過去早都在 20 歲，二十出頭就進入職場，可能都已經到 27，甚至三十相對的，它的進入職場之後才加保，這個時間相對那要等到整個勞保年金的制度，當時規劃的你看，如果是 51 年出生的，根本就是完全沒有你，你沒有什麼選擇，他的條例已經定了那麼清楚，一定要到 65 了，那不一定要到 65 了，相對的就是說，因為我們確實是視覺障礙的朋友，太多都是因為中途因為都是，糖尿病導致後遺症很多，所以，因為他糖尿病之後很多後遺症，他根本在從事按摩的時候慢慢慢慢慢，怕會影響到他整個身體，它的功能根本承受不住，所以要等到 65 歲才能等到領這個勞保年金，作為她養老的這個部分確實就面臨到很大的一個生活上的困境，那當然我們過去在障盟，尤其我退離開這個理事長職務之前，我們還是一直在討論那幹嘛一直跟我們勞動部的這些把長官也一直這個座談，會議一直都持續不中斷，只要一直需要說，如果這樣是不是去身障朋友去走失能年金問題就是說，尤其像視障沒有辦法，符合達到失能的條件是根本就沒有辦法。所以就是說，希望能有這樣的一個提早退休的選擇。我特別要強調就是這個，如果未來能讓這樣的一個條件可以去施行的時候，只是這個給我們多一個選擇，並不代表今天這樣的辦法。可以施行的時候全部一窩蜂的人啊，接著我 55 是不是我就全部就去辦理勞保年金，作為我後半段的養老並不是這樣，因為我相信，他如果今天身體比一般其他的同伴狀況還好，他還是希望工作，畢竟有工作收入相對的比這筆退休的年金還是多，所以並不是說今天有這樣的條件之後一窩蜂大家都是搶著去，我就去辦了，因為這個有一定的公式，我想他也要精算到她的投保年資是基本門檻，一定要滿 15 年，那他今天如果是 20 年，我相信計算下來利於的錢有限啊，也不足於她未來生活的所有經濟安全上是夠的，那當然，今天他如果勢必已經，身體不符合，他可以繼續持續工作，勢必他一定要選擇我只有去有這樣的條件去辦理，提早退休沒有我只是遲遲的等著嘛，我也沒有辦法繼續工作下去，那不會不符合辦理勞保退休的這個這個年齡，我現在是不能我要等到 65 歲，所以這個就是在這個兩難的當中沒有辦法找出一個可以讓他有選擇的地方很痛苦的地方。

今天我們一直這麼多年努力在希望尤其像這次勞動部，既然有關注到這樣的議題，讓周老師能有這個機會來替我，辦這樣的一個探討座談，我是覺得對我視

障朋友來講，我們是覺得是很開心的一件事情，應該要去重視，尤其前年在整個年金改革上面，我們身心障礙的公務人員已經可以用 55 歲這個條件去辦理那一樣的身心障礙者，但是他的職業的類別不同，它屬於勞工，屬於勞保，但是遲遲沒有等到跟在一起公部門的一些身障朋友一樣的條件正是我們所有在基層的身障朋友，尤其我自己在從事辦公室工作的這種情況之下視障朋友以及長期一直在反映，希望我們有這些老師們有政府的官員真的要去重視這樣的一個議題，因為確實你沒有多一個選擇，他確實是會面臨到也講直白點好，因為最近站在旁邊，一直覺得是我年輕也跟著繳保費，那我繳到，我無法身體承受不了，沒有辦法工作能不能讓我自己過去繳了保費能領回來，作為我後半段作為生活的一部分，如果不能只有等到我離開人間去領這一筆死亡給付，我自己一塊錢都用不到，我們聽得當時愣住了那也心酸了，就是說確實當如果我年紀再繳保費，繳到我自己都沒有辦法從這裡去領回作為我後半段的生活，只有等到去領老人給付，真的那個意義都不知道怎麼去想像他了，所以這樣的議題也想像不到說，今天提早 55 歲啊，他們這個年齡剛前提，周老師也提到，就是說像很多先進的歐洲國家，這個年齡一般的勞工都在往後裡因為老年化的關係，那我們當然是現在是，一般的我們在勞動的部分比 65 想著把提早 55 歲，據我瞭解了，如果沒有錯，為什麼在勞保這個當中特別有兩個職業可以在 55，我想當時整個也是考量這兩個職業的勞工，因為它的危險性高影響他的生命，我如果沒有記錯，一個是全省物業一個是高陽掛，這兩個從過去到現在幾十年了，在勞保條例上面，特別注重這兩個職業早期是更多了，那當然因為條例上面一直休休休到最後，這兩個職業一直沒辦法的修掉，這個就是考慮到這個職業的危險性，高風險，那今天是身障的朋友，不是說做的都是高風險，但是因為礙於看我們的身體比一般的真的早老化了，承受不住的不是不想工作，我剛也提到了，今天如果多這樣的一個選擇之後，我會算出我今天投保 20 幾年的事，我不可能，我今天還有能力可以去工作，我一定要工作，我的工作收入絕對比我能領的多，所以這個就是這樣，我在基層所接觸的所得到的訊息比你顯現給老師，跟長官們瞭解，不是生活門下只有為了說，早退休早退休了，但不代表說我能改善我的，只是說在身體上不能負荷。如果今天能找到最適合它，可以給我們這裡退休金微薄一些來改善它的一點點生活，那當然如果身體還勉強可以做一些比較輕微，類似手工布袋，就是剛說的時候非典型的這些工作彌補不足的地方，所以這個是我們長期這一二十年來一直在努力，希望能辦理這樣提早退休的一個重點啊，當然最主要就是因為就是開辦的勞保年金，所以這個更確切的他的重要以上，謝謝

周怡君：謝謝，謝謝，幫我們釐清了很多歷史認知的脈絡，真的很謝謝參與，有些我來不及參與，但是我這樣聽，這樣我瞭解了，那我們接下來是請 IC。
IC：其實我們主要在推無障礙啦，那提早退休的議題，我們自己也還在做一些整理跟討論，所以我回應的部分有一些混砸請見諒。因為我們就是發現在我們大家現在在討論的部分可以一起支援。那我覺得想要提早退休的我們，確實是想主張可以有提早退休的機制，那其中有一個比較重要的原因是因為，早期因為我在身盟工作過，所以有一個比較重要的數據是在身心障礙平均壽命的這個部分的數據。那非常早之前，因為我應該在大前年在殘盟工作的時候，平均壽命就已經就有很清楚的告訴大家，身心障礙的平均壽命其實是相對比較短，那當然我覺得有幾個伴隨的在現在來講，有幾個數據應該要去檢視啦，例如其實

現在大家會更清楚知道有一些障礙類別不同，所以這情況是不一樣，例如剛剛 ID 講的狀況，跟比方說我自己是小兒麻痺，就不一樣。那小兒麻痺來講，在一般我們所認知，或是所接觸過的這些身心障礙者是屬於小兒麻痺來講，30 幾歲之後，其實就伴隨著第二次的致殘的情況，基本上你的心肺功能啊等等，其實從 30 幾歲過後就會開始很明顯退化。那所以我覺得有幾個數據是我覺得有機會也已計畫或者是後續還可以在做一些理解的。就是比方說身心障礙在就業的狀況，還包括比方說他已經投勞保但是必定可以找的出來，有哪些是投了勞保之後事實上，後來是沒有請領到勞退的。那這樣的部分，其實也許有一些可以比較的出來就是說實際的狀況。那當然我覺得剛剛幾位前面的夥伴，反過來我覺得應該是會有些差異，就有點像說，舉個例子像是我們其實在推無障礙環境，無障礙現在在公共環境的標準其實是針對一般性的身心障礙者或一般需要的朋友，但是還是有一些更細節是針對不同障礙者的朋友。那所以比方說以我來講，我的疑問上面就比較簡單，但有些無障礙廁所裡面為甚麼這幾年都在討論會有一些跟重障者需要的比較不一樣，所以我覺得其實在跟他實際在就業的狀況來講，我覺得有些數據可能是可以去更精準地知道說，實際上身心障礙在過往的這些年來，是不是真的請領的到，那因為我們在講早期平均壽命的狀況基本上就是等不到申請勞退的那一筆，那我覺得這可以就從數據裡面去處理。那另外一個部分我覺得是說，應該要去檢視現在的協助的部分到底有那些？比方說提早退休可能造成老年基金安全的問題，這我們其實有想到，我們其實視覺的說其實提早退休，他自己多一些選擇，那有沒有可能牽動，反過來也許是可能，有幾個面相可以去檢視，例如比方說長照 2.0 上去之後身心障礙有兩個選項，是針對跟居家無障礙可以去透過補助，當然不足夠是另外一件事情，也就是說無障礙的部分，不管居家的部分，然後事實上在你還沒退休之前，輔具相關的補助，再來部分就是居家的服務，這個其實在現有的長照系統裡面會有這樣想，那我認為大概都會不足，所以其實在輔具也不問了對居家無障礙改善來講，是不是足夠？那還有一部分是生活的支持，因為他們倆比較是環境議題的部分，他能夠接續在退休之後生活支持上面，除了靠勞退之外，還有沒有其他的支持，那因為前面的夥伴也有講到，其實身心障礙確實在某種程度來講，生活的支出其實是比一般更多，例如，如果你是在台北比較方便，如果你是外縣市，是你沒有捷運，公車的輔金就會增加不少，好，那大家可能會覺得說不是有復康巴士嗎，那簡直叫不到，所以我得這個在外縣市來講其實都應該會是一個問題，但有個面向是我，我想要提的是說，我們希望他是提早退休，還是希望去延長他，他可以工作的時間？像剛剛怡君講到逐步退休，我覺得這也是一個明確的選項，逐步退休那當然我們不是非常清楚，我只是覺得逐步也是一個不錯的概念，但那我們講說，那裡我們希望它是逐步或提早退休還是延長，那我覺得，如果是現有既有的部分延長，就應該要正視，我覺得在勞動部的角色應該要去，身心障礙者提早退化的標準透過一些機制去想，例如其實這幾年開始，在講體育比方說小兒麻痺來講心肺功能的部分開始從 30 幾歲一起開始有些問題，在這期間裡面我們在職場上面，不管是有沒有這樣的特徵，或者是說有沒有這樣的一些知識，其實可以讓屬於，他其實可以通過一些方式理念去給一點點附件你那樣的概念，去延長，它其實是可以工作的，我覺得這個其實相對來講是積極點，我覺得我這種現象比較針對小兒麻痺情況部分，那另外的部分就是說退休後，他有沒有覺得我經常看到很多客人都是第二專長，但事實上身心障礙者在培力的這個部分，其實在整個大環境裡面，長長是被忽略

掉，但是不會變成一個，就是看的到像我，所以這裡面有個比較大挑戰是，我印象我以前在工作，我自己在工作中，想要去培養第二專長其實非常常遇到是培訓的場地是沒有障礙的，對我來講，那這個這裡面，坦白講職運局的環境都有可能受限以前無障礙法規不是那種清楚，那麼有一些是屬於民間業者辦的場地也都沒有，所以我覺得這個部分就是說假如是一個延長性，或者是說在培訓他自己退休後還可以再做點事，我覺得這個更積極的部分應該在就業中跟退休前應該都可以。

那最後我有兩個還想要提到問題，因為剛剛有講，就是說老師其實也有針對地方的國家保險，那其實我們一直面對不同國家例如歐美或日本，在有些項目來講，對比一下，在我們現在已知的就差距很大，我舉兩個例子，在日本來講輔具，其實購買他覺得購買那張輔具，購買這個產品只要付的四分之一價錢，例如一台十萬塊的輪椅，月租金是不到十萬塊，他一個月是一萬塊的，只要付一千塊，所以其實在使用者身上，身心障礙者在日本的系統和接入管理自己的情況底下，他自己買適合的輔具，我說適合的輔具意思就是說在台灣來講，我一般輪椅的輔助是 2000、3000 塊，那個輪椅其實就是材料的錢，我覺得我們買的輪椅，如果你輔助，只有兩千塊，那廠商只會出四千塊的東西給你，因為他不會拿個一萬二的東西給你，但日本的制度來講，他十分之一基本上它可以達到，他可以拿到十萬 15 萬 20 萬，這是一個在整個制度上面，針對輔具上面支持很大了，第二個一台電動輪椅可能是六十萬，其實大家看 1D 這一類的輪椅，在歐洲都是八十到一百萬左右，那我德國我看，這種類似就是一台六十萬在德國英國，那我要講就是說，我覺得我也很想知道的是說我們在現有的資源這個，社會保險的制度底下，我們 support 的那個基準一定是還是有些差距，所以這裡面會講的，你說我們能慢慢，在整個經濟條件上面能不能還是我們一直優勢就看基本，而且和你這個基本是齊頭式的基本給我們就是把，現在只登記其他都一樣的看待那些，但不止這一下子，我覺得也許還有一個族群是其實應該是要更細緻的去看，這是我想到的。

周怡君：我覺得 1C 在講的，應當就是說一個好的職場的輔具或是生活輔具，其實他可以協助障礙者，即使在職場他可能會留的久一點

周怡君：是這樣的意思，那我們目前的那個勞工保險或其他社會保險裡面，其實對於協助障礙者可以留在職場，這部分給付其實是沒有的，我們其實就是會比較依照說你是工作失能是不是退休後是不是由工作上傷害等等，這部分…

1C：我再做個補充，我前任在身職務在這，以前給我們感覺比較像在跳脫就是社政的概念，因為有些人在社政概念裡面，它其實是不被認同依現在輔助去申請的輔助項目，例如現在輔助更能表，只有重度的障礙者才可以申請電動輪椅，但在這我其實是，我其實去年從中度改成重度，但我認識的非常多的朋友裡面都是重度都拿拐杖居多，我的條件在兩次的公立醫院被否決，我其實很懶得生氣，但我這裡之後才發現的，但只有在設計的系統覺得很好用的是他評估職場需求，所以電動輪椅很多人透過職業去申請到，但是。最近遇到職業災害的概念如果再去綁醫療器材的話，我覺得是還蠻不 OK 的狀態，在最近的筆錄裡面，他就要求你的設備一定要屬於醫療器材認證書，那坦白講，這個我覺得這個又跳回到社政裡面去，那我覺得這個是剛好講到工作上面的資料，我覺得應該是還是要回到他的需求。才有辦法知道，本來我們就是看他的工作環境，去處理需求。

周怡君：我可以瞭解這個意思，因為其實在德國的領域裡面，他很多的輔具跟這個復健的服務其實是由他們的以前叫殘廢，我這是由他們的殘廢年金來支付，因為他們即使是要避免障礙者去變成一個失能的工作失能狀況，我要提供給付給你，以免你要去領取這個殘廢的年金，因為她是從社會保險裡面去支付了，但是其實好像看起來，在我們臺灣的制度設計理念似乎是比較沒有這款，那我們現在請 IF 老師。

IF 老師：各位老師，各位夥伴大家好，謝謝怡君老師的邀請，我可以大概講一下我對公約的解讀如果有錯誤的話在請各位老師做一個指證，CRPD 我們大家都知道針對工作跟社會保障部頒發，主要是在 27 跟 28 條，那其實如果說從整個 CRPD 的這個規範精神，它的整體的精神來看的話，他其實是強調提升勞動身心障礙者的勞動參與率，強調身心障礙者做一個自立，因為公約它具有有一個他，規範上一個很抽象的一個本質，所以他其實在對退休的這個部分，他其實就在第 28 條裡，作為一個很簡單的規定，就是要確保身心障礙者平等參加退休福利這樣子一個規定，公約的部分只有講到這裡，我們再進一步的去看下 crpd 的一般性意見的話，就可以發現還可以一般性意見的 6 號一般性意見裡面的針對存在的這一號裡面要提到也是身心障礙者的權利，公約裡面的一個核心的精神叫做事實上的平等，事實上的平等概念，他也用在了這一號一般性意見理念的就業，他在的 6 號一般性意見，裡面強調的就是說再就業的方面，國家有義務要確保身心障礙者享有事實上的平等，那在退休給付的方面也要也要事實上的平等，他對這裡的問題就是什麼是事實上的平等，事實上的平等我覺得概念上，其實當幾位夥伴都有用到類似的用語我們相對於齊頭式的平等，事實上的平等，在 CRPD 一般性意見裡面其實並沒有多做解釋，但是我們如果去參照其他的人權公約的話，你可以看到包括在新的就是在賦予的公約的這個部分最省的是事實上的平等，他沒有進一步的說明，那如果說我們去參照新的，因為物理的一般性意見的話，你可以看著事實上的平等，他們認為事實上的平等要達到的是甚麼，他們要達到的結果的均等，以婦女來講，婦女跟男性應該要打造的是是一個他們覺得，如果你達到市場，那必然的結果就是兩者之間，結果上的平等，結果上的平等，我們怎麼樣來詮釋，以下是我自己的解讀，就請大家在做指證，結果上的平等用在提早退休這件事情上面會有什麼樣子的解讀，自己就初步想到兩個面向，第一個就是剛剛幾位夥伴也有提到的平均壽命的問題，但這個是勞動部都有做過研究的身心障礙者平均的壽命跟一般人是有差異的，你的只是一個我同樣繳那個保費可是我能不能夠實際上請領的年限，金額，現在其他一樣的這東西是一個實際上平等，這樣的面相來看這個議題，但這個剛也說就跟剛剛那個許總幹事講得，我這個需要有障別上面對細細地去做一個區分，但從事實上的平等你的另外一個面向就是剛有提到，那如果說我提早退休了的話，那這個減少年金的水準，這個年金給付的金額，因此也跟其他人不一樣，如果說我們雙方都有沒有從一個公約的角度來看，平等的這個概念，幾個夥伴雖然說不一定都有用到公約的名詞，但是非常反映到公約的那個理念的，那如果我們從公約來看，CRPD 整個精神上強調的就是一個事實上的平等的話，那從平均壽命，跟最後的請領的金額跟一般人差距，不過我們想要從公約上面找到一個依據的話，那其實公約在退休的這個部分並沒有太多的琢磨，他保留太大的空間是給各個締約國，自己做這個機制的設計，制度跟機制的設計，大概從公約我自己的公約來看，大概從公約能夠找到依據就事實上的平等，那事實上的平等從 CRPD 裡面也是有依據的，直接著墨在工作與退休條件，那在來就

是說，所以大概公約他一定的抽象性，公約告訴我們，我要求國家達成事實上的平等，可是如何達成，他沒有告訴你，他沒有強制規定一定要採取什麼樣的手段，那提早退休或許是一個國家可以考慮選擇的一個工序的方式，大概對 crpd 的理解，謝謝。

周怡君：好謝謝，我們現在是不是就先請那個 1E 老師？

1E 老師：大家好，謝謝邀請我來，我自己也是 2015 年開始接觸 CRPD，不過當然還沒有像怡君老師那麼專業，我剛聽了一些就是，三位夥伴竟然都很認同 CRPD 他宣揚精神，我當然也做了一些年金制度的研究，我通常講話我都先講結論，我結論比較悲觀一點，就是我覺得理想跟現實之間還是要有一點妥協，可當然我們坐社會福利研究你悲觀，沒錯，你還是得想辦法過日子，我會提出一些看法，我想講一個點是說經濟安全的一個重要原則，可當然它還有另外個原則制度永續性，講白話一點就是你我沒有錢了，這樣你講今天就沒有意義了，那我們其實都知道，那個台灣大概是 2017 年我們開始進入那個人口總數在減少階段，而且這個老化速度會越來越加劇，日本就是我們的一個模範，我覺得人口非常高齡化的一個社會，那我講的意思就是說制度，特別剛才講到跟障礙朋友相關勞保，大概可以理解為什麼勞動部要提這個計畫，勞保本身先天不良，後天又失調了一個制度，大家很喜歡把她跟那個公教的保險對比，公教保現在很多設計上真的差很多，這樣講並不是因為我是國立大學的老師，就是說不管在繳費機制，然後還有退休年齡等等。那個財務制度上，遠比勞保健全很多，所以我要說就是，這個情景下，為什麼包括世界各國，你竟敢在談延後退休趨勢原因在這裡，就是願意繳費人員越來越少人然後領的人越來越多後又活的越來越久，所以這個大趨勢是我很擔心，恐怕連障礙夥伴的都沒有辦法去回避的一個現實狀況，沒辦法，我們自己就是生太少，那這個問題你沒有辦法解決話其實他一定影響財務延續性，所以我的建議是，這個我說我為什麼有點悲觀地方，就是我覺得可能，我們還需要有一些不同角度的一個思考方式，我覺得我剛才聽了那個障礙夥伴們提到了一些，覺得那個有幾個層面，還可以去區分，我覺得聽到的有，有的時候是你遇到我們的職場障礙，就像剛才那個 1F 老師講到 CRPD 說可以你這個是不是能夠無障礙地參與社會？我覺得這個 CRPD 很重要的精神，還是說，那你又剛才談到那個，我給你身心狀況就是比其他的人比較差，然後你提前老化，我覺得這個是兩個不一樣層面的問題，他沒有辦法完全都靠年金制度來解決，如果是後者這個還可以去思考，可是若是前者，我覺得那個年金制度就說那個無障礙環境有問題，那個就牽扯到是全面性的政府政策的實施上要注意，如果你從那個刻骨銘心改革得到了一個經驗系統，正是因為你繳費人員越來越少，所以其實為什麼要延後退休？原因在於你必須加大那個勞動參與力度，那這個地方可能要提供障礙夥伴，一個思考是，是說包括這還有障別不同的問題，剛剛也有提到，其實我覺得那個一個很重要的原則可能是即便是障礙夥伴身心狀況比較沒有那麼好，可是我們那個增加的工作勞動參與的年限這個大趨勢可能也很難去回避，那我我會比較傾向於這個形象，怎麼樣去增加那個無障礙參與勞動參與這個可能會甚至比能不能提早退休更為要緊，因為我的理由是剛有收到那個財務上我們的特別勞保，我很擔心，我其實覺得那個理由再怎麼好，可是你就是沒錢，那財務狀況不能的情況下，你根本不可能達到的情況下，我個人覺得現階段你怎樣幫助這個障礙夥伴能夠更多，然後更無障礙地參與這個勞動市場可能對他們的幫助會遠比爭論提早退休有利

益，這是我第一個觀點，然後第二個當然在於說好，即便你是提前退休呢，因為我們現在那勞保是社會保險的一個設計，一個人基本原則就是你這個到底是要談社會保險還是社會福利？

這個必須要區隔，讓我先說如果你是社會保險，那幫你儘量幫你貢獻多少？你後來能得到多少在這個地方上其實那障礙夥伴，肯定沒有辦法給你其他的類別的那個被保險的相關因為像我們其他也沒說你繳費基準比較高，然後你工作年限比較長，所以你得到了那個給付一定會比一般請假障礙得到高，換句話說，在這個地方，我覺得，這個還是可能要回歸，那這個就是福利補助，就是說給我們，因為基於那個障礙特別類別，這是一個比較讓補充性質，一個福利他沒有辦法放在那個勞保年金保險，這種保險的財務原則應該去思考，那這個講白了，就是可能要政府的補助，所以從這個角度出發的話，我覺得那個制度面上單單談年金，你說我們勞保能不能讓障礙夥伴提前退休，可能這個思考上會比較單面向一點，因為障礙是一個非常特別的一個群體，他需要可能不只是社會保險就像勞保年金保險，他可能需要更全方位，甚至可能是社會救助或者是針對障礙特別的一個補助，我覺得只有在這個情況下才有可能真正確保他們老年經濟的安全，那所以我想講重點在這裡，就是說這個題目其實有點難回答，他沒有辦法成為是非題，應該要提前或不應該提前退休，是你怎麼樣確保這個老年經濟安全，所以我建議那個思考上，我們可能要在往上一點制度面上，那就那個個人的面相上，生命歷程上剛才都有提到，因為身體狀況原因，不過就像剛才說到你整個是大趨勢上是延後退休，那我絕對所以在，再沒有其他像德國就談到這種生命歷程那種，你可以說是一種彈性化的一個制度，設計部或許也是一個思考方向就說能提前退休概念，我覺得並不是好的，今天工作，明年我退休就退出勞動市場了，可是是一個過程，怎樣慢慢的退出，這樣也比較符合剛才那個勞動參與，我一直還是想強調那個提高勞動參與對於障礙夥伴的幫助還是遠比提早退休有用，坦白講，我們提早退休都知道一年年限，勞保年限短，你領不到太多錢，換句話說，這樣的形象，這就我剛才說的，你可以從很多管道去著眼老年經濟安全，也許提早退休是一個的去向，別人明顯比較具有絕對不夠支撐這些老年基金安全，事實上你還是需要一定程度的，因此沒有障礙的參與勞動市場，其實是部分可以向部分工時的工作，像剛才夥伴也有提到可以合理調整。

1E：對那我一起的時候。現在在談論生命歷程社會政策其實也是這意思，你是說，你現在提早退休，所以你不參與勞動，你參與社會勞動參與是一種參與社會的方式，所以這個有沒有辦法對不對，只有在過程的思考，而不是一種結果，是就劃分的，就像我剛才講工作人員退休，我覺得現在的那裡面都是一個慢慢的，然後那個界限不是那麼清楚，你甚至七八十歲如果你高興，你要在工作賺錢這個也OK，這也是參與社會的一種，所以我建議即使只在這個議題上，其實也可以重新這樣子去想，這就從制度面，個人的層面可能我們比較能夠走出，我剛才說道那種制度上的，因為很簡單就是人工老化所帶來的那個財務壓力。對於整個臺灣福利制度其實那個衝擊很大，其實坦白講我自己覺得勞保有點悲觀，我覺得那個蠻難的，除非大刀闊斧的一個改革啦，但至少我覺得還是得想辦法走出這個困境，先分享到這裡。

1A：我可不可以先問一下

周怡君：我們還有一位老師要講

1A：一分鐘就好，因為我接著那個1E講，其實我是比較樂觀的了。為什麼樂觀

的就是你看公務員其實那個提早退休這個 55 歲的真正那個算起來大概不到一百，也就是說，即使這個制度下去啊，這評估好沒有多少人要退，要提早退休，也就是說，這個制度只是讓大家覺得是一個就是讓大家選擇的機會，而且讓我們的勞動市場能夠更符合那個人權但是你如果真正去評估，說到底，有多少人要提早退休，我跟你講少之又少。所以，如果勞動部或是周老師這邊有辦法去做一個大數據或是去統計說，到底意願有人要多少意願，我相信可能全臺灣可能不到一兩千吧，不是像我們這樣想的，有三十幾萬的人想要退休，因為我們的前提假設都是悲觀的假設都是說好像有好幾三十幾萬人勞動市場裡面有多少人，幾萬人就想到退休，我覺得其實並沒有那麼多。因為他可能會合算，還會跟你說，我退休後，我怎麼活啊？所以想到他就不會想要退休，可是這個這個制度讓那些真正弄到沒有辦法，真的這就是全身酸痛，沒辦法是絕對不可能的，讓他有個機會了，是他是一個選擇的機會，但是我也支持那個 1E 講的。其實創造更新的就業機會是比那個退休更來的重要。因為身心障礙者的失業率是 8%，一般的失業率是 3%，它是高於他的三倍啊，那那那以後以後的問題會越嚴重，就是現在數位的時代 AI 出現了以後，大家其實都是失業的，所以我們協會是想推一個叫做無條件的基本收入。現在正在想這個問題，歐洲也在處理這個問題，所以這個這個是另外一個話題了哦，那以上的補充。

周怡君：那接下來就是請 1G。

1G：大家好，很抱歉我遲到因為我必須先去學校，那比較冒昧因為我沒有聽到大家的討論，就只針對我收到的這個座談主題稍微談一下我的看法。我相信團隊剛剛會議一開始應該會對這個研究案做一些報告，如果報告了跟你當時剛剛報告這個案子本身的源由目的方向都不符的話還請見諒。我只從這個座談主題去發想。然後剛剛也聽了兩位的一些想法，也跟我想的大概有一些關聯，那我大概分幾點，第一點就是說考量勞動者個別特殊情況，提早退休，在勞動保障的法制上是很常見的，所以並不少見。你要說我國勞基法 54 條第二項就有相對的，如果是從事危險或堅強體力維持工作，經由主管機關特殊的考量，我們法律沒有寫那麼清楚什麼叫特殊考量，經由主管機關的，我們說許可好了是可以某個程度強制退休。當然了。法條寫是強制退休對倒過來有沒有可能是在身障者符合某種情況之下讓他自願退休，這是相對的。我的第一點是根據勞動者個人特殊狀況，在勞動法的退休制度以及銜接的退休金向來都有例外，都有考慮勞動者的例外，所以提早退休並不少見。在制度上是很常見的。這是我的第一點。當然在我想在座的這個是我們清楚德國的制度，那德國基本上身障者的提早退休這個制度很早就出現了。那麼不只是在一般情況可以比一般法定退休年齡提早兩年。如果願意部分減少退休金給付，可以到更早或是減少的狀況，減少的狀況是可議到提前五年就退休了。德國現在是 67 歲，然後身障者 65 歲就可以退休了。那 65 歲是沒有減少退休金給付，那如果願意減少可以再提早五年。所以這個設計一向也蠻常見的，不那麼少見。這是我的第二點。第三點剛坐下就聽到 1E 在講，大概談了兩個部分，後面的部分比較跟勞動市場有關。也說身心障礙者的提前退休是在，至少在我瞭解的德國脈絡之下，通常是跟中高齡部分同事一起談，談在一起，因為我們都知道，其實退休金制度跟勞動市場都面對一個雙重困境。這個困境就是領得人越來越多越領越久，可是繳的人貢獻的人會越來越少。所以呢，我們今天大概都學到了一點，就是單單減少給

付，不足以解救勞保危機。對不起，單單增加保費不足以解救勞保危機一定也要減少給付，那減少給付就有這個量跟時間的問題，量就是例如每月的給付金額要不要減少。那另外一種減少給付的方式就是就是讓他晚退休。而不是提早，讓他延後退休。在這樣的環境之下，確實談這個問題有剛剛 1E 談到的這個問題。但我們也會學到一點。並不會用 1E 談的理由，就認為身心障礙者的提前退休無法採信或難以考慮，我不會到這麼絕對。雖然世君剛才那些危機確實是存在的。所以一個從九零年代中期大概從歐洲幾個大國，我比較熟悉德國，從德國的工會開始提，讓中高齡可以先進入部分公司，因為他會有多重好處，他的一個好處就是釋放出來的多的位置可以讓青年人先進來就是可以讓貢獻人變多。因為勞動市場如果總量不變，你又不採取等等方式，年輕人是沒有工作機會，所以我跟你講歐洲青年的失業是非常嚴重。我們臺灣其實不遑多讓。我們研究勞動市場的人都知道國內的勞動統計不可信，大概一般認為會比官方數字的嚴重兩倍以上。國內有好幾個相關的研究良多。對於原民族失業率，對某些族群學歷比我們的田野調查都發現比官方統計至少嚴重兩倍以上。有些是跟我們的統計方法有關，比方說一個，我不知道現在改了沒有，一個我們行之已久的統計方法就是研究長期失業，一年以上叫長期失業，我們跟歐洲有個很大的差別，我們的統計方法跟歐洲人的統計方法是過去一年。有工作的日數加起來不超過三個月。歐洲人的統計方法是全年失業。我國的統計方法是調查的一整年，有一天就業，全年沒有失業。所以我們的失業率比歐洲人低是不可信，是完全不可相信的。所以在勞動市場這個特殊之下，我一直在很多年前也在勞動部很多場合就提過。我們要去考量未來的退休金危機。在當時講現在就是現在進行式。所以勞動市場，因為我國在社福支出的分配下，勞動市場的機會勞動市場它的待遇我國在國際比較的光譜上都是屬於嚴重對年輕世代不利的那個端點。我國的總總安排、社會安全、社會福利支出，一直到勞動市場，我們一直都是對年輕人不利的國家。對年輕人很不利的。要讓中高齡能夠慢慢進入部分退休，中高齡部分工時，那勞動部 20 幾年前就有在研究有沒有可能，當然國內有些條件必須克服。我要說的是，在討論身心障礙者的提前退休幾乎關鍵字都是先進入部分工時，先考量叫賣者的特性，但是呢，不讓他相同比例的減少。比方說德國一個常見的中高齡部分工時這個用在身障者，如果部分工時減少一半至五十，基本上對他的工資減少不超過 20%。也不是等比例的，不是讓他一半工時減少工資就減少一半，不是，例如工作時間減少 20%或是再搭配其他的福利性支出，那這個在歐洲很多國家我比較熟是德國用地方來支，我們都知道德國的就業是歸中央，但是對方也有地方模式，所以我曾經在勞發署發展署作一個演講，就是德國中央與地方就業政策的搭配，傳統我們都認為就業在德國是中央的而德國是聯邦國所以這點很很意外，你德國明明是聯邦國，那法國是中央集權這有趣的是，法國的勞動檢查是中央，德國的勞動檢查是地方。那法國的就業政策比較地方，德國卻中央一把抓，所以他們很特別。可是在過去二十年發展出很多地方模式，我想幾位老師都知道漢堡模式，或是馬登堡模式，他用中央與地方不同區交易。這個搭配當然搭配的典範都是親密青年，都是青年長期失業者，但我也看過，對於身障者也有。所以我的第三點就說，也許可以跟勞動市場一起想像他會並能夠完全未必其實沒有完全的衝突。就是說也許在某些情況之下，進入部分工時比提早退休是更好的選擇，所以就會兼顧剛剛兩位說的。一方面兼顧身障者的特性二方面他的貢獻還有。

是

周怡君：而且這個年資應該還是都算計在社會保險。

IG：年資的部分我放在最後一起講。部分工時有比較好的兩全其美的方式，一方面有些身障者並還沒有完全走到需要完全退出的地步。他還可以有貢獻，然後釋放出來的工作可以給年輕人不管用哪一種方式，其他的種種方式，這些需要實驗，這就需要某種實驗組，這些需要安排某些產業，並不是所有工作都合適，不是所有產業部門都合適，所以我剛剛才會說模式，很多政府他們會去找典範的模式。剛也提到現是AI時代，而AI時代是給我們身障者很多機會。因為你只要透過資訊科技的操作，甚至不必到現場，甚至不必到工作現場，他可以省去例如在途的障礙麻煩，今天我們很輕易就可以辦到這一點。二十年前，25年前的那個電傳勞動就給了身障者一個新的機會。今天的平台經濟機會更大你的市場是開放的，今天台灣的障礙者可以透過很簡單的工具就可以去美國投標案可以去歐洲標案都沒有問題。這種社會經濟平臺改變了今天很多的物理性的障礙，對一般勞動者、身障者更是如此。所以我們通常談提早退休會跟勞動市場一起。

中高齡部分工時是一個常見的工具。這是我的第三題。那第四點是跟勞動市場有關，早退休之後又想進入勞動市場的，這個也有一些安排。因為在國際的研究上，臺灣也不例外。今年65歲以後的退休者再找工作再重新進入勞動市場排名都越來越高。我們去年的調查已經到第三名。老年人的願望，第三名居然是找工作，是在過去難以想像。過去十年來已經越來越出現而且頻率越來越高，各國都這樣。所以日本有所謂下流老人，韓國有40%的退休者在OECD的統計中是活在貧窮線，所以今天老年人在找工作。不是未必完全跟1E剛講的跟提早退休會那麼衝突，也就說今天是一個轉銜勞動市場這個很普遍的。退休後再回來並不少見，並不罕見，所以未必需要把提早退休當做完全退出勞動市場而是當作一個階段。我們今天希望選擇型這個問題，而不是要完全退出勞動市場再也沒有一個可能。我們不會這樣看，所以勞動市場的特性會讓我們把提早退休，一起納入過去不需要考慮的重新回到勞動市場。那國內關於這個發展署也好，六都也好特別是在新北做一些銀髮中心等等，他們都有，他們都有對這一些研議，但都不是那麼成功。因為願意配合的不多，在產業端，然後我們產業端多願意給中高齡、中高齡障礙者的工作機會通常很貧乏很制式，所以變成供與需很難搭配，但我也覺得這一點需要一起考量，如果真的要提高效率，這是第四點。第五點當然是跟一旦我們提早退休，那釋放出來的位置如何安排，我剛一直提的是青年，但另外一種思考路徑就是其他障礙者。所以如何跟身權法的定額禁用，如何跟目前勞動市場向身障者促進性就業，支持性就業。能夠有效的搭配，這裡是在我看到歐洲會去討論這個東西，政府的政策比較難，扮演一個主導角色。以我瞭解了以德國來講主要由工會承擔起這個角色，工會不但要幫建教合作生找工作找實習位置，他也要幫身障者，所以呢一個比較負責的工會組織會去做這個事情，包括障礙者的利益代表組織問題德國跟好幾個國家在企業內都有身障者員工代表會跟一般員工代表會區別。當然一個企業內身障者不見得很多，所以通常他就是像專員的角色，專員的角色來處理這個問題，然後配合地方對德國在各邦負責叫派者勞動權益的，有些是放在，用他的話講來講有些是放在社會局，有些放在勞動局是不一定的，不像我們台灣早期都放社會局，現在是放勞工局。到他們甚至其實沒有想像型態組織那麼複雜，那往往是一個機關掛個招牌。然後呢，有一些跨局處的事物，用其他的方式去加以處理，讓今天的行政組織更是面臨變革，不再像傳統行政組織，改用類似半企業

的方式。在新公共管理模式之下，連行政組織都改變了。那這種會比較合適，這個我們一般說的法律界說的公私協力，讓公私協力來幫忙，例如我剛剛說了一些事情。所以我的第四點是關於，就是說很多沒有辦法，政府強制，但可以用公私協力的方式。在臺灣，你要仰賴公會的機率會比較難的。我們工會還是比較聚焦在個人利益上，他比較不會去越那種社會責任等等。或許可以用比較好的公私協力的安排好，那用 project 計畫模式來處理，事實上國內身障者我沒有那麼熟。國內關於很多勞動市場，很多有用這種模式，發展署提一個 project 那很多讓工會扮演的角色很多讓地方政府，就是說他是個複雜的關係，未必要讓我們像傳統像那樣想。它會讓提前退休這種制度會運作得更好。這是我的第四點。最後一點，談到退休給付的問題。之前有提到沒有錯財務確實是一個。據我瞭解，目前政府的規劃大概有超過十個版本。勞保改革有十個版本就像我說的其中一個版本叫做只增加保費不減少給付，那個版本是所有版本裡面唯一財務通不過的，必倒無疑，就是說我們很多公會陣營都在說，你提高保費我不反對，但絕對不能減少給付，甚至還要增加給付，那那個試算的結果。那個模式是財務計算一定倒的只有那個一定倒，其他的都還有維持的可能哦，那就有好幾個版本都有分給。不是大家一起砍，不是在一起怎麼樣有點像剛剛提到的公教年改成這個，這個公教年改也有分給，可是公教年改的分給有一點被，在批評者的眼中過度粗重，他們所謂的陡降，他們都用陡降這兩個字，為什麼要用陡降，為什麼不逐年降，為什麼要一下子這樣降，那個特別在某些人所得替代率從 93%變成 69%，他為什麼是陡降，為什麼不緩降。很多跟立法院的態度，那我就說不說了。基本上在勞保也是贊成用複雜的設計，不要全部砍，簡單來講，因為我們勞保現在的平均，平均勞保年薪平均是一萬六，你不需要大家都砍成一萬三，不需要，你可以有些人繼續維持一萬六甚至更高。但有一些例如已經投保到最高等級。特別是針對自營作業者，因為自營作者職業都會投保意思是我們覺得問題很大。但是不曉得該怎麼辦，因為職業工會的遊說力量很強。幾乎職業工會對政治的影響力很強，我幾乎沒有辦法改革職業工會。因為自營作業者能不能跟重處性勞工在退休給付能不能有明顯的區隔，目前我們仍然找不到方法，但我們希望有一個處理，簡單的講越重處性的越不要動越不要砍，甚至增加。越是自營作業者的她的這種。我們想像中從勞動者的老年生活的保障需求程度都沒有辦法跟一般勞動者相比的能不能砍的多一點。我們是有這個發想，但你在設計上還是碰到比較大的難題。我的意思是說，在身障者這一塊我會比較樂觀，我覺得可以做一些比較好的設計。換言之，貢獻享有保障的平衡關係更加失衡。也就說貢獻少但享受多，我認為在身障者是可以接受的。

當然要去做那細膩的設計，那我之前在跟怡君我們合作的時候有做過。那個庇護工場，庇護工廠在德國是明顯的例子。庇護工場的障礙者一個月全德國平均不到台幣六千萬。非常低了，年薪給付水準比照一般勞工，就把你的貢獻和享受。區分開來，我認為社會會接受這一點，只要我們設計的夠細膩。因為身障者不同於一般勞動者，我們給他不能都用貢獻來。那我舉另外一個可以比擬的例子就是職業傷害，職業傷害我們臺灣最為人所詬病的就是對職業傷害的勞工，因為國內發生過非常多的例子，國內有個統計數字我忘了，美國有個類似的數字就是上班第一天便職災死亡的。美國一年超過一百個。上班第一天就死了，就職業災害就死了，第一天就死了，那死的人裡面，一半以上都是非典型勞工。超過 40%都是派遣，那些雇主不願意幫他做安全防護訓練就叫他立刻上

工，第一天就死了通常年齡在 25 歲以下，如果他沒有死亡如果是重大傷害，國內有好幾個例子，我參加過立法院公聽會好幾個那種受難的年輕人，他們因為貢獻很少，所以他告訴我她一輩子都沒有辦法工作，而他一個月領的那個這種所謂的私人給付。一個月五千萬不到，所以國內這個問題很久了，就是說一定要把它脫鉤，不能把貢獻跟有非常特殊需求的這個年輕者完全用貢獻向來適用於所有人的公式去處理。

可是呢，我們制度改革進程很緩慢，一直沒有設計做好。我是覺得在討論這個問題不妨一起想一想才能夠去解決。其實提早退休本身我不覺得有什麼太困難，或者是其他的問題，其他這些周邊問題，如果沒有解決，也沒有人敢提前退休了。提前退休的目的不會有太大的作用。

那我們在座的那個朋友們還有沒有覺得特別需要再補充說明的部分。

我想要再提一個部分是綜合法的部分，如果那個方向上面是往年長者的話，那我要提醒的是說。我們在做會員服務的時候聽到的都是很一般性的，比方說，如果洗車做得好，全台灣都開洗車場阿，如果賣麵包賣得好，那就做麵包，如果打字打得好，就都打自。就我自己的概念來講，我會覺得那個有點階級化，就是障礙者在工作之中上面的認知，那麼我覺得我們現在很多宣傳上面都在強調怎麼樣給身心障礙者一個好的工作。然後然後他在職場上工作，怎麼開心或適應，可是我們不太去強調多元的樣態去讓大家知道各種工作都可以做，那樣的宣傳形式相對少，所以那樣的機會就不夠。我不知道在座的各位有沒有機會聽到說，即使是喜憨兒的他已經考到證照，但是他還是被歸在憑空上的概念這樣子。老師也不會讓他去，去真正當一個可以進入一般職場的部分。所以我覺得那樣的樣態跟我們對於身障者這就是再低一些。也許是包括救護員對於障礙者就業的部分及認知我覺得需要被打開，所以各種的我我反而覺得在如果有機會，從不這邊在做一些宣傳單上面，我覺得應該在不同的職種，而且是更跳躍式的，讓大家知道都障礙者可以去勝任這樣的工作，我覺得那樣的職種比較有更多的缺額可以被去勝任到或是銜接到。不然的話，以我們現在來講的話，對剛所講的部分工時，有很多障礙者是在接受約聘的方式來處理，要解決禁用上面的數據，好看的。但是這又是會牽扯另外一個問題，那只是回答剛剛的問題，我覺得應該有更有趣的作法。

謝謝，那我覺得我們應該要請那個勞動部就是科長這邊也來就是講一下說。

IA：我在問一問你個問題啊，問他順便問一下，就說那勞動部有去做這個這個調查嗎？障礙者到底有比如說 45 歲以上的人，到底有多少人啊想要退休。想要提早退休，其實如果有這種資料的話，可能更容易幫你們做一個政策的研判，那其中這裡面也可以在去區隔說聽障視障肢障啊罕病或精障，我覺得精障其實也蠻嚴重的。他們很多找不到工作，甚至有的公司裡面有個精障人，一天到晚在公司，你跟你爸講了退休，他也不願意有這種也有這種情況。其實這個都是可以再去更細膩的去調查了。就像我剛講的不是說，三十幾萬人都想退休啊，這到底可以做一個或是委辦讓人家來來來去調查，還是你們已經有了。想要請問一下。

勞動部：今天真的是你就是來學習了，因為我覺得今天討論的就是從不同的面向，那其實我們政府機關在一個單位裡面。其實我們聽到的東西可能都比較局限性，但今天剛好也很開心也很榮幸有這個機會來聽。可能在各個工作的就是說專業的領域上來講，都得到了見解。我先稍微回應一下就是說，其實也並不

是做回應了，我就說我們討論一下簡直是說剛剛在座當然提到很多公務員那一塊啊，其實制度上的東西，在各做一個說明，其實就是公務員他們那一塊，其實他們在107年的時候，7月1號開始開辦的時候，他做的是一個。職業的退休金就是比如說我們在講這個安全體制裏面有第一層社會保險，跟第二層職業類保險，那公務員比較強調的是他還有退休金，那跟勞工比較不同的就是在說，因為公務員跟勞工一樣，都有兩層。第一層公務員叫公保，勞保勞工叫勞保，第二層公務員叫公務員退休儲蓄金，那勞工叫勞工退休金，但這次改革部分是在於確實就像理事長講的。在公務員那塊，他是55歲15年可以去領，那他們是針對說比如說他有公保的半失能或是全失能可以去領那個月退，那他是不減額的沒錯，公務員他這次改得比較大的部分是在於說。因為公務員的二層，我們在講其實他是一個DB，就是DB制，他是確定給付。那勞工的部分他的二層其實是一個DC，就是defined contribution他是一個DC，所以我們在對比上來講就會比較容易。把公務員的二層的這個退休撫恤金跟勞工的第一層的社會保險年金兩個作為一個對照，那這個部分來講的話，因為公務員其實。主要的保障月退都是在二層，但第一層公保沒年金化，所以他還是一次性可能這個部分是項才有，所以這個是一個制度上。當然設計上來講會有一個落差，那這是第一點剛剛和理事長有提到說，有沒有針對勞工這個部分去做意象。那當然公務員那塊因為剛開辦到現在可能才兩年，107年到現在的109應該兩年，那公務員那一塊，我在想，他們真的可能確實可能領的人不多了，那因為公務員那塊其實，公務員這次其實砍得不多，是針對年資。就是他如果是在，他們分十年去調教，就是年資只要在35年就是公務員的那個提繳的月退的那個年資。35年的時候，他所得替代率上限60%。假設來講，如果他今天公務員只有15年55歲一個身障的朋友當公務員的話。他的15年的所得替代率上限是30%，就等於說他會砍會讓他的年資一直砍下來，會逼的公務員一定要留在職場繼續做。因為他的年資會砍他每一個年資他有一個所得替代率上限，所以變成35年才會到70%，15年年資的人，他一定一直留在職場，一直撐下去，一定要撐到他的年資到。不然的話，他這樣子55歲15年一滿退下，他只有30%，還根本不夠還帳，所得替代率會太低，所以可能在公務員那一塊可以可以預想當然我手邊沒有他們統計的資料，但我可以預想出可能他們，那塊因為這個機制的誘因會少。那勞工部分來講，其實我們在體系裡面。當然有，剛剛俞穎提到說市民年金這塊可能有部分的包含說先天性的不是說他的那个工作能力評估的減損的狀況可能還達不到。距離。可能只能走提早老年。拿去處理那我覺得今天大概聽下來的結果，當然受益良多真的幫助很大，簡單來講。我的想法是說，其實和政策上其實就剛剛老師都有提到，有兩種不同的走向。一個是從續留職場的一個保障的面相去切啊，或者是說直接從和讓他直接就退出職場。那當然，從世界各國的或先進國家在整個社會福利或是年金制度。走向來講，可能有不同的想法，大部分當然是會希望是鼓勵人後退，那剛剛老師也提到說，其實這兩個東西其實是不衝突的，其實是可以把它做一個制度上的搭配的那會讓整個制度也許在在後續的規劃做的更完善。那我先簡單講到這邊

我覺得應該可以在最後再讓大家再補充發言。因為其實，剛聽到應該也聽到一些老師後續的一些發言，這樣子呢。其實我個人是有些想法，其實我有去關注一下當初提早退休提出來的，這個時候那個時間點其實有很多關於職場無障礙的或是職場合理調整的，或是就是逐步退休啊。這剛講的那部分工時，然後部分退休儘量的制度，那個時候在我們臺灣其實都還沒有被提起，因為提早退休

其實災害團體在很早，其實他們就有這樣的想法。那如果說這個，但我們現在在講的時候，這些無障礙或是合理調整下在臺灣都慢慢開始。

有這樣的思潮出來政府之心慢慢應該有些制度在推動，那我想這個想法會不會有些不同，那我們現在請障礙夥伴在發言。順便做個結尾。

現在做的不錯了，別人講過，最近這個倫理已經是主宰自己做的吧，然後他是跟勞政社政，都連接在一起。也就是說，勞動部補助一些，然後我又跟社會局補助兩個銜接起來，讓自己再負擔一些，其實還OK了，那那可是那樣有很多反應，他假如說刷卡。有些人退化之後，他上班的時候，他急急忙忙趕到辦公室，所以他腳越來越沒力，真摔倒了，摔倒在公司還要賠她。所以她說，如果能夠彈性刷卡可是這個呢，就沒辦法辦到，那這就要合理條件來處理。像這種話就是，所以我們才希望合理調整這個路法，身權法裡面應該要趕快把他修法修進去，然後最後那個，然後看怎麼樣個案累積個案來處理啊。那現在其實運用合理調整的還不多了啊。尤其現在這個肺炎疫情的嚴重嗎，可是你都沒有看到身心障礙者在家裡辦公了，對不對都沒有啊。政府也沒有去推這一塊，可以讓他們在家裡辦公，那也就免於舟車勞頓。像這種都可以都是算合理調整裡面一環可是看起來就沒有，所以這個就可以再加強了。

：我覺得那個彈性工時或者是部分退休這個概念我覺得是很棒的，就是說他如果完全退保了，他也會沒有生活重心，所以用部分退休的概念讓他可以持續的在職場上還是有勞動力的產生，但我覺得這就得搭配剛剛老師講的就是說。那我今天真的就是彈性退休時候，我會不會我的收入是大量減少還是我的收入只有減少一部份而已，對我來講這樣的通路還是能夠保障我的生活。我覺得這個部分是目前很重要的一件事情，就是如果今天的工作是沒有辦法保障我的生活，那我不需要去工作。其實我身邊有聽到好幾個低收入戶的朋友，那他就跟我說其實他算過他真正去工作所需要的花費。比他在家，就是說他去工作他的生活支出是更高，但他如果今天是在家，請領低收入戶，他才有辦法維持他的基本生活。因為今天當他要外出工作了，他有很多社會福利的使用他不能被算入低收入戶，他就要自己額外購買，但當他今天維持低收入戶的時候，這些很多的社會服務是就相對費用低很多甚至是不用費用，所以他的生活水平才有辦法維持他的基本生活。所以我覺得那個部分工時，而且重點是要的保障他的生活這件事情。

：我只有一个很簡單的重點就是說這個議題，其實我們只有一个很簡單的想法就是單純讓身心障礙者身體真的沒有辦法繼續在職場從事工作只有一个選擇，並不代表說像長期，我們也想過。確實整個在勞保基金啊，常常就會提到在2026 什麼二零二幾就會可能會到啊。怎麼樣怎麼樣引起很多勞工很快速，就一次就去擠兌。我們當然也大概可以瞭解這次只是一個很大的一個課題啊，那不是說今天這樣的事情，老師說真的我們真的都有想過。為感謝老師這樣的一個場景，也希望是要持續不止讓一般勞工讓身心障礙。在職場也能長久的有工作的機會。這個是比退休重要啊。當然，IG 老師一直提到，就是說。我們增加很大的信心，不是因為說說她很樂觀，我們站在身心障礙一直覺得說要抱著很樂觀的態度去面對這個議題，那因為我們一直長期不能平衡下就說，當他真的不是不工作，是身體環境真的是承受不了，因為身為身心障礙者，才會體會到他的身體的這個身體的功能跟狀態，那就加上跟科長也稍微說了說用那個失能年金真的又被受限太多。受限太多，標準的較難打很嚴謹，我舉很簡單的一個例子，視障從事按摩這個手勢我我不知道，我現在連我自己啊。

我到今年從事 42 年的按摩。我也是中途失明，那我因有去重建，沒有選擇，當時受訓只有按摩，當時也沒有什麼盲店，什麼都沒有，這不得不就是只有唯一的選擇。那從事這個工作，我也覺得我很滿足能這樣的一個工作啊。那我當時做到五十出頭，已經做 30 年 30 出頭，已經覺得我的手一天比一天酸痛的越來越厲害，現在動不動我的手每天其實根本就在酸痛的當中所以要使力那個字只有硬做。當天晚上回去一休息，就開始痛到有時候睡覺都會痛上你真的沒辦法就是這個我沒有真的。我們實在的告訴你，今天在座的老師們真的不是我們不想做。今天如果有一個穩定的安穩工作，講實在收入很好很穩定，我可以把一個家庭經營建立的很好，但真的是沒有辦法。那加上為什麼會談到這個師能年金，因為當我說好沒關係，因為考慮整體的勞保這個基金的財務財政，那我沒有辦法，是不是可以去走失能這部分。，沒辦法，常常到醫療系統。醫生是一個很嚴謹，他為了說謊實際把你的狀況，檢查出了他認為繼續復健，復健再復健，你復健到一個程度，應該就可以。但是有繼續復健但是還是沒辦法因為那個時間很攏長，但是沒辦法，所以他在失能年金之一部分的條件也嚴謹到，根本你就沒有辦法走這條路，所以我們才會一直強調。就是說這樣的情況之下，如果真正有這樣的身體的狀況的身障者，從事這個工作的情況，畢竟是你事多是絕對是沒。我剛也講過能工作，還是希望工作工作的收入必定但是給這些真正沒有辦法給他們一個選擇。以上最主要的是訴求就是說多一個選擇了，除非你把失能年金好好的，有一個做完整的去檢查，去改變的那個申請的條件，那沒有覺得這個這是對某一部份的身心障礙者是多一個選擇以上。

：我覺得簡單兩句話，我覺得常常再講我們不一樣，我覺得要理解障礙者在族群裡的不一樣，所以我覺得要比較謹慎看待這件事情，我的意思是說我們要用同樣的標準跟制度去理解，我們要一樣就是說再有同樣的機會。

怡君：今天謝謝大家，我們今天差不多到這邊。

2020年9月8日焦點座談逐字稿

歡迎來到東吳大學社會系，我們開始進入討論之前，我會先簡單的介紹我們這個研究計畫，主要的內容是跟什麼有關，因為其實這幾年我們一直都有聽到一些障礙者的聲音，主張因為障礙者的平均壽命比較低，身體的狀況無法負荷這個工作，所以希望能制訂身心障礙者提早退休制度，我們身權法 47 條有因應身心障礙者提前老化，中央主管機關應該建立提早退休的機制，以保障生活品質，相對應沒有明顯的法規，勞工保險的部分有失能年金給付，接近以前的殘廢，這個標準不是以障礙為標準，而是工作上的失能，勞工保險的條例，在未滿 60 歲前是可以申請退休金的，另外聯合國障礙者權利公約 28 條也有提到保障障礙者的適足生活水準，是經濟跟社會保障的部分，我們這個研究團隊討論了一下，如果我們要探討障礙者的提早退休機制跟相對應經濟安全議題，有幾個大議題應該納入討論，第一個其他是不是也有訴求，目前我們看到老人政策在退休政策都強調應該要有延緩退休或部分退休的狀況，目前我們的平均壽命相對比之前延長比較多，其實人的健康狀況也因為醫療制度相對來說也比較好，是不是一定要按照規定在退休 65 歲退休，我們看到其他國家有制訂部分退休，退休之後不是立即退休，而是逐漸退休就是半退休，其實另一個意思就是工作但不是像以前全職工作，這個看起來目前主流國家想走的趨勢，第二個其他國家有障礙者提前退休的規定，標準跟後續經濟安全的保障是怎麼規範？第三個台灣目前各種不同障礙者經濟安全規範不同的請領標準跟經濟保障制度要怎麼銜接？除了勞保還有國民年金跟障礙者的生活費用補助，就接近於社會救助跟津貼的保障制度，怎麼做銜接？第四個是否存在其他措施可以讓障礙者跟非障礙者一般的繼續留在職場，改善無障礙環境，讓障礙者盡可能跟非障礙者一樣留在職場上，我們覺得這四個是我們研究報告的重點，我們這個研究計畫具體目標有四個，第一個收集國外勞工障礙者的文獻資料，我們目前有四個國家，德法英日，我們選擇德法是因為勞動部的要求，因為德法的制度是真的有障礙者提早退休的制度，英國是跟德法的退休制度不太一樣的制度，日本有很多退休年金的制度都仿照日本設計，第二個會盤點國內社會勞工體系建構，包括生活費用的補助跟機構費用補助，勞工退休金條例，第三個是我們今天要做的，匯整分析學者專家的意見，目前規劃的是四場焦點座談，8 月已開了第一場，9 月有 3 場，今天是第 2 場，另外根據 123 研究結果提出可行的政策規劃，這個計畫參與人員，一個是我，一個是葉崇揚老師，大家知道他的專長是年金，另一位是政大法學院吳秦雯副教授，她是留法的，另一個老師不克到場，他也是對社會保障法有非常多研究，今天看到三位可愛的助理，今天開始進行焦點座談的主題，大家發言集中在這三個主題，第一個是你主張或為何不主張障礙者提早退休，目前提早退休造成的問題有哪些，還有哪些制度改善可以支持障礙者取得適足老年經濟保障，現在先從 2A 開始。

2A：大家好，我是 2A，我 50 歲就從職場退休了，我本身原來的工作是國小特教老師，為什麼我在 50 歲就退了？因為聽力不好，因為雖然國民平均餘命有延長，但是對我們聽障者來說隨著年紀跟工作壓力，身體機能跟聽力視力都會退化，我蠻支持在身障可以提早退休這個區塊，為什麼要支持這個部分？因為我們年紀大都會跑醫院，我們生命的機率比一般人高，我之前為什麼會在 50 歲就要退？因為自己生命，還有家裡的狀況，衡量了一下就直接退休，因為我們身障者

不是只有單獨一個人，他是整個家庭體系，我也要負擔我的父母年紀大了要照顧，再來自己的身體狀況，再來考量到經濟的部分，也就是整個衡量下來，我評估了一下，退休以後我的退休金可以支撐退休生活，還有時間照顧我的父母跟家庭，這個我才選擇退，因為我是公務體系，公務員有一些退休金比勞工好很多，雖然最近砍了很多，十年後我們的退休金會到樓底板，這筆錢我拿去住安養中心是不夠的，也就是我自己要有一些規劃，就是我現在在協會當秘書長其實老實說是志工性質，我自己的能力還是可以做剩餘價值的發揮，我現在的狀況也就是跟老師說的，有點像半退休，我有時間就去做，沒時間就忙自己的事，這個是還蠻彈性化的，在第三點就剛剛老師有說的部分，其實在整個退休機制來講，勞工是屬於比較弱勢的部分，我們其實聽障者在就業算是比較順利，因為老實說可以從事勞力的工作還有其他工作，只是溝通比較不方便，政府也有提供手語翻譯跟聽打，雖然不是 24 小時在我身邊，但我想用的時候就可以申請，支撐我職場上工作順利，這個部分就是一般的障礙者職場上無障礙，沒有無障礙，他整個工作就會受到阻礙，也就是相對的職務在設計非常重要，其他障礙者朋友聽障或視障就更多不方便，雖然勞保保險金由政府幫我們支付，但退休之後要領這些保險金，整個生活水準還比我們一般的基本工資還要少，所以這個部分政府應該規劃，比如我們 65 歲退休或 55 歲退休以後，整個進出醫院的機率大，生活開支又比一般人多，政府應該要有完善的規劃，就是在經濟上讓我們不至於落於弱勢，本來就已經是弱勢了，又因為退休沒有工作，基本上的生活又更處於貧窮的狀態，其實除了勞保以外，長照 2.0 也把身障者納進去，我前幾天禮拜六參加障權會，有人提到勞保退休以後去長照，長照一個月給他 1 萬 8，我們聽障者使用長照機率比較低，長照有可能誰有講過了，政府給付長照給障礙者好像只有自立生活的給付還有必要的生活協助，其實好像沒有其他服務費還是其他補助，這是我一點點看法，針對聽障這個部分，除了聽力衰退以外，然後在工作其實要看性質，如果是勞力的工作也不適合到 65 歲才退，因為體力衰竭，很多找工作都是基層的，比如清潔、作業員，這些都跟我們身體健康有關係，年紀大體力不好、眼睛不好，在這方面的工作就有可能有些困難，所以整個來講制度應該要隨著時代的進步要做一些修正，不是所有的法通通列進去以後就 10 年、20 年都不變，有些制度要隨著年紀的增長再修正的，這是我一點點建議。

2B：以我們的看法，我們比較偏向主張可以把退休的年齡下修到 55 歲，但有先決條件，這是選擇，不是每個 55 歲都一定要退休，它是選擇，有些如果身體狀況不好 55 歲被迫離開就業市場，可以申請退休，如果他的身體狀況跟工作屬性可以到 65 歲或是未來往後趨勢是可以延後退休，因為每個就業狀況非常個別性，第二個我們這邊為什麼覺得應該可以提早到 55 做退休選擇？因為從幾個層面，第一個我們看到蠻多後天失明的朋友，在視障的人口結構去細看的話，有一個有趣的現象，年紀越大的時候視障發生率越高，我想在衛福部 108 年底的統計數據裡面我有看了一下，45 歲以上的視障人口佔了 84%，其中 65 歲以上佔了 53%，在 45 歲到 65 歲這 20 年視障人口將近佔 30%，這個數據很有意義，剛好我研究視覺障礙者人的生存老化，我發現一個現象，當年紀越大，可能 45、55 或 60，當他中途失明了幾乎都會提早離開職場，第一個因為視障的原因，再來視障的重建不能馬上就業，需要 3 年以上生活重建的準備跟接受，再來因為年紀越大，離退休年齡越接近，55 或 58 歲中途失明，幾乎都是被迫離開職

場，即使今天 55 歲中途失明讓他學按摩，他的體力狀況也不太適合，所以剛怡君老師給我們一個數據，失能保險在 60 歲的時候可以請領退休，可是今天我們 45 歲到 65 歲佔了 30%，有一個中途失明的朋友 50 歲失明了，他只能請領失能給付沒辦法請領退休，為什麼我們強調退休年金往前，因為退休請領是年金月退而不是一次給付，今天在勞保裡面可以 55 歲退休，可是一次的給付，跟月退保障不一樣，現在人平均餘命到 80 歲，第二個我們看到整個從數據還有實務面看到很多年紀越大中途失明被迫離開就業市場，很多沒辦法到 65 歲領取退休金的狀況，我們主張把退休年齡往前到 55 歲，第三個我想提的是一個視障者的狀態是不管先天或早期或年輕就視障，或一開始輕度，視障程度很多會從輕度到重度，年紀越大的時候視覺退化年齡比一般人快，可能一般人 6、70 歲才有白內障跟病變，視障朋友可能年輕是輕度，年紀大可能到中度或重度，到重度的時候可能比一般人更早視覺變到重度，很早被迫離開就業市場，因為我們就業市場是很資本主義的市場，年紀越大又視力不好，我講的是雙重弱勢，再加上障礙又是一個弱勢，所以這是我們主張，也許是我們先天或早期障礙者或許一開始是輕度，後來會越來越重，50 幾或 60 歲就變重度，沒辦法在就業市場立足，剛我們怡君老師有提到輔助的措施，包括視力協助，當視障者重度必須離開就業市場，他花比較多時間在生活重建，我想還沒有到後面職業重建，我想視力協助員如果根據統計或數據會發現，可能都是早期有障礙或比較穩定的工作會用到，有些是動態的，可能在不同的職場裡面，可能從事勞力性的工作，當他從事勞力性的工作像作業員或機械操作員，或許輕度還可以處理，像商場的銷售員，輕、中度還可以應付，變重度很難應付工作需求，因為工作屬性也不是用視力協助員就可以克服，我們從這幾個部分從早期障礙的程度會慢慢加重，從這樣的觀點來看，我們也會主張退休年齡應該往前，我想回過頭來我前面提到我強調的，提早退休是一個選項而不是唯一選項，我們也很擔心，因為 55 歲畫下去如果是強迫性的，對障礙者者反而可以在工作職場勝任的人可能提早被要求退休，所以要注意的是我們強調 55 歲提早退休是一個選項不是唯一，我想我們協會的觀點大概是這些。

周怡君：剛剛 2A 跟 2B 聽起來比較支持規劃障礙者提早退休制度，這個提早退休是有基本條件還是障礙者想退就退？剛 2B 提到 55 歲比較好，有沒有年資上面？因為我們保險制度依賴一定的年資，像 2A 有沒有？

2A：公保跟勞保不一樣，公保老師是 50 歲到，年資滿 25 年就可以申請退休，我身體變化在 47 歲就想要提出申請退休，那時候校長不讓我退，第一個因為資源班沒有其他資深的老師，第二個我這樣沒辦法領到月退休，堅持等到我年資跟年齡到再退，我們身障者對我們退休後的經濟來源最大還是退休金，我那時候要退的時候因為一般我 105 年退，我們學校裡面有很多老師都是滿 50 歲就退了，這個也是之前政府有大概說你滿 50 歲就要滿 25 年，因為教師的教職生涯尤其國小每天都要追著學生跑，第一個要有體力，第二個要有一點在職進修，第一個體力，第二個聽力視力，50 歲是臨界點，因為 50 歲到整個身體機能大概有點衰退，我的聽力到了 103 年的時候已經到 110 分貝，也就是我的助聽器對我來講功能只有聽到聲音但聽不太懂，聽不太懂的情況下，因為整個職場對我來講是一個熟悉的環境，同事在講話，因為常常有在聽我可以聽得懂，家長的部分因為有一部分家長跟我比較久，有些是新的家長，新的家長語音或是口

音需要有一段時間適應，適應久還可以溝通，103 年以後因為自己的工作是需要跟人家溝通的強度非常強，我也是希望不要誤人子弟，我把我的困境跟校長講了一下，校長跟我分析為了將來要稍微再忍耐，他也看我的同事能不能多給我幫忙，勞工局給我手語翻譯，比如入班要對小朋友做宣導，就申請勞工局的手語翻譯，或是開會的時候申請手語翻譯協助，讓我可以吸收資訊，因為我的工作會比較特殊性，其他的聽障者也是面臨這種狀況，就像剛剛 2B 講的，因為從小到大都是使用助聽器輔具，障礙狀況會隨年齡越來越衰退，可能被迫離開職場，也就是我自己意識到我的聽力沒有辦法應付到我的工作的話，我就是要退休。

怡君：應該以身體狀況為基礎，不要看年齡跟年資，2B 提到 55 歲，會不會覺得有一些年資？

2B：對，55 歲是一個選項，會不會往後延到 6、70 看他的身體狀況能不能支撐這麼晚，因為牽涉到勞保設計，因為退休越久保障越高，55 歲是一個選項，不是所有障礙者一定要 55 歲就退休，因為有些人年資短，退休金有限，有些身體狀況可以應付，可以往後到 65，是最理想的狀態，我們遇到很多障礙者可能身體狀況必須被迫或雇主有意無意提醒他要不要退出職場，過去我們對障礙者可以跟他說再撐到 65 歲，今天如果可以有 55 歲，至少可以不用像以前一樣要撐到 65 歲，撐到 55 歲就好，這是 1 跟 0 的概念，以前撐到 55 歲連退休金都沒有，今天可以 55 歲雖然年資比較短，但有年金的保障，有跟沒有是有差別，有些人年輕的時候繳納很多勞保保費，如果身體無法應付，還不到 55 歲就必須退出，可能連退休金都領不到，過去繳的保費這個保障對我們很多中途失明的朋友或身心障礙者的保障是不夠的，很多老年性的障礙者，我們的障礙會越來越嚴重，不會越來越好，今天我們是單視障，年紀大我可能會有聽力的問題或其他功能的退化，變成多重障礙，這對我老年生活的需求不管是照顧的需求，這個費用比一般人高，老年保障對我們是非常重要的，我想這幾個觀點。

怡君：接下來請 2D。

2D：這個問題的確是值得探討的問題，但題目上說跟勞保年金，我覺得跟勞保年金可能就無解，慢慢我們在談，這是一個選擇的問題，不是一定就是要提早退休，一般來講大家覺得身心障礙者要有退休制度，主要是因為身心障礙者的，這種過程中會有勞保統計，可是問題是提早退休到底他的生活品質能不能維持？如果從生活品質的角度來看，會有三個層面的東西，第一個身體健康，事實上身心障礙者在後面整個醫療的成本是比較高的，所以有些國家針對身心障礙者的年金會特別區分，一個是 medical，一個是 non-medical，另外的話如果不同國家制度有時候醫療會讓你破產，如果今天在美國一個 covid-19 過來，你大概就宣告破產，所以醫療支出對一般朋友跟身心障礙者都是很大的支出，生活品質第二個是經濟安全，經濟安全額外的需求會特別是在，身心障礙者有些醫療需求的時候，如果後面沒辦法支持他這些需求，身心障礙者要維繫生活品質很困難，因為我們有很好的全民健保問題不大，是 case by case，在醫療需求不斷升高，這樣俗又大碗的全民健保還能維持多久是個問題，現在三個大的問題，一個是疫情，一個是全民健保要不要調漲，另一個是食安的問題，從這

個角度來看，我想未來不要期待全民健康跟現在一樣俗又大碗，這對身心障礙未來成本非常高，謝秘書長的經驗提到年金改革，如果發現未來他的退休金，可以看到這些額外支出跟健康方面的支出未來越來越高，第三個生活品質要餐飲，第一個健康，這是醫療的成本，第二個經濟安全，支持你醫療的成本，醫療成本要另外計算，其他是一般生活成本，生活成本有沒有辦法維持住，第三個是餐旅，一般餐旅會忽略，就會造成一個影響，一般身心障礙者無障礙設施跟社會參與，在社會參與就會造成很大的影響，這幾個因素會連動，往往社會參與開始下降也會比較早走，我們學校老師說最好不要太早退休，說不定會走得比人家走，因為人失去生活重心，包含很多的憂鬱，從這個角度來看就看到第一個問題要不要提早退休，我們要避免假設提早退休就會生活品質比較好，沒有這種人，當然回到剛剛說的只是一個選項，每個人可以選擇他認為比較好的，這是大家在條件上面設定的問題，第二個問題是現在提早退休會不會造成問題？絕對會，不可能沒問題，連有工作能力的軍公教都會有問題，誰沒問題？目前軍公教認為最大的得利者，但年金改革後，身心障礙者進入勞工市場，現行制度底下提早退休會不會有問題？絕對有問題，這跟我們討論，我想08年到現在，你可以想像得到這個社會裡面是你有工作能力都可能會看到貧窮，uber eat 或 foodpanda，你有工作能力都會看到貧窮的問題，甚至很多身心障礙者連進入勞動市場的能力都沒有，我想各位自己去想想，以目前這樣的情況底下，提早退休問題會非常大，至少不要看其他，光看生活品質經濟安全這部分，是不是能夠維持適當的所得跟生活都會是問題，那該怎麼辦？我們目前有三種方法，一個是社會保險，你要付保費再領取給付，但對一般有工作能力的民眾都會困難，因為uber eat 算不算受雇關係？雇主要不要幫他繳保費跟勞退？所以這種過程可以看到現在勞保的問題，部長講未來勞保要改革，可以看到政大校長對不起，勞保不會倒，我覺得勞保絕對會倒，勞保這種制度是19世紀到現在21世紀整個狀況不一樣，19世紀的制度到現在21世紀還適用有點困難，大家在思考在勞保制度之外要不要架構其他新的制度？勞退，勞工未來不只有勞保還有勞退，最近考試院院長也講了，現在對新進的公務人員要有另外一套制度，軍公教改革已經緊繃了，現在有在切割，未來新加進來的公務人員要有新的制度，目前的推測不可能再回到保險，你用年金一定跟你在勞動市場的所得有關，對身心障礙者不利，這種過程如果要用年金的情況不太可能，第三種方式是稅收，可不可以把身心障礙者當成大家共同的不能說負擔，這個是整體的責任，透過稅收的方式做這樣的處理，特別是對身心障礙者不利的情況，有沒有國家用這樣的方式？有，澳洲，每個人所得稅加1%，意思是今天如果要交20%的所得稅就要加21%，這個1%專門從事身心障礙者，這個牽涉到政治人物敢不敢講加稅，如果不敢加稅，我們又看到這麼多社會需求，我可以說無解，目前台灣的情況第一個保險已經很難了，第二個要年金有可能，但只會讓勞動市場更加區隔化，對一些薪資很高又不會失業的人，到時候年金很高，公務人員如果考試院規劃用年金我覺得可以，因為現在勞動市場看公務人員失業可能性比較低，用年金說不定未來來個2次年改或3次年改，在一個勞動市場不太可能失業，但勞動市場邊緣的用年金無法所得再分配，算來算去只有稅收，就要牽扯到今天政治人物敢不敢大聲的講我們就是要用這樣的方式，我覺得砍年金不是勇氣，應該要怎麼用新的制度？敢不敢跟大家說就是要加稅？

2E：我跟大家分享一下，在CRPD裡面提出最適足的水準，不是最低水準，目前

台灣很多保障還是會有樓地板，適足水準比較多住宅面向跟公共服務體系提供怎麼銜接，除了剛剛提到很多，健康的因素可能是思考的點，可能到某個年齡會加快老化速度，這是聽障者本身很擔心的事，是不是過了50歲還是到60歲，到底哪個時間點會加速老化的年齡點，這個東西在討論會變成要回來看是什麼東西支持，我們整個服務體系的支持在哪裡，不然導致剛剛貧窮的問題蠻大的，因為會牽涉到很多個人的部分，比如儲蓄狀況或工作時間有比較好的條件有私人保險的規劃，會影響到後續我退休是不是要這個時間點退休或我退休之後整個生活的狀態會是如何，這個不是只有很單純從原來公部門提供很好的勞保或勞退的制度去思考，我這邊想要提幾個建議，因為一開始看到這個題目有個地方很有趣，第一個問題是主不主張障礙者什麼時候提早退休，這個問題有一個主動性，變成從我們來看只能從制度面思考怎麼重新分配，這應該是比較符合有彈性又個別化的部分，大部分障礙者很關心今天一刀劃下去之後會不會發生什麼事，因為每個人的健康因素還有他們資產累積的情況或是私人保險的情況，這些通通都是不一樣的，之所以不一樣有些原因，比如私人保險這2年吵得很兇，為什麼沒辦法保人壽險？連儲蓄險有時候是新制的也會被拒絕，這個郵局很常發生，他是沒有其他收入的情況下，如果又提早退休，這是很令人擔心的事，我們不知道他的保障在哪裡，因為只能靠自己的薪水跟勞退的部分，另一塊要談的是如果我們今天有其他的選項，像剛剛主持人有提到陸續慢慢退休的部分退休，我也很好奇不知道內容如何，我想到目前自立生活有一塊服務內容是協助他外出，也包括他就業的部分，除了職場個人助理以外，但是也是可以協助這一塊，他把資源的部分分配之後發現需要這個部份，可以申請協助，也許我們身障者在工作上有點擔心比如過了52歲發現我有慢慢老化的情況發生，也許就醫比較頻繁或是開始有工作上沒辦法達成的時候，是不是這同時可以申請職場助理或個人助理的部分，他還是有意願工作，我們就可以支持他持續，這樣子就非常完美，如果有逐漸的選項，當然我們也有這個服務，只是要配搭又會牽扯到另一個問題，牽扯到社區居住的型態 社區的支持服務，就有不同管轄單位，我知道勞動部在場，衛福部不在場，可能他們也要溝通這個區塊，他在退休之後一般也會思考很多，像我要不要有事業第二春，或是我在社區居住的情況到底我有哪些服務是我可以使用，還是我只有一個選項身體狀況不太好只能選擇志工，自立生活在台灣總經費一直無法擴充，我們又一直希望擴充社區式的服務照顧或居住，目前看不到這個經費怎麼挪移過來，如果有用到這個部分的人力或討論今天退休要有多少準備，我敢不敢退休是牽涉到看不到後面的未來性，如果社區服務沒有長起來，談提早退休太恐怖，50歲之後還可以活30年，平均餘命一直提升中，每10年提升2、3歲，因為大家身體狀況越來越好，變成他在社區居住時間很長，如果無法預期20、30年的生活是什麼，即便給了提早退休選項他可能不敢選，因為無法預計後面發生什麼事，我想到的是這個經費如何移轉？比如照顧人力的部分，我們是不是從機構式的照顧可以慢慢移轉過來或要增加其他經費來源，另一個部分是所謂真正的基礎建設，因為回到適足水準，基本的就是大家公共建設狀況，交通建設或住宅無障礙，也是在CRPD裡面談要做經濟保障，第一個是住宅狀況是什麼，他在老的時候過去可以租房子，身障者租房子也很不容易，假設他有自己的房子，後來會發生什麼事？我們擔心他沒有地方去，或是改善環境要花一大筆錢，是不是要有法規做規劃？也許未來他有更多選擇方式，也許公共住宅裡面的無障礙設施不用花一筆錢去修正房子，這個都是我們原來談最適足水準應該要

做到的事，另一塊像交通的問題，長者的交通裡面也有牽涉到障礙者有障別還有性別問題，待會有其他與會者會提到，性別問題在平均餘命調查，2011年女性跟男性身障者差異非常大，比如智能障礙者老化年齡是55.8，女性是56.5，肢體障礙者男性60.8，女性57.9，如果看到其他平均餘面差異更大，男性55.1就是老化，女性56.6，平均機能障礙者男性68.5，我覺得這些要思考一下在這個部分，因為交通議題上如果是女性的話，他之前就是常被載來載去的，比如家人誰方便接送他，當他老化退休之後的過程到底是誰會接送他？可能他的長輩、他家的人也老人或是他住在不同地方，要如何思考這段的花費，我們一定會思考我們退休能不能負擔，如果越住越遠，房子在很遠的地方，交通不便、醫療不便，要採買東西就是不便，要到人多的地方看電影可能都很困難，女性本來就相對弱勢，又有女性勞參率的問題，勞參我就不多說，整個我覺得都要思考到的問題。

2F：想要回應2E說的，剛老師講的一個點可以再次證明，剛提到身心障礙者在勞保的角色比較是大家出錢來幫他，可是如果從平均餘命好像是身心障礙者在某個時間點繳了一些錢，但他的平均餘命比較短，沒辦法等到65歲用這筆錢，感覺一群人去唱KTV，身心障礙者當分母，但身心障礙者沒辦法唱，這是我這陣子跟身心障礙者幾個好朋友所謂的團體的領導人在討論這個事情，他給我一個很不一樣的看法，因為他們是繳了錢但沒有真正使用到這個是他們最想要強調的事情，第一個問題主張或不主張，我的主張跟2B一樣，應該要讓身心障礙者退休年齡規定有一個彈性，可以依他的身體心理減損而有自願選擇自願退休的機會，這個自願選擇退休的時間點可以參考謝秘書長公務員或老師對提早退休的規定，可以參考他們的規劃，但我要強調的是身心障礙者是要可以選擇提早退休的權利，而不是強制，因為身心障礙者我問一個問題出去大家馬上可以回，我55歲是不是要退，身心障礙者在社會上一直處在被制度拉著走的狀態，在這個制度的修改必須要保持身心障礙者有選擇的彈性，65歲退休大家一體適用，但55歲這些要有什麼調整可以再討論，我做出這個結論有兩個點，所謂勞保是保障勞工在就業期間不管是生育、喪葬或退休的保障，當然大家就要繳錢，剛才聽到大部分的狀態有些身心障礙者的看法是他覺得我們都有繳錢，可是我們平均餘命比較短，這樣的狀態相對其他非身心障礙員工來講我們受到損害，這個損害性的狀態並不是身心障礙一個員工發生，而是一個群體的員工，像2B說的老年視障者普遍的現象，這是制度性對身心障礙勞工權益的損害，本來就應該在制度做調整跟回應，像剛謝秘書長講公務員或老師可以在滿足某些狀態下提早退休，同樣是身心障礙勞工就沒有選擇自己生涯規劃的權利，我個人主張我們應該要讓身心障礙者可以選擇提早退休的權利，至於如果這樣子會不會造成老年經濟的安全問題？我認為每個退休的勞工應該都可能因為你退休金不夠而產生老人經濟的問題，台灣社會怎麼解決？會申請低收入或申請老人補助，如果加上退休年金兩者GO的時候，要檢討社會安全制度是不是要更完善，而不是反過來說身心障礙者不要提早退休比較好，因為這樣很危險，這是選擇的問題，他55歲想繼續做OK，不是阻礙他選擇的原因，還有哪些可以改善身心障礙者取得更好的老年經濟保障？還是回到CRP身為一個人的角度來看，對任何一個勞工來講，我們退休生活當然要靠退休金，但還有沒有別的？有保險跟理財規劃，仰賴的是首先要有一個穩定的工作還要有一個相對中產階級的薪水才有可能，我自己在做研究的時候發現在現行台灣勞動部所能提供身心障礙者三

個很重要的職業支持裡面，基本上很難達到穩定就業跟提升專業度的目標，比如專業技能訓練的培訓，通常提供給視障者從事按摩，按摩業很好，但如果不想從事按摩可不可以？非常困難，我的朋友想要考咖啡師的執照，他是視障者，老師說你可以來上，但教材跟考試沒辦法符合視障的需求，在這樣的狀況下他當然沒有辦法培養他的能力、發揮所長，當然很難找到更專業的工作，比如我們勞動部也有提供職場轉銜的服務，身心障礙者找不到工作可以找單位幫忙，但我們從資料發現這些資料大部分是短暫或低階的工作，很難累積他的工作經驗跟財務，以這樣的狀況就沒有餘裕規劃他的退休生活，第三個老師有提到自力生活跟輔具，我們好像常在申請工作上的輔具限制非常多，這些限制沒辦法滿足身心障礙者的需求，需求不只是工作上的應該要有，而是他想要提升他的電腦上有，自立生活能不能輔助他做這些事，而不是辦公室有斜坡跟盲用電腦跟聽障者的輔具等等，如果可以做到這三點讓身心障礙者有穩定的工作，有高技能培養他們的能力爭取更高的薪水，可以再來討論身心障礙者提早退休會不會造成他們經濟安全問題。

2C：我本身對於勞動的領域比較有研究，就是勞保這個部份，第一個是不是要提早退休？我個人在主觀意識跟制度探討上，當然剛老師說現在政治上實際勞保財務不可能，勞動部不可能考慮，因為現在勞保現在7千億基金就要用完，接下來又是每年缺口更大的狀況下，怎麼會考慮讓某一群的狀況？因為如果要提早讓某一群領，可能又有另一群人來說他也要提早領，這個壓力我看是無法抵擋，我覺得從誰的平均餘命比較短，用這個理由說要提早領，我覺得對不是那麼完全有說服力，如果要這樣比的話也有某些團體說平均餘命短，比如金門人都少5年，金門人勞保要提早領，或蘭嶼人或原住民泰雅族平均餘命比別人短，這會無窮無盡，當然大家都想要提早領勞保都是可理解，特別是身心障礙者在目前就業市場上很困難，造成他退休保障，這個難題大家都可以理解，但從現行制度上，目前勞保年金的狀況，你要讓某一群人提早，在社會保險制度上會有困難，過去2009年以前勞保一次退唯一有差異是男女，女性55歲，男性要60歲，它總共有5個標準，只領一次是提早讓你領沒差，因為你提早領年資比較短，領的比較少，領一次就結束，2009年以後的勞保年金是向後領，後面一直領到過世為止，每提早一年影響的財務非常巨大，我想搞不好這次勞保，因為現在勞保有提早5年可以打8折的方式減免，我想搞不好會在這次勞保改革取消掉，如果財務到很緊繃的狀況之下，退休跟領取退休金我覺得要分開來看，工作上退休跟領取國家社會保險退休金的支付應該要分開來看，因為以前都沒有保留年資的概念，勞保也是2009年以後才可以保留年資，2009年以前要有勞保資格才可以，為什麼有很多中高齡失業？工廠關了還有5年才能領，他的勞保就沒了，那他怎麼辦？以前繳了30年就白費了，所以想盡辦法再加勞保，可能找其他公司加在那邊掛勞保，以前一次給付用最後3年平均，如果投保薪資低，以前都4萬，退休2、3年前都基本工資1萬5，他的退休金不打折一半，後來一個權宜措施，可以用原投保薪資掛在勞保局，但80%的保費自己負擔，2009年以前是這樣，2009年因為有勞保年金，現在保留年資，做到50歲以後不做了，等到60歲以後再去申請，這10年不參加勞保也沒關係，公務人員退輔也是在這次年改才變成這樣，過去如果都不當公務員沒關係，到65歲可以領公教退輔，所以我覺得這兩個制度，當然對勞保或對我來說，我覺得讓多一點人可以留在勞動力市場參加勞保，可以讓你退休以後有比較多保障，

這絕對是最優先的選項，可是問題來了，我接下來要談的是現行的勞保裡面有關於因為工作受傷職災而造成失明，這樣的制度是非常差的，造成我們台灣因為工作失能是不是能夠重返職場的狀況？在勞動部勞保裡面職災保險這個領域他的功能就非常的低，我說非常低要跟大家說一下，目前我們勞保裡面有職災保險，我們繳的 0.2% 是職災保險，210 億左右的基金規模，這個可以簡單舉個例子，就是殘障給付或失能給付，它是一個很錯誤制度思考，比如我舉個例子，比如有個人 25 歲在工作職場發生殘廢，兩隻手都被夾斷，另一個 55 歲也一樣在工作職場兩隻手被夾斷，兩個人領的錢是一樣的，都是一次給付給你，這不合理，25 歲的人後面還要生活這麼長，它是非常廉價的，我就一次給你，你就不要來找我，而且秤斤論兩，斷哪一截斷哪隻手，給你就不要來找我了，跟我沒關係了，這種制度我覺得是造成很多剛說的身心障礙者在職場上各項花費，比如 25 歲的年輕人怎麼辦？他根本不夠，他能怎麼辦？他又沒辦法累積他的勞保年資，這個都是一個，然後這個制度在 2009 年以後推動年金，有失能年金，特別職災失能的年金，勞保局最保守，也不參考國外，要終身無工作能力才能發年金，比如 25 歲這麼殘忍叫終身無工作能力，等級非常高，勞保局目前能領終身無工作能力年金的人不到 1 千人，非常少，我們一直推動應該要有部分失能年金才對，就是 25 歲致殘的人，他不是完全喪失工作能力，是部分喪失，假設他還能做簡易的工作，我們制度上補充你勞動力減損的 % 數，我們的目的是鼓勵你回去職場，你才 25 歲而已，你回去職場結果一個月只能賺 2 萬，之前可以賺 3 萬，我部分失能補你 6、7 千不過分，你才 25 歲，這才是一個正向的發展，讓他能夠回去，可是問題是這樣的勞保局讓這個年輕的失能者要回去職場有太多問題要解決，比如第一個他的職業能力重建，比如他的復健、看醫生，還有輔具、照顧，這些東西要建構，再來原來的工作場所願意讓他回去，工作現場的改善都要花錢，如果光是門的進出，如果他要坐輪椅，原來的公司即使一般上班公司也要做這種改善，都要錢，如果雇主為了他要那個，我就不要，這有太多問題要協調，台灣從來沒有出現這個東西，我個人覺得為什麼會這樣？因為我們的職災保險過去一次給付，現在用終身失能才領，終身失能是一次付你就不要再找我，因為不可能重回職場，只照顧到這一小小一群人，我們對於這種身心障礙因為工作致殘重回職場，勞動部有另一筆錢叫職災勞工保護專款，事實上就是因為職災保險它發不出去，錢很多，不知道怎麼花，但又被人家 K 這錢都在幹嘛，就把年度結餘的一半撥到職災勞工保護專款，有 110 億左右，就是福利性的是政府預算，想花就花，不想花就不花，像有關輔具或需要看護，就是由保護專款處理，但它的效能非常低，而且非常被動，而且它也沒有主動性，就變成我們台灣因為工作職災失能者，一個職災保險這邊就是現金給付，如果是年金就是付完全喪失工作的，專款的主動性非常低，這兩個沒有 COMBINE 在一起，其他國家職災保險是另外一個法令，而且都有部分年金的制度，部分年金制度引進對於保險來說，因為如果你很年輕 25 歲就致殘，從我保險的角度，我沒有讓你輔導就業回去的話，這個保險未來要付更多錢，保險就有動力想辦法讓你改善，比如原來的職場回去要花 100 萬改善你的工作台，這筆錢保險幫你出，因為我不花 100 萬，你才 25 歲未來領的年金可能 4、500 萬，就這個錢我保險出，讓他回去工作，他有一定的所得以後，他的部分年金就可以補得比較少，然後保險才有這種動力啟動這個保險就會很努力的在工作上致殘職災的人讓他回去，也提升他的工作能力，各種職能重建，台灣這個制度過去完全沒有在做，在其他國家都是因為職災失能是最早發展，台灣應該這

樣，職災失能者重返職場重建，因為這是最迫切，這個體系發展很完全以後會發展到先天致殘要重返職場，在這個基礎上架構，但台灣剛好相反過來，勞保在這個體系幾乎沒有發展，社會福利體系因為不是跟職業這麼有關，沒有辦法，真正還是在勞動部這邊，所以這個癥結要單獨立法，自己一個體系的發展，它有獨立的思維，要開闊比較好，可能要做部分年金的導入慢慢會出來，這樣子的話因為職災職工重返職場，希望制度上建構得比較好，這樣才不會涉及到未來，我們需不需要提早領退休金的動力，我們盡量還是留在工作中，雖然現在還是要有工作才會拿到這個是主要，這個體系有點慢慢受到挑戰，目前還是以這個，所以能夠讓身心障礙者盡量留在職場工作，退休保障就會比較多。

怡君：其實第一場焦點座談參與者有提到這個部分，與其談政府其他制度補足，應該要讓障礙者留在職場上，在座都發表想法，三位老師也講各自研究的國家，德國的制度的確有障礙者提早退休制度，我認為它的條件非常嚴格，現在德國退休年齡 65 歲，未來到 67 歲，障礙者只能提早 2 年，而且要有 35 年年資，所以非常嚴，大家都說你們學德國，德國有提早退休制度，其實德國制度比較像 2C 說的從職災跟殘廢保險，不像我們提供的重點是發生職災提供你一筆，還有預防你完全退出職場的功能，因為要付很久，所以他會花非常多給付在剛剛 2F 提到很多職業訓練都沒有考慮到身心障礙者的需求，所以德國障礙者提早退休制度，第一種可以提前 2 年到 63 歲退休，未來德國年金保險退休年齡延到 67 歲，障礙者也要往後延，所以提早退休是 65 歲，如果提早 2 年退休不必減額，也可以提早 5 年退休就要減額，制度一樣都要 35 年年資，而且要重度障礙者，要對你的生活影響 50% 才會給付，提早 2 年不用減額，提早 5 年要減額年金，所以有這個制度不代表這個制度很容易使用，我幾年前訪問德國單位，我們會讓他設計提早退休，但不會讓他很早退休，因為我們職業重建的資源很豐沛，另一個是他們認為 CRPD 實施以後不是只有加強復健，還有留在工作職場，基本上應該是要盡可能讓障礙者長久留在職場，因為如果你覺得要提早退休，這是不符合社會主流的概念，還有搭配職場工作失能保險，有部分失能年金的設計，以目前職場可以提供的工作條件，如果每天工作時間少於 3 小時就是完全失能，如果工作時間可以 3 到 6 小時就是部分工作失能，可以領取部分工作失能，是有部分退休的概念，德國也可以 50 歲退休，但要保有每天同時幾小時工作的狀況，可以領年金又可以領薪資，請秦雯講法國制度給大家參考。

秦雯：我稍微講一下法國的制度，這次勞動部有特別指明要寫法國，因為法國有針對身心障礙者的提早退休制度，他們先前修法就有這樣的制度，如同怡君老師說的，法國制度有，但也沒那麼容易，能夠提早退休的身心障礙者要符合三個要件，第一個是永久的障礙性，要達到 50% 障礙的情形，評估的標準有獨立的委員會來鑑別障礙程度，要符合 50% 不容易，縱使符合還有兩個要件，一個還是要有部分的年資，法國的年資計算有點複雜，不是以年來算，是一季一季，三個月為一季，舉例來說他們有很複雜的表格，目前法定退休年齡是 62 歲，身心障礙者要退休可以 55 歲退休，55 歲就要退休的身心障礙者必須要有 31 年又 2 季總長的年資，他們年資分成兩種，一個是總年資數，一個是分擔年資數，總年資數就是所有工作的時間，可能中間有因為生病或是請育嬰假或請

什麼假，所以這個時間沒有繳保費的話，前面總年資不管有沒有繳保費全部加起來，分擔保險是有繳保費的時間要 24 年，這樣才可以在 55 歲退休，事實上他們身障協會有統計過，能符合這樣狀況的身障者數量並不高，我還要確切查數字，很多身心障礙者職務都有中退的狀況，只要累積有 5 年的時間沒有在勞動市場符合，就不符合 55 歲提前退休的制度，還有 56、57、58 歲不同年齡的保險金計算，第三個是不同的年齡需要的年資，就是剛講總保險的年資跟分擔保險的年資也不一樣，這是法國目前採取的制度，事實上法國也針對身心障礙者有些職場上的資源，主要在交通運輸或是其他工作上的支援都有不同的安排，希望身心障礙者可以停留在勞動市場，但他們針對身心障礙者有提早退休的機制，基本上只要符合相關要件，年金就是跟勞動相同的，不會減額，但如果沒有符合剛複雜的要件就會減額，就可能會低於貧窮線，這是法國的制度。

崇揚：勞動部是沒有要求要寫英國，但是我自己假會加了英國，英國反正跟別人不一樣，年金沒有提早退休，不管是身心障礙者反正一定要到 65 歲才能領公共年金，提早退休的規定是給職業年金比較是我們勞退或私人年資，可以提前到 55 歲提早退休，提早退休的要件主要是必須通過他們的失能檢定，基本上他們是用健康狀況的檢定，經過評估之後才可以提早到 55 歲，這個部分因為英國職業年金是全世界最複雜的年金制度之一，應該不會有比它更複雜的，基本上它的職業年金制度可以有非常多種分類，但是職業年金基本上是勞工跟雇主的關係，可以選擇不同的職業年金，能不能提早退休還是要看職業年金的制度，不管怎樣一定要到 65 歲，英國制度重點不是在於他提不提早退休，英國是要建立比較完整的經濟制度給身心障礙者，它可以透過很多不同方式給身心障礙者經濟安全，公共年金就是基本上大家可以分享這些共同分擔這些保費，不是用保費的方式，就像用所得稅加 1%，這個部分是英國比較完整有不同的制度給身心障礙者，包括給小孩的身心障礙者，工作年齡的身心障礙者跟老年的身心障礙者都有不同的身心障礙者津貼跟制度來保障身心障礙者的經濟安全，方式不是用提不提早退休，而是用經濟安全。

勞動部：部裡面當初開這個計畫當然是年金開放以後有很多身心障礙團體包含勞工跟我們訴求有提早老化的情況，可不可以在老年年金請領的條件不同於一般人的處理方式，當然這個議題剛會場上第一輪點出了很多問題，包含從需求面的角度來看，有些從公平性，有些從財務面，有些是除了勞保以外有沒有別的角度看這些東西，身障者的主張按照身心障礙權益法，如果沒辦法就業可不可以設計提早退休機制，退休安全保障專章整個身心障礙者退休是需要多面向，照顧者津貼甚至年金保險，甚至與會先進提到包含長照也要納進來考量，變成勞保體系裡面，因為勞動部主管老年生活保障第一層跟第二層，每個制度都有設計的目的，可能勞保 RUN 了這麼多年會遇到問題，比較熟悉的就是年金的問題、財務的問題，這就是現實的考量，每個制度都有局限性，當初開這個計畫的目的第一個先看國際之間的做法，謝謝老師德國、法國跟英國的部分做闡述其他國家大概怎麼做，這個議題也不能從單一的面向，因為很多在座的先進都有提到提早退可能社會參與低或經濟安全保障會不足，切入的角度都會不同，這是這個案子最有價值的地方，可能可以從學者專家或身障朋友的角度來看，整理出來未來可以去思考的面向，從勞保的角度因為目前制度設計方式或財務因素，包含每個人看到勞保都想提早退休，因為包含原住民或是有些地區

別或是重大傷病的，他們的平均餘命都略有不同，差異性非常大，所以從制度面可以跳脫這個框架，參考國外的做法跟不同的角度去切，也許這個案子之後會更完整，簡單講到這邊。

怡君：現在讓剛剛發表過意見的夥伴有機會幫自己的意見做結論。

2A：我再補充一下，其實我們協會有做就業服務，協會一直做聽障者就業服務，但聽障者就業不太穩定，第一工作不容易找，比如他要找文書工作需要接聽電話就不適合聽障者，很多文書工作要接聽電話不是那麼容易找，企業對聽障者不那麼了解，每次溝通要申請手語翻譯，會誤解、會打架，就拒絕雇用聽障者，他們寧願繳罰金也不願意雇用聽障者，因為企業都為了避免麻煩，大型企業寧願繳不足額罰金，也覺得讓身障者做會增添麻煩，再來安全的部分，勞動部在規劃職場，聽障者沒太多專長，視障者可以做按摩，聽障者很多工作可以做又好像不適合，像神腦開放聽障者修電腦修 IPHONE，聽障者也是可以做，建議勞動部可以的話在就業這個區塊多做職業訓練，針對聽障者或各障別的身心障礙者做職業訓練讓工作更順暢，工作是對自己肯定自己的價值，當然工作的薪水也很重要，對自己肯定的部分，包括老闆給我的觀感是很重要的因素，我覺得勞動部這邊還可以修正，比如職務再設計，對聽障者是很大的幫助，尤其輔具可以幫助我們溝通讓工作勝任愉快，未來職務再設計希望勞動部可以做修正，再來聽障者溝通方式比較特殊，因為有些需要手語、有些需要看文字，希望各縣市有些就服員，應該有些聽障團體做就業服務協助聽障者，因為聽障者跟聽障者比較有 MATCH 的感覺，因為同樣使用手語感覺比較親切，就業服務希望每個縣市都有聽障團體來做就業服務。

2B：我想我的看法還是剛提的，55 歲是個選擇，勞保是不是有哪些類別有例外？原住民 55 歲，為什麼原住民有個例外他們 55 歲就可以請領退休？因為平均餘命，我這邊一直覺得我們也是很希望讓障礙者可以留在職場，我前面提到退休年齡是可以選擇的，因為有些 55 歲是被退休、被離開，或許我們提到很多服務，但務實一點，為什麼有些人還是要被迫離開？我想很多失能的風險是你無法預料的，沒有人預料明天會不會發生車禍，你再過來看看你的工作能不能 HOLD 住，我們務實一點，失能風險無法預料，當我們台灣現在的環境就是這樣，所以我想我還是強調希望因為障礙者的屬性會有一些中途障礙者、中途失能，他的保障還有關於很多早期障礙者會有積蓄的累積，還有平均餘命比較短，甚至就業的年限也比較短，我們期待有個選擇可以比照原住民的方式 55 歲，當然他可以繼續留在職場是最好的，但我們不能期待他能繼續留在職場，很多因素不是我們想像，就像一個機械一樣太多個別性，歐陸國家有多元保障，很多勞工保險的障礙者比例不高，很多透過障礙年金跟其他年金保障他們的經濟安全，我們台灣的現況可能是對於經濟安全上面我覺得目前台灣的障礙者只能靠工作來獲取他最微薄的經濟安全，如果沒有工作所得就要回過頭來看家庭所得、低收入戶，有時候這是很無奈的，我們還是一個原則期待障礙者可以做到 65 歲，但有些人沒有辦法該怎麼辦？不是他不願意，是很多結構性的問題，大概是這樣。

2D：基本上我的看法就是制度要單純，意思是我們不要把太多額外的期待強加

在一個制度裡面，比如勞保來講這麼多年我們期待在勞保裡面，但我們也看到勞保的限制，我們需要不同制度的配套，可是要有不同制度的配套當然是整個政府整合非常重要，這幾年政府也在談整合的問題，給付的整合走得比較慢，幾年前我們跟國發會的研究計畫，提出來要有社會福利，可能要看我們有各式各樣的給付性，可是這種過程到底這些服務執行的情況，如果放到個人會是怎麼樣，比如我 2D 的身分證就知道我退休可以拿到哪些不同給付，因為現在社會不像過去一個工作做到退休，因為職場轉換的可能性非常高，你的未來退休金可能不是來自單一的來源而是不同的來源，但這些不同來源加起來對你的經濟安全保障是不是有達到合理的期待？最重要的是系統的設計，我覺得沒辦法從勞保的部分來談，一定要放到跟勞保其他制度的配合，整合機制如何建立起來，這是比較可行的方向。

2E：我再講幾個可能要思考的是大家想要在職業有第二春的時候會是什麼，剛提到原來所謂的勞動年齡裡面就很少選擇，如果離開第一個職場，第二個職場選擇不知道是什麼，我們在談老年經濟保障的時候，對一般人不是那麼困難，可以種菜或考導遊，網路上普遍老人分享老年規劃，回到身心障礙者就覺得選擇是什麼，這是可以思考的點，再來城鄉差距的部分，也提供一下，我覺得南部的工作型態一直都是不同的，要規劃一體適用的制度，但會有困難點，比如穩定就業 3 個月、6 個月，但事實上屏東很明顯永遠達不到 3 個月，因為他們農忙時間就真的會需要人，身障者會媒合到這邊，因為沒辦法在穩定就業的欄位，就不知道這個年齡可以做什麼，就很可惜，難道就沒有納保的資格嗎？就會落到福利服務的體系去，就是有沒有低收、用資產調查看他的條件，也許第一個我們要改變他是不是沒有辦法工作這件事，如果我們認為他應該透過某些支持之下可以繼續工作，保持工作的狀態才是我們要做的，就服是讓他度過從 10 幾歲到 60 幾歲的時間，這樣可能會比較好，就是先把勞動市場障礙先解除，這是第一個，第二個是剛提到哪些社區服務的支持他適足生活水準，不管怎樣的照顧方式或基礎建設，社區的服務包括他要如何提高職場的部分讓他繼續留在工作職場，或是個人生活助理，這兩個都很重要，有一個是機構照顧的費用，是不是可以陸續轉移到社區支持這塊？就需要跨部會做討論，再來剛提到很多資格門檻跟給付水準的問題，的確有很多個別狀況，身心障礙者提出來一定會提到有些人很需要提前怎麼樣，是怎樣的情形，有些給付方式如果有資產調查、低收，有很多線劃在那邊，他們會思考我的身體狀況是什麼，這兩個是不一樣的標準，我們會知道這個狀況之下他們需要很彈性的制度，我剛聽了別的國家很有趣，台灣會是複雜還是簡單不知道，但有期待在裡面，一致性針對某一大群，還是有些人的需求需要被關心到，這些人的需求因為身心障礙者身體的變化或是怎樣的擔心，在我們原來想提供職場的支持都沒辦法協助，比如輔具、人力的協助都沒辦法之後再考慮是不是要提前，是比較好的選擇。

2F：第一個也是重複跟 2B 一樣的觀點，如果因為平均餘命的關係讓身心障礙者的權益損失的時候，應該比照其他特例有選擇提早退休的權利跟機會，這是第一個，第二個是怎麼樣讓身心障礙者可以有更好的退休生活？就是剛講的國外不管哪個國家，重要的是讓身心障礙者留在就業體系的方法，現行台灣的職業訓練或身心障礙者就業支持是單向的，就是政府或是由社會福利部門幫身心障礙者規劃你應該參加什麼訓練，你應該做什麼工作，這個 OK，因為這是一個方

向，但當身心障礙者不要這條路，可不可以照我的興趣參加非身心障礙者的訓練課程，或是非身心障礙者傳統想做的事情，他很難拿到相對應的就業支持，這就是很顯而易見勞動部門對我們身心障礙勞工可以馬上做到的事情，因為這不是特例，怎樣讓他留在職場裡面，因為工作不是經濟上也是對自我的肯定，如果他 55 歲可以做，可以得到經濟保障跟成就感，反而讓這個問題慢慢消失，大概是這樣。

2C：我簡單補充一下，我剛聽到原住民提早領的不是保險，是原民會編預算用津貼的方式發放，它是定額的，是預算是一種福利的津貼，它不是保險降低標準，另一個要提的是我覺得勞保要突破比較困難，另外有一個比較容易的是勞退的個人帳戶，受雇工作每個月提撥 6% 放到個人帳戶，那是 60 歲就可以拿出來，是每個月雇主幫你存錢，60 歲可以一筆全部拿出來，我覺得身心障礙者是不是可以提早拿出來？這個討論會比較容易突破，因為是你自己儲蓄的錢，可能未來 55 歲拿出來，因為未來可能 55 歲很難再投入就業市場，這個東西比較容易，然後剛才職訓 2F 提到的也很好，我們都是國家要你訓練障礙者，不是由上往下在互動，我覺得應該有更多的想像，我自己那時候聽到視障者訓練聲音調音師，因為視障者對聲音比較敏感，我不曉得，好像很不錯的一個方向，這個很好，我後來想如果這樣的話他對聲音很敏感，為什麼不能訓練他去當賞鳥？因為樹裡面鳥叫你也聽不到，如果訓練他用鳥的叫聲區別鳥類，搞不好對視障者的訓練很強，馬上說 5 點鐘方向有什麼鳥在叫，我們一般人聽覺沒有辦法，或許有更多的想像，才不會有刻板印象，但這個很難，這個需要勞動部或是就業安全基金有關身障就業有更多的想像。

怡君：今天給我蠻多啟發，剛提到勞退，其實職災保險是未來可以規劃，是不是只有比較大偏重在工作失能給付，是不是有預防或重建的部分可以投入比較多，因為德國障礙者不能很容易得到長照保險的給付，一定要透過職災或是殘廢保險很多重建的過程，證明他已經沒有重建的效果才會讓他用長照，他一方面接受重建，但日常生活的支持由稅收去支，真的不行完全沒有重建的可能才會進入長照服務，制度的銜接有標準跟過程，人的生活沒辦法從工作跳到照顧，中間還是有過程發展他的可能性，但很多重建的部分是從職災保險，也許制度上還是有更多發展可能性。

勞動部：簡單做說明，確實職災以後年金分三個層次，還有剛提到職災重建，確實以後會有，確實兩個法以後會做處理，剛執行長提到勞退，在 103 年就訂了，因為現在 60 歲，年資提繳 15 年以上才能月退休，在 103 年訂了只要是領取勞保失能年金或國保身障年金，或是重度以上，評估工作能力這一塊，就可以領，所以 103 年勞保已經修法了，因為是個人帳戶，大部分是雇主提繳 6%，個人帳戶可以提前，因為是帳戶的概念，勞保不是，勞保是基金的概念，以上說明。

2A：我想補充關於職訓對於聽障，比如我現在的工作是老師，我想要利用課餘參加兒童陪伴，我自費，但我沒辦法申請手語翻譯，勞動部是不是可以我想要進修或你們規劃的職訓班或外面對我有幫助的手語翻譯，你們可以規劃一下，如果要讓身心障礙者留在職場，要把所有無障礙環境做好，才能提升我們工作

的能力。

怡君：時間已經超過了，謝謝大家的參與。

周怡君：第四個就是說是否存在其他的措施，可以讓障礙者跟非障礙一樣可以留在職場，那麼達到法定的退休，而不是只是去討論說我們怎麼樣讓障礙者提早退休，是不是應該有其他更積極的機制，其實是要讓障礙者，其實是應該有在職場。那包括像無障礙工作助理合理的調整工作內容的一些調整部分。那這個是我們認為，其實在討論障礙提早退休這件事情的時候，應該要被大家討論，那所以我就立定了大概四個的研究目標，第一個就是收集國外所關於身心障礙的勞工他在提早退休的制度跟經濟安全保障的一些文獻資料。目前勞動部的規定，是希望能夠討論四個國家，其中至少要包含德國跟法國，因為德國跟法國其實有這個障礙提早退休，那等一下我們在討論的時候，我們會稍微報告一下，德國跟法國的狀況。因為我們還有納入英國跟日本，那納入英國是因為英國其實他有基礎於基本設置，其實跟德法設置是有些不同。那日本的，納入日本是因為，其實我們國內的一些社會保險制度的規範還有障礙的一些制度的規範，總和來說其實是反效應的，那我說仿效日本並不是完全就是日本，仿效其實會有不同的制度產生。第二個我們會盤點臺灣果內的障礙者的社會安全的體系跟相關的保障措施，包括社會救助的生產調查的方法，那麼最低生活費用和標準的生活費用補助、機構費用補助、國民年金，還有勞工保險勞工退休金條例這些。第三個就是我們現在做，就是彙整分析身心障礙的團例，那麼學者專家跟政府主管機關對這個議題的建議。第四個就是我們會綜合一二三個的研究成果提出一些相關的政策成立。我在這邊也介紹一下，我們這個計畫，那他其實時間蠻短的，五個月。那所以呢我們其實是找了四個老師，那一個就是我負責德國的部分。另外一個是政大法學院的吳秦雯老師，那他其實是處理法國的部分，他是留學法國，然後在英國部分就是我們系上的葉崇揚老師來負責，那在日本的部分就是留日的那個林偉如老師。他是海大法律，那其實是專攻社會保障的部分，這個就是說我們這個團隊，那另外就是我們看到的就是我們的，這個什麼女子軍團，我們三個助理這樣子。我們等一下的發言其實可以比較環繞著這三個主題，一個就是說主張障礙者應該提早退休，那個比較具體的原因是什麼，另一個就是說目前的制度退休，提早退休可能造的老人經濟安全的問題。當然大家也可以積極的演說，如果可能造成問題，大家覺得應該要用什麼方式來解決。那第三個除了提早退休這個方式之外還有哪些制度改善，事實上可以支持障礙者取得適足的老年人經濟的一個保障，那我想我們發言很難完全就是針對其中一個的議題應該都會互相有相關，所以我們現在都是依照順序慢慢的這樣講過來。我們就請3C先來針對這個議題。

3C：大家好，其實我對這裡面的相關制度沒有非常細緻的研究，先針對三個主題裡面，就我所知的想法跟大家分享。其實我覺得說就是以勞動力來換取經濟安全的一個保障，這件事情其實是對障礙者或是一般人都是一個蠻不利的方式，所以在這個議題裡面有提到說障礙者，主不主張障礙者是否應該提早退休。我覺得這議題對我來說應該比較是，我覺得說需要做另外的設計。如果大家針對的是比較有條件的做退休的制度設計，而不是，因為現在團體的訴求裡面蠻多都是以年齡去區分，比如說有人說要提高到55歲或50歲，其實障礙類別或障礙族群裡面其實每個人特性跟差異非常大，所以我們的立場會只能用年齡去做一個劃分會是一個餘命的問題。因為用平均餘命這樣一個概念去提前（退休）的話，其實是蠻多的疑慮。比如像我們罕病的障礙者，55歲這樣年齡

可能對我們來講就是一個高齡或人瑞的，人瑞等級的一個，那樣困難的一件事情，所以我們會比較立場是提倡社會制度經濟安全的保障的建立。其實我們很多障礙者其實要申請一些社會救助的津貼，就是在我們就是要申請一些經濟安全保障，比較大問題都還是計算的方式，比如說加戶的這個去做清算等。所以我們聯盟的立場比較是著重於，就是在那個社會的經濟安全保障的部分去做爭取跟倡議，我如果要講這個提早退休的話，我們會認為說也不是直接講提早退休了，而就是有條件式的可能會有一些機制要看好，然後去有條件的去做別的事情。

周怡君：那 3C 我可以再問我一下，就是這個有條件對象是什麼樣的。

3C：我覺得要召集更多（障礙者）做更多的討論，因為障礙者的樣態真的很不一樣，比如說像我們罕病的族群跟一般的現在在主打要 55 歲提早退休的族群，他們的生活形態跟就業的條件，因為就是牽扯到障礙者能不能順利進入職場，跟整個國家的資源投入也是有非常大的關係。其實年齡像在我那個年代，像我這樣的一個障礙者可能那時候被說活不過 20 歲，可是再過個幾十年，可能我們可以活得很久，所以我覺得用年齡去切分或者去討論這件事情，會不是很適當，那到底用什麼樣的機制我可能沒辦法有一個答案，我覺得需要去做更多的研究。所以我們會主動希望經濟安全保障，像我們障礙者其實要買保險。前一陣子我們有去做保險其次的一個會議的討論，一般人可能會有許多機會進入職場工作，或者是用各種方式去儲蓄自己的未來的規劃跟打算，可是其實我們（障礙者）一般生活花費會常常比一般人還要高。另外談到儲蓄的話，那個管道跟機會又非常的少，那保險也是更不可能，也是被拒絕，就是各種方式其實我們機會就更少了。

3A：大家好，我走這條路走了很久。在我在障盟的時候，接待理事會、副理事長跟理事長期間，就有我們的會員們都有這樣子的一個主張，希望能夠提出來提早退休，同樣的就是提早退休就像 3C 講的，要到什麼時候來界定，這個當然就要很慎重，當然也有人主張 55 歲以上，那我們在主張 55 歲以上，政府有很多的說明，為什麼他們覺得目前還暫時不要去實施的一些原因都有告訴我們。去年告訴我們是，如果 55 歲提早退休一年好像增加 110 億的經費，退休經費。在我印象中，去年的時候告訴我這件事情。但是我也覺得還蠻欣慰的，就是勞動部也有聽到我們這樣子的聲音。我在開那個委員會的時候也有提出來，就是因為真的是障礙者有的時候真的是已經沒有辦法工作了，如果沒有退休金，在經濟上面也是會擔心的，那時候部長就有裁示，他有問啦，至少目前在這麼龐大經費會增加的狀態下，至少我們能接受，那時候我提出重度以上，那個時候也就修改了我們的勞保退休金條例。在 105 年那時候新的退休金條例出來改了 24 條，那時候就很明確告訴我們說，重度以上經過失能評估以後，就得啦，重度及中度得經過失能評估以後提早退休。但是去年 108 年 5 月又改了，又改了說那個什麼身心障礙年金給付等等幾個來，那也可以來就是來走這個勞保退休的，所以又把這一條很明確讓我們知道說重度以上經過失能評估得提早退休這件事，又放到另外一個法裡面去。這個是我想先見，可不可以講這些事情？可以好。所以你說這樣子再包進去，大家就看不到過去的重度以上的那個是會焦慮的。我們都提出要易讀的狀態下，你說讓我們視障的朋友他還要一個法再一個法去看，是很辛苦，然後我們認知障礙的朋友，你叫他去懂這些更困難。當然我知道你們會告訴我，我們的法律我們的法在寫的時候，不誤人在應該要怎

麼寫，你們都是告訴我們這樣子的法是應該怎麼樣定，但是我們也在說要易讀啊。你怎麼讓障礙者不要焦慮。過去的那些東西不見了，一個一個進去要看才知道說我可不可以，我沒有辦法工作，我可不可以來申請提早退休這件事情，第一個你再去看裡面，他還有裡面要去看那個身心障礙的退休年金怎麼就，還有生活能力，無生活能力者沒有辦法自主自理自己生活能力的包括在裡面，但是裡面當然也有一條是那個有給我們新舊制，是不是需要工作能力評估的一個表列出來，但是這裡面我們也是不知道，是不是還需不需要生活自理，沒有辦法生活自理的人才可以申請。所以你很多都參在一起，你說讓障礙者怎麼不焦慮，很焦慮的啦。這是我自己在這樣一直看下來，我自己都看到的都已經快到迷迷糊糊的狀態之下，我相信大家會焦慮的。你一個連一個、一個連一個，連到最後已經搞不清楚，我現在還不確定，還沒有辦法去確定說我其實符合這些你們表的新舊制無需公共能力評估的這些人，還要不要經過說無生活自理能力的這個條件進去，所以我覺得那個辦法原來很明確的一個東西就被改成這樣子。那麼再回頭來，105年改的24條的提早退休這件事情，我們也走過一段這條路。我想銘文他也講過我們走過這條路，但是外顯的很快，我們也有好多朋友外顯的馬上就可以退休。就是我們去年一位師弟慢慢就退化了，他馬上就可以提早退休，但是我們的庇護員工，我就也就沒有辦法工作，庇護員工是經過職評員，那個評估以後，他沒有辦法到一般職場工作，才到庇護就業領的是一產能核心的很少的薪水。這種庇護員工可是因為舊制他只拿到中度，所以又去評估了。評估以後醫院裡面的那個治療師評委說，有工作能力，我覺得這是完全一個矛盾的現象，他已經被評完了。但是跟你們溝通，你們又說，哎我就是跟醫院簽約，所以就是這個到目前到底我們在身權法裡面就有說，我身心障礙的鑑定，那個社工那個醫療了還包括職評員的介入的時候，我們庇護工廠的員工當他沒有辦法工作的時候，要轉銜還是要經過職評員的手，然後這麼重大的一件事情交給，不知道工作需要哪些能力的治療師來評，我覺得說對這些那個沒有辦法工作的，這些曾經工作過的人是非常非常的不公平的一件事情，所以你們還是要去考量一下庇護員工。當然你們重度，我們這種庇護員工我沒有要求太多，我還沒有要全部的有手冊的人，我只是根據你們是目前的辦法來提到說，難怪障礙者會焦慮的一些事情。以舊制來說有很多輕度和中度手冊的證明的這些障礙者，他經過評估是沒有辦法到一般職場，他就到庇護裡面，但是因為他是拿到輕度中度的，又不符合重度的狀態也不符合那個我們身心障礙年金的那個條件，所以種種的一些條件。我覺得這些我先講到這裡好了，其實還有很多的事情，以這些來說，你叫障礙者怎麼不擔心。當然，他要一個明確，你就告訴我55歲我就得提早退休了嘛，所以我覺得很多事情像公共能力的評估有經過很多的挫折，那大概還要經過一傳十十傳百，大家都發現說，哎我真的沒有辦法，就比如說視障他做按摩業，他沒有外顯的一些障礙，他疼痛到不能按摩了，可他原來是按摩業，他們也評說你有工作能力，所以說有很多的焦慮，很多的狀況會造成障礙者非常大的焦慮。他們不得不提出來說，我希望你明確告訴我55歲，我就得，所以一方面你的法一個包一個連結進去搞得大家昏頭轉向，第二個就是在評估的時候，有沒有人知道職業需要的能力的人來評估。所以，這個才能讓障礙者安心，才不會說你看那個我剛說的庇護員工，他是中度的庇護，中度的他才50歲，但是已經沒有工作能力。這個中間他得轉銜到社政的安置的機構，但是他這個時候生活怎麼辦，生活是沒辦法的。中度他的那個津貼在情理上還是有困難的地方，以上先跟各位報告到這。

3B：這個議題其實是涉及蠻多的蠻複雜的。我自己的主張是身障者可以選擇提早退休，可以選擇。身心障礙者有很多先天上的不平等，包括也有一些實證的資料，包括他的平均餘命還有很多，雖然障礙者很多元，可是很多客觀的事實，他們也知道老化的這個事實。我自己在庇護工場或是在實際的職場看到，很多大概 45 歲左右的障礙者，尤其是庇護工廠，的確已經提早老化。在國內的職務障礙金或者是合理的調整這個策略不是很完整的狀態之下，他們會被迫做什麼樣的事，我們就不得而知。我們自己知道在一般的職場，尤其因為現在的疫情，通常大概是 45 歲以上障礙朋友，通常是優先被處理掉。這個這樣的一個手段，我覺得是一種歧視，因為他們先天的體能或是怎樣，在職場上工作一段時間，加上一些老化的一些因素，那就這樣子了。所以我剛剛提到就是他們可以選擇提早退休。當然他提早退休他的勞保年資或什麼，這些經濟安全的保障我覺得國家要建置好，譬如說（參考）德國或是什麼。同樣在庇護工廠裡面，一樣在庇護工場他的經濟安全是不是可以維持他的生活，這都打一個很大的問號。障礙者在一般的職場也許可以維持很基本的生活，因為他有基本的工作的薪資了，可是在庇護工場那個薪資其實是非常少。以我們基金會來講，大概現在的平均的薪資大概是，大概近一萬塊左右，不過我是覺得還是有很高的難度，去維持他的個人的生活。尤其在臺北市，台北市你至少要兩萬多以上。這是第一個，他們可以選擇，雇主不能強迫他要提早退休。有很多障礙者，譬如說精障者他也許可以做到 65 歲，可是很多障礙者，譬如說唐氏症的或是一些肢體或者是自閉症有一些其他疾病的，他也許到 45 歲就快不行，所以他可以選擇。可是雇主不能強迫他。第二個就是我們的配套是什麼，他可以選擇提早退休，國家建置他經濟安全的配套是什麼。第三個就是剛剛馬老師也有講的，就是我們讓他用失能評估的方式讓他去，我覺得這是兩個議題，失能評估歸失能評估，失能而退休跟他提早退休，完全是兩碼子事。我們一般狀態的人，我們 65 歲退休了，我們也沒有經過失能評估，那為什麼障礙者要被失能評估才可以提早退休，所以這是兩個議題。所以障礙者可以選擇提早退休，不需要被經過失能評估的鑒定。這個是我目前的看法。

3D：當時在被問到要來參加這個時候。其實還蠻忐忑，我比較怕我的想法比較政治不正確這樣。不過我覺得當時在看到那個議題談到說是否能夠提早退休，我會覺得那個層次我想應該跟前面的幾位前輩講到的考量是有點類似，就是說提早退休，我們談的會是說讓他在比方說在 65 歲之前，他可能設定一個年限可以讓他提早退休這樣子，那這是一個。但是對於這個部分的話我坦白說，我比較沒那麼傾向支持這一個，而是說剛剛應該是 3C 理事長談到，比較完善的社會安全機制，我會思考到或許你這個會是一個比較適當的做法，但是當然我在談的這個過程裡面也會談到蠻多都就是評估方面的議題。對所以確實我也同意就說現在的一些不管是職評或是一些相關的評估，雖然說我們走了蠻長一段時間，但是它的評估的方式、評估的內容的考量，其實還沒有那麼到位，所以我會覺得說這個議題要我去談說主張或是不主張障礙者應該提早退休這部分，其實對我來說是還蠻掙扎的。我的態度是說訂一個提早退休的年限來說，對我而言我比較不傾向支持，但其實我一直以來，坦白說，我以前在碩士班的時候寫那個論文，其實就是去考量失能者的障礙年金這個部分。但是當時的話有提到一個，就目前，我想或許過去在規劃 2008 年的那個就是勞保年金或許有去討論

到，但是沒有去落實，我會認為是擬制年資的這個部分。也就是說如果去看國勞組織的一些文獻的話，其實它有談到建議就是說，對障礙者而言，他的年資是未滿 20 年的話，是不是就讓他，至少給他 20 年的年資？至少給予一些保障。而不是說像我們現在的，我記得勞保的話他好像是給四千塊的保障年金對不對，其實用這一種一個金額來作為一個基礎保障的話，我會認為是年資或許是一個，但是年資又牽涉到他的投保薪資的部分，這個部分我想應該是可以再進一步去思考，因此我大概就比較簡短的講到這邊。因為其實我剛談到的會跟第二題跟第三題也會有相關，我會認為現在那個失能年金的給付部分其實應該要納入這個擬制年資的考慮。我在這幾年也在思考一個問題，有沒有可能就是因為在國際勞工組織裡面它也談到就是說，我們在考量失能年金的過程裡面，我們會考量到三種的失能的狀態，一種叫做所謂的身體失能，但身體失能的話它可能不會影響，就完全影響到他的工作能力。再來就是職業失能跟一般性的失能，職業失能的話他可能無法回去他現在這個職業，我可能當然回覆剛剛所說的，我們雖然有職重有職再，像職再的話它那個評估過程，職重的一些體系它可能還不是做的那麼完整到位。這個部分的話就是也是要搭配提升。所以說對於職業失能跟一般性的失能是否給予他年金給付那個部分，這個部分我覺得是可以再考量，因為他如果說從現在這個職業失能，我們的體系是否能讓他轉銜到另外一個職業場域去就業，我覺得這個部分是還要再思考的，我們的職重、職再是否能夠支持這樣一個，能不能讓他持續就業。當然我也必須說我的前提還是在於就是目前的這種就業邏輯，就是社會的經濟生產邏輯底下，透過就業去取得社會安全的保障。然後另外部分也思考到說，我們現在在做我不太確定這個部分，我們在做失能年金的評估的時候，是不是也會使用到霍夫曼的這個系統。但霍夫曼的這個系統的話，其實我看到美國像加州就有在討論，就說我們有沒有可能就設定，搭配剛剛所談到的職業失能、一般性的失能，去決定就是說讓什麼樣的 level 以上的失能者的身障者，他是可以取得年金的這個保障，再來的話因為透過霍夫曼去衡量他的工作能力的失去的這個比例，所以說比方說我可能透過他的年資，然後他的投保薪資去計算他的那個全額的年金是可以多少。但是如果說你的那個失能，就是失去工作能力的比例是來到 70%，假設說 50% 以上就給予年金，假設他那個失去就是工作能力的這個部分達到 70%，我用 70% 去乘以他的全額年金，去作為他的失能年金給付的計算方式，到他的那個退休的時候，再轉到老人年金的這個體制，在這個過程裡面，我想職重、職再等等都還是會持續給予，然後去之持他就是進到這體系來就業，去額外累積他的這個投保的這個資歷。關於建構後續失能年金體系的部分我大概就是這樣建議。我不太確定這樣是否恰當。

周怡君：所以這樣聽起來就是說，應該要透過一些職業重建業職業再測金這個部分還是盡量延長障礙者。

林宏揚：但是我會認為就是基礎的那個年金保障這個部分是需要探討。特別是擬制年資的部分。對是否就是給予 20 年，我知道有一些國家的討論他可能是短於 20 年。但是有些國家可能給更多。之前有看過這些文獻但不確定是那些國家。

3E：各位老師，大家好，我一路以來也都是接觸很多年金的議題。剛好接到這個開會的工作，我去查了一下，因為德國他們早先的確是有對身心障礙者的社會保障和社會保險制度，後來都整併了，在 1992 年年金改革後都整併了，也就

是說想法不一樣了。當然很多的確，他們在法律裡面明文規定其實很多的這些身心障礙者都在庇護工廠裡面，也就是說，如果從國家的角度來講的話，它也可以直接給他錢，可是它寧可透過這樣的方式來讓他有一個參與感，然後讓他，我不好講這個字，就說其實的確他的貢獻度跟一般勞工不能比啦，可是重點不是在他的經濟貢獻，而是那種社會參與以及作為一個人的人性尊嚴，他可以透過工作的參與來發揮自己的所長，而且他不會受到限制。因為有些時候我們知道福利陷阱，你一開始就給他一個一個津貼的時候反而就限制他的發展。通過工作的這些參與之後，他會有不同的發展會有各種的可能。所以他們很強調這種所謂的人性的一個，他自己的發展自由發展的可能性。我覺得他們大概從年金改革之後就慢慢把他整合在一起。當然，一旦進入到這樣的一個年金的體系的話，那他是具有對價性的，也就是說，他會跟他的投保薪資跟他的年資會掛鉤，換句話說，也是透過他這樣的一個貢獻，然後在職涯的貢獻取得退休的一個經濟保障。所以，要有足夠的經濟保障前提就必須他投保薪資要夠高，再來年資要夠高才行。一旦要提早退休的話就會面臨這樣問題問題，他的投保薪資可能還沒達到高峰，再來的話，他的薪資那個年資就不足了，換算下來的話，其實到後面根本不足以支應他的一個老年的經濟安全。所以從這個角度來看，我也是覺得這樣說，如果我們僅將讓他融入這個社會，甚至是激發他各種的潛能，而且一個身心障礙者並不表示他都是工作失能或者是所得失能，那是兩回事情。我們都知道那個霍金他其實真的是重度了，可是我想他的版稅收得非常高，所以不見得一定都是要如此的，可是問題是那是個特例。很多人，他可能在進入職場時就受到卡關了，他進不去，也就說他沒有辦法進入這個（職場），剛剛怡君老師有講到說，可能有 20%的人進入職場，可是這個東西我覺得是不是 20%是受雇者？其實在我們現存的勞保規定裡面，其實非受雇者自營作業者，他還是可以透過職業工會來投保，而且透過職業工會來投保的話，他可以上下其手的，他可以自己投保薪資，對年金的可塑性更高的，所以這一部分再加入的話其實不見得就是對他們不利，比如說我們賣彩券的這些等等，他其實是可以透過職業工會來投保的，這方面我想應該也沒有限制才對了。這兩邊方面要一起加進來才知道說，他的就業率並不等於他的投保率。但如果說以現行的勞保來講的話，這應該是如此的。勞保前提是他必須是有工作能力的，如果他是失能的狀態當然很抱歉沒有辦法，沒有辦法，我覺得這一邊都在討論的，其實都是一個是有工作能力的狀態，這樣才有意義，當然可能還有勞退，勞退是自己的這樣子。我們現行也有一些稍微優惠的規定，可是這樣的情形，的確該檢討一下。如果我們從老年經濟安全的角度來看的話，最簡單的三層理論，第一層是基礎的，現行的基礎可能透過津貼或者社會救助，再往上加的話就是我們的那個國保或者是勞保就是社會保險，再往上的話就是一個附加的勞退，或者說最近在推的老農的退休等等，商業保險我們就不用去談它了。從第一層來看，津貼也好或者其實在前兩年年金改革時候，有些人談到所謂大國民年金的想法，或者是所謂的無條件的收入保障，這個我覺得是一個契機，也就是在這種所謂的比較狹隘的社會福利理念，透過國家預算去支持的這些津貼的話，的確我覺得是可以年齡可以降低一點點。的確我們現行的那個津貼的確都是往下降，包含原住民的我們也有往下降。這個我覺得在立法政策上面是沒有問題的，如果我們的退休是採取廣義的，不是只有從職涯退休的話，可以開始領一些這些津貼的話，我覺得是可以提早，包含社會救助層面的確有很多需要改革。因為在德國的話，一個人他就可以作為一個單獨的獨立戶，我不需要

跟其他的家庭成員在一起，我已經成年了，我當然就是獨立的狀態呀，對他怎麼可能就是還要跟著那些已經平常都不來往了，甚至也不支持我的人，我還跟他算在一起，這個說不通，而且任何一個人也沒有必要出去養兩個的家庭，他自己本身就是一個獨立的家庭，一個人也可以成為家庭的。所以我覺得這個方面是可以改革的，社會救助面、津貼面這些我覺得都可以用提早的模式，這個我覺得是支持的。如果回歸到我們這邊，講到都是比較狹隘的退休，指的是從職涯、職場退下來的話，就會涉及到，比如說，我們現在假設要 55 歲的話，那等於說，我們從原本的勞保的 62% 的那個所得替代率就會降到剩下 45%，甚至更低。以我們現在來講的話，平均那個勞保的年金大概兩萬塊左右，甚至不到，再接下來的話可能就連一萬五都不到，甚至提早退休的影響是變成說我恐怕還要申請社會救助，還會產生排擠的效果，因為他的年金的那個額度甚至比社會救助都還不如。所以我覺得這個我不覺得是一個趨勢…所以我剛講到就說勞保層面的話，要分受雇者跟透過職業工會投保的這兩部分來看，這個應該勞保局那邊都可以某種程度的勾稽啦，我覺得是可以找得出來的，不過要看有沒有這樣的統計。另外的就是說，我覺得那個平均餘命少於多少的，我覺得那是一個那個在我剛講的社會救助跟津貼面可以談，可是在社會保險的層面去談那個平均餘命比較低，因此我要提早退休，我覺得這個理由有點牽強，因為社會保險不是這樣的意思了。誰能夠知道我還能活多久？因為依照我們現在的情形，話，就算躺在了那邊，只要還有在呼吸的他就可以繼續領年金，所以這個我覺得要再思考看看，而且再加上剛講到的那個替代率的減少，其實這個東西並不見得就是有利。可是勞退有必要講，為什麼？因為我們現在勞退並不是社會保險，他需要我們的平均餘命下去的話，比如說我們假設 65 歲退休，然後平均餘命 85 歲，那他就用裡面的錢去除以你剩餘的餘命有多少，那我最多只能活十年你還用二十年下去跟我算，當然就不公平的，這個我覺得是可以的，因為那是你自己的錢，我可以把他算的比較那個一點。可是前提是，我如果活超過十年呢，之後怎麼辦？所以那一筆錢是不是早點領比較好，一次領完比較好，這個我覺得還有斟酌的餘地。不過最近好像立法的趨勢是建議慢慢要放寬，就是說也可以一次請領，所以其實這個東西其實好像效果沒有那麼大。可是在社會保險的這種職業保險裡面，還有一個要想就是說，有沒有就是請領失能保險的可能，因為假設的話，他不是因為身心障礙，或者說身心障礙再加上去變成失能的，也就是剛那個前輩所講到的提早老化，這個我覺得是可能就是可能哦。如果提早老化以致失能，必須要請領失能年金的時候，就回歸到我們現行失能年金的一個計算。現行失能年金的計算，第一個他是用他的投保薪資，如果他提早的話，他投保薪資會比較低。再來他年資會不足，所以失能年金算下來的話就會很少。連帶地就算我們現在有個四千塊，或者是現在有調整的四千多的這樣的一個保證年金，算下來你有多少？也就是社會保險這個地方反而沒有辦法因應到他的風險，這個我覺得該檢討。有沒有檢討的契機？我覺得失能年金可以朝向跟年資脫鉤，或者剛剛 3F 講到的基礎保障的想法。有沒有？我們現在開始有了。在去年的公佈的、還沒通過或已經公告的那個職災保險單獨立法的裡面就已經講的很清楚了，因為以前的職災保險會面臨一個問題，一個剛上工沒多久的年輕的勞工他職災了，因為他年資很短，所以他可以請領的年金很少。我們後來的想法就說，這個職災保險的話，他的給付應該要對應到他的需求，而不是對應到他的貢獻度。因此，就是說後來就會有類似像剛講的那種擬制年金的，至少多久，至少 15 年。我不管你上工第一天就已經發生意外就失

能了，我至少給你 15 年，或者是依照他的障礙程度失能程度給他多少，比如說 70%或 50%等等。這個趨勢現在已經看到了，就是說他開始跟原本傳統的商業保險算的很精細的數學式的概念已經開始脫鉤，而回歸到國家照顧的一種責任，這個我覺得是可以開始推了。要去突破的是職災保險他是個雇主責任，因為職災保險的保費是雇主負擔的，那我們可以講說雇主基於民法的勞雇契約，基於勞基法的規定，你就是要工資續付、你就是要照顧到他，那身心障礙者呢？是不是要有個想法就是說身心障礙這樣的比較弱勢的族群，國家是不是可以站在準雇主的地位，給予多一點幫忙，不然誰來幫他們忙，我剛講過了許多都沒有受雇，雖然他們可能有勞保可是沒有受雇，換句話說他們自己必須要提。我們現在的話是說，他如果自己提的話國家會補助六成的保費，可是問題還不夠啊！如果你還是用年資來計算的話，他提早退休了、提早失能的話，其實到時候的失能年金還是很少，所以我覺得這個趨勢是可以去討論的，是有空間的。最後面的話，就是說第一層的津貼，剛講過了，就說津貼或者無條件的收入保障等等，這些都已經可以和大國民年金的想法其實都給涵蓋進來，我們現行的國民年金也是一樣。我們國民年金他跟工作就沒有什麼關係的，反正只要是年齡 25 到 65，他都有義務也都有權利投保。我們在身心障礙者的部分確在保費上的有優惠，所以這一層也要納進去談。可是我一直強調就是說我們的社會給付經常會有什麼的擇一或者排他的，就是說我有好幾個、好幾種的收入來源，或者說好幾個機會，我只能選一個，可是事實上單獨一個可能都不夠，所以事實上應該要從需求的角度出發，我應該可以疊加的。我的需求到哪邊，我的經濟安全的需求到哪邊，應該是要往上疊加的，而不是說我們只能選一個，因為每個都不夠。我們國民年金也是很少啊，保到底也才九千塊而已，不夠啊。事實上這個東西其實是可以突破的，包含我已經在請領國民年金，我還是不可以津貼還是照領等等的，這個其實是可以想像的，也就是說他個別化，不要是一起的樣子。另外就是工作促進，就是德國社會法有一個法典裡面有一個專門的編，就是在講說那個身心障礙者的社會參與。所以，它把它從原本的社會保險裡面抽離出來，有另外一個想法，我去看了一下，它主要是透過就業促進、勞動促進，然後各自向社會保險的一個，讓他能夠回歸到這樣的一個社會安全體系。我們現行的有，在勞動促進裡面就是我們就保法，就業保險法裡面有規定 12 條第 3 項，他每年有 10%的保費的收入要提撥做就業促進，我自己本身也是那個勞保的監理會的委員，我們也去看過，的確他也有所謂的弱勢的那個就業促進的部分。我曾經看過個案，他是聽障者，他不太好找工作一個年輕人，我們把它引介輔導到一個工廠裡面去，可是因為他聽不到，所以很多的工作的一個警告的設備，是採取聲音的話，他就沒有辦法，所以它必須要去改善，所以它就會結合職業重建，這個是一起的。這些就是我們現行的沒有一個單獨的立法是講到說身心障礙者的社會參與的部分在社會法裡面啊，當然散佈在各個地方也可以從身權法，我覺得可以去把它更強化，就勞動促進的這一部分，我覺得這個是可以做的。大概就是從這幾個的角度，跟各位分享一下，謝謝。

周怡君：我們的觀點比較寬廣一點，因為應該我聽 3E 說法，應該是說你即使要看制度的本質是什麼能不能去對應到障礙他的一個需求，有一些制度像社會保險部分，其實他回應的並不是這種平均年齡短或長的部分。

3G：我想可能在場這邊大致我從勞動的角度來看，其實剛才 3E 老師也有談到勞

動的部分、職涯的部分，我就接著這個脈絡再去講。因為其實這個主題，感覺是在講身障者的保障這個角度出發，但是其實是有在限縮，限縮他是勞動而且還是高齡。換句話說，身障者這一塊有一群人，是說他不是勞動狀態的，他也不是高齡的，這都不是我們目前這個主題要討論的。但是實際上作為不要說是身障者，作為一個勞動跟一個高齡來講，臺灣這幾年在勞動領域，它的發展其實是很明顯的。換句話說，它除了原來的一些勞動相關的這些保護的法律之外，最近又加了一個中高齡勞動促進法，就可以看得出來就是說，作為一個身障者、他是一個勞動、他又是個高齡情況之下，他一定會跟原來的非屬身障者的勞動的保護跟中高齡的保護一定有關聯，這一定是要連動來思考。我會這麼思考的原因，剛才聽到很多前輩講說，到底要不要提早退休這個部分，這個問題的話，我不太清楚說到底是從社會保障角度來看呢？還是從一個勞動不是說剛剛 3E 講的職涯角度來看？我認為出發是不太一樣的。如果我們要從這個社會保障來看的話，這裡就會比較涉及到說，他到底是不是一個有在工作？他是不是因為這個（提早退休制度）他可以提早結束工作？他會有些其他的在勞動法律跟社會保險法裡面的一些好處，這個是重要的，可能每一個身心障礙者狀態不太一樣，較嚴重的或是比較沒辦法工作趕快早點退休，他有在勞動法和社會法上面的一個保障。但是如果說你不是從這角度來看的話，就完全是另外的世界啊。就是說，我們今天為什麼說剛才講的說，即便是一般的國民會有一個，就是列一個中高齡專法來去立法。因為就是說發現說原來中高齡勞工其實也是一個很重要的，就是要去保護他的，而保護他的（法令）裡面，例如說，他不能受到歧視，他想工作要繼續讓他工作，為什麼這樣說呢？因為職涯的角度是很重要，職涯的概念或是職涯的對一個人來講其實非常重要。如果說他是身障者的話，難道職涯不重要嗎？一定是也很重要對不對！其實就一般的國民他可以勞動時候呢，相對於身障者他不太可能勞動的時候我們就想辦法，我們從職涯角度讓你社會融入對不對，給你一些制度的再設計，或是給你一些其他庇護工廠、各種制度，就想辦法讓你能夠還沒有到不能做之前，你還可以做的時候盡量讓你做。本來作為一個身障者，他本來就有非常高度這種職涯跟他的勞動與社會關係中這麼一個政策考量，所以說一般國民到了中高齡，這個時代都認為說，要去考慮這個觀點了，為什麼身障者他到了這個高齡之後，他這個觀點就變得不重要呢？應該也很重要啊！他不是高齡的時候他就很重要，例如說我們講的勞動的他的一個職涯，可能勞動尊嚴、社會融入，這個就很重要的，為什麼到高齡不重要？顯然是重要的！為什麼這兩個他會交錯呢？我想一個交錯的原因應該是一個是，原來我們應該在對於那個身障者應該有個這樣的一個保障，其實是非常低度的，非常不夠，不夠到什麼程度呢？不夠到說是不是可以乾脆讓我早點退休，可不可以讓我取得一個年金給付，或者是相關的退休金，可不可以讓我趕快結束這段勞動的職涯，讓我趕快拿那一筆錢，我重新再來，或者是讓我乾脆就不要這麼累了，我可以不要這麼辛苦我可以休息一下，其實原本真正的問題就是說，我們社會保障非常低度。我們的政府對於那些身心障礙者的相關的一些法律規範，乃至於那個身障者受雇的時候，雇主他的責任都非常的低度。低到就是說那就趕快讓他拿那筆錢，讓他趕快可以休息一下，就變成是這樣的。因為你這樣一個考量的話，就會變成是說，你放在勞動角度發現不對啊會有衝突啊。我們勞動本來是應該要延長他勞動的年齡，讓他促進他在跟社會、跟職場的融入，怎麼會叫他趕快走呢？我覺得真正問題是在我們的社會保障的太低了，低到就是說…〔3G，這邊所謂的社會保障是說，在職場內

部所謂的像這些工作的調整、工作的支持這部分的保障，還是說自己經濟的？〕對其實應該都有，兩個都有。如果說，待會我會講一下日本情形。如果說一個身障者他今天是非常低度的工作，或者他原本的他身障時是有可以很好工作能力，突然過了一兩年就變得很低度了。不管什麼情形，我們都應該讓他可以有很好的，就是他離開職場之後很好的社會保障，因為我們沒有這個東西。我們沒有這個東西後，我們就發現說大家只好拖老命在做，拖老命在做這不是辦法。變成是說，我們可不可以降低他退休年齡，退休年齡是就可以讓他拿到錢。可是事實上是我們這個社會，台灣社會跟國際社會一樣，我們那個工作一直再延長，延長不是說為了經濟考量，有些例如說現在的很多工作型態，我們會覺得說，原來可以雙軌，例如說可以有不同的那個工作關係，有各種的情況它其實發生在這社會裡面，身障者也一樣啊！早期你對身障者的概念，可能他沒辦法工作，他現在這個是在這個社會裡面，他可以工作的狀況很多。可是他在早期在一個不能去做其他工作的一個被綁在那裡，他趕快結束拿一筆錢，他可以做新的工作型態，我是覺得是從職涯的勞動角度來看的話這個是，這完全是另外一個世界。如果說是從這種勞動和社會保障的話，我是覺得是非常細的。例如說從社會保障，其實剛才3E老師有提到說，譬如說職災。我的看法是有點不太一樣，就是說你如果是一個身障者的話，他們是有沒有工作而發生職災，跟他沒有工作他就是天生是身心障礙者，跟他是在工作的時後不是因為職災而變成是身障者，這個是完全不一樣的。就是說這是應該在各別的法律裡面去考慮，我們身障保護的目的是什麼？這是從社會法角度來看。如果是從勞動者角度來看的話那更複雜，勞動者角度裡面它有涉及到，原來就是我們說的舊制的退休金對不對，然後改退休金條例提撥到6%，現在還有一般大企業裡面叫退職金，就是我們早期企業內退休，全都是適用在原本在這個公司裡面，他原本就是身障受雇者，就是那個雇用率的那個，他是突然發生職災時候變成身障者，他是與職災無關變成是受雇者，還有這塊的那個法律的問題，所以這兩塊法律應該是個別來考慮。所以我在想說這個部分的話，社會法我比較不清楚，如果從勞動角度來看的話，為什麼說一般國民會有中高齡那部分的保護呢？我覺得身障者更是重要。其實都會是說從他的職場的個人尊嚴或是他的社會融和的必要性，可是在我看到很多這種文獻裡面，經常在在很多法律裡面，它把那個身障者跟中高齡綁在一起，意思說是兩個當事者作為這個法律的保護主體。為什麼會這樣子呢？因為非常接近，因為中高齡之後會變成是身障者，就會這樣子。所以說它會在要保護的時候，如果是還沒有到中高齡他就身障者了它更要保護。問題來了，制度設計要怎麼設計？在很多日本立法裡面它認為是很類似的，它強調包括我剛才講的職涯之外，還有一個是育成。我還沒到中高齡，我怎麼樣讓我進入中高齡的時候，我有一個比較好的工作的環境，政府跟企業怎麼幫助我？身障者他還沒有到中高齡他就有這個情況，可是身障者到中高齡的時候他的保護要更高，日本進入職涯保護了，所以他們是要拉前那個育成，那個工作的育成、工作的適合要怎樣再去做提高，所以會從這個角度來看。另外的就是說，這邊有幾個資料蠻有趣，他們做的一些調查。我知道剛才幾位同仁有說是不是應該各別來看，或是說不要從年齡來看。他們其實是做了一些區別，他們做了統計，例如說，他們從那個身障者的角度來看，他們會認為說，你如果是那個受雇者，你在受雇的期間，你認為企業跟你的關係是什麼？企業它對你有沒有盡到保護，從這個角度裡面，他們得到一些結果。就是說到底我們政府要去規範的時候，是要在這個原本這個企業裡面要提高雇主的

責任？還是說（雇主的責任）夠了，我們是應該在企業以外，我們要加入政府的責任？這邊有講說例如他們對這個企業裡面的社會責任，對企業本身的障礙者雇用率有沒有到達（規定），還有對身心障礙者他們工作的保障，他們就有很多區別。再過來呢，他們還做一個統計，如果說我是早期的退休，跟我不要早期（退休），我就繼續在職場做到我不能做而退休，從雇主跟身障者跟有沒有利益這四個象限來做一個統計，蠻有趣的是，如果你是在早期退休的，早期退休有什麼好處，有什麼壞處呢？在身心障礙者的話，它這裡有幾個舉例，例如壞處在哪裡，我早期退休了，問題是我就是還要再工作，因為我可能拿不到那麼高的年金，可能我的年資很少，或者是我家庭負擔很大，我怎麼辦？我再就職的勞動力如何保護我呢？另外再過來說，我對於這樣的再就職的時候，我會不會身心障礙者給雇主一個印象，有這種潛在的歧視，我會不會很不容易就職？例如說我本來不是身心障礙者，我變成是身心障礙者之後我自信會喪失。他們就是這個範圍內容很多啦。我舉個例子，他們把你要早期退休跟你不要早期退休的好處跟壞處，從一個受雇關係，你是一個身心障礙者當事人跟是不是要僱用你是雇主，去看各自雙方的好處跟壞處在哪裡？找出最大公約數。另外還有一個很有趣的是說，剛才幾為先進提到有不同的狀況，每個身障者有不同的狀況，它在勞動部的身障者統計上，基本上分成三種，一種叫做肢體障礙上下肢體障礙；一種是內部障礙，不是上下肢體，是內部功能障礙；一個是精神障礙，這三種障礙裡面，它分成是十幾個項目，十幾個項目裡面去做統計，你是哪一種障礙者，你需要工作的時候，應該是企業或者是說政府如何應該去考量。例如說第一個，你的工作是不是因為跟體力，你作業是不是跟體力很有關係的，就會區分你是肢體障礙的你是內部障礙你是精神障礙的大概有多少的比例，所以他分了有十幾種項目。我發現有趣的是，在體力有關得肢體障礙的比例比較高，在內部障礙、功能障礙的它說，要讓企業給我比較多去看診跟住院的時間，它說這個是需求比較高的。就精神障礙的部分，它是說因為我精神障礙我那個作業比較慢，政府應該要讓企業讓我在工作的時候，在工作處裡的時候要有比較緩和的時間，要讓我同樣工作有比較長的時間來做，所以他們每個需求性不一樣。政府就會跟據說，不同的障礙程度要如何去讓他可以真的好好工作，應該有不同的考量、有不同的配套措施，配套措施裡面它會搭配政府對企業的補助，就是說要放在重點裡面，你有這樣的人他這樣的障礙，是需要這樣的工作環境，你應該要去協助他。我是覺得說，如果是從勞動的角度，從職涯的角度來看的話，這個部分的對於身障者他從年輕到中高齡，如果說有比較更細部的臺灣的統計的話，也許很可能從政府角度，我們在政策或補助上面或許會比較到位，以上。

3D：我想今天早上聽了一圈下來，我覺得有幾個感想，我當年在教社會福利概論的時候，第一套講的就是社會保險制度，我想身心障礙團體本身對社會保險制度的了解是比較有限。社會保險制度裡面一個很重要的概念就是風險的逆選擇，就是我這個社會裡面風險高的的風險低的都攪在一起，大家是一個互助的概念，這個就是社會福利裡面一個很根本的東西。我們現在就是把保險的概念、救助的概念、津貼的概念全部混在一起，那我要什麼我就要什麼，這是第一個我覺得概念上的錯誤。有些老師在問述的時候可能也搞不清楚臺灣目前的這個社會保障制度，它幾個 bug 在那裡，這是第一個。第二個就是說，我覺得很有趣，不知道從什麼時候開始，我們政府在參考各國的改革的時候從來不去

看美國的資料。但是，整個世界的年金改革是從1970年美國先開始，所以美國最有經驗它要看什麼。但是對不起，我們都看德國的、日本的，他們全部都是看美國的量化資料，我要這樣講。美國的資料裡面它很清楚的告訴你在美國的社會安全系統裡面，它有一個是SSDI。身心障礙保險有一個是SSI，SSDI就是受雇者在受雇的過程裡面，他因為各種原因他變成一個障礙者，這是第一種condition。第二個condition就是他是一個障礙者，他進入職場工作，他老的時候，他實際上有option，他可以拿SSDI提早退休，到65歲他接過去美國的老年人給付。所以這是今天所有身心障礙團體搞不清楚的地方，也就是美國當年在1970年的時候，它就看到整個人口老化的趨勢。人口老化趨勢裡面，它開始就有early retirement概念，還有65歲以上我延後退休也有這個option，還有我65歲就屆齡退休，這是三種condition。但是我覺得讓大家更搞不清楚的是，它在social security的計算裡面有一種叫生理年齡有一種working age。所以呢，你在美國很簡單，無論你有沒有美國的公民，你只要在美國，你有pay，你全部都要繳social security的function到那裡去。那意思是什麼呢？如果這個障礙者他在大學裡面打工，他在coffee shop打工或他在哪裡打工，他只要有領錢，18歲以上，由於以前他就有社會安全給付。所以呢，社會安全的老人給付它是怎麼算的？它是算你quota每一季quota，你只要累積四十個quota，你就eligible去申請你的retirement給付。他是用一個quota一個季一個季，一個月一個月的算，所以是他的working age跟他的chronic age可能是不一樣的。每一個退休的人他會去算嗎，我要讓我的退休金能夠極大化，我當然不願意在我累積到四十幾個quota的時候提早退休吧對不對，我會延期。所以美國現在大學的老師，他沒有退休年齡的，他可以一直做，做到死都沒有問題，因為它的改革啊。你們剛才說的所有世界其他國家的改革都是看到美國的社會安全局，它在統計上看到美國的趨勢，然後它在想我的social security要破產了，我要怎麼辦，就跟我們這幾年的應付我們的這個勞動給付這個退休給付是一樣的，但是人家在1970年就開始動了，到80年、90年，所以世界銀行的報告是根據美國將近20年的研究它算出來，另外一個就是因為我們混不清楚什麼叫生理年齡，什麼叫做工作年齡什麼叫退休年齡，所以我們在倡議的時候就全部混在一起。另外一個就是對disability的概念有很多也是錯的，我們把很多不同program裡面，他所謂的disability跟他在工作裡面disability的condition，還有就是他真正作為一個身心障礙者他沒有時間的概念，像3C跟我我們都叫終身障礙者，我們的condition是跟著我們一輩子。在跟著我們一輩子的這裡面，你的平均年齡就有意義，你的平均餘命就有意義，有意義的意思就是說我可以活多久。在我小的時候，我更沒想到會活到六十幾歲，但是老師現在活到六十歲，是臺灣醫療的結果，所以它是什麼？它是cumulative effect，它是累積的效應在那裡。累積就看這個社會，它的醫療復健怎樣，早期我們沒有這種椅子可以坐的時候根本沒辦法解決disability的問題，現在她(3C)的椅子跟我的椅子都不一樣，這都是什麼？協助我們行動的，所以很多disability的condition可以經由輔具解決，然後我們就可以到處跑。但如果外部的環境很多的障礙的時候，我們也不能到處跑，那就是社會模型我就不講那個了。在工作怎麼辦？工作怎麼辦？所以，我覺得勞動部不是只委託研究就好，你在委託這個計畫的時候，你應該告訴我一個data，過去30年在勞動部的統計資料裡面，受雇者是身心障礙者他平均薪資是多少？如果你沒有你就是失職啊！你現在討論整個退休狀態，你難道沒有這個勞保的它的基本資

料嗎？那我就知道，我如果要從這裡面，我就了解說，如果他受雇者是障礙者是 chronic，他是終身障礙的人，他在勞動部的統計資料裡面，他的平均薪資可能會落在哪兒？我猜很多是落在低於基本工資。這樣一個低於基本工資的狀態，他的老年給付他當然不符合，就是不利。那就老師要說回來，剛才所說的那個美國 SSDI，它當然還有一個配套叫 SSI。它這個就是一個 sufferment，就是對長期的障礙者，如果他沒有工作，他需要一個生活的津貼，等於是一個社會救助的概念，所以它是怎麼算的？它是在 SSDI 裡面，他可能哪一個最 minimum，但他有一個 SSI 的結果，這兩個加起來看他距離一般人口他的生活保障有多遠。因為它是在各洲，所以它把這個責任交付給地方政府來做。這樣一個制度的改變，它當然有很多很多的改變，所以我拜託偉大的中華民國政府，歐洲、全世界各國的改革都很有意義，但實證資料都太少，唯一看到的就拜託上美國的 social security 網站去，人家是什麼資料都公佈的，完全沒有這個 holdback。美國是很笨呢，而他的總統是很笨的，但是美國的社會安全局從它設立開始到現在快一百年了，快九十幾年吧，人家統計資料是很清楚的，所以它開動的改革，後面帶的是很多實質的研究。第一，臺灣沒有；第二，我們資料欠缺；第三，我們的制度不清楚。我們制度不清楚的地方是什麼，其實就是剛才 3C 講的，我們有沒有一個對障礙者的基本的社會保障。那就回到 CRPD 第 28 條，你們剛才所有的人說的都是經濟方面的。在那裡面 28 條它有一個 Adequate standard of living，它包括一個很重要的東西，就是 housing。如果這個住宅自有率或者居住率來看，台灣身心障礙者落入貧窮的更多，因為他的住宅我們現在歷次的調查，發覺他的住宅有幾種，一種就是他跟家人同住的，將來這個住宅可能是給他的，在他的名字之下。另外一個他自己買的，像我的我自己買的，貸款什麼一大堆都老師的。另外一種就是他跟兄弟姐妹住的。所以我們講社會保障的時候絕對不能把 housing 這一塊拿掉，因為落入貧窮真正的原因不在他有多少錢，而是他沒地方住，在台北好一點的住的地方月租都要一萬五。我再請問你，如果他沒有自有的房屋的話，他要去外面租，他的負擔有多大？了解我的意思嗎？所以在我們身心障礙者的貧窮問題上面的討論，台灣現在沒有十分的研究，我們什麼研究都做了，就是碰到它就沒什麼研究對不起，因為他們是最後的。所以我想就這幾個來看的時候，我覺得這個根本的問題不在他要不要提早退休，因為提早退休障礙者來說，並不見得有利。知道我的意思嗎？如果你們去分析資料，你就知道他越到後期，他的薪資越高，所以他（提早）退休對他來講是不利的。這些團體我不知道他從哪個地方跑來這樣的概念，所以他把一個平均餘命的概念拿進來，去要求一個東西是對長期來看是最不利的，老師這樣講好了。但是我們的身心障礙團體，他們第一個沒有研究能力，第二個就是說，他在食物上只看到一點芝麻一點黑的一點白的，他看不到真品，他沒有偵測的概念，這樣讓他很多的倡議都是在修修補補目前的問題，他看不到根本。所以這個問題，我覺得不應該單純的 yes or no，第二個就是我覺得勞動部在回答這個問題以前，拜託以後這種政策性的問題不應該委外研究，你自己就應該有一套研究，你自己就應該有一個自己的 statistics data bank 告訴你這些障礙者、受雇者，他在薪資上是怎樣受到剝奪。你還沒有告訴我，他們在庇護工廠裡面的待遇是怎麼樣。對於障礙者是受雇者，然後他的薪資低於基本薪資的。你沒有辦法去強制要求這些雇主給他合理的待遇，你有沒有辦法根據公約去要求這些雇主，給它改善它的 working condition，你憑什麼就把這麼重要的一個公共政策就委託希望東吳大學就給你

答案，你都不用用你的 brain 嗎？你當然要用你的 brain 啊！所以勞動部是失職，我沒有這些統計資料，我們怎麼算嘛？我們怎麼算嘛？這是一個。然後第二個我覺得對平均餘命的估計，臺灣的整體人口已經到 80，一般人口到 80，那身心障礙人口的統計資料為什麼都難算？因為他要死亡率。他要死亡的 case report，我們目前的死亡資料裡面只有說這個人他死亡的病因，但是沒有告訴你這個人他生前是不是有 disability。了解我的意思嗎？這就是為什麼我們過去 50 年算不出來的原因。國衛院他為什麼可以有那一套資訊要算出來？可憐的這個徐老師，他是用我們的健保的資料下去算身心障礙人口的資料，然後再去做模型出來，然後他健保資料裡面，他是從死亡檔案去看他的疾病，所以國衛院有做過這樣的推算讓他推算出來，我看過它大概是十年前的資料，應該要重做了。就說你可以看到我們的身心障礙人口的平均餘命，它是慢慢緩增，但是那個率是怎麼樣，我們不清楚，但他現在只有的，就是說它在某些容易致死的病因裡面他可以撈出來，然後他去推算，但整體身心障礙人口的這個平均於餘命國務院這邊還需要花很大的力氣才有辦法算出來。所以一個需要非常科學嚴謹的統計作為基礎的公共政策，就在這些胡說八道的這些毫無根據的那些的倡議裡面，演變成只講細節，我覺得是很可惜。這是這是老師看到的，就說我們的 concept 基本上是混在一起，然後我們保障不足，大家都不願意去面對這個事實。障礙者的保障不足很大一個部分，他落入生活無以為繼的主因都不在這些錢，說實在的，錢他再賺就有了，我們有沒有在臺北車站街賣的那些人，他有現金，老師去搭車的時候就看有沒有人跟他買東西，還是有，一兩百塊，他還是現金完全不入稅的，我們的地下經濟的一半在他們身上是有的，但是他有沒有地方住，變成 crucial 的，這是社會保障要的很大的一塊。當然 UN 的第 28 條，他除了這兩個以外，另外的就是他有沒有乾淨的水可以喝，然後基本的營養夠不夠，因為我們基本的公共衛生條件，相對世界很多國家我們是很進步的，那一部分我擔心不大，但是前面這兩部分，我覺得我們會跌一個大坑就對了。這是我覺得在我們今天討論裡面，比較不去…怎麼講，就是概念的錯誤，然後政治論述的錯誤，第三個就是倡議的錯誤，這三種錯誤混在一起的一個很奇怪的問題。對於歐洲的 disability insurance policy 的改革、disability pension 的改革，我記得有一本著作，到目前為止，我看過是比較清楚的，這一本呢我在，我忘了他的作者，崇揚老師找到再告訴你他是誰，他是對整個歐洲地區身心障礙年金改革的一些研究的論文編成，當年就是勞保局，請他去做那個職災年金化裡面，他還找不到資料，是我給他。這是我對這個命題等於從頭到尾就覺得這個問題不應該出現。另外一個就講到職災，職災是這樣，職災是等於他是 working age 的 injury，它形成的一種障礙。我記得，我當年的第一個研究就是做這個，我們會發覺他的風險越高的行業，他在職災裡面受到的保障，我們的職災給付去看他那個 scale，他得到給付最高，因為我們是看投保薪資，在投保薪資裡面很多都是從事銀行商業這些經理人，他們的投保薪資高，所以他發生職災之後他的保障高。但是一些勞力的、網綁工這些粗重工，他最容易受到職災的他投保薪資低。所以我們的職災給付，他也有 fundamental 的歧視，這也是勞動部你們應該去改的，你應該想辦法讓他受到的風險做一個 reverse，才能真的救到那些因為比方說工作、洗玻璃然後清理啊這些受到災害的基層勞工，讓他們得到保障，因為他們不是死就是傷，而且他們的傷都是 live count。從他受傷開始，他的生活就進入非常危險的狀態，那個職災保險裡應該去做的，但是你們請了一些偉大的學者看到這些等一下就

過了，所以我不知道他那個風險計算是怎麼樣，所以這樣東西出來當然他沒有保障到這些人，因災受到的這些障礙者，就是工傷的這些障礙者。長期終身性的障礙者應該是說勞動部目前的這個就業率應該是算這批，他沒有算因高齡而失能，他也沒有算職災，他只算說他有這個 functional disability condition 這一群人他的就業率，所以我們的 20% 的就業率也是低度，他沒有算他是地下經濟的這一群，他有工作有收入，但是沒有納入保險的這一群障礙者。所以我們的統計，就是漏了很多洞，然後也沒有整理，就這樣胡說八道一通，這個政府該負的責任沒負，政府該提供的資料沒提供，政府該做的統計基本功課都沒做，你夯不啣嚙的，當身心障礙團體要你要求 55 歲提早退休，你要去改？！天哪！這個倡議後面是什麼？因為我有身心障礙狀態，我要這個國家這個社會對待我的個別，這個倡議的本身的還是帶一個慈善的臉去做，把權利認為就是無上進、無止盡的社會責任，我覺得是一個很大的錯誤。你對其他人怎麼看？我再回頭，像美國那個制度很有趣，因為它發覺到要退休的這些勞工跟這些老年人，他就會自己算，我要不要在 60 先拿一個 disability insurance，拿一個障礙給付，然後我撐五年，因為障礙給付給的錢比較高，我撐到 65 歲的時候，我就轉過我的老年給付。你知道老師意思？這個變成他一個 transition 的 payment，因為這樣的關係，它也想辦法來說，我要怎麼改革，當然它牽涉到美國其法案的改革，還有各洲的制度。所以最剛才那一種叫擬定給付你自己也是看沒有，先看出來，如果他這個是一個終身性的障礙者，他工作了 15 年或 18 年他離那個 20 年、離那個四十個 quota 還是多少 quota 差一點點，我就算給他，這也是這樣一個概念出來，重點是人家有資料。你們現在參考這些所有國家，請問他們長期的統計資料在哪，你拿一個給我看，我今天就給你磕頭。可是美國 SSA 的資料是放在網上，幾十年幾百年的都有個州的各地的都有，我們不去參考那個 trash，因為我們很討厭美國總統，所以很討厭美國政府做的一些 decent work。美國政府這些統計的資料其實是我們在做很多改革的時候應該可以做參考，因為它會有答案，它告訴你說，實際上整體來看，障礙者領取 SSDI 的人，他跟一般老年退休，他有一個所得上的差距。這個差距人家就算出來，這個是我們政府失格的地方，人家承認錯誤，他不會去 maneuver 他的概念。但它會告訴你說過去 20 年的改革，這兩個究竟有沒有在慢慢接近，然後有哪一些是在社會安全給付裡面應該斬的，可以讓身心障礙者朋友他的所得在退休以後，或他終身的所得為止，他的水準能夠趨近於一般人。人家是這樣看問題的，中華民國有嗎？德國有嗎？德國的給付他是非常 hierarchical 的，你是白領階級藍領階級你是 working class，你拿到的 pension 完全不一樣。他是 very stratify 非常社會階層化，我們有提這個嗎？我們要參考他的。日本有，日本是非常細緻的，但因為早期日本在 1980 年改革的時候，它有一個終身雇傭制。可是現在這個沒有了，受到最大的傷害就是身心障礙者，我們有把這個資料拿出來討論嗎？我們有把這個資料要拿出來討論，然後跟他的這個 working 新制一起出來討論嗎？

林偉如：我看一下，剛怡君老師有提到說日本是沒有所謂的提早退休制度，因為在日本的那個所謂的提早退休是，他在勞動法的意義跟在社會法的意義是不一樣的…因為時間關係我們就跳過去了，因為時間實在是不夠。請大家注意看一下，所謂在日本的勞動者我們光講經濟所得部分的保障就好了。他是除了你當然也有可能通過工作 income 進來，但是大家要注意的一點是，在日本的官方

統計上它每年 data 都有，在報告裡面我們有稍微引用了一下。真正受雇在企業、有雇主的勞工比例是很低的，再反過來看，各個企業裡面被要求雇用障礙者的比例，今年應該提高到 2.2 了，一百個人以上你要提供 2.2，符合這樣比率的不到一半，事實上很低，它寧可去繳類似我們的那個…

3D：它這個是進用嘛？

林偉如：那邊沒有辦法去談這個部分。所以真正去適用它真正的最大的內部會去對他的所得保障主要是在障礙年金的部分，障礙年金日本有很多給付不到的部分，它只好用很多部份去修補它。大家請注意看一下這幾個給付並不是只有一個，依照你的狀態，而且他的失能狀態事實上有包括，剛剛有提到的是，生理上的可能一開始生下來就是，他可能因為年金給付是 60 歲以後被認定才行，這個因為很複雜的制度，它是依照你是工作上失能可能就是職災給付，到最後你可不可以轉換到老年給付呢，到時候你是可以選擇的，選擇情況是說他就要去比對換算一下，我現在拿了殘障年金比較好呢？還是換到只有單純的國民年金的狀態？一般人會維持。除了這邊是所謂的保險制度，右邊的是你只要是障礙者，你是障礙兒童就是障礙兒童給付，我扶養障礙兒童一樣扶養津貼，另外還有一些生活上特別支出的障礙者津貼，這些雖然有一些排富條款，但它排富條款沒有像我們那麼嚴格，大家都可以拿到。最後你這些都拿不到的人，社會救助也可以拿，社會救助跟這些他不是擇一給付的，他需要看他給付的目的，然後去換算他最後的一個給付的標準，所以這個不是擇一他是堆疊狀態，有一些 data 因為時間關係我就不說了。最後這個是最新的統計，比如說你是一級是比較嚴重的，你拿基礎年金的情況下，你可不可以工作？可以，因為他另外再加計進來，這個基礎年金呢，你之後有工作的話就會是加我們的勞保對不對，勞保後面拿到的那個他們叫厚生年金給付，他就屬於可以去領，那這中間去 cover 他生活當中的支出，我剛有提到兒童特別津貼，所謂的障礙者特別津貼，還有一個特別給付，特別給付這塊是去呼應日本他在你沒有辦法加入社會保險，比如是身障者的學生，你當時沒保費然後年資不夠的時候怎麼辦？或是說你被認定是障礙的狀態，你投保年資不夠的情況去拿障礙者基礎年金的部份，再去做了一個特別的規定。他這邊的級數有做相對的一些調整…

3D：這個錢都是日元對不對，換成台幣大概多少錢？

林偉如：大概三分之一左右，剛有提到庇護工廠的部分，在庇護工場上面，就是說庇護工廠的員工到底是不是勞動者，我想 3G 是專家啦，日本其實有很多的論爭，大部分我們不認為他是勞工。比如說你在這邊工作需要一些就業訓練，甚至是說剛有提到身障、視障者，我去有一個人請你到那邊去幫我去熟悉那邊，這些合理的調整的部分，他有所謂的自立支援給付，這部分來支應，那當然呢那個企業的去下面的調整怎麼辦呢，他就要我剛講的，所謂身障者的調整金，由政府來給付給你做一些補貼，這個是大概是他們的一個情況。第二主題是說他們沒有庇護制度是因為他跟庇護制度本身是勞動法上勞務關係的一個終結的狀態，跟他在年金給付上不見得做一定連結，他們不會把我們現在所謂的老人年金當成一個推遲金的概念，不會，因為他有很多要思考，比如社會參與的思考。透過其他的方式，剛有提到說比如說在庇護工場裡面他薪資比較低怎麼辦呢，這個部分他們可能是要朝法國的制度，看國家有沒有可能去補差額，但是這個步調非常慢，這個大概是這樣的情況。所以在日本事實上確實像剛剛 3D 老師有提到，這個制度是美國的制度，(日本) 有受到一些影響確實是有，對於維持到雇用，那當然他有他的背景，因為他們勞動力減少，他怎麼讓

大家去把現有的勞動力再繼續榨出來，他連老弱婦女或是說像那個…，他鬆綁了所謂的部分工時，我想 3G 老師是這邊的專家，專門去配套這些，到後來年金的計算做了相應的一些調整。請大家注意最下面這個部分，剛有提到確實他提早老化的狀態會被迫離開職場，日本他在 2013 年修改的所謂的障礙者的庇護法，甚至 15 年那個所謂反歧視法在他的法律授權的官方去名列各式各樣，剛剛 3G 有提到說哪一些是屬於不到歧視的狀態，即便你是以他是障礙者我鼓勵你優惠，這些都會被認為是不當歧視，那怎麼樣情況做合理調整，就是說他都有巨細靡遺的一些規定，所以就是說日本他即便沒有從生理年齡去做提早退休，但是他用其他方式來幫助障礙者維持經濟的所得保障的一個情況，其他部分可能大家要在參考我們的最後的這個期中報告的部分。

周怡君：我想我們也分享一下到目前的研究一些狀況，其實我這邊德國的制度，雖然就是說，他有障礙者的提早退休制度，可是其實我們去看那個相關的標準，其實相對來講是非常嚴格的。誠如剛剛 3E 老師說的，其實德國在二次戰後，其實他一開始對障礙者的退休是非常慷慨大方。其實年資只要我記得好像 15 年還是 20 年，其實不管你幾歲通通可以退休，可是這個制度到九零年代的時候，因為整個政策的價值觀是在改變的，所以其實後來都是採取相對來講是比較嚴格的制度。在德國部分它是可以提前兩年退休，而且年資內必須達到 35，而且必須就是重度障礙者。這個重度障礙者他們有一些退休程度的規範，就是要在五十（點），他們有點數，就是要在五十點以上，才符合這個規定。所以我想這個意義上來說，其實他是有，但是他的規定相對來講嚴格，他在提前兩年退休，他們現在退休年齡是 65 歲，以後其實會延到 67 歲。所以現在是可以 63 歲退休以後還是 65 歲退休，因為整體的退休年齡延到 67 歲。如果是提前兩年退休，就不用減額年金，他就不會去減掉你沒有繳納兩年保費的部分，就不會去動。另外第二種也是要符合 35 年的年資，要重度障礙者你可提前五年退休，所以可以在 60 歲退休，在這個部分他就有減額年金的設計。所以相對來說，我覺得他在這個提早退休的部分，其實相對來講他標準滿嚴格，因為 35 年其實很長…所以我覺得它的制度的…但你如果看德國的年金設計就不會只有這一塊。另外一個，其實他們有一個叫工作失能年金的部分，他都是工作上的失能。另外一個他們目前其實在推動的叫做部分退休，也就是所謂的逐漸退休。你從 50 歲開始就可以，比如說你 50 歲開始，你覺得自己的生涯規劃或是你自己本身的體能等等的部分，你可以就是採取部分退休。也就是說，你每天的工時其實可以減少，但是你同步還是有領到你目前工作的年資的一些退休金，就是年金再加上目前的薪資，這是可以一起請領，那他到 70 歲，因為很多人其實 65 歲以後，他身體還不錯，身體狀況還不錯，他還想繼續工作，他最長可以工作到 70 歲，就是從 50 歲到 70 歲。也就是說並不是工作跟退休直接是一刀畫下，要嘛工作、要嘛退休，其實他是用逐漸退休、部分退休的狀況，可以去解決一些障礙者他在提早老化等等部分，其實可以慢慢的去彌補這個部分，所以我想他主要的用意並不是希望障礙者去申請提早退休。另外一個部分就是，其實在工作失能的這個部分，他提供了非常多的職業重建跟工作支持的給付，也就是說，你要領到工作失能的年金之前，一定要先復健，復健不成經過評估，這個復健過程其實經常是好幾年的時間。如果你工作上的職務的調整，然後再設計等等，都沒有辦法讓你能夠繼續留在職場，你才能夠去領這個工作失能的年金。所以我想就是說我們上次焦點座談有提到，德國的這個工作失能他不是

只有說，你工作失能的時候給你給付，他有一種預防你真的變成工作失能，所以你去申請工作失能年金你不一定會拿到。因為他還覺得這個時間，你的狀況可能是會改變的，然後你還可以透過比較工作環境面的改善，讓你可以留在職場，這個其實是德國的狀態。

葉崇揚：剛才倬如報告日本的狀況其實很詳細，第一次聽到對日本的年金那麼了解的人。英國跟日本的基本上差不多了，聽起來幾乎是一模一樣，主要是因為日本年金的制度他已經跟慢慢的改革跟英國越來越像，日本對障礙者的年金或經濟安全保障，基本上是抄襲大英帝國的。英國他也沒有什麼所謂的提早退休給身心障礙者的部分，他唯一可以提早退休的理由是 Ill Health。我們大概在英國或是在學術裡面叫他 medical retirement，這個 medical retirement 的意思就是說，他必須經過評估然後才能去看他的狀況來決定他能不能夠提早退休，但是他提早退休並不是可以領到基礎年金、公共年金那一筆錢，基礎年金、公共年金那部分必須要到 65 歲才可以領，也就是說到你退休年齡。他對你提早退休可以領的是你的職業年金的部份，職業年金的部份基本上就是看你跟你的雇主加入怎樣的職業年金體系，他很有可能是 contract out 有可能是 DC 有可能是 DB，所以就看運氣。如果運氣好的話，你就可以 55 歲退休，如果運氣不好，一樣，你沒有辦法有任何的提早退休的可能性，提早領取職業年金的部份。所以英國的重點他其實並不是在於提早退休，而是在於說他保障它的經濟安全，他在面對身心障礙者面臨經濟安全的時候，他其實提供了非常不同、非常多類的經濟安全的制度，包括身心障礙者津貼、包括所謂給小孩的（身心障礙者的小孩），還有成人的部分，他另外也有給老年的部分，就是 65 歲以上。也就是說，他們如果是 65 歲以上他可以請領公共年金、基礎年金的部份，他還可以請領職業年金的部份，他還可以請領所謂的津貼的部份。這個部份他就是有不同的各式各樣的保障。他其中有一個叫 PIPRO，我忘記他的全名叫什麼，全其實就是提供給應該是 15 歲到 65 歲之間身心障礙者的一種津貼，這是必須經過評估的，他的等級其實跟日本都一樣，他的東西都是兩極兩極的。如果你身心障礙的程度就是比較高的話，他就會領到比較多的津貼，他基本上他領到的津貼大概是，就看它的制度的不同。如果是像剛才講的 PIPRO 的部份，大概每個月可以領到，最高可以領到八十幾，每個禮拜八十幾英鎊，因為英國是用每週…

3D：加起來一個月大概三百多鎊…

葉崇揚：基本上基礎年金在 2017 年之後大概都會被提高到一百四十英鎊，每週大概可以一百四十英鎊，然後再加職業年金的部，。因為他的 DB 跟 DC 他就沒有辦法去算他每週可以領到多了，有時候他就一次給你一筆錢，所以再加上八十幾英鎊，所以每週大概基本上，至少兩三百英鎊應該跑不掉。我在英國待過啊，基本上兩三百英鎊其實還可以…

3D：就是說他這個是 incash，每一週就到你的卡，然後如果這樣算下來一個禮拜，一個月大概八百多鎊

葉崇揚：另外就是身心障礙者他還會有所謂的 personal package 的東西，所以不是真的錢，他是你可以去用這一筆虛擬的預算，他可以去買服務或是去參與一些社會參與的東西，譬如說插花或是那些運動啊，其實都有蠻多的，這個部份他其實就有很多不同的那個（服務）他可以自己去購買，只是虛擬的預算，他不用直接由政府來提供服務，所以那一筆虛擬預算，對他們來講也很好用。

另外他們還有 housing 的部分，他也有不同的等級的補助，基本上所有 social housing 可以直接給身心障礙者住之外，他們還有津貼的部分，他一個禮拜加起來，就是一直疊下去，其實還是疊的蠻多的，基本上是這樣。那個英國跟日本的狀況沒有在思考提早退休這個問題，而是在思考如何保障身心障礙者的經濟安全。我覺得這個對他們來講比較重要的。

3A：我是要對第三點討論並發表一點想法，就是無論國外有任何的一些方式，我們是不是要去改變或怎麼樣，那些改變的配套措施一定要出來。因為你逐漸去退休，我們很重要的一點就是我的退休金會變少，工時少了，工作改變了，或是經過職業重建等等，要考慮到這一點，所以這個是絕對要去保障的。因為我現在已經不能工作了，你再叫我減少那個工時 OK，但是我原來可以期待的退休金變少了。這個是所有東西，那個配套措施一定要出來。第二個就是現在，他已經沒有辦法工作了，但是沒有任何一個可以讓他得提早退休的一個辦法出來的時候，他無論到了什麼樣，不管是在家裡，不管去安置或什麼樣，他這個中間他的權益在哪裡？因為他守規矩繳了勞保費，他要等到 65 歲才拿到他的退休金嗎？當然，我們可以說我們政府有其他的一些的津貼進來，但是那個跟他的權益不相關，因為我繳了勞保費，我該領的錢還是要有。目前還是有一些非重度以上的這些障礙者，他真的不能工作，但是他就退出職場以後，他退休金還是拿不到的，所以我是覺得是權益的問題了。你不能用那個社會保險什麼的也放進來，因為他原來的勞保的這一筆退休金是不是可以去拿到這個，現在還是要去想。

3D：你還認為說如果說現在目前在勞保裡面有身心障礙身分的勞工，他應該可以申請提早退休的給付，是這樣的意思嗎？免得他拿不到這筆錢。

3A：不是啦，就說他真的那個，至少我現在目前我都還不敢說那個重度以下的…

3D：我們先不管，就是你先看他的身心障礙的身分，因為現在的問題就是說他要不要 55 歲可以提早退休？

3A：我覺得是看他都要經過評估了。要經過職評員，因為他真的不能，他可以去申請，那不是只有醫院的評估，經過職評員知道說那個職業需要的一些能力的時候來評估看。但是就像各位剛剛老師們、先進講的，他自己會評估我這些退休金夠不夠我生活？我是不是還要繼續工作等等的？如果真的不能工作，你還有很多很多的方式來協助一起看看他是不是還可以繼續工作下去。

周怡君：我覺得現在時間不多我們是不是就是請今天的出席者都是簡短的，再做一次發言。

3C：據我所知，就是一些障礙團體有這樣子的原因，就像剛剛馬姊講的，就是我們繳了那麼多的退休金和努力工作，而且我們在職場受到很多不利的對待，實際的狀況就是很多障礙者，他其實是提前過世沒辦法去享有後半段人生的這樣一個支持，所以他這樣的一個抗議的訴求根源由應該是來自這裡，就是我繳那麼多年退休金，為什麼我拿不到？只因為我的壽命或是我障礙的關係影響比較就是會受到不利霍是不公平的對待。我覺得就是可能會是來自一個比較單純的出發點，回到我們立場就是如同剛講的，我們會覺得整個最底線的一個社會經濟的安全網的保障還是要有，造成說，因為我剛剛有講就是對一般人也是障礙者也是，就是一般人其實有時候也會突然得了癌症或什麼，我也看過就是很辛苦的，我覺得這整體的那個，我們用勞動力去換取我們的生存的機會跟價

值，這個東西這個價值我覺得需要去改變，因為其實這對障礙者的特別不利。因為我們勞動相對會比一般人辛苦或少，你光用勞動力時數跟年數當作我們的一個門檻，其實就很多人就會被排除。我覺得其實討論障礙者的時候，是不是也整體去檢討我們整個勞保的制度，我們當然也強調障礙者要跟著一般人一樣，可是也要給我們跟一般人一樣的資源跟基礎，讓我們能夠趨近於要能夠 65 歲退休事情是來自於很多的支持，當然我們也願意啊，可是我會覺得要有選擇跟彈性的機制。像剛剛日本或英國或一些先進分析裡面，其實能夠工作，當然就是能夠繼續工作都很好。為什麼選擇不工作，要趕快退休？一定有他背後原因。所以我會覺得說就是經濟安全的保障，要在怎樣能夠足以支持他能夠不因怕說因為沒有工作，沒辦法工作而落入說要逼迫自己的伴隨自己的障礙跟職場不平等的一些壓榨，然後去勉強自己維持到這個年限。我覺得這個是非常恐怖跟不對等不平等的方式，所以我覺得應該有選擇性有彈性的雙軌的，不管經濟安全保障或其他制度的支持。還有就是剛剛講的，我們到底什麼叫失能？其實如果沒有給我這些輔助跟人力的支持，其實我很容易被評估到庇護工廠工作，可是為什麼我可以工作，其實是跟很多的醫療，其實醫療評估我以前我剛生出來有被說活不過 20 歲跟 3D 老師剛剛講的也很像。所以我覺得他是很交錯的一個必要環境、整體社會的支持度還有就是平權的概念翻轉就整體來去看。

3A：我把我剛才話再表達清楚，我是主張至少庇護員工，我的主張至少是庇護員工。

3C：我也主張一下，如果當障礙者提出要退休的話，我覺得是不應該砍年限，就是可以去看他背後原因或我們做出一個機制，去討論說什麼樣的機制，他為什麼要提出他要提早退休，然後再怎麼樣我們社會經濟安全網這個部分也要另外再去檢討。

3A：就是庇護員工因為目前這個人又少，你可以馬上以現在的現行的一些辦法，條件裡面可以馬上去去達成的事情。

3B：補充一下實務的一些看見，目前不管是合理調整或職務再設計，對那個雇主似乎是沒有承認的，所以我們障礙者在那個勞動力的部分都是很小，也有很多，這可能勞動部可以做一些統計，（障礙者）被迫離開職場。需要一些實證的資料來看，在這樣的一個前提之下，我們怎麼樣讓障礙者持續在職場工作？因為太多個障礙者我們看到的都是被迫離開職場，這個是實務上的看見，很遺憾就是沒有實務的資料，這就是歧視。我是用實務工作者來反應這樣的現狀。癥結點就是我們要延長他退休，可是你沒有相關的配套，沒有合理的調整，沒有一個工時或者是相關的輔具，因為雇主覺得不是他的責任。我們又沒有反歧視法，我沒有任何的東西來對雇主有一些方法，這是第一個部分。第二個部分就是，剛剛馬姊講的，庇護工廠目前的狀態，自從我們把它變成一個職場之後，很快就會有一批庇護工廠的員工要退休了，這些（員工）根本沒有一個經濟的安全，因為目前的狀態就不足以去維護他經濟安全，更遑論他退休之後，不管提不提早退休對他們來講，一點都不是事，所以經濟的配套我覺得還是很重要，大概是這樣。

3F：我簡短回應一下，雖然說我剛在主要發言的時候是主要針對就業者的部分，但是如果我也就這樣同意剛剛像 3G 還有各位先進提到的，就是說各種的障礙者，他的需求都應該被考量。所以說包含像剛剛談到在職災保險的單獨立法裡面，他針對職災的就是這個導致身障的這些的對象應該要涵蓋之外，我剛剛比較著重的於那個非職災的部分，然後或是先天導致身障這個部分，也應該要

涵蓋。再來的話，我也同意就說，雖然剛剛我比較少提到，但我一直以來也蠻同意，就是說一些完整生活面相的支持。所以剛剛 3D 老師提到的 housing，以及其他不管是用 in cash 或是 in time 的這些給付，他都需要完整的去衡量他的需求，來提供這個部分。然後我剛剛也比較強調的，就是現行的制度的改革方式，當然過程裡面也會期待就說一些相互搭配的措施，也包含了去考量他持續工作的可能性。我剛也不斷的強調他的職重、職再，即便說我可能就是給予他剛剛講的那些衡量方式、計算方式之外，這些相關的這個 in cash 或 in time 的這些服務，也必須要繼續支持。當然就是他的那個執行方式優化，會是後續的這個政策上面的這個配套，所以我主要的那就是針對這幾點這樣。

3E：我們今天所討論的這樣一個退休制度的話，他是跟工作掛勾的，換句話說他必須要有工作能力，工作能力有一個較固定的收入，透過這個收入來繳交保費，或者透過他的那個工作來貢獻，然後取得那個勞工保險或者是勞退這樣。所以在這樣一個框架裡面的話，才会有說要不要提早退休。如果說他還能工作，而要求要提早退休的話，其實對他是很不利的。當然是說，這個會考慮到是市場的問題了，那變成就回歸到工作促進，是歧視的減免等等，而不是這個的退休制度。再來的話，如果他不能工作了，就進入我們現行的所謂的失能給付的部分，也就是失能保險的部分。我覺得其實針對這個第三個問題，前面兩個我都達到了，就是說他是還可以工作，他不應該要提早退休，如果提早退休會產生經濟上面的很嚴重的問題，還是要透過其他的配套措施來補足。主要是第三個有沒有其他的改善的措施，第一個就是我們的失能的給付，現行的失能給付太強調年資跟投保薪資了，這個地方應該是有機會。

3D：職災那一部份嘛？

3E：其實不止是職災，都一樣，各種都一樣，他是強調他的貢獻度，而不是強調他的需求性。對這個我覺得是可以改革的，這是一個想法。其實我們也有那個四千塊的保證年金，就沒有關係嘛，只是他是從津貼引進來的問題，所以這方面其實還可以去想想看，怎麼樣把津貼跟保險的這個部分把他做一個 confine 這樣子。另外的話，剛剛有先進提到說部分退休，因為在德國其實部分退休推了那麼久，實施成效不好。因為這個都紙上談兵，為什麼？因為我們強調說他給退三分之一，然後工作三分之二這樣子啊，領三分之一的錢然後工作三分之二，可是要有另外一個人能跟他做配套啊，那有沒有呢？沒有啊。事實上其實那個是很麻煩的。

3D：這個德國年金改革，這個是跟荷蘭類似，就是說他有 partial retirement，但是對障者者來講效果有限

3E：但是呢效果不好，對障礙者來講，效果不好，因為對雇主來講他也很尷尬，我怎麼找一個人跟你配套？

周怡君：他們當初這樣規劃其實是為了讓年輕人…對是一種世代交替的問題。

3E：對是一種世代交替的問題，所以那個又不一樣。我們最近在提中高齡的就業的話，其實也有把這一部分想法稍微納進來，可是又不敢直接推。

周怡君：可可是我覺得著重點應該是再說。如果你以德國來看著障礙者的選擇就很多，而不是只有提早退休一個，這是你的選擇部分，然後工作失能也不是只有工作跟失能，他也有部分失能。

3E：所以問題就說，不是單方面的選，是他要跟雇主能夠協議到這種程度那為什麼實施效果不好，是因為雇主沒有那樣的空間讓他可以這樣做。他不是單獨就是說，如果想要做一半，我拿一半就好了。那個勞資協商會很麻煩的，這個

沒有那麼簡單，不是他的權利，他不是說我想要怎樣就怎樣的，雇主要不要提供這樣的 offer 也是一個問題呀。所以說為什麼他們實施效果不好，原因在這裡，不是說我可以自己選擇愛幹嘛就幹嘛的不是這樣子的。另外我們現行的制度就是說，他離職了沒有做，他離職的話，其實還是可以到他沒有就是沒有受雇的話，他還可以職業工會來投保，所以事實上他的保險的年資是可以不再接續的，而且那段可以那個調整的空間會更大，因為我們沒法掌握到實際投保薪資，就只好他說了算。甚至業界有個不成文的規定，反正每年調整 15% 的話，我就不去抓你。就他可以利用這個機會來達到最高峰，這個又是勞保的一個問題的。所以說我們現行的制度並沒有想像中說你離職了，然後就辦辦什麼都沒有了，其實不是，當然他要拿到，他怎麼樣去付他的保費又是一回事，他們現行是那個透過職業工會的話，國家補助他那個 60% 的保費。另外的話真的不行，他有國民年金，也就是說國民年金，就算他全都沒有工作的話，他還是有國民年金，可以到 65 歲，這段年資是可以跟勞保銜接在一起。

3G：先回應 3D，你剛剛說的職災我就完全同意，然後台灣其實蠻多的那個身心障礙者，他沒有辦法表現在統計上啊。其實全世界包括臺灣在內啊，其實和那個身障者很多是從事農業跟林業，他是高度危險，可是你會發現他們這些都是自營作業者的。其實很多臺灣自營作業者，他很多是沒有加入職業工會的，臺灣的身心障礙者也一樣，所以台灣的身心障礙者我們在看那個勞保局或相關統計的時候，我們是不可信的，為什麼？因為有非常多身心障礙者，他本來就是身心的狀況，就沒辦法持續工作，你沒辦法持續工作情況之下，你可能主觀上就沒意願，就算你主觀有意願，勞保局搞不好還不認加保，所以有很多的保險制度設計根本就沒有配套，所以你根本看不出來真正的身心障礙者，他在那個可以工作而不能工作，他在社會保險應該要如何去保護他，這塊是我才說非常低度。另外就是說，在職業重建剛才怡君提到重建部分，重建部分有一個蠻大問題，就是說我們的職業重建，其實中高齡的職業重建和那個一般的那種身心障礙的重建，跟因為職災發生的職業重建，其實這三塊重建，他要怎麼處理？他會不會重疊？他會有。最後就是說，身障者你要尊重他的意願，可是他的工作的部分呢，他有時候是我拿到這身心障礙的證明，可是我事實上工作能力很好，有些人是他其實工作能力他已經是不行的，可是他不曉得說，他其實是一個可以請領身心障礙，有兩塊分開的。所以說呢，我可以工作能力很好的人呢，我可以拿到身心障礙的證明，我這樣就可以趕快去申請提早退休給付嗎？這個有點不公平。可是有另外一群人是，他明明都已經是身心障礙很嚴重了，特別是自營作業者，或者是他根本不曉得說這是可以申請障礙的，他還在那邊撐，結果事實上他是勉強工作，他是障礙人。我是覺得說這個部分，其實這個是應該做一個制度了，道理說如果真的要提早的話，應該要真正落在那種他有這個證明，但就是工作不能這樣子。最後一個，還有一個小小問題，剛才那個 3G 提到，就說有很多國家和他在講這種身心障礙者，他其實是會跟勞資關係有關的。勞資關係分為兩個，一個是那個個別的勞動關係，也就是我是身心障礙者，那麼我跟雇主之間，我們在勞動契約締結的時候，那麼我們就會有一些不只是勞動基準法，還有勞動基準法最低的勞動基準保障啊，還有那個政府的補助，在企業內的特殊對雇傭者的保障，那都是勞動契約部分，還有很多是工作規則，我身心障礙者，我工作規則我有可能特殊的，不同的考績不同評價制度年終獎金，那個都是很複雜的，那個你應該放進來，考績很重要的還有調動

升遷。另外還有一個，但是更遠更難的是，很重要的就是那個集體勞資關係。比如說我們現在有協會，可是其實我沒有工會，臺灣等多的企業工會呢，他其實在身心障礙者裡面有沒有保障，他不能發聲，然後他沒有辦法替身心障礙者去談他的勞動條件問題，我其實應該要去想一想說，本來個別勞工就是很弱勢的，身心障礙者更弱勢，你應該要去讓工會，無論是企業工會職業工會產業工會，什麼工會甚至協會也沒關係，他應該有那個發聲，可以用代表這種個別的身障的勞工，他可以在去勞資關係上可以跟雇主做協商，我覺得這是個途徑啊，雖然是不容易。

3D：我覺得我應該是提早退休的一個例子吧。我58歲退休，我的退休裡面是作為老師是25年，但是我在之前有做過公務員三年多四年，所以我的退休年資是28年，可是我退休的年齡是58歲。這我就是剛才講的，你現在退休要提早退休，你到底指的是什麼？因為我們的公保制度或我們的勞保制度，他自己都會去算我的最maximum是什麼。就像我們這一期加入那個退撫制度的，我的退撫制度剛好20年，可是如果你以後要新的退撫制度的話，至少要30年、35年你的保障才會足夠，因為年金改革之後。所以像老師現在提早退休，但是並不代表我退出勞動力市場我還在工作，我每天都在做跟我專業有關的，但是就是不做那個full time的，你也有這樣的case。我的退休很大一部分，當然是跟我的身體的狀況沒有辦法像在以前追著大一這樣到處跑。哎，我退休的跟當年大一進來差了五十歲四十歲，他們要上山下海我怎麼有辦法，就是你跟你的學生年齡差距，但是並不代表說我的能力，做這個工作的能力他是define的，那個跟我的disability有沒有關係，所以我們今天談這個制度，如果他只放在，因為他現在大的問題，主張或不主張他要應該提早退休，depend，我覺得答案是要看他是哪一種退休制度，然後要看他的狀況，所以他的combination不一定有一個最後的答案。

周怡君：我覺得應該是說，其實我們經常在講身心障礙者，可是這一群人其實是一個非常複雜群體。對我來說，這個問題很困難，不但是制度上複雜，而是因為障礙者的群體其實有他年齡他經歷的政策不同時期的政策。比如說我們經常會聽到說障礙者說，我要進入職場，可是我聽到這一群障礙者就是說，我要提早退出，其實我覺得他們的生命歷程是不太一樣，因為他們不同時代的接受到的政策措施支援的服務都是不一樣。我會認為說，今天這一群人他們覺得他們想提早退休，其實剛好就是那個政策支持也很不夠，然後他們的現在年齡又剛好到一個體力功能在退化狀態，可是偏偏我們在講的又是一個勞保，社會保險的制度，其實社會保險制度他是各把種風險的人都聚集起來，其實你個別的風險，沒有辦法作為一個唯一說要退出，所以我想在這裡會出職場的人不是一個重要理由，而是說整體的制度保障上，到底提供了障礙者怎麼樣的一個保障這樣子。最後部分，我們現在就請了給勞動部來幫我們做一個結尾。

勞動部：謝謝，接下來這麼艱巨的回推研究來協助勞動部，能夠瞭解國外的制度跟目前身障團體的想法。在座老師的都是各個領域的專家，所以我剛剛其實學到不少，我非常感謝剛剛3D有個提醒是，我們在做研究的過程當中，可能相關的一些比較基礎的資料跟統計數據，其實是應該要提供給研究團隊的，所以這個部份我想我們會就是跟周老師這邊看看有什麼需要配合，就是把一些基礎、目前的身心障礙者的請領狀況跟調查，我們現有的資料庫的東西可以協助周老師建立一些未來研究上面的發展，可以更實證的目前的統計數據。其實就

剛剛很多先進有提到，其實勞動部的統計數據是有一些身心障礙者的狀況調查。這個調查其實我們都有放在官網上，剛剛老師有提到比如說平均薪資的統計、工時的統計，還有包含了為什麼會退出職場，那些資料其實在我們是每三年做一次調查都放在我們官網上。剛剛老師有提醒到，比如說就像我們在勞保老人年金給付上面的統計數據的情況，可能在最後的結尾我想先拋出一個想法，但是這也許可以作為未來的參考去做。其實我們看到這幾年在具有身心障礙者身份請領老人年金的一個比例，跟一般勞工做比較，其實是差不多的。我必須這樣講，就是說我看到的數據啦，因為請領老年給付的部分，它本身是勞工他自己的狀況，他去跟勞保局提出申請。3D：你們為什麼不在把這些資料透明化的公諸於社會，讓身心障礙團體有一個 illusion，認為他們都領不到這筆錢？

3G：因為沒有在可以統計對象的範圍啊，就有很多身心障礙者他是自營作業者

3D：沒有，這不是自營作業者。他就是如果他跟一般的勞工的，領取老年給付的我就 headcount 來講吧，他的差距也不大。所以你們怕說他領不到這個東西的實證資料就不對，他 55 歲退休就更不應該，因為他如果在 61 歲，他領的錢跟一般勞工是趨近，你往下一個去看。如果他 55 歲退休的時候，是不是障礙者他領取的老年給付的錢反而更少？所以很多政策的實證的基礎都沒有嗎？對不對？我是講說，勞動部你是責無旁貸，必須把這些資料讓他透明，然後讓身心障礙團體知道他從哪裡去找啊，不是每一次都在自己的 illusion 裡面，認為我們一定拿不到這個錢。

3E：你剛剛說的這個勞動統計裡面有嗎？

勞動部：可能是放在我們每個月的統計裡。

3E：對好像網站上是找的到的

勞動部：只是沒有特別整理出來

3D：你要特別整理出來！

3A：就是我剛說他得到資訊不易，所以焦慮嘛，我一開始就講說他們是焦慮的。所以我沒有主張權利，我只有主張庇護工廠，以現行的可行的狀態之下，有各種法在，在那個法你可以取用的狀態下先解決這些問題。

勞動部：這些資料我都會再提供給周老師這邊…

3A：焦慮我跟你講，現在他們的訴求是拿公務人員退休第 17 條來，重大傷病也可以，那個 15 年就可以了。可是你這些資訊放出去的話，焦慮就降了嘛！

3A：公務員退休的第 17 條

3E：那個不一樣，那個比較像雇主責任。

3A：不知道一樣不一樣，但是他們現在拿這個來

勞動部：在資訊上面應該有一些誤解，對那所以導致說他得到一個比較可能不太正確的。因為我們其實也會擔心說，如果他們是具有工作能力的話，我們會協助他留在職場。可是如果讓他我們開了一條路徑，其實雇主會知道說可以讓他早一點離開…

3A：得資遣，我們也擔心得資遣

周怡君：其實我覺得比較擔心的是說，如果我們把那個提早退休年齡一下子提高到十歲，其實很怕其實雇主就有理由不去做無障礙、不去做合理調整，他說時間到了，這些我都不做，因為你有提早退休制度，那個時候可能會產生一個就是在一起的負面的效應出來，而且現在的確有一群人其實你再輔助他一點也沒有太大的功能，也有這樣的一群人…

2020年9月16日焦點座談逐字稿

周怡君：退休其實會隱含著一個危機就是年金水準就會減少，然後對障礙者的老人經濟安全保障可能是不足的。另外一點其實就是說，目前多數的國家其實是面臨人口高齡化的一個狀況，那像在歐洲的國家歐盟，他們其實是倡議所謂的這個不要老化。其實勞動力不足的狀況之下，其實都是討論，就是延後退休年齡哦。那這種主流的趨勢如何跟我們國內障礙者要求提早退休這個部分去做一些討論，那其實也是我們希望能夠在這個研究案裡面去做的事情，所以呢我們針對障礙團體所提的提早退休經濟跟相對應的經濟安全議題，我們認為其實應該要極大議題討論。這是第一個其他國家在障礙者提前退休，是不是也有障礙者提出說，要提前退休提早退休，還有呢，在主流的一個非障礙者延後退休的趨勢之間。這個政策到底是怎麼去走的？第二個，如果其他國家有障礙者提前退休或逐漸退休的規定，那他提前退休的具體的標準跟後續的經濟安全保障是怎麼去規範的。第三個就是說，海外目前有各種不同的身心障礙者的經濟保障和制度，從這個社會救助，然後到生活費用補助機構費用補助國民年金，還有包括這個各式各樣制度好看，他們的標準，水準跟各項經濟保障制度之間如何去做銜接，那第四個，就是說，除了一直在講提早退休之外，是不是存在其他的措施可以讓障礙跟非障礙繼續留在職場工作，比如說無障礙環境的創造，然後工作助理合理調整等等的工作支持。那這個是我們覺得，其實我們在討論障礙者提早退休，其實也應該去討論說，所以我們這邊研究案，大概具體的研究目標大概會有四個，一個就是會搜集國外有關身心障礙勞工在提早退休跟經濟安全保障的相關文獻，那勞動部的需求，其實是有提到說，他們希望能夠包含四個國家，然後裡面至少要有德法這兩個國家，因為德法其實是真的有身心障礙者提早退休，那希望能夠把這個部分做一些書建，那我們選的是德國法國英國跟日本四個國家，那選擇英國的原因是因為英國制度其實跟德法有一些差異，因為他有一些基礎年金的設計，那另外一個就是選擇日本的原因是因為我們蠻多的年金制度其實是仿效日本的制度，我們去看看日本是不是有障礙者提早退休制度。第二個其實就是盤點國內的障礙者勞工社會安全體系的建構，跟相關的保障措施。那麼包括社會救助的資產調查的方式做的這個現金給付，最低生活費用標準的生活費用補助，機構費用補助，國民年金，勞工保險，勞工退休金條例，那這個制度之間如何進行銜接。第三個其實就是我們現在做的，就是要辦焦點團體，那就這個焦點團體裡面其實會有身心障礙者團體、人權團體、學者專家，政府主管機關。其實對於一些對這個提早退休議題的一些意見這樣，那第四個我們就是會依據一二三所做的這個研究過程來提出比較具體的幾個建議。那我先簡單介紹一下我們這個研究計畫有四個老師，那一個就是我，我主要就是除了負責整個計畫的這個規劃之外，那另外就是德國的部分的，那另外一個法國的部分是由政大法學院的吳秦雯老師，今天在上課不克前來，那第三個就是我們的前同組織的葉崇揚老師，他是負責英國的年金制度。那第四個就是等一下可能會來的林偉如老師，他是海洋大學海法所的老師，他主要是負責日本的這一塊，所以我們就是四個老師，各自負責四個不同國家的障礙者提早退休跟老年經濟安全制度的保障，那我想我們現在其實就可以開始進入議題的討論哦，那主要會跟三個主題有關，請大家等一下的發言大概就集中在這三個主題。一個是主張或是不主張障礙者該提早退休，那以目前的制度提早退休可能造成的老年經濟安全問題有哪些，那當然我們希望大家也提供給

我們，你覺得有問題，那你覺得以目前規劃該怎麼解決其實比較。那第三個除了提早退休之外，還有哪些制度的改善可以支持障礙者取得老年經濟保障，還有哪些作法可以，那我們目前今天第四場肯定是我們焦點座談最後一場，那前面第一二三場的焦點座談其實學者專家還有障礙者，其實都提供了非常多的資訊。

我們先請 4F 主播來講一講他的看法，我知道其實不容易針對個別的主題去發言，我想只要你們的主題是 123 繞著這個主題。其實你先講哪一個或是交錯的講都可以。

4F：因為我們聽障朋友自己的想法是針提早退休的話，我們其實沒有什麼想法，因為我們本來就是我們就好手好腳身體狀況都還不錯，所以呢，平均壽命都還算蠻長的。所以我看一般的聾人朋友他們的話障礙其實蠻少。但是他們反而擔心是說，如果早退休的話其實他們經濟上是有困難的。那如果是說要提早退休，我不知道他們可能應該不會提早退休，但是如果是說這個公佈之後，會不會是說他條款上面有些東西會不會硬逼著聽障朋友他們要提早退休，如果這個機制有的畫，所以原本他有意願想要繼續工作，那因為這個條款的關係就會令他早退休擔心這個問題。

4G：我覺得 4F 後面說，其實 4F 講的也是我有點在擔心的事情，就是說提早退休這個東西其實之前在討論的時候，公務人員那邊退休辦法已經過了，可是是一般勞工這邊其實是沒有的，但是我們會擔心一個部分就是說，現在有所謂的定額雇用，他定額雇用進來，然後又加上說你可以提早退休，那雇主就會很開心的說現在有這個你要不要早點退休之類的，我們比較擔心會有這個問題。另外我覺得其實大家在推這個的主要用意是，因為以肢體障礙者來說，就是我們的身體退化。到了三十歲後退化速度會比一般人快很多。所以你要一直撐，撐到退休年齡的話其實是不容易的。如果說你如果真的體力不行你就退休休息，可是這樣勞保的東西完全就是付諸東流，所以會提這個就是會想說我不想要工作那麼久一毛錢都拿不到，也許公司有公司的退休制度，可是他如果提早退休他還是拿不到退休金，那就會擔心說他老了怎麼辦。那尤其是，比如說以我為例好了，就是說我是不結婚不生小孩，以後我勢必就是孤單一個人，那我們的養老機構不收行動不便的，那我也不能去養老機構，那我只能去看看養護機構之類的機構去，我就一下我今年五十歲了那我要在撐十五年，看起來我好像也撐不到十五年，那對我之後的老年的生活障礙會是一個很大的擔心，所以就變成說要努力賺錢。要比一般人更努力賺錢。這樣子就變成一個惡性循環，那老年保障我們說，我們可以指望殘照會其實我們現在還在懷疑這件事，所以我覺得這個真的要講的話整個社會環境的福利配套其實好像都還有點少，所以才會想說勞保，提早退休的話至少可以先領 50%，讓我可以安心過一陣子。那或者說我根本沒有活那麼久了，不過剛夠用。有沒有想說這個提早退休在你的障礙狀況這個部分究竟是要早到多早？

我覺得早到多早這個真的很難討論你知道嗎，因為像我印象中沒有記錯的話，公務人員那邊是可以早到好像是 55 歲的樣子 60 歲。如果說對我來說，我當然希望我在 60 歲就可以退休了，不要拖到 65 歲。但是我們目前的退休好像 60 歲要滿年資 15 年才可以，那我們現在是不是可以請來討論。

4C：我先講我今天是代表個人。因為不管是團體還沒有針對這一題有過比較仔

細討論取得共識。不過我們也問了說，因為現在正要準備 CRPD 的影子報告報告，所以我們自己也做了一些比較法資料上面的收集。不過我今天真的不是來回答問題我是來提問，因為我還是覺得會有一些問題，就是說，因為我自己還是會對於那個就是一些障礙團體對於提早退休的這個訴求，我覺得不是非常的明確。那我要求要非常訴求要明確這件事情我不知道會不會構成所謂的間接歧視，可是我一直都覺得必須要說清楚。說到底要提早退休的理據到底是什麼。因為就我所知，目前這個能夠以平均餘命比較短作為提早退休的這段話是有帶有視原住民族，因為包括連在那個不是公務人員項目，去年開始推出的這個公務人員的因為身心障礙公務人員，而能夠提早退休的一個前提的就是基於工作能力的喪失，而比較不是因為身心障礙的這個地位。而且我覺得身心障礙者就算平均餘命比較低，可是我還是對這個平均餘命的計算覺得不是說懷疑，而是覺得很有問題。因為我現在找得到的資料片就是 2002 年曾經衛福部，那時候衛生署委託的研究，那其他就比較少針對所謂身心障礙者平均餘命做相關的研究跟討論，特別是我覺得身心障礙是一個多樣性。遠比原住民族還要更高的樣子一個組織，那很多時候他都沒有走到，本來就是因為要失能或是怎樣我才會被定義為身心障礙者。所以不同階段的那個身心障礙造成的各式各樣的統計上面，不要說是誤差，是說那個數字本身到底呈現出來什麼，然後可不可以以這樣可能有高度誤差，或者是解讀空間很大的這樣子的數字做為為要求提前退休的這個正當化事由，我自己會覺得就是沒有那麼有信心。可是我覺得，如果真的是基於工作能力的喪失，那麼不管他原先是不是一個身心障礙者，因此而要求因為缺乏那個工作能力，一直要求提前退休的。這個我就覺得我自己是可以接受，可是我覺得提前退休一個程度可能我覺得有點像是假意，就是說他年輕時候的就業安全就有已經不保，然後長期處於低薪跟 under deployment 這樣的狀況，那提前退休又如何。我的意思是說要處理提前退休的問題，不能不考慮一個身心障礙者他還有充分的勞動力的前提下，他沒有辦法獲得充分就業的這個狀況，應該要先，不能叫做先可是不能夠偏廢，甚至比提前退休還要更重要的一個議題。然後我剛也是有想到，就是說有包括像商業保險的這個部分。因為不管是健康保險或者是商業類的這些保險，我覺得現在身心障礙者不管他的障礙跟平均餘命或者是跟其他的醫療事故之間的風險到底有沒有關聯性，可是拒保又或者只能投保微型保險，這個比例的就是非常非常非常的高，我們遇到的真的是很多，但所以像這樣的事情，如果沒有一起來處理，我就會覺得這個提前退休沒有辦法解決。那個老年經濟安全的問題。所以說我今天是來提問跟學習的。

周怡君：其實我們過去三場的焦點座談，其實是有討論到說就是說，如果我今天要以平均餘命其實比較短，要求在勞保提早退休的理由究竟恰不恰，因為其實原住民他是可以提領的並不是勞保的年金，他可以提早領的其實是津貼的部分。那當然其實有個與會者，她其實就會認為說，我今天如果說住在某個地區，其實我平均年齡其實有比較短的，那我是不是也可以來要求說在勞保的部分我也要提早退休，所以就是說這個年齡應該比較不是社會保險去考慮的，很重要的風險。

4B：社會保險其實，如果你在年金的部分考慮的其實是老化的經濟風險，那這是有與會者及時提到這個部分這樣，那是不是在你是寶勞保的障礙勞工。然後

你提早退休以後，是不是說就是領不到。其實我知道是他可以接到國保去，只是可能目前不能馬上就去，你還是要等到國保的 65 歲時間以後，但是你的年資是可以一起算，所以現在比較尷尬的問題看起來就是說我不能馬上領。但是我其實是有年金可以領，只是我不能馬上去領，勞保這個部分應該是這個問題會比較爭論。

4E：我覺得身心障礙者提前退休，他事實上也跟提前老化是有關連性，就是說我在講退休他有個概念，一個就是你的工作的年齡，還有平均餘命生命的年齡跟工作的能力，大家其實要先把這個部分釐清楚，那還有一些問題，就是先天跟後天的障礙者，先天的障礙者的情況就跟晚年發生障礙者的時候情況不太一樣，那障別絕對會有影響，國會院他們在做平均餘命的部份的時候，他事實上已經把障別這個議題有特別拿出來討論。那有些障別他的平均餘命，跟一般人的平均餘命落差特別大，像是植物人這個部分其實是很大的，但是像聽障甚至於比一般人的平均餘命還要長，因為他們很多，他們有些是屬於晚年發生障礙的，像視障或是聽障因為你要活得很久才會有像是青光眼、白內障這些晚年的障礙，所以說事實上這個平均餘命這個概念他其實是裡面有很多很多複雜的訊息存在，那就是如果從生物面來看，但是我們要看工作的部分，確實是有些工作像剛剛所提到的，就是其實他的工作也許是可以不斷的在硬撐，但有些工作譬如說是障者的按摩，其實是按摩非常耗費體力的工作，有些障礙者視障者他按摩可以賺很多錢，但他大概到 50 歲的時候他已經沒有這個體力去做按摩，因為可能他們工作是有限的，但他還要活著他要硬拖到 65 歲他才可以提早退休，那其實是一個還蠻折磨人的事情。那還有些像精神障礙，他其實在職場裡面就是進進出出，有時候被近來有時候被解雇等等，那其實在他退休的部分他所能夠得到的老年保障也是非常有限，所以這就是有些障別上的差異，那還有一些障別的問題就是他不利欲爭，所以為什麼要提前退休，因為他根本活不到 65 歲，所以他繳了一輩子的勞保費。最後他根本領不到因為他已經提前退休了，而且只有勞保費他不是可以轉移給他的遺屬，譬如說我們現在有些年金有些可以移轉給遺囑，所以說其實這也是大家的一個訴求，因為在很多年前我自久做過這樣一個研究，然後我公聽會，參加立法院的公聽會去訴求就身心障礙者的退休年齡是可以提前，那時候得到的訊息是如果把退休年齡提前的話，會對於勞保產生一定的財務上供給，但是到底怎樣財務上的供給我到現在都沒有看到，所以算出來到底什麼樣的財務供給，所以這個研究裡面有可以給我們精算出到底財務供給是怎麼樣子。如果沒有這些 advocate 的話，其實在討論這些政策，我十年前在參加立法院公聽會，其實結論可能差不多，因為像我看到那個特別有感，因為我 2004 年的研究，那時候 4B 也是我的焦點成員，沒想到 16 年之後我們又在焦點場合見到，所以說我覺得這真的要考慮到這些，像我剛剛講先天跟後天的議題。然後像障別的議題，這個障礙跟制度之間的一個關聯性。其實因為剛剛主持人講說英國跟德國，其實我覺得有些國家還蠻適合研究，比如說荷蘭，因為荷蘭很多人他其實，反而障礙者是以提前退休，來取代障礙者年金，所以呢有些人就是取得障礙者身分，他就是已經沒有辦法在勞動支持了，他就選擇這種方式，一種就是提前退休或是他成為一個障礙者，領取障礙年金，障礙者人數爆多所以也可以去看看荷蘭跟瑞典，所以這個制度跟障礙之間他們會有一些互動的影響，不是一個單方面。

4B：我先說幾個情況就是目前有幾個障礙者的處境，還有剛剛提到其實我們之前在問，因為我們在18年的時候就這個議題就已經很熱門的議題。但是為什麼內部沒有辦法解決，就是內部爭議沒有辦法解決，那我們沒有負責任得團員，就不會把內部問題外部化，就是我們自己沒有然後就去問別人，所以這一點其實在障礙團體內部確實也都還有不同程度的見解，當然也包含不同帳戶的需求差異。我要講的是說，在你講的是講勞保，老保年經跟其他社會安全制度，所以顯然公保的部分我們不去看。但是經障礙者的投保各類社會保險比例也很低，整個身心障礙者有投保的，我們現在只講在勞保，勞保年金這一塊只有2.42%，這是106年的數字。然後國保6.85可能會有比較更精確的，農保很多人不知道他不是作為退休保險的依據，他其實要落入健康保險，換言之我們現在討論是2.42%再多一點好不好3%差不多這樣子。那因為他投保比例這麼低不到3%，這3%裡面平均的薪資只有兩萬五，但用平均可能會有一些可能用中位數或中數也許好一點，但whatever平均數就是105年的身心障礙生活調查就是兩萬六，可是全國當年是三萬九，足足少了將近40%左右，就是我們投保現在顯然如果是這樣投保了勞保的集聚點會比較低，所以即使都沒有提早退休，我們的退休保障跟一般人比起來也就低了，光勞保還不要講國保，那勞殘率低所以造成投保其他職業保險墊底。我們的還有一大部分原因是身心障礙者，我們曾經討論很多你們會再考，也許勞動部可以去考，這個其實是很有趣的，為什麼，因為非典型就業比例是一般人的21比7三倍多，也就是越弱勢越沒有辦法被雇用的體力越差。反之就越弱勢的各種情況弱勢，社會的經濟的身體的心理的弱勢，他非典型的比例越多。而且越危險，讓工作環境職災風險就會碰到剛剛研究，就是他不僅是二度障礙的問題他的職災的風險，他甚至要再去做別的更輕鬆工作，我對這屬性要先去瞭解才會知道說這個將來我如果要跟年金去做或其他的社會安全做結合得時候，這些的財務供給好像還不高，可是財務供給突破勞保年金，因為至少收入面，可是如果要銜接到比如說一個國家，像上次你們要加回來，國民年金改革總統府在做這個會議的時候是有提到。照理說，如果國民所領年金，應該的加起來就是高於貧窮線沒有錯吧，你想低於貧窮線國家就要救助了，所以你有職業年金加上國民基礎整個加起來還低於貧窮線。那就整個國家都貧窮了，貧窮線的設立應該要，但這理想很少有國家有這個量，除非有兩層，第一層就高於貧窮線基礎的這個年金，這就是不是只有台灣的困境，那我們沒有兩層，我們現在討論有兩層的人很低，就是他講的，你們勞保再加基礎年金的這個比例很不細。加上公保也站在障礙者8%加國保剛剛講到是，加國保7%勞保3%，公保的人就變多，所以要勉強如果國民年金可以視為第二次的話，這樣加起來再身心障礙者只有10幾%，其實在討論這一部分，所以才回到剛剛那部分。那看他工作，如果他工作只能這樣，你如果沒有再簽那我相信會越遠越好，因為社會教育的普及或者是民權做得很好的時候，社會剝奪如果這樣那當然他勞殘率會上升。他在工作年資會變長或是合理調整做的好處去做的好，他就可以變成全職變兼職或者是轉換職務過去沒有的，所以這樣的制度裡面在勞動部的配套，如果沒有的話，那他談這個就是花錢的事，不會有其他的保障。因為你沒有那個機制，回到剛剛講的全世界都在延緩退休，就是因為勞動力的運用或是高齡化，甚至有中高齡你的能力再運用。可是卻有一群人在中高齡之後就不再具有勞動價值。可是全部人都在研究怎麼樣創造更多的這個中高齡的勞動價值，我覺得討論這個東西前端你不花力氣，就在後端正後方更多社會救助體系的，我覺得這個體系是要同時北討論的。再來就是剛提

到的如果是自願退休，就這樣我保條率不變，這個前提不是創造一個機制讓雇主可以強迫你退休，不管你是什麼障礙類別，你 55 歲你快點走，這在我們這個機制一定是最基本的錢要被保障。不管任何的障別，不管你可不可以工作到七十歲，還是你只工作到 55 歲強迫退休這個再提早退休機制是不應該，所以我如果自願退休可以。張豪跟我們任何人，我是說自願退休這件事情任何人都可以做，只要不是被迫，他不想工作，不想工作之後他要馬就是再去銜接其他的社會保險或者是剛剛講他自己存很多，他不用社會保險，所以剛剛講說如果是個機制。他不是被迫的然後他選擇自願退休的時候，就達不到工作年資保障就不多，或者是他的工作年資不是保障雇主而是，剛也講他的收入他的前面就很少，所以他就算逐額退休他還是不足。何況是提早退休機制。那有一部分的人提早退休跟他實質是勞動人口他連提早退休的機制都沒有辦法在國家資助裡面找到，就是他這一部分的人實質勞動者。他沒有辦法在勞保，萬一他沒有辦法在勞保這個機制裡面退休的時候，她要怎麼辦，或是他怎麼去銜接到國保的時候怎麼靠障礙年金，他中間領到障礙年金不會跟他的老人年金或者是她的生活的適足性差距太大，至於他落入，其實我們這樣講好像有點悲傷，但是實情就是說，如果我提早退休可以落到低收入戶，以工作能力的問題，而不是我怎麼不愛工作，那我就去提早退休。因為領到低收入戶津貼的保障還遠比我提早退休拿到的這個可能都還要多。最擔心的就是那些他符合提早退休的資格。他自己本人不願意退休，我講的是這個就是其他都做了，就是不能留在職場就這樣。其他都已經符合不是被強迫，他自己要去，結果又沒有辦法入到低收入戶，沒有辦法入到中低他剛好在邊緣的那些，這些人可能是後面「此句音檔無法辨識」他應該要去補上，他可能是套年金保險或是銜接國民年金可以去解決的，那再最後一個要不要有不同的障礙別的不同機制，老實講我個人覺得理論上好像要有，那原因剛才提過，平均年齡這個事情可能不會改善，而且即使說障礙者也有區域性，就台北市的一樣假設平均餘命比較低的障礙者，在台北市生活跟在屏東或是台東很有可能他導致的效果其實是差異，我意思是說光用單一障別去切的話，或者是所有的障別要適用，這個理論都對可是實務上不太容易做到，因為個別化在退休機制裡面其實幾乎連著國家。我當然退休是考慮全能的標準在開例外，如果力外要怎麼救濟，所以如果確實要對障礙者適用那應該要討論那例外可能是什麼。那第二個，有一些障礙別可能不是障礙別，而是疾病別他的平均餘命比別人多，因為我們講的障礙者是已經身心障礙證明為主的，我們現在一半以上都是中途導致的障礙，很多人可能沒有需要社會福利那不用付身心障礙證明，因為我的身心障礙證明是很難拿到很困難的，大概比你考字典考狀元還要難就是拿身心障礙證明。他有很多的門檻，所以導致社會經濟弱勢越難取得。那我講的是疾病別。疾病別的平均餘命認定就是障礙理的唐氏症，唐氏症以前活不過 35，唐氏症現在全球活過 65 的人多不多，很少他已經可以活到 50 幾歲對不對，已經是很長壽的。過去只有 35 那現在科技慢慢發達，那當然唐氏症的發生率也下降，因為現在的篩檢，但是有些罕病，罕病他也活不，很多罕病也不一定拿的到身心障礙證明，那一樣在郎動統計裡面，但他也活不過不要說 65 歲了，可能都沒有。如果我們這個提早退休機制要規劃，可能不是，就要想一個是不是只要針對領取身心障礙證明，如果想要用平均餘命，如果你要用平均餘命這個議題，那我就覺得不應該只有考慮身心障礙證明，因為有很多人他遠比持有身心障礙證明的人平均餘命更短，而且他的醫療耗用也不一定比領有身心障礙證明的還要差，我覺得這個是要進一步考慮

的。

4D：因為之前好像很多人拿原住民的 55 歲來比照，可是就我自己的理解這個政策本身就有問題，血統跟原本的實質我們想像中的弱勢地位差異性很大，他不是個很好的政策對照，接著 4B 的討論就是說，如果要堆提早退休，要推年齡障別。我之前在國外開會的經驗，單位有在做他們做得有點像之前估作能力個別認定，因為障礙能力之間實在太大。你回到一開始講的就是工作是重要的，如果你能做的時候，工作其實帶給很多社會身分社會差距，工作太無聊，真的沒有工作做又是另外一個問題，我覺得反而去想的是，我們可以從個別角度去討論，就是說當他的障礙導致他勝任跟以前一樣工作的時候，我是不是可以提早退休，那以前我是不是可以把部分工時跟合理化都放進來，其實不少職業本身就已經考慮到老化，所以我是覺得與其去分年齡或者是障別，不如認真去找個別化來處理，就是說當他的因為老化或者障礙加重使他無法負擔以前一樣的工時或是工作量的時候，有沒有可以調整或者是提早退休的可能，這樣好像比較符合現代個別化的趨勢，我們不在談說這些人需要某種特殊對待，而是談到因為身心障礙導致某些差異，我們需要做一些不一樣的配套跟措施。另外一點我想就是，因為退休的小是，重點是退休要怎麼活，你的退休金跟其他的配套的年金，基礎年金國民年金或是身心障礙津貼怎麼樣讓這個人可以活著一個的生活，我覺得這個還是最大問題，重點是退休領什麼錢，因為現在是年紀大了就可以退休，問題大的是在我這樣是不是可以領到退休金或是打到折，至少讓我活下去，要不燃你會逼著根本沒有選擇，所以我覺得難是難在這裡，要怎麼樣如果現在國民年金要重新思考的話，或是勞退要重新規劃，那這一塊要怎麼切進去，我可以看到其實也不用身心障礙手冊的人，任何人只要你的工作能力真的不管是疾病或是身心障礙或是意外，因為我之前在丹麥那個案件有憂鬱症他說光要聲請提早退休，證明他無法工作，在台灣會很有爭議，現在看起來手腳好好的，但她還是過，我要強化一點就是說因為之前都沒有在談，也沒有這個概念，如果這個概念近來也許可以舒緩部分，現在私考的就是說高齡身心障礙者感覺力不從心的工作壓力問題，因為回到一個工作社會的人想像是說，人有工作好像還是比在家好，但這是個人選擇，我們也希望制度選擇是有意義的選擇，不是被迫的選擇提早退休。

葉崇揚：稍微介紹一下英國的制度，英國基本上是沒有提早退休，公共年金是沒有之外，不管是誰都要。那他提早退休的部分是有關於他的職業年金，他提早退休的必須要是，他不需要去經過評估他如果工作能易喪失的話，他用這個理由申請提早退休，請領執意年金這個部分，那因為英國職業年金他比較複雜比較多元，所以他並不是每個職業年金都有可以提早退休，他有些有有些沒有，他的年齡也未因為他的就是給付也會因為他的職業年金的種類不同而有所不同，所以這個很看運氣的，所以英國的對於身心障礙者經濟安全保障，他並不是單純的用提早退休來保障，而是他會有不同的津貼，那包刮他像是老年的身心障礙的 65 歲以上的身心障礙者它就有老年的身心障礙者津貼，那如果他是 65 歲以下的那 15 以下小孩她有身心障礙津貼。另外就是 15 歲以上成年的部分他現在有成年的身心障礙津貼，但是他已經被所謂獨立給付，就是一種津貼制度給身心障礙者，那他的都有因為他的障礙類別，或者是級別的差別而有給付上的差異，他還有包含這些住宅的減免，其實買東西的時候，有些特殊的東西

的時候，他都可以減免他的稅收，包括他可以免我記得好像是 10% 的增值稅的部分。那個還有我們在英國住的時候都要付一筆大概一千英鎊左右的稅給政府，所以這個身心障礙者都可以減免。這個部分大概就是有相當多的減免給身心障礙者，所以他並不是單純的從提早退休這個概念去解決身心障礙的經濟安全，而是從各個經濟安全的制度去保障身心障礙者經濟安全，所以並沒有所謂的提早退休這個概念，就是沒有個別因為身心障礙這個原因，但是他主要的目的都是設計一個比較完整的經濟安全給身心障礙者，因為就像剛才老師有提到說，你提早退休不見得對身心障礙者會比較好，尤其是台灣的社會保險制度，他其實是必須要累積年資的，如果你的年資不到的話，那很容易就陷入經濟上的困難，尤其是在退休之後並沒有很多的保障，我們的第二層年金其實是個人退休帳戶，所以你的個人退休帳戶沒有辦法累積的話，通常都還是幾乎等於沒有，所以在這個部分是社會保險遇到的問題，我可以提早退休，降低政府在任何的退休之後的經濟優勢，我覺得他講的個人調整這個是不錯的，可是因為你如果沒有一個制度，所以你調整之後你沒有別的路選擇，他就是沒有辦法存活 4B：所以我現在討論的就是說，我們現在還是要討論說在制度上你讓他是具有選擇性，我們如果說我們現在一般人是 60 歲就可以選擇提前退休，但是你領的年金，就是你不是百分之百的，可是很多身心障礙者它根本連 60 歲很難撐到 60 歲，我現在所講的是降到 55 歲，那他不用撐到 60 歲，可以少撐五年，就是它可申請的這個提前特例，你也可以個別化到提早退休不一定要到 55 歲，甚至如果你身體急速的衰退 50 歲也可以去申請鑑定提早退休，問題是在提早退休之後的社會經濟安全是什麼。問題就是說如果你每個都去提早退休，不是說提早退休，就是你每個都去做個別鑑定或是個別化的去個別處理，我覺得這比較屬於執行面的部份，你就說我們根本不需要經過這些制度，就可去提前退休而且拿到百分之百，是這樣子嗎。

周怡君：我覺得我偏好的是兩個不太一樣的思考方式，我覺得很好說的是，你可能會身心障礙會因為各種的原因，但是你會造成工作上沒辦法持續或是失能的狀況，那可以做個別的鑑定，那這個比較像工作上的失能，那其實會比較像剛剛葉崇揚老師講的，他其實可能有各種原因但是你到最後就是在目前情況下合理調整，其實對你來講隊持續這個工作都沒有用處，那你才可以提早退休他的意思是比較接近英國的制度，其實德國法國還比較沒有那麼接近這樣子。就是你合理調整做得好你輔具做得好，他某種程度上延緩退休的可能，因為你就是花很多時間讓他可以用各種形式留在職場，留在勞動市場，我是覺得說因為我之前的研究來講的話其實，或者是包括現在事實上很多身心障礙者離開勞動力市場，所以那個不是在看平均餘命，重點是說他可能不是講離開勞動市場，他會顯示在沒有工作那塊，事實上他沒有工作不代表他不想被記錄，所以你要知道就是說如果他的勞動力的年齡就是到 45 歲，你在談到他退休年齡是 65 歲這個中間 20 年是怎麼樣去訂，我當然覺得可以用個別化差異。可是工作失能也是一個制度。我們先聽聽谷燕怎麼說，4H 是比較從年金的角對不對，因為我發現在找這個焦點座談人選的時候就會發現，其實我們真的很多的議題真的是跨領域，就是說很多座年金其實不太了解障礙的狀況，真的就是他不明白為什麼要提早退休，可是其實我們做障礙這個或者是說障礙者其實很多對年金制度的原理，還有不同的保障制度它的目標他的目的是什麼其實不見得很了解。

4H：我對這個議題也不是特別的熟，拿到這個稍微看了一下德國制度，我覺得我想我們從憲法就是平等層的立場來看，那其實平等層本來就不禁止合理的差別待遇，所以一個是不是在這樣一個機制裡去做一個差別待遇，其實基本上是合理的，只是說今天我們要討論的就是說一個障礙者他可不可以提早退休，我的想法是可能要考慮到就是剛大家提到合理條的部分，我如果透過職務再設計透過科技性的輔具，其實可以協助他讓他在工作上持續化，事實上這是有加分的效果，那我想不管是在工作上帶來一個生活的成就，或者是說在我們整個勞動力市場的貢獻，現在只是說如果他今天的障礙程度已經是很重而且透過職務再設計，或只是說這些科技型的輔具都沒有辦法，讓他已經是很難再繼續工作，想要變成一個工作上全失能的時候，那事實上可能這個機制就可以讓他建立起來，只是說單讓我提早退休的時候應該怎麼去保障退休之後的經濟安全，如果說參考公務人員的退休 17 條加 31 條那個地方來看的話那個是全額，可是她有個規定是好像是 25 年，工作滿 25 年，我看了一下就是除了重度障礙以外，另外一個就是他的年資，譬如說她繳 40 年的保費，也就說我們從障礙制度來看然後從他所繳的年資來看，來調整他的提早退休時候的老人經濟安全制度，可是又搭配了剛剛導師們提到的，如果說這樣的提早退休，因為公務員拚了 25 年所以他拿的是全額的，可是如果說我們今天希望能夠不要一國兩制，而是單一的統一的制度的話，那這樣子我提早退休之後，假設一個符合 25 年可是我如果沒有符合 25 年的時候怎麼辦。我在看奧地利的年金制度時，有一個概念滿好的，他們的保障是設一個全奧地利人的消費水準，每個人的退休是滿足這個保障的，我覺得我在看奧地利的那個年金制度的時候，其實有個概念我覺得蠻好的。他的一個就是基本的保障裡面，其實是整個全奧地利人一般的消費水準來設定一個基礎的保障，每一個人的退休其實是至少要滿足那個基礎保障，我覺得這是很重要的，那這也是我們臺灣其實在。剛也提到說有能這個人，他的不管是社會保險這一塊也好，然後他的那個職業年金這一塊也好，加起來可能都還達不到貧窮線，所以可能的話就是盡量，我覺得這是在年金保險，我們也要去改革式，至少要達到貧窮線的基準吧，那大家在國寶部分這個可能就還是我們，因為國保部分比較特殊，但是就是說我們的確是這個差別就會比較多。如果我今天依照每個人的他的那個障別，然後他在職場上面的能力，如過他已經都沒有辦法工作的時候，我覺得這個時候其實從工作失能的角度來看，是可以肯定他可以提早退休，那只是說退休了之後我們是可以透過整個所有的一個制度，包含剛提到的現有的制度加上補助的制度，那再加上其他的一個服務措施，能夠協助他讓他找最舒適的生活安全的話，基本上我會覺得說可以肯定一個制度的設計。我簡單講一下就是到目前為止，我也同步稍微講一下法國的狀況，我們先講德國。我在講德國之前我想就是先一個簡單的對德國他在障礙者提早退休的部分，應該說德國他設計的提早退休制度有很多種不同的類型，就是身心障礙提前退休德國有可是德國的標準其實是蠻高的，在德國的部分是這樣的，障礙者提早退休，基本上另一種就是減額年金的狀況可以提早兩年退休，只有提早兩年，所以我們現在德國的退休年齡是 65 歲你提早兩年也是 63 歲。在合意見到的十年內退休其實退休年齡會延後到 67 歲，所以他在提早也是到 65 歲，這是沒有減額年金的狀況。那標準就是說，第一個你的障礙程度要達到五十，就是所謂的重度障礙者。那第二個要有 35 年的年金保險年資，這個其實我覺得是蠻高的，那有第二種，就是你重度障礙者，然後基本上也是要 35 年年資。但是你可以提前五年退休。不過你就要面對減額年金，好像

減額年金。那如果提前兩年，同樣的保障水準提前兩年提前五年會差多少。如果提前兩年，你只會差跟你 63 歲退休跟 65 歲退休，基本上你的差距大概是七十歐元，就是每個月領到會差七十歐元。其實還不大，但是如果你提前五年退休，基本上每個月其實會差到三百歐元，如果用平均的投保薪資來計算。那我覺得比較特別的就是說，在提早退休部份德國還有一個就是工作失能的部分。那工作失能他比較沒有把整個退休生活跟工作生活一刀切斷說，我昨天工作今天退休就都不用工作，如果是第一種狀況叫完全的工作失能，那當然就是要切斷，那直接就請領工作失能的年金就是以前的殘廢年金，就是我工作能力的部位。那第二種叫做部分工作失能。你如果在目前的職場制度之下，每天工作低於三小時，這叫完全的工作失能，那你其實低於三小時你的勞動可能對你的經濟安全期其實不會帶來什麼保障，那你就完全的工作失能。就是去領年金。那如果你在目前的職場能力條件之下，你的工作的時數每天可以三到六小時那基本上叫做部分工作失能，那你可以先領年金，然後同時搭配每天的工作就是部分的工作。然後在領這兩個是這樣。所以如果你覺得現在工作其實是很困難的，就是對你來說壓力很大，可是馬上的退出職場。其實你可以來說，又有經濟上的不安全，你其實也可以選擇部分的工作失能，我覺得中度障礙者其實去做部分工作失能認定，我不知道跟德國文獻說這個比例其實是高，因為你要熬到障礙者的那個標準 35 年年資真的蠻辛苦，真的很辛苦。另外德國還有另外一種叫做部分工時也有的人叫做部分退休，就是你真的要找可以。58 歲開始你可以部分的退休，那你要成見就是至少你的工作量，要有明顯減少百分之二十。那你一樣可以一邊領年金一方面工作。也就是說我現在可能就是對自己的生活有先規劃，我 58 歲其實我可以慢慢減緩我的工作，就是如果要提早退休不一定完全走的是障礙者這個身分的路徑去領取。在德國是這個狀況，那如果在法國其實他跟德國有一些相近之處，也是有因為障礙者的身份可以提早退休，而且其實也蠻早的。55 歲就可以領出來這是法國，可是因為法國他的綁定退休年齡目前是 62 歲，那身心障礙勞工提早退休的這個基本條件的就是，第一個他其實有一個出生的年齡，跟他可以請領的年資之間，他是有一個計算公式。那大概我問吳老師，他說算起來最少要三十年的年資。所以你如果 55 歲要 30 年的年資，就是說我有這個制度，但真正走這個制度退休的其實是少的。那另外他們也有部分退休或逐漸退休的制度，這部分是相似的，那我也簡單報告像日本的部分，日本的部分是完全沒有因為障礙可以提早退休，但是你可以走減額年金，就是我自願六十歲，但是我就是要減，就是會面對減額這樣的狀況。這個大概就是說，四個國家不太一樣的一些狀況這樣子，那我的部分報告完了是不是請跟身心障礙者的經濟安全制度有很大關係的像這個就是國民年金的這個部分就請給我們一些建議。

衛福部：剛剛聆聽了老師們的意見了。那我就針對我們國民年金來說明一下，今天的主題那我們的立場，針對是不是身障者應該要提早退休的這一塊，其實我必須說明一下國保的納保對象其實是沒有工作沒有就業的國民，就是所以在我們看來，他並沒有從職場退休的情形的問題，因為他壓根就沒有工作，所以在我們國民年金，一律都是 65 歲一到，我們就開始可以請領老人年金給付，然後目的其實就在照顧這些國民老後的基本經濟生活。那老人的定義目前是 65 歲，以後如果國際衛生組織或其他國際組織有重新的定義。當然我們會試著去跟國際接軌。那再來其實剛剛其實也都有提到，配合我們被保險生命週期其實

有多樣性恆平性我們都知道說，像勞保的公保都已經開始進入有年金制度，他們也有展延年金或減額年金這樣的機制剛剛老師也都有講到，應該是可以有一點點呼應到一些比較身體早衰的身障朋友的一些需求。當然如果這個範圍有多大，現在都差不多五年，有沒有可能在拉大一點這當然可能就需要拉到我們國家的年金改革去考量，那至於國保要不要搭配，因為國保目前就一律都是65歲。沒有提前沒有延後，那我們也在思考，需不需要把這個機制放進。因為像不管勞保公保，他們目前已經有在展期年金或減額年金，是因為他們是一個職業性的保險。就像我們都知道說在職場工作久了，我就是體力不支，所以我必須要透過，讓他提早領之後離開職場。可是國保沒有他本來就沒有工作。所以需不需要這個這個設計，其實我們會並統國家年金改革，來一起在規劃思考一下，再來就說。其實提早退休，我們認為我們認為一定會造成我們的身障者的保障更為不足，這是一定的，因為社保就很清楚啊。你年資短你給付金額一定低，所以我們也會擔心說縱使我國保以後提供一些減額年金。其實我們也知道國保給你的最大詬病是比的少，那如果再提早個五年那領的更少。這樣子對身障者是比較好嗎？其實我們都需要省慎去思考，那再來就提早退休。除了提早退休之外，還有什麼方式來幫助我們身障者以國保來說，我們本來就考慮到說一些身障者他兩種嘛，就是他在加入國民年金制度之前，其實他就已經帶有生命障礙狀況或加入國民年金之後才產生生命障礙，我們都會有我們都已經搭配的不同的身障年金給付，一個叫做加保前就已經致身心障礙，中度以上身心障礙，而且沒工作能力。我們給的是身障基本保證年金，參加保險之後才有那種狀況的。我們給了身障年金給付。那無非就是要讓他保障他的基本經濟安全，就是只要達到那個狀況，我們就開始發錢。因為他本來就沒工作就開始發錢，然後另外其實我們國保，我們去看其他的社會職業性社會保險。你如果去領失能年金或身障年金，其實你一領了之後就離開那個制度。國保不是的，國保就是開始發錢給你，而且你還是在這個制度，那保費完全就不用繳了，就是政府就接住就完全幫你繳你的那份保費，那目的做什麼用呢？就是如果你真的可以活到65歲的話，我們就你就可以開始選你要繼續領你原本裡的身障年金或者是老人年金則一個比較高的，那我們相信比較高的應該是老人年金，因為這麼多，如果他二三十歲，就已經是重度以上身心障礙。開始領年金的話那到65歲也3、40年年資，他已到3、40年之後應該可以領到一萬多元的都沒問題。這一定是沒問題的，所以我們會覺得說，透過這樣的方式來讓身障者在我們國民進度國民金獲得的就是一定程度的保障。當然除了我剛講的重度已上身心障礙者是百分之百政府補保費之外，其實輕度，中度，我們都有補保費，像中度就補了七成保費，你要自己出三成，那輕度他只要自己自付四成五，五成五政府都幫已經繳了，那其實剛剛其實很多新進也提到說如果早年受傷，那他可能他等不到領他的失能年金，然後就做不下去了那怎麼辦？其實以現代國家的整個經濟安全制度救助。他開始做，做到可能四五十歲，五六十歲。五十幾歲，他真的做不下去，那也還沒到65歲，也還沒有成就他的老人年金條件，那其實他離開的勞保之後，國保就把他接住了，接住也可能還有發那個失能年金給他也有可能。那如果沒有失能年金，起碼也有相當比例的保費補助，那無非呢，就是讓他到了65歲之後他可以成就雙年金，就是又可以勞保年金，其實國保勞保當初一起設計就是為了有些人，他們勞保就是等不到15年。可是他只要離開了勞保之後就掉到國保。那國保接住了，就是在繼續幫他累年資。那國保加勞保加在15年的年資，其實勞保那邊可以領一分老人年金，國保這邊還是給一份老

人年金，就是雙年金的設計。那到時候真的如果不幸走了還是有遺屬年金。雙遺屬年金這樣子，應該是只有一份。我有一個問題就是國民年金，他這個保國民年金的障礙者其實通常都是重度以上，沒有工作能力，他這個沒有工作能力的鑑定會跟勞保那邊工作失能的鑑定是一樣的意思嗎？不一樣，不一樣。國保沒有工作能力的認定，國保就是你沒工作就去保，你沒工作的時候你同時領有身心障礙證明，你就可以去領障礙的。其實我們現在必須要去做工作能力的鑑定，那叫評估那不叫鑑定，評估就是一張很簡單的表，那可能去醫院，醫生勾一勾八十分以下，八十分以下就可以領了。

所以這邊才未產生一個銜接，就是兩個標準不一樣，就是變成說過國保。其實那個入口是非常容易的，可是我離開職場不是因為工作失能我自己要離開我要貧瘠，但是不是因為工作失能，但我可以保國保。我們有勞併國國併勞，就是可能有十年的勞保，我真的做不下去的，我那時候也沒辦法符合失能年金的條件，我就離開了自動就國保接住，然後隨著時間經過身體越來越衰，那他去他拿到重度身障手冊，然後也去勾了那個評估無工作能力評估也 80 分以下。那符合國保的失能年金，那他以前的那十年的勞保年金也要一起發。不會不見。所以是用勞保的年資幾付率來算給他。就是不能馬上領。到了 65 歲，因為其實我們都知道現在身障者大部分的障別是活得很久的。所以不會說你 55 歲就拿到那個失能證明就可以領國保，也不行，不能說你 55 歲就拿到失能證明就可以領國保嗎？可以可以。不行啊。國保的老年給付還是要到 65。我們領的是身障年金。所以國保裡有各式各樣的年金。對，年輕的時候領身障年金，到老了之後擇一個比較高額的。如果在勞保已經拿到老人年金那大於十五年勞保年資，就不行。你就進不到國保了。就是要看另外一個生活費用補助。

周怡君老師：我覺得還有一個發言就是有關於那個勞發署這個部分，就是在那個工作職場的這個支持的部分，因為其實我會覺得做這其實很困難，就是我就覺得我們在講障礙者提早，可是障礙者其實是一個很複雜的群體，而且非常多元。這裡面其實有那種早年或是在他年輕時代，其實完全沒有接受到任何就是重建的，然後等等。就教育訓練等等這部分，其實相對來講是沒有接受到，所以他現在當然會覺得其實工作到 50 歲、48 歲他覺得很累，然後在那段時間裡面甚至包括現在。其實工作場所的無障礙，工作的支持合理調整的部分。其實相對來講是少的時候，其實她就會想要離開這個職場，因為真的很痛苦，真的很痛苦。所以我會覺得說障礙者他想要離開職場，想要提早退休，其實那個原因應該要去釐清。因為如果是比例的老化提前老化，那是不是可以用工作場所的合理調整或其他的工作內容的調整去補助，那如果這個不行的，如果是這個原因的話，你應該看那個原因是比較工作場所的部分還是是個人的部分。

我們來代表來之前我有就是整理了一些法規，那關於那個退休年齡提早退休這件事情，當然退休一個是年齡，然後另外一個就是退休後的保障。那勞基法五十三條他講說要可以提前退休，就是要符合年資 15 年以上跟年滿 55 歲，然後另外一個就是強制退休的年齡是 65 歲。其實這個都是為了要保障他的工作者，不會被不會雇主因為特別的一些什麼樣的原因讓這個身心障礙者就是離開職場。這個是因為年齡以年齡來看，那可是因為在保險的就是社會保險的平均上面剛也都有講。這個職業保險，因為每一個保險的社會保險那個發展之都不太一致，所以確實是會有像剛那個黃理事長剛有提到說，公務人員退休制度實施

辦法第 17、18 條，他們這邊有提到說讓身心障礙者可以 55 歲請領退休金這件事情，應該是說公務人員退休法，可能比較早期的時候他都使是以 55 歲為年齡。可是因為人口老齡化的問題，所以在一般人的部分，他是逐年提高的，所以他的這個退休撫恤辦法是把一般人提高，然後身障者的部分。另外有做這樣子的一個特別的一個保留那可是勞保的話，因為勞保就是另外再針對除了退休金以外，勞保就是就保險的老年給付上面公務人員保險跟勞工保險其實他們的規定都是一樣，就是都是一個減額的一個規定，就是都是分別會是在他們的，勞保的話他是在 58 條的第二項，然後那個公保部分的話是在第 18 條，所以他都是一個減額的狀況，可是退休金的部份的話，應該互相要對照話，應該是公務人員的退休金跟勞工保險退休金，勞工退休金條例，所以他的那個互相對照著這個到底是一個社會保險還是一個職業的一個退休金的形態。可能我想這部分就我自己看到的法條是這樣，那我不知道是不是這個可能在程序部上面有特別的規定。然後另外還有就是那個身障者的多元性的部分真的是確實，因為我們實務上真的有看到身障者他有退休，就是提早老化。這種情況，尤其是像智能障礙者，我們 108 年有做一個勞動狀況調查，然後身障者的退休年齡的部份的話，各個障別差異很大，這種三四十歲的那也有到五六十歲，六十幾歲都有。這個差異性真的如果要用一個就是所謂的提早退休，一定要用一個年齡來劃分的話是不是真的有這麼大，適不適合他或者說他是不是就可以代表身障者的一個群體性，我想個別差異應該其實是大於身障者跟一般人的差異的情形，那另外剛就是提到，其實我覺得我們今天出席的重點應該是在於身障者，他在他的工作生涯階段裡面是不是真的能夠達到充分就業這件事情，其實發展署這邊應該要去著力的。我們配合這個高齡化部分，其實也一直在做，所以剛大家講到的這個職務再設計。這個部分中高齡的這個部分跟身障者設計都已經是合併在一起，就是說他不會因為他的年齡差異。就是 65 歲以下或是 65 以上而有差別，就是說即使是他就說他職務再設計這部分我們是可以介入，然後另外還有說就是他在那個職務重建的部分也是我們一直在努力的部分。所以大概會從他的和充分就也以及就是盡可能提高他的就業率，然後還有就是在那個分解就業的跟薪資差異上面能夠盡可能地去提高這個部分。那我們是不是也請我們的委託單位。

其實我今天來本來是想說來傾聽各位先進的一些寶貴的意見，因為我坦白講受益良多，那我先講一下，這不是代表我們的 yes 或 no。我只是覺得說我一路聽下來，會覺得說有一些，好像是因為對制度上的一些規定不是很瞭解所引起的一些好像後來就有一些相關的一些修法的一個建議。然後那我覺得剛 4A 執行長，這邊講到一個重點就說我們今天身障者提早退休。他的一個正當化的事由是什麼？我會覺得說那個源頭要先釐清，如果沒有釐清這個源頭的話，那好像把那個問題給他攪混了，所以我綜整起來，我會覺得說好像有一些部分的身障的先見會認為說，今天是因為原住民有這樣的一個提早的一個起步，那公務員我重新把它講完。第一個就是說原住民他那個是福利津貼的一個性質，它是編列公務預算，不是來自於社會保險的基金，那剛剛也有一些先進有提到公務員這一塊，那個真的是第二層的一個退軌制度，大家應該都是這方面的行家，應該都知道我們第一層就是勞保對應公保來看，第二層是我們的勞退休金條例對應公務人員的退撫，那因為公務人員呢，它現在在退撫這一塊沒有像我們的勞保有所謂的一個失能年金，所以它在第二層的時候針對公務人員，如果說後來因

為身心障礙這樣的一個原因，所以他給它的叫做所謂的一個養老年金，其實講穿的應該是他沒有失能年金這樣的一個觀念，所以他用這樣的一個養老年金的名目來給，所以第一個我們會覺得說，不是說公務人員有原住民有，那勞保沒有，這個是比較的基础，應該要先把它作一個釐清。然後我要講的是這樣。那第二個回歸後今天的一個議題。就是說勞工朋友一再的訴求就說勞保或者說勞工的退休保障，這一邊是不是應該要針對身心障礙者提早退休的這樣的一個機制。那我跟各位報告一下就是說，在勞動部主管的退休金的一個相關的規定裡，我先講第二層的這個勞工退休金條例，他的一般的退休的年齡是六十歲，但是他如果針對我們今天身心障礙的勞工，他可能在未滿六十歲的時候，他就領取我們勞保或者國保的失能年金，或者他本身有重度以上的一個身心障礙的一個情況的話，他是可以不限一定要達到六十歲才可以領。這個是第二層的一個退休金條例，這個本來就有規定，而且是規定在二十四條之二，這個是現行的一個法規，是有的。那再來再講我們第一層的勞保的這個部分。勞保我們有兩個機制，有兩個不同的這個年金給付項目跟提早身障退休這個議題是有關連的。那我跟各位報告一下，第一個就是所謂的失能年金給付，這個剛老師有講到說，國外都是用所謂的個別化評估機制。其實我們現在勞保的失能年金其實就是走了就是個別化評估機制，那今天我的被保險了。你因為這個傷病那治療後，我這個症狀已經是永久性的一個障礙的話，那經過評估是終身無工作能力的話，我們是可以請領失能年金的，那這個失能年金，我沒有限定多少年金可以領，所以它實質上其實就是你因為身心障礙，提早退出職場，你就可以請領我們的失能年金。這個沒有打折觀念，也沒有年齡的限制，而且我有眷屬加發，所以嚴格來講，職業病增職災導致的失能具體失能年金給付一次給付二十個月，那個不是你障礙的，那是他的五十四條的第一項是你必須因職業病或職業災害導致的失能。理事長讓我先把它講完，我現在勞保是一個中有保險，我普通也有這樣的一個機制。職業災害也有這樣的一個機制，那失能年金，其實他就是具有提早退休這樣的一個功能，那第二個就是我要介紹是勞保裡邊有一個叫做減額老年年金的一個觀念，就說我今天一般的被保險我必須要所謂的年資滿15年，年紀又達到我的法規的一個規定的話，我是大家可以來請領我們的全額，但是你要提早退的話，我允許可以提前到最多是五年，但是要減啦。這個我們其實也是考量到有些被保險的，包含身心障礙者，我今天可能沒有辦法去達到我這樣的一個法定的退休要件的時候，那我要提早拿，我就是必須要做減額這樣一個觀念，所以也不是說現在勞保沒有這樣的一個機制，所以這個是我必須跟各位再提出說明。那另外就是說，剛剛有一些先進可能會認為說，好像我從勞保這邊退出來以後我就拿不到了，好像就以前的這個勞保保費就白繳，其實剛剛國保的姚專委有講到，現在勞保的老年也好，或者說失能年金也好。那個年資國勞保是可以銜接併計的。也就是說，我今天從我勞保這邊退出以後，那他就會落入國保這邊的一個保障。那如果說今天有成就，我們所謂的一個要件的話，那年資是可以併計，只是說給付是各算各的公式。這個是我第三個要跟各位做一個釐清，那再來就說。第四個，我們看到就說其實在整體的一個身心障礙者的一個整體的一個權益的保障的一個部分，其實在我們身心障礙者權益保障法，其實有一個非常整體完整的一個規劃。那就各個行政部門我們我們其實在落實到各個制度的時候其實考量的點，真的是蠻多的。要考量是說這樣的一個制度，到底對勞工朋友，他到底是真的。真的好，還是說有沒有什麼樣的一個後坐力，那以身權法的第47條來看，它其實有所謂的身心障礙者

提早退休的一個機制。但所謂提早退休的一個機制，其實那個範圍應該其實也可以給它更擴大來看，可能從我們最前端的一個怎麼樣來促進身心障礙者的一個穩定就業去留職場，這個其實剛有不少先進都有提到這一塊，這也是可以一個思考的一個點，那今天其實很謝謝我們這個研究團隊，其實就是說幫我們辦了四場的一個公聽會座談會，那其實也凝聚了很多的一個共識，那就勞動部的立場，我們其實也就是用一個很開放的一個態度在看待這件事，那也很謝謝各位寶貴的意見。很多的政策的一個行程，我覺得都是透過這樣的不斷大家的一個對談，可以集中一些相關的一個觀念的一個溝通，我覺得是蠻好，謝謝。那其實我覺得在討論到這個議題的時候，我們可能之後也會再跟勞動部這邊就是討論一下，就是可能還要一些統計資料，因為其實剛剛提到就是說，其實身心障礙者加保社會保險的比例幾乎相對是偏低的。那當然我們在考量時候都是說，好像這次一筆希望各位障礙者。如果說這邊有提早說很多障礙者要提早退休，可是我覺得這不會是一個常態，不是很多人都會說因為障礙者可以提早退休我就一定要來退休。其實如果從給付還有同薪資，還有一種工作對人的生活意義來說，大家都是會選擇其實寧願工作，這是我的想法。所以如果那個人數是偏低的其實我自己認為也許在觀念上是可以有一些彈性跟空間。因為的確我會覺得這一群人他們就像我說的，他們在過去的年代其實沒有好的重建，沒有好的訓練，沒有好的職業訓練的機會。那現在在職場上如果擁有得到充分的一個支持的條件，其實他們當然會覺得這個環境對他們來說真的非常的難熬，那如果這個比例真的不是很高的話，也許真的可以試試看。當然這個只是我們提供的一種想法，當然還不是勞動部報告的結論這樣子。我想要請問幾個問題，第一個剛提到現在六十歲如果你是身心障礙者你就可以退休，另外一個剛剛講的就是說是60歲往下扣還是65歲往下扣，這就變成60歲還65歲，障礙者只要提出，假如說我今天工作了20年，那我現在55歲，那我可以申請提前退休的部分嗎還是什麼，我舉一點就是說按照你剛剛講的，我們現在談個別化還是合理調整這件事情，每個障礙者狀況可能不一樣，那現在有什麼樣的機制。

我可不可以先確認一下，因為其實勞工身份的退休會有勞保的就是有勞動基準法的退休金，然後另外一個是勞保的老年人給付，因為是這兩個本來標準就不一樣，包括連退休年齡可以請領的那個比方說，勞動基準法裁示剛剛您說的那個55歲加15年的25年，另外一個是65歲，然後可是勞工保險條例裡面的勞退的那個保險的年金又是60歲。我們有各式各樣的不同的制度在支撐，所以我覺得現在的討論如果沒有釐清說，像這一題比方說這個障礙者應該要提前退休到底指的是，勞動基準法的還是勞工保險條例的，就是我不是說現在要讓大家回答，我是說可能到時候是真的要能夠很明確的去區分，因為很多人會受到勞動基準法的保障。因為他是被拒行業別，可是如果你在一個小型的工作場所裡面工作不到五年。你就沒有勞工保險相關的這個規範。所以事實上是不同的保險跟勞工保護的制度在運作，像剛剛4B提到的有一個部分是職災的失能，可是也有一般的勞工保險普通傷病的失能給付，所以是有好多種制度在互相，不是打架，就在互相互補或者是同時可以請領的。所以我覺得，如果我們沒有把那個問題問得非常清楚，或者是說我還是要問，就是說那到底障礙朋友的訴求到底是什麼，我就還是會很希望說那個訴求是相對明確的，那我們可能會比較容易能夠釐清。然後另外到底什麼樣的制度才可以保障，其實不是只有身心障礙者，像我有重大傷病，搞不好我會活的比大短，對不對，雖然沒有身心障礙

手冊。可是我的意思是說，我想所有人的那個老年又或者是在喪失工作能力，或是工作能力減損之後的一種保障都是需要的。那我知道像先前我們，因為我在雷政基金就是有參與，所以我們先前有邀請那個比利時的那個來講全民基本收入，然後在臺灣有個全民基本收入的協會，那事實上我們有，像新活力自立生活協會那邊，他們也有想過要推全民基本收入，那我知道這個議題跟今天的議題好像感覺有點遠，可是其實沒有那麼遠，因為裡面有好多的變形其中一種是保留基本的。就是 exertion service 不是那種最 protocol 那種，要把所有的社會福利跟社會給付全部廢除只剩下 UBI 的那種，我說的是還保留 exertral 的，比方說教育醫療最不能放棄的那些社會給付之後，可是其他整併之後，變成每一個人不管你有沒有工作能力，不管你要不要工作，不管你是郭台銘是 4A 還是誰，都會拿到一筆，絕對是在貧窮線以上，因為她必須要能夠就是所謂的那個至少要做到「此段音檔無法辨識」那麼高。

我只是因為今天有這麼多的那個政府部門的朋友在，像我還是覺得說可能不見得是勞動部或者是衛服部。可是或許是國發會，會不是應該也要有這樣子的一個研究計畫真的比較仔細去瞭解，全民基本收入的可能性，所以他可能離我們現在的制度真的非常遠，可是因為有一些北歐國家有做少規模的試做，那個成果看似是好的，那我們是不是也有可能，那我不知道有沒有針對性，因為他們的試做都是特定區域，而不是特定族群。

我不知道如果真的要，那有沒有可能是選擇障礙者的群體來做試做，那另外我還是要再強調一下其實剛 4B 還是有提到。我們的身心障礙證明太難，其實有的時候不願意拿身心障礙證明是因為汙名化，而不是拿不到，比方說我覺得對精神障礙者來說，很多人可能是符合資格，可是因為他的汙名化實在太強了。他拿到這個手冊搞不好比沒拿到比較好更好，像這樣子的問題就是未來對於，如果真的要為了身心障礙者開發各式各樣的新的給付制度的時候，是不是要考慮到底誰是身心障礙者，就要回到就是 CRPD 跟身權法目前適用對象有很大的差距來處理，特別身心障礙者身分的流動，感覺起來比其他族群的會更厲害這樣子。不好意思多嘴提這件事情。

我希望說說這一題之外。因為就像其實剛 4B 有提到，其實真的這個政策就算過了，影響到的人真的非常非常的少，可是身心障礙者可能更需要的真的是像 CRPD 結論性意見點出來的，比方說各式各樣的津貼或者是補助，我們都要重新思考哪一些社會給付是需要做「此句音檔無法辨識」，什麼東西不應該，就是只要我具備這樣子的身份，即便我是郭台銘我都可以取得，那事實上 CRPD 對於跟身心障礙相關的津貼跟給付都比較往不應該做這個所謂「此句音檔無法辨識」，中文要叫什麼？，應該做那個，不應該做資歷，那這個部分其實想想，這個部份我很可以解決。像剛剛伊瑜主任提到的這個問題，就是說我不會因為我的工作，而我失去因為我身心障礙的這樣子的一個國家在做各式各樣的設計，沒有考慮到身心障礙者的多樣性，因此應該要提供給我的這個抵銷性的這個補償或者是賠償，那 CRPD 還有第二點其實除了說，有很多東西不應該做「此句音檔無法辨識」之外，一個就是還是要擺脫那個因為住在不同的地方而得到的給付不一樣的這樣子的一個不公平的現象，雖然很多人都會提出來說，好像因為縣市的生活水準的差距，所以可能各個縣市所提供的這個經濟不一樣，可是我們臺灣太小了人都是跑來跑去的，你就算戶籍今天在臺北可是你人可能在高雄生活，所以有一個部分其實真的要特別拜託衛福部跟勞動部。我真的會希望的是先從就是 CRPD 的專家給我們在身心障礙有關的這個社會給付跟相關的社會政策

裡面的一些新的思考點，除了這個計畫之外也能夠把它納入考慮，對然後我還是覺得 UBI 的研究值得做。

我想說的是，事實上我們在看這個問題的時候，可以從一個比較是全面性去看它啦，其實因為題目講說除了說是勞保，那剛我們提到勞保跟其他社會安全制度的搭配，所以不管是第一層或第二層或甚至可能我會覺得第一層第二層同時一起一塊來看，那畢竟整個人在退休的時候其實我們看的是全面性的，那如果說從這從另外一個人的自主權利來看的話，其實就像剛我很認同怡君講，就是說這群朋友其實是需要提早退休的朋友事實上是很少的，因為我都很清楚真的退休了之後，其實它肯帶來的那個就是說帶給我生活上的一個感受是要可能會比我留在職場還要少，所以但我們又不能夠因為這群朋友很少數或者是為了防弊所以我不去制定它。而是說我如果提在這個制度上面我提供了一個這樣子的制度，可是我提供了這個制度之後至少人民有他選擇的權利，那因為我不是從硬性的去規定，所以也不會達到一個強制的一個效果，也會避免掉身心障礙的朋友受到雇主的一個在職業上面的傷害，但是呢也可以保障身心障礙者可以自由選擇，那我相信大家都是很希望是我的日子可以繼續過下去。所以其實留在職場的這樣想法事實上是比較強的。那只是說，也許我們真的是在那個福利調整的部分我們可以等待科技的進步，其實這個地方會越來越進步的我相信。所以我們的輔具是讓各位在進步當中，那讓身心障礙者因為透過統計的科技性合制的一個協助，其實留在職場我相信會越來越多的，那不會因為這個制度無法給了，然後增加了這個退出職場的人數我們覺得會增加。謝謝。

我覺得這個應該還是從一個因為這個我也覺得這個題目有點小，就是它先應該是整個 DPI 累計定的一個問題，就是說如果應該先把目標弄清楚才知道在討論的是什麼，就是如果目標是找我們 DPI 那個，那應該就是一個會跟制度上搭配設計，然後等等之類的，然後也要考慮到真正的身心障礙者的一個身心狀況，然後要有一些實證的基礎，就像說就像我們沒有說真的這個就是真的這個長期的調查，如果說像國外的這個長期的一個例行調查，但是我們從這種

procession 的準備就是我們的做為變大有更動，它的最初勞動率視察時間，就是四十歲到頂多到五十歲，它就是一個 facts 它是一個交互主觀的一個事實，所以如果今天它就是這樣，然後也還說我主張不要提早退休，我覺得我這也是不太敢直接這樣講，因為我看到不管是我做的調查或者是全國性的調查或者是勞動部的調查，也離開勞動性市場的年齡絕對是遠低於 65 歲，那我覺得這個是比較不要去回應或是去鄙視，他也絕對不是比照原住民說他 55 歲或等等，因為調查很多人做不同調查做了很久，所以我也不知道有沒有結果，然後第二個就是說，剛講到先天跟後天的問題在因為我們會問一個問題就是你發生障礙的年齡，然後第二個問題是你離開勞動力是什麼，這樣很多後天發生障礙的，這兩個非常顯著，譬如他 35 歲發生了障礙，不管是因為他的生病或者是職災或等等，然後他後來就離開勞動市場，因為這些後天的人他可能之前沒有太多的經驗，這樣就對於先天障礙者他可能從小直接做檢視或是等等聽力等等訓練，他從小在訓練他留在這個勞動力市場，他跟後天大概確實是有一些不同的一個差異，所以說我覺得我今天來我也是做了很多的決心，因為在我這個 16 年當中，其實我那時候 2004 年的時候沒有國民年金制度，沒有現在的 CRPD 沒有在談到合理調整，那時候的人離開是他們怎麼要呢？就是家庭回歸，叫家庭去接，他們其實沒有辦法了回到勞力市場那就回家吧，讓我爸爸媽媽養你，沒什麼關係，

但是我們家就是我們開始有這些制度去做剛剛講的不管是接手或等等，那怎麼樣讓這些銜接的制度可以從勞保到國民年金，但是你真的是在沒有在沒有辦法接手，那還是就是家庭，但是大家都知道我們現在家庭的型態改變，而且假如如果說你不要生小孩不要等，你一定會很煩惱，你將來除了長照這個問題要煩惱，你生的小孩你小孩也很煩惱的，搞不好沒生小孩才沒煩惱，反正到最後不管國家沒有什麼東西沒關係，就只有家庭，我們的福利制度就這樣。

我是覺得說大家講得我都同意，但是我覺得，公保也只是做參考，因為公務人員的所得替代率跟公保的，你知道公務人員還有兩年病假，就是剛講的發生障礙跟退休年金，公務員中間還有有薪的病假可以請，或者是不同職業身心調至保險只能做一些背景的參照，那你想所得替代率那麼高，他當然提早退休之後她會更簡單，就是因為他對不對，後顧之憂比較少，所以我覺得做參考就好，他不一定能夠是，那為什麼剛剛打斷勞動部講話是，從來都沒有人因為我們想要學原住民族就身心障礙，因為其實是，剛有再講是因為原住民族他之所以是因為早期社會剝奪一樣的議題，然後他的，所以他才一整個民族，他並沒有說你平地你山地你什麼其他的差異就用年齡切，是因為他的平均餘命的分布其實是很沒有太大的差別，但剛講就是身心障礙者它不一定也是這樣，身心障礙者為什麼接近事實是因為妳很多現在百分之70是有可能因為職災，重返職場的，他可能是因為交通意外她可能因為引起她生病的東西回來，所以他如果能夠在這個適足生活水平裡面去申請提早退休，這些人都不是你要煩惱的。所以才說要去盤點到底目前你不能只有抓身心障礙者，像我們就要求考選部跟人事總處她做一件事情，我們叫他分析具有身心障礙身分的公務員他職務調動的理由是什麼，跟申請臨時跟退休的理由是什麼，這有很大的關係，我申請的合理調整之後，因為勞動部也要面對這個事情，勞基法才允許雇主因為身心障礙員工不堪勝任而強迫他退休，另外一個法假說你不能強迫他是違法，勞保條例的修正涉及到身心障礙還反而比較沒有爭議，比如說我勞保退休要幾個月的平均薪資幾個月的最高薪資之類的，涉及到職業工會或者其他的，就是說身心障礙者退休金是要怎麼在夾縫中求生存，這個對於反而這個開了一個窗口，我們應該有一個一般責的制度，就是你到這裡都可以申請，那個例外就是你申請當你出現入的時候例外，我可以由職業輔導評量可以有什麼機制去證明去補足你不是因為自己不想工作，而是真的不能工作無法工作，這個一定是要被確認，那如果是這樣其實跟障礙類別沒有什麼太大的關聯，第二個跟什麼時候發生障礙也沒有關聯，大家以為我們是在為現行的障礙者爭取權利其實也不是，越來越多的資料顯示都是我們一般，就是先天性障礙變少了所有的健康的人中途出現了，導致他對她的社會經濟能力受後天導致的傷害，所以這個絕對不是少數的，所以我才說不要只有往身心障礙證明跟障別，反而職災那一部分搞不好是後申請提早退休的大問題，一定是這個樣子，那個都是你們這些人，沒有人想到說這個制度是我以後會用到的，再次謝謝教授16年後希望結論不要跟16年前一樣。

周怡君老師：那我看時間也差不多了，今天謝謝大家的參與。