

台灣神學研究學院道學碩士論文

從美國長老教會退休計劃看台灣
基督長老教會傳福制度之安養金
發放問題

An Examination of the Issue of the Post-
Retirement Stipend of the Ministers' Welfare
Benefits System of the Presbyterian Church in
Taiwan by Comparing the Pension Plan of the
Presbyterian Church (U.S.A)

指 導 教 授： 陳寬義 博士

研 究 生： 林淑慧

日 期： 2021 年 5 月

台灣神學研究學院 道學 碩士學位論文審定書

神學研究所 神學研究道學碩士 班

研究生 林淑慧 所提之論文

從美國長老教會退休計劃
看台灣基督長老教會傳福制度之安養金發放問題

經本委員會審查並舉行口試，符合碩士學位論文標準。

學位考試委員

黃山恩

簽名

陳光善

簽名

洪英正

簽名

西元 2021 年 5 月

台灣神學研究學院道學碩士論文提要

研究所別：神學研究所神學研究道學碩士班

論文名稱：從美國長老教會退休計劃看台灣基督長老教會傳福制度之
安養金發放問題

指導教授：陳寬義老師

研究生：林淑慧

論文提要內容：（共一冊，約 48,894 字，分六章 19 節）

安養金的發放是為了紀念牧者的辛勞所給予的一項恩典，係為牧者退休後的生活補助津貼。近年來，由於傳教師退休的人數增加，安養金的支出費用也大幅上升超出預期。為使財務更加健全，負責推動牧者安養事工之傳福會於 2017 年起逐步調降安養金發放的金額，此舉卻引發牧者們的反彈與不安。

安養金的基金來源是教會共同負擔的，透過上半年傳福負擔金的繳納，使經濟較富裕的教會能支持財力不足的弱小教會，好讓牧者可以在上帝的愛中享受一樣的福利。它是一種同甘共苦的生命體現，亦是在基督肢體裡公平、互助和共享的友愛表現。因此，本文嘗試從美國長老教會退休計劃的視域來檢視台灣基督長老教會的牧者退休安養福利制度，並藉由約翰·加爾文（Jonh Calvin）所強調之「聖徒相通」的經濟神學觀探討傳福會的安養精神。

本文研究分成三部分：一、從歷史研究尋找美國、台灣長老教會的退休牧者安養照顧之信仰實踐歷程。二、再思安養精神的神學意涵與整全性，如何將愛鄰舍、彼此互助、共享之精神應用於傳福制度的信仰實踐中。三、從多元視域的對話中為安養金發放問題尋找新的可能性。

關鍵字：退休計劃、福利制度、公平、互助、共享

Abstract

The monthly payment of an annuity is to commemorate grace received through the minister's hard work. It is a living allowance for the retired minister. In recent years, due to the increase in the number of ministers retiring, the cost of the annuity fund has risen sharply beyond expectations. In an effort to stabilize the situation and make the finance healthy, the Ministers in Service and Retirement Welfare Committee of the Presbyterian Church in Taiwan, which is responsible for promoting the ministers' welfare benefits, has gradually reduced the annuity from 2017. This move caused much anxiety to the ministers.

The funding for the stipend is shared by the local church congregations. Through the payment of the contributions in the first half of the year, the financially affluent churches can support the weaker churches with insufficient financial resources, so that the ministers can enjoy the same benefits in the love of God. It is a witness of sharing joys and sorrows. It is also a witness of fairness, mutual help, and sharing in the body of Christ. Therefore, this thesis attempts to examine the retired ministers' welfare benefits system of the Presbyterian Church in Taiwan from the perspective of the pension plan of the Presbyterian Church (USA), and explores the value of benefits through the economic theology of "Communion of Saints" emphasized by John Calvin.

The research of this thesis is divided into three parts: 1. A historical research to find the faith and practice process of the care of retired ministers of the Presbyterian Church in the United States and Taiwan. 2. Rethink the theological meaning and integrity of the ministers' welfare benefits system of the Presbyterian Church in Taiwan, how to practice loving neighbors, mutual assistance, and sharing in the benefits system. 3. Using multiple perspectives to find new possibilities for the issue of the post-retirement stipend.

Keywords: Pension plan, Benefits system, Fairness, Mutual assistance, Sharing

致 謝

回顧自己在回應上帝的呼召與報考道碩的情景，如今仍猶然歷新。感謝上帝的恩典與憐憫，若沒有聖靈的催逼與提醒，我仍然還是在當「逃兵」，不願意接受上帝在我生命中的計劃與安排。

在學期間，感謝我的導師及論文指導教授陳寬義老師的關心與耐心教導，讓我有很大的學習空間，周遊在神學與信仰實踐的領域中探究問題。更引導我從歷史軌跡的視域中發現信仰實踐的新面貌，也觸發我對教會歷史神學研究的興趣。

感謝一路提攜我的牧長，無論是在信仰或在服事上都給予我許多學習與成長的機會，從他們身上看到牧者的風範與對信仰的堅持。因為有他們的愛護，今日才能有機會完成牧者退休安養的論文研究。感謝故邱善雄牧師的引薦，讓我有機會到總會事務所服事，參與推動2000年福音運動的宣教事工。在林信道牧師的邀請與拔擢下，使我在傳福會的服事有更深入的參與，及更寬廣的學習，在信仰上林牧師亦是我非常重要的屬靈長輩。我更要感謝總幹事林芳仲牧師與傳福會執行長林恩增長老，若沒有這二位牧長的鼎力支持與協助，我無法順利完成道碩的學業。

感謝上帝的恩典，在三年的學習期間，林長老與傳福會的同工都給予我很大的彈性與協助。特別是我在學校上課時，同工成為我的職務代理人，幫助我處理一些的事務。透過他們的協助，上帝教導我學習放手，學習彼此信任、相互成長。感謝傳愛志工及總會同工們對我的關心與代禱，特別從這些退休牧者與師母身上看到他們每週輪流到傳福會當志工，打電話關心在職與退休牧者的服事熱忱，讓我敬佩！也更多了解他們退休後的生活狀況，對我的論文研究有許多的啟發。

最後，我要感謝道碩三全班同學和學校職工美麗姐的幫助與體貼。體諒我行動不便，常常幫忙我提東西、拿午餐……，這些貼心的小舉動，讓我非常感恩。我更加感謝主，因為有家人的支持與後援，讓我無後顧之憂。特別要為我妹妹淑琴的付出獻上感恩，因為有她的陪伴與照顧，讓我能安心讀書與撰寫論文。

感謝神，因為有這些天使的相伴與祝福，我的學業才能順利完成。願一切的榮耀歸與三一上帝！

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	3
第二節 研究方法與範圍.....	5
第三節 參考文獻.....	5
第四節 解釋名詞.....	8
第二章 美國長老教會退休計劃及其福利神學觀.....	10
第一節 退休計劃實踐的歷史沿革情況.....	11
第二節 關於退休計劃背後的福利神學及價值.....	15
第三節 退休計劃擴展到海外—對台灣宣教的幫助.....	18
第三章 台灣基督長老教會傳福制度之起源與發展的相關歷史經驗.....	21
第一節 牧者安養制度之歷史演進與發展.....	22
第二節 傳福制度及安養精神.....	33
第三節 安養金發放問題對傳福制度的影響.....	35
第四章 安養制度之神學意涵討論.....	38
第一節 上帝的主權—友愛鄰舍如同家人.....	38
第二節 上帝國裡的「工價」概念—從加爾文神學看 安養金背後的神學精髓.....	42
第三節 以共享、互助具體落實安養精神.....	44
第五章 美、台長老教會退休制度設計所面臨的問題與挑戰.....	46
第一節 制度設計上的限制—與現行法律制度存在一定的衝突與不合.....	50
第二節 有關傳福制度的困境與出路的探討.....	62
第六章 結論.....	71
第一節 安養精神的整全性.....	71
第二節 傳福制度的信仰實踐.....	72
第三節 安養金發放問題的新視域.....	74
第四節 結語.....	76
參考書目.....	77
一、專書及專文.....	77
二、期刊文章.....	79
三、網路文章.....	80

附錄一.....	82
美國長老教會退休金計劃重大事件年表.....	82
附錄二.....	83
南部台灣基督長老教會傳教師養老會之規則.....	83
附錄三.....	84
「臺北長老教會傳教師孤寡會」規則.....	84
附錄四.....	85
傳教師獎慰會退休條例.....	85
附錄五.....	86
傳教師退休或盡程獎慰金及終身慰勞金結付辦法.....	86
附錄六.....	87
「台灣基督長老教會牧會傳教師退休辦法」草案.....	87
附錄七.....	88
「牧會傳教師退休基金管理辦法」草案.....	88
附錄八.....	89
牧師、傳道師在職暨退休條例與施行細則.....	89
附錄九.....	100
牧師、傳道師在職暨退休福利委員會資產及基金經營管理辦法.....	100
附錄十.....	102
加入傳福制度之牧者近六年的統計分析資料 (2014–2019).....	102
附錄十一.....	104
2020 年繳交上半年負擔金（謝禮）之牧者年齡及平均金額.....	104
附錄十二.....	104
退休牧者夫婦平均年齡資料有效統計至 2021 年 3 月.....	104

圖 目 錄

圖 2-1 美國長老教會退休基金投資組合	11
圖 3-2 1 安養金發放金額調整情形	35
圖 3-3 1 福利費用支出情形	37
圖 3-3 2 上半年負擔金收入與安養金支出表較	37
圖 5-1 傳福會發展與演變	49
圖 5-2 傳福、平安、平安園三合一整合	49
圖 5-1 1 傳福會福利費用年度收支預估表	61
圖 5-1 2 傳福制度之調整方案	62
圖 5-2 1 傳福制度之福利內容	65

表 目 錄

表 5-1 1 2021 年美、台長老教會退休制度比較表	50
------------------------------------	----

第一章

緒論

台灣基督長老教會在台設立教會以來，對上帝的僕人－牧師、傳道師¹（通稱傳教師或牧者）之照顧不餘遺力。從早期國外宣教師治理的時代到台灣教會能自治自養，這 100 多年來，有鑑於本地教會傳教師的薪俸微薄，為使牧者能專心牧養與服事，宣教師曾向其差會爭取補助以調高本地牧者的薪水，² 也依牧者之婚姻狀況與家庭的子女人數給予適當的補助，幫助牧者改善經濟生活，使其子女能接受良好的教育。此外，也積極教導本地教會的牧長學習與建立完整的薪資制度，使牧者能獲得合理的待遇。³

針對貧困的退休牧者與孤兒寡婦等家眷的照顧，除了向本地教會徵收負擔金，也對外募款成立關顧基金。當時對牧家的關顧安養多採用「救助」的方式給予經濟之援助，以改善其生活。⁴ 此種關顧方式，早在 300 多年前，與台灣基督長老教會（以下簡稱 PCT）長期合作的宣教夥伴－美國長老教會（以下簡稱 PCUSA）已於 1717 年為照顧年老的退休傳教師和孤兒寡婦的生活而設立「虔信運用基金」，以慈善、濟貧的性質在照顧上帝的主僕與家庭。⁵

隨著時代、環境的變遷與經濟的改善，不論是美國或是台灣的教會，對牧家

¹ 「傳教師」為「牧師、傳道師」的通稱，於 1997 年第 44 屆總會通常年會通過修改「台灣基督長老教會憲法」，新增第七條：「本教會之教制分為牧師、傳道師、長老及執事。其產生及職責另以行政法規之。」（請參閱台灣基督長老教會教會法規（2020），3）。

² 台南長老大會，〈導讀〉，《台南大會議事錄（一）1896-1913》（台南：教會公報出版社，2003）。

³ 台南長老大會，《台南大會議事錄（一）1896-1913》，220-21。

1907 年 3 月 26 日春季會議通過傳道與牧師之束修（薪金）的給付辦法，並於當年 5 月起實施，相關給付辦法如下：

(1) 傳道：未娶者每月 8 元，已娶者 10 元、生一子加 1 元，增至五子止。住街衢者增 1 元。

(2) 牧師：每月金十六處街市者加 1 元，生一子增 1 元，增至五兒止。

⁴ 黃六點編，〈北部設教百年簡史一代序〉，《台灣基督長老教會北部教會大觀：北部社教百週年紀念刊 1872-1972》（台北：北部大會，1972）。

⁵ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions: The Roots and Growth of Pensions in the Presbyterian Church (U.S.A)* (Atlanta: John Knox Press, 1988), 7.

的照顧與服務，也從退休擴及到在職的牧家，原本救助性質的組織亦變革成為終身關顧的退休福利制度。PCT 秉持對牧者的敬重與關懷，於 1993 年正式成立「台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會」（簡稱傳福會），並研擬與推展各項與牧者相關之福利事工（簡稱傳福事工）。⁶ 受到社會邁向高齡化趨勢之影響，傳福會在關顧退休牧者與配偶之安養事工上，亦受到許多衝擊與挑戰。為感念牧者一生為主服事之辛勞，盼能使牧者於退休後能「安心養老」。牧者退休除了領回其退休金外，每月仍能固定領取一筆生活補助金，稱為「每月退休安養金」（簡稱安養金），做為一項牧者夫婦終身享有的福利。⁷ 然由於退休人數之逐年增加（安養戶數與人數從 1993 年的 144 戶、人數 218 人至 2020 年已達 659 戶、1,003 人，安養戶數增長 3.58 倍、人數為 3.60 倍。），⁸ 再加上牧者夫婦之生存餘命持續延長，也使退休牧家之關顧費用大幅增加，成為傳福會的沉重負擔。

近年來，傳福會為了要減輕財務的壓力，無論是在制度面或財務上，均進行了多項的政策調整，如：延長牧者退休之服務年資、調高退休牧者之安養金發放門檻、調降每月安養金發放金額等項目，以利傳福會之永續發展。然而，針對安養金發放金額之調降，也引起許多牧者之不安與不滿。特別對一些體弱沒有工作能力、經濟較弱勢之退休牧者與配偶而言，每月固定享領安養金，對其經濟與生活的安排有很大的幫助。安養金額的調降，代表其收入變少，生活品質必然會受到影響，也會產生某種程度的不安全感。

既然，傳福會設立的宗旨是要使牧者能專務服事，安定其在職與退休後之生

⁶ 1992 年第 39 屆總會決議通過制定「台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利條例及設立委員會」，並於 1993 年 1 月 1 日起上路。因牧者教制分為牧師、傳道師之故，在教會內部，傳福會之全名，稱為「台灣基督長老教會牧師、傳道師在職暨退休福利委員會」。在教會外部，仍沿用舊名「台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會」。

⁷ 陳添登，〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉，《傳福通訊 (8)》，傳福通訊編輯小組合編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996），9。

⁸ 1993-2020 年歷年退休安養戶數及人數，依據傳福會當年度每月發放安養金之名單統計得之。

活。⁹ 任何福利制度的改變都會影響牧者的身心靈狀態，特別是安養金的調整對這些具有安養資格的退休牧者之生活與心靈的安定所產生的變化，值得關心與注意。然而，對那些為主盡心服事一生，退休時卻因為曾經任職的教會未善盡繳交負擔金之義務，而使牧者該有的安養金被按繳款比例發放。嚴重者，甚至喪失享有關顧安養的資格；牧者不僅因此無法享領安養金，連參加健檢、退休牧者夫婦聯誼會年會……等免費的福利都無法享有，而通常這些牧者的經濟狀況也多較為弱勢，在生活上也長期都面臨貧困與不安的窘境。面對上帝的主僕因故受到不合理與不平等對待的問題，更需要傳福會與眾教會、信徒的關懷與重視。

因此，安養金發放所衍生的相關問題，並非僅僅通過調整制度或財務面的問題就能解決傳福會的根本困境，也需要同時從信仰的層面，再思傳福會設立的精神與意義，這樣才能設計出較適切、合理的制度或配套措施，俾使牧者的權益能獲得更確切的保障，傳福安養制度的信仰精神才得以落實，讓牧家在基督的愛裡繼續經歷上帝的恩典與富足。

第一節 研究動機

由於長期參與傳福會之事工，筆者對 PCT 的牧者關顧安養福利制度有些許瞭解。根據其宗旨，傳福會所推動的傳福制度及提供給牧者的許多福利，目標是盼望他們在任職中能安定服事、為主做工，在退休後，也能領取安養金來滿足生活所需。

在筆者服事的過程中，安養金發放問題一直是傳福會重要且財務壓力最大的事工之一。每個月在審核安養金發放名單與金額時，無形的壓力總提醒著筆者，這個月的安養金發放要注意有那些人生日、那些人生病住院、那些人去協助牧會

⁹ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例〉，《教會法規 (2020)》(台北：台灣基督長老教會，2020)，64。

要停發安養金、那些人要補發……等資訊？深怕一不留神，沒注意到摘要紀錄的提醒或一些追扣、補發的問題，安養金發放的當天（每月 10 日），傳福會的出納或負責退休安養事工的同工又要接到退休牧者或配偶的來電查詢了。此外，每個月要發放的金額不小，財務同工必須要準備足夠的現金，以便支應所需。因此，在安全又不失風險的情況下，如何做有效且多元的投資，以賺取更多的收益來供應安養金發放的需要，是傳福會最關注之事，也是筆者每日所接觸的工作。

隨著牧者退休人數的增加，安養金發放的金額逐年增長，但傳福負擔金的收入卻未相對或明顯提高，加上經濟不景氣、投資環境改變，以及法令的修改等因素，使得傳福委員會的委員們意識到必須調整安養金發放的金額，才能紓解傳福會的財務壓力。然此做法，雖然能立即減輕經濟的重擔，改善財務結構，但是，對退休牧者夫婦而言，每月安養金收入的減少，不只影響到他們的退休生活，也使他們感到焦慮與不安，教會內部也產生不少有些傳福會即將破產的流言。

面對這些抱怨與傳福會即將破產的不實消息與不滿聲浪，筆者開始注意到每次安養金調降的幅度雖不大，但每次的變動，都會引起這些享領全額安養金之牧者的反彈，以及在職牧者的不安，因為其收入變少，相對的也影響到他們的經濟自主性與生活品質。不僅如此，對那些安養金被按比例，甚或未領安養金的退休牧者來說，其生活、經濟所遇到的困難甚至比領有全額安養金的牧者更加艱辛。為此，筆者常在思考，到底安養金要怎樣的調整，才能達到雙贏的效果？傳福會才能不只兼顧牧者的生活與心靈的需要，傳福會也能善盡管家的責任，持守「互助」、「共享」的設立精神，讓傳福制度能永續發展。

因此，筆者想藉由 PCUSA 的退休計劃，來反思 PCT 傳福制度的安養金發放的問題，並透過本宗創始者約翰·加爾文（John Calvin）的經濟神學觀，從「聖徒相通」、「愛鄰舍」的信仰精神中，盼望為傳福會的安養金制度尋找從信仰與神

學出發，更適切、公平的方法。

第二節 研究方法與範圍

本文採用比較研究法，回歸於歷史神學特別是制度史向度的論述與分析。以歷史時序的方式探討 PCUSA 的福利計劃的發展，以及 PCT 的傳福制度的沿革（包括南部大會傳教師獎慰會、北部大會孤寡養老會、總會獎慰會及總會傳福會），並論述其精神與神學意涵，再從比較美、台二國的退休制度中分析傳福會所面對的問題與挑戰。

牧者退休後是否有資格接受安養，以及可領多少安養金？其條件與在職時教會是否有準時、足額繳交傳福負擔金有關。但是，現行傳福負擔金的繳交原則、計算方法，因制度有些複雜，且因本文篇幅有限，擬不列入此次研究之範圍。至於，牧者退休後，如符合安養資格，牧者與配偶除可領取每月安養金、三節禮金（復活、聖誕、生日禮金）外，雖還有參加退休傳教師夫婦聯誼會、生病住院慰問金、健檢、安息慰儀¹⁰及免費使用平安墓園等福利，為免討論失焦，此研究亦只專注討論安養金相關的問題，其他福利不做進一步分析。另，本文附錄所列載之資料，如傳教師養老會規則、孤寡養老會條例、獎慰會條例、傳福會的條例及細則、牧者之退休人數、年齡、平均謝禮、生存及安息年齡等資料，均僅供本文參照，不做進一步分析。

第三節 參考文獻

針對美國、台灣二長老教會退休制度中有關安養金發放的比較探討，筆者主要以會議議事錄、傳教師獎慰會二十五週年紀念刊、傳福通訊、PCUSA 退休金

¹⁰ 2007 年 8 月 14 日第 52 屆傳福會第二次委員會決議通過牧傳會相助會納入傳福會，傳福制度安養之本宗退休牧者夫婦與相助會有效會員未參加傳福制度之本宗退休牧者（截至 7 月底），別世安慰儀改為每人 20,000 元。

計劃相關之歷史與福利神學等相關材料為本文之參考文獻。相關文獻資料摘要如下：

一、有關 PCT 退休福利制度相關議決資料有：

「台南大會議事錄二冊（1896–1913、1914–1927 漢文版）」，記載南部大會歷年之會議記錄。針對教會組織建立、教會開拓、牧者人事聘任、薪水調整、教士會經費補助、徵收教會負擔金、募款救助、守聖餐、洗禮、基督徒信仰生活規範（如酗酒、抽鴉片、娶細姨、買彩券等）、佈道慈善會……等議題，對傳道師養老會之相關決議也諸多記載。

「台灣基督長老教會北部教會大觀：北部社教百週年紀念刊（1872–1972）」，由黃六點牧師主編。內容豐富，全書分成教史、教政、教會、牧長、人文、事業等六大類及附錄。針對教政篇，有記錄「教政概要」，以及收錄「北部中會議事摘要」、「台灣大會議事摘錄」、「北部大會議事錄」及「歷屆事業機關報告」。在各屆的會議中討論許多有關開拓教會、聘任牧者、宣教、調整牧者薪水、徵收教會負擔金、募款救助、守聖餐、洗禮、基督徒信仰生活規範（如酗酒、抽鴉片、娶細姨等）……等議題，對傳教師孤寡養老會之相關決議也有詳細記載。

二、有關總會獎慰會之歷年事工記錄，參照陳冰榮長老主編之「傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）」。針對獎慰會的歷史沿革及重大事工要項有非常詳細之記錄，有關老人學苑之籌設、保險相關之徵文，以及獎慰會的事工現況均有專文介紹。

三、「傳福通訊（1–20）合訂本」，是由傳福通訓編輯小組編出刊的。文中除主委撰寫專文介紹傳福相關之事工外，傳福通訊之內容有登載傳福委員會、平安基金會、退聯會等消息公告及重要事工提醒。特別對傳福會草創時期之記載有非常詳細之記錄，對本研究有許多幫助。

四、針對 PCUSA 的退休計劃之歷史研究，參考由 R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd 合著的「長老教會與退休金：美國長老教會退休金的根源與成長」(Presbyterians and Pensions: The Roots and Growth of Pensions in the Presbyterian Church (U.S.A))，本書分成三部份、共 11 章。第一部份：開始從 1707–1870 年，論及殖民時期到南北內戰結束，為照顧牧者及其孤兒寡婦，以及殘疾的傳教師，先後成立虔信運用基金、寡婦基金、美國年金保險公司、殘疾傳教師基金。第二部份：宗派委員會與機構 1870–1930 年，此時期各宗教派已開始發展救濟性質的委員會，直到 1920 年代教會開始興起的工業和公司繳費型退休金計劃。第三部份：現代退休金時期 1930–1986 年，此階段已進入傳教師年金基金與服務性退休金計劃之發展，這兩項計劃都是按照世俗的計劃制定的，其退休金計劃採固定支付的管理制度。牧者退休金福利計劃所提供之服務內容也朝向多元、自助式的方案發展，讓牧者可依自身需要選擇退休計劃。而，有關 PCUSA 之福利神學與其價值之研究，依據退休金委員會所提供之「靠著福音而活」(Living by the gospel) 之文件，內文中介紹福利神學的意涵、價值，以及提供那些福利給在教會服事的人們，而牧者的責任與義務有那些？這些材料相當不錯，可做為傳福會制定政策之參考。

五、有關加爾文的神學探討，參考之資料有約翰·加爾文所著的「基督教教義」及林方榮牧師的博士論文—「加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝」，從上帝的主權與護佑的概念，藉由對窮人的照顧，在教會團契生活中復原上帝的創造秩序，在基督裡以「公平」、「共享」為基礎，分享上帝的恩典與祝福，落實愛鄰舍的信仰表現。

第四節 解釋名詞¹¹

一、傳福負擔金：

指教會或機構之繳傳福負擔金義務；「傳福負擔金」係指每年教會或機構應按期提撥所聘牧者實領謝禮金額二個月，繳納至傳福會，包括「上半年負擔金」及「下半年負擔金」，未聘牧之堂會則繳交「上半年負擔金」。

「上半年負擔金」是一種分享愛與分擔責任的負擔金，所以堂會若未聘牧也應當繳納。其金額不得低於中、族群區會所訂傳道師最低謝禮標準。

二、共同福利金：

是教會或機構每年按該牧者一個月的實領謝禮金額（即上半年負擔金）繳納至傳福會，其金額加上各界及有志奉獻、本基金之孳息及運用收益、連同其他收入之總合扣除各項必要費用後，其淨額平均分配給參加之牧者，並個別歸戶積存；於該牧者退休時將累積分配之淨額給付之。（前項所謂必要費用包括本會支出之退休安養金、基本生活補助費及相關管理費用等）。

三、個別積立金：

是教會或機構每年按該牧者一個月的實領謝禮金額（即下半年負擔金）繳納傳福會，由傳福會積存基金管理；於該牧者退休時將累積金額連同利息一次給付。

四、實領謝禮：

根據牧師聘書所載之謝禮或依物價指數及實情調整後之謝禮，其金額應與牧者每年 6 月和 12 月所領之慰勞金數額相同，不包括研究費、子女教育補助費、交通補助費。

¹¹ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例〉，66。

五、退休安養金：

指牧師、傳道師退休後，本人及配偶傳福會應每月給付退休安養金，每年復活節、聖誕節、生日致贈禮金。其發放原則由傳福會另以施行細則訂定之。

六、加爾文經濟神學觀

加爾文在上帝的創造中看到經濟的秩序，上帝將大地賦予人類託管，並藉著正常且規律的自然運作中過生活。上帝擁有萬物，祂具有絕對的主權。被造的人類在生活中只有順服上帝的旨意，才能榮耀祂及享受祂。¹² 因此，加爾文認為：「我們不屬自己，我們屬上帝」，這句話道出他對上帝經濟理念的看法，上帝是萬物的主宰者，人類所發生的一切事物難道不是都在祂的掌權中嗎？¹³ 上帝不是僅是萬物的創造者，也是永恆的管理者和保護者。¹⁴

¹² 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉（神學博士學位論文，台北：台灣神學院，2014），218。

¹³ 約翰·加爾文，《基督教要義》，加爾文基督教要義翻譯小組譯（台北：加爾文，2011），3.7.1。

¹⁴ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，219。

第二章 美國長老教會退休計劃及其福利神學觀

追溯 PCUSA 的退休金計劃的歷史根源，要從 1717 年為墾荒地區的傳教師及其孤兒寡婦成立之「虔信用途」(Pious Uses) 金」開始，¹⁵ 之後，隨著時代的變遷及需要，救濟、慈善性質的基金也產生許多的變革。由於受到加爾文的神學思想之啟發，對聖經充滿崇敬之情，支持人道主義的冒險精神，並關注到人類生活有關的各種問題。因此，認為對教會聘任的牧師和職工人員的關心，以及對社會責任的關懷，是一種信仰實踐與神學應用的表達。¹⁶

1927 年 PCUSA 總會會議通過成立「美國長老教會退休金委員會」(The Board of Pensions PCUSA)，開始實施服務性退休金計劃。1986 年前「美南長老教會年金暨救濟委員會」(PCUS) 和「美國聯合長老教會退休金委員會」(UPCUSA) 的資產與傳統併入「美國長老教會退休金委員會」，並於 1987 年正式實施新的退休金福利計劃，當時參與在此計劃的人數超過 3 萬人（包括平信徒和傳教師，以及他們的家庭）。

退休金委員會提供醫療保險和人壽保險、殘疾保險、儲蓄、退休住屋、福利補助等多項計劃，¹⁷ 所設計的福利計劃或投資的範圍非常多元。雖是一個 PCUSA 屬下的獨立單位，卻擁有超過 100 億美元以上資產之專業退休金機構，基金的運作已超過 300 年，其熟悉投資商品與操作策略，在風險控管上也相當嚴謹。

2020 年，受到 Covid-19 疫情的影響，全球經濟蕭條，但股市雖有短暫性的劇烈震盪，然整體來說股市的表現仍不差。就 2020 年度 PCUSA 退休基金的投資組合來看，其資產配置採用股債平衡的操作策略，¹⁸ 有多達 58.5% 的資產投入

¹⁵ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 7.

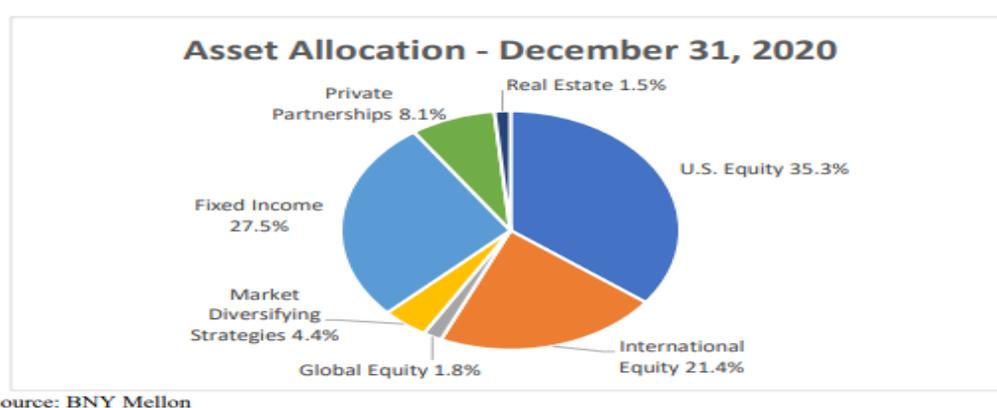
¹⁶ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 1.

¹⁷ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 1.

¹⁸ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A.), “2020 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report,” 13. <https://www.pensions.org/file/our-role-and->

股票市場中，其中美國股市就佔有 35.3%，而投資固定收益的資產有 27.5%、私募基金亦有 8.1%；其投資組合有股票、共同基金、債券及房地產……等標的，資產相當多元、具有分散風險的效果。即便疫情的變化，讓人無法掌握股市的趨勢，仍能在風險控制下持盈保泰，有不錯的投資績效（圖 2-1）。目前服務的人數也多達 6.5 萬人以上，¹⁹ 是相當龐大、具規模的非營利組織。²⁰

圖 2-1 美國長老教會退休基金投資組合



資料來源：美國長老教會退休金委員會²¹

第一節 退休計劃實踐的歷史沿革情況

PCUSA 的起源主要是以英國的清教徒和蘇格蘭長老教會為主。早期的長老教會幾乎都各自在殖民地設立教會，直到 17、18 世紀大批蘇格蘭—愛爾蘭裔移民後，教會的組織才逐漸被建立起來。在殖民時期，大多數長老教會的教徒在屯

purpose/about-us/Documents/2020_Financial_Report.pdf/ (Accessed May 28, 2021).

¹⁹ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2019 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report,” <https://www.pensions.org/file/SiteCollectionDocuments/2019FinancialReport.pdf/> (Accessed April 10, 2021).

²⁰ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 3. <https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/the-connectional-church/living-by-the-gospel/Documents/pln-619.pdf/> (Accessed December 17, 2020).

²¹ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Investment Review - 2020 in Hindsight,” <https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about-us/performance-and-financials/investment-review/Documents/2020InvestmentReview.pdf/> (Accessed May 17, 2021).

墾區生活得很不安定，貧窮和溝通不良。牧師的收入都非常微薄，大多數牧者要想維持生活，就得「為生活而工作，為慈善而佈道」。為改善墾荒地區的傳教師及其孤兒寡婦的生活，於 1717 年在費城大會第一次會議中成立「虔信用途 (Pious Uses) 基金」，並由費城第一長老教會的牧師傑迪迪亞·安德魯斯 (Jedidiah Andrews) 擔任司庫 (出納) 管理此基金。²² 之後又成立「寡婦基金」，它是在殖民美國第一家被建立的保險公司。從殖民時代開始到內戰結束，在這個時期的教會傾向把「傳教師的救濟」當做是家庭或地方教會的責任。牧師在牧職工作上做到老死為止，而教會也應該照顧他的寡婦和未成年子女。²³

1849 年殘障傳教師基金成立後，有許多殘疾的牧者接受救助，但對於孤兒、寡婦未受到照顧，有人覺得這是教會的齒辱，但有些人則認為對殘障牧者的家庭更需要經濟上的協助。針對此爭議，在 1856 年的總會年會上，殘障傳教師基金委員會的主席埃比尼澤·羅傑斯 (Ebenezer P. Rogers) 為基金的財務短缺提出呼籲，希望喚起教會的關心與奉獻，不料在會議中引發辯論，雙方各持己見，未能取得共識。²⁴ 於是，由康乃狄克來的法官勒維特 (H.H.Levitt) 提供了四種方案供考慮：一、建立一個由自願捐款來支持的永久性基金；二、建立一個向傳教師和教會募集的永久性基金；三、由當地的信徒和教會獨立負責傳教師的救濟工作；四、重申在 1849 年總會通過的關於全國性管理的小額捐助和捐贈基金之事。經過冗長的討論，最後大會再次確認了 1849 年的行動，並承諾籌集傳教師救濟資金。

1856 年由於教會對牧者救濟的關心，也促使了 PCUSA 每年的捐款增加一

²² R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 7–9.

由於大批的愛爾蘭與蘇格蘭的傳教師移民到美國並建立教會，於 1706 年成立費城長老教會。1716 年費城長老教會同意將長島 (紐約、紐澤西)、費城 (賓州)、新堡 (德拉瓦)、雪山 (馬里蘭) 等四個地區的長老教會組成為「費城大會」。

²³ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 2.

²⁴ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 43–5.

倍。²⁵ 1861 年南北內戰，教會分裂成二個長老教會，新設立的 (New School) 長老教會也制訂了一個類似的傳教師救濟計劃。新、舊教會的總會均認定此基金為自願性質的救濟計劃，同時，這二個教會組織都拒絕設立龐大的捐贈基金，但鼓勵積累特殊的遺產以補充年度的募捐。²⁶

1870 年代，教派性的救濟委員會紛紛成立，直到 1920 年代，教會開始仿效 19 世紀末以來世俗社會興起的工業和公司繳費型退休金計劃。這些委員會的成立受到保守派的強烈抵制，認為它們的效率可疑，且權力不受官僚機構的控制。由於經費有限，人手又不足，委員會無法滿足日益擴大的傳教師人數的需求，做為支付現金的替代方案，包括 PCUSA 在內，幾個教派開設了「傳教師退休之家」，供這些神職人員和他們的妻子可以無償地居住，以代替領取救濟金。為了使傳教師退休計劃消除「救濟」的污名，PCUSA 於 1909 年實施「救援資助基金」，這是第一次由美國新教教派建立的繳費型的退休金計劃。傳教師們被要求捐獻出五分之一的薪水，在牧者 70 歲時一次能領 500 元的退休金，而不是只靠教會施捨。退休金計劃的收支要平衡，必須要借助教派的捐款來提高收入，當這些資金未能達到損益平衡時，救援資助基金會被迫停止運作。²⁷

1917 年總會會議通過成立「美南長老教會傳教師年金基金 (PCUS)」，1927 年同意成立「美國長老教會的服務退休金計劃 (PCUSA)」。這兩項計劃都是仿照世俗的計劃制定的，其退休金計劃採固定支付的管理制度。隨著傳教師的貢獻，在教會服務 40 年之後，退休金計劃預計將給予一筆 600 元最低限度的退休金。但是，這兩項計劃都遭到人們強烈地反對，因為他們認為這些計劃違背聖經中關於倚靠信心生活並依賴教會慈善捐助的禁令。²⁸

²⁵ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 46–7.

²⁶ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 46–8.

²⁷ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 2–3.

²⁸ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 3.

在計劃實施後，因著美南長老教會第一任總幹事亨利·斯威茨牧師 (Henry H.Sweets) 的努力，²⁹ 建立了負擔金固定提繳的退休金制度，其福利包含殘障給付、寡婦退休金及對孤兒的支助等計劃，使傳教師和眷屬都能受到較好的照顧，因此反對意見就減少了。³⁰

1930 年代，由於受到經濟大蕭條的衝擊影響，減緩了資金累積的預期增長率。此後，這兩項計劃的委員們在投資組合上變得極為保守，對二戰後的美國，其經濟條件不斷地在變化，但委員會所做的調整也有限。1950 年代，退休金委員會和退休年金暨救濟委員會帶來了許多計劃性變化。在此期間，福利範圍擴大到醫療保險、傷殘津貼、心理輔導、教育援助等項目。為了跟上醫療成本和通貨膨脹，定期提高福利，在大多數情況下，也需要增加繳納會費。

1950 年代修改社會保障法，規定 1955 年 1 月 1 日受任命牧者才可能成為受保障的範圍。牧師做為個人雇主為自己繳納社會保險稅，以便與教會和國家保持明確的區分。由於地方教會不能為牧師支付他們的薪資，所以鼓勵每個教會參加退休金計劃，為牧者支付全額退休金。³¹

隨著在 1960、1970 年代社會變革的到來，這些退休金委員會發現他們的退休計劃受到各種組織的挑戰。例如：教會婦女們注意到退休計劃歧視婦女的參與者。其他組織則要求須重新檢視退休金計劃的基本哲學，因為退休金計劃與收入水平掛鉤，是懲罰那些在小教會服務、薪水等級較低的人。³² PCUSA 在 1973 年至 1983 年期間，因為試圖要適應社會、經濟、政治和神學上的變化，做出了許多重大的調整。總會的委員會都在討論，諸如：性別平等、通過投資政策實現社會責任、和平、貧困和老齡化等問題。二大教派也都面臨着來自其保守聯盟的挑

²⁹ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 99.

³⁰ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 105.

³¹ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 3.

³² R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 4.

戰，他們主要訴求是通過福音傳播，要求精神的復興。直到 1983 年開始，雙方才都轉而以重組 PCUSA 為優先。在這 10 年中，美國聯合養老金委員會（屬 UPCUSA）和美南年金暨救濟委員會（屬 PCUS）曾多次在總會年會上受到議員們對其經營政策的質疑。除此之外，組織內各種團體也希望藉修改計劃與政策，來消除退休計劃中的不平等現象，因而產生許多緊張的關係，但是事實上，10 年的爭議與討論，仍無法解決退休計劃的制度與架構問題。³³

1986 年，新的福利計劃引進以僱員的工作類別之平均薪水，做為最低退休金計算基礎的方案。另外，近年來，許多教派的總會和退休金委員會，也都將其投資政策的使用議題視為善盡社會責任的一種表達手段。各個總會都支持使用包括代理投票、股東決議和全部或選擇性撤資方式來作教會社會議題的態度表達。支持者認為，教會必須利用其財務力量成為道義力量。³⁴（PCUSA 退休金計劃重大事件年表，請參閱附錄一）

第二節 關於退休計劃背後的福利神學及價值

一、退休計劃背後的福利神學

PCUSA 在其退休計劃的前言中，明白宣示了其背後的「福利神學」之意涵，³⁵ 它認為，教會為其員工提供福利是一項神聖的工作，因為它體現了聖經所見證之三一上帝創造的活動。正如約翰福音 1:1-3：「¹太初有道，道與神同在，道就是神。²這道太初與神同在。³萬物是藉著祂造的；凡被造的，沒有一樣不是藉著祂造的。」，這經文揭示了有一位關心受造人們身體和靈魂健康的上帝，上帝的願望是所有人都能體驗到平安與生活的豐盛。這種渴望，反映在創造敘事的反

³³ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 133-34.

³⁴ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions*, 4.

³⁵ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A.), "Living by the gospel," 1.

覆敘述中，是被上帝看做好的事。³⁶ 而人類在伊甸園中的生活描繪，也是人類生活在相互關懷和福祉中的一種理想。

約翰福音 10:10 說到：「我來了，是叫人得到生命，並且得的更豐盛。」，這句話表明了耶穌的工作。對健康和整全性的渴望是福音呼召的核心，它懇求基督徒去照顧飢餓的、口渴的、陌生人、赤身裸體的、病人和囚犯。³⁷ 如同耶穌在撒瑪利亞人寓言中提到了醫治和健康的故事，擴展了門徒「去也照樣去做」的責任。³⁸

聖靈通過洗禮和主的晚餐來召集教會並塑造其生活，這是新生命和新的生活方式的標誌和印記。在這些聖禮的影響及在聖靈的激勵下，我們、教會、我們所擁有的，以及我們所做的一切，都在彼此關懷的社區中生活。做為基督的身體，教會要正確地致力於整全和愛心關懷的事工上。

正如聖經所言，上帝的本性是迫使那些敬拜和事奉上帝的人要「保持正義，做正確的事」。³⁹ 因此，

PCUSA 一再確認及承諾，須以薪金、福利、休假，以及靈性成長更新的機會來報答其僕人。⁴⁰ 這些具體的關懷表達擴展了上帝對平安和幸福的渴望，也幫助教會的僕人在聖潔和盡心事奉中經歷豐盛。做為基督的身體，我們向世界展示了一個充滿信心、希望、愛心和見證的社群之豐富生命。⁴¹ 呼籲人們以各種形式的服務和盟約來支持這些為

³⁶ 創世紀 1:12,18,21,25,31

³⁷ 馬太福音 25:35-36

³⁸ 路加福音 12:30-37

³⁹ 以賽亞書 56:1

⁴⁰ Office of The General Assembly Presbyterian Church (U.S.A), “A Study of the Theology of Compensation: Study Guide Included,” 25-6.

https://www.pcusa.org/site_media/media/uploads/acswp/pdf/theology-of-compensation.pdf (Accessed April 6, 2021).

⁴¹ 哥林多前書 12:27-28

上帝服事的僕人，以便他們可以貢獻自己最好的才能和精力為上帝的國度工作。

PCUSA 的福利計劃是以福利神學為基礎，⁴² 它的核心價值是透過聖經的表達來認識上帝的設計和對所有創造的渴望。誠如：耶穌所說的：「是充滿平安和豐富的生命」。而這個神學的基礎支持了受造物的整全性，

因此退休金委員會必須幫助教會和其他雇主，為那些在教會服務的人們維護他們的福祉。委員會透過醫療、退休福利、教育計劃和財務援助，在精神、健康、財務和職業等四個領域促進他們的幸福感。⁴³

教會需要通過靠信徒們集體的力量，以提供公平的報償給他們的牧者，俾使每位傳教師能在講台上無後顧之憂的傳講上帝的話語與主持聖禮時。在牧師授職時，信徒都會被問到：「當她或他在我們中間牧養時，我們是否願保證公平地向她或他給付酬勞，並提供福利給她或他……？」對教會而言，這是一項明確的呼籲，以確保牧者能獲得福利及現金的報償。如果信徒認為福利是消費性的，並且可以用較少的薪資方案來與牧者進行談判時，那麼此種態度，反映信徒已經違背了教會的諾言，因為那是市場的方式，不應該是耶穌基督的教會運作的方式。

PCUSA 認為

做為教會的機構，退休金委員會需從基督徒的身份和價值觀的角度來發展福利，政策的制定需滿足會員（傳教師與平信徒職工）的需求。

44

或許在某些圈子中，福利被認為是可選擇的或任意的。但是，PCUSA 將其視為公義。教會在歷史上一直提倡公正的報償，包括一般工人的

⁴² The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 2.

⁴³ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 2.

⁴⁴ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 2.

福利，特別是傳教師的福利，教會應奉行正義，通過退休金委員會所提供的福利，並與其他津貼補助等結合，為牧者及其家人提供更安全的保障。⁴⁵

退休金委員會遵行上帝的使命，負責執行退休金計劃的任務，參與耶穌基督的救贖工作，向世界展示上帝國，並見證和努力恢復上帝所創造和渴望的世界。退休金委員會要促進和維持福利計劃使會員得到福祉，讓牧者們可以竭盡所能地投身於他們的工作、宣教和使命中。廣義來說，提供福利有助於牧者的健康，並能使教會成為有活力的宣教之教會。⁴⁶

1717 年的成立「虔信運用基金」以來，秉持慈悲、憐憫的心腸，照顧長老教會之牧者的寡婦和孤兒。此後，教會一直展現出對照顧牧者及其家人的承諾。退休金委員會也體現此承諾，提供各項的援助計劃與服務，使在教會服務的職工能得到更好的福利。退休金委員會是一個非營利性機構，專門為 PCUSA 所屬的教會、中會、機構和相關組織提供服務。受使命的驅使，致力於成為忠實、紀律嚴明的管家，不受利潤誘惑；更受到管理的驅使，以儘可能以較低的成本提供高水平的服務，管理所有的退休福利方案。⁴⁷

第三節 退休計劃擴展到海外一對台灣宣教的幫助

福利神學一再強調，要以薪金、福利、休假，以及靈性成長和更新的机会等來報答上帝的僕人，並以具體的關懷幫助他們在聖潔和盡心事奉中，經歷豐盛的恩典。⁴⁸ 因此，PCUSA 的退休計劃其服務的對象，除了在美國境內服務的傳教

⁴⁵ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 2.

⁴⁶ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 3.

⁴⁷ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel,” 3.

⁴⁸ Office of The General Assembly Presbyterian Church (U.S.A), “A Study of the Theology of Compensation: Study Guide Included,” 25–6.

師、平信徒職工，以及他們的家屬外，服務範圍還擴及到派駐在海外各地事奉的宣教師與其家屬，讓這群在國外為上帝國宣教的同工能生活穩定、安心服事。

PCT 與 PCUSA 的締盟宣教伙伴關係，源起於第二次世界大戰後，台灣經濟不景氣，通貨膨脹嚴重，教會陷入困境。於是，許多教會或差會如雨後春筍般從中國大陸、美洲、歐洲等地來到台灣。特別是 1949 年中國變色後，過去在中國活動的差會，就將他們的人力、財力轉向台灣發展。⁴⁹ 因此，除了英國、加拿大兩母會之宣教師再度來台外，美南長老教會 (The Presbyterian Church of the United States)、美國聯合長老教會 (The United Presbyterian Church in the United States of America) 及美國歸正教會 (The Reformed Church in America) 三個差會也來到台灣。來台的宣教師們看到長老教會在台灣的工作已經有相當的規模，決定不要自己設立教會，選擇與 PCT 合作，締盟成為宣教伙伴關係。⁵⁰ PCT 總會為要通力與差會合作，由黃武東牧師與安慕理牧師 (Rev. Boris Anderson) 起草訂立「總會與差會的關係」之章程，並於第 4 屆總會年會第 130 條議案議決通過此章程。⁵¹

特別值得一提的是，美南長老教會原擬設置總會及美南差會之聯絡部會處理其人事及經濟援助事宜，但 PCT 總會希望其能與英、加兩母會、美國聯合長老教會、美國歸正教會等，非在旁協助，乃是進入總會共同工作，成為總會之一份子。在總會總幹事黃武東牧師之努力下，制訂「台灣基督長老教會與美南長老教會之關係」條例，並於 1964 年 5 月雙方簽署合作條款。終於在 1965 年 2 月第 12 屆總會正式通過與美南長老教會之合作關係，這些具有牧師職或長老職之宣教師

⁴⁹ 基督教在台宣教百週年紀念叢書委員會編，《台灣基督長老教會百年史》(台北：台灣基督長老教會，1995)，292-95。

⁵⁰ 基督教在台宣教百週年紀念叢書委員會編，《台灣基督長老教會百年史》，295-96。

⁵¹ 基督教在台宣教百週年紀念叢書委員會編，《台灣基督長老教會百年史》，323-26。

成為總會的正議員，以總會為主，攜手合作；而宣教師的薪資與福利均由差會處理。⁵²

雖然於 1983 年美國聯合長老教會與美南長老教合併成為「美國長老教會」(PCUSA)，⁵³ 但其宣教師的聘派與退休福利仍依循「台灣基督長老教會與美南長老教會之關係」合作辦法執行。⁵⁴ 長期以來，PCUSA 之宣教師對 PCT 的宣教事工及制度的建立給予許多的幫助，特別是其完整的退休制度也帶給台灣的教會有很多的啟發與學習。

⁵² 基督教在台宣教百週年紀念叢書委員會編，《台灣基督長老教會百年史》，326-31。

⁵³ R. Douglas Brackenridge and Lois A. Boyd, *Presbyterians and Pensions: The Roots and Growth of Pensions in the Presbyterian Church (U.S.A)*, 141.

⁵⁴ 美國長老教會之在台宣教師聘派規則，依「總會與國外教團合作條例」處理。內容參閱信仰教制與法規委員會編印，〈總會與國外教團合作條例〉，80。

第三章

台灣基督長老教會傳福制度之起源與發展的相關歷史經驗

從 PCT 的宣教歷史來看，長老教會傳入台灣之源流有二：一、1865 年 5 月馬雅各醫生受英國長老教會的差派來台傳教，這是南部宣教的開始。二、1872 年 3 月偕叡理牧師受加拿大長老教會差派，在淡水展開北部傳道的事工。「南部中會」(初稱：台南長老大會)，於 1896 年 2 月成立(1930 年更名為「南部大會」)，「北部中會」(初稱：台北長老中會)於 1904 年 10 月創設(1940 年 5 月成立「北部大會」)。⁵⁵ 教會組織在宣教師的帶領及本地牧者的參與下，PCT 逐步進入組織化的階段，⁵⁶ 因南、北兩中會的宣教師多屬英國蘇格蘭自由教會，深受加爾文改革思潮影響，無論在教制、牧養、醫療、教育、經濟或社會關懷等理念，具有改革宗神學傳統之思想，其宣教方法帶有現代及啟蒙特質，為台灣教會建立許多新的制度及新觀念。⁵⁷

為顧及本地牧者的薪俸微薄無法維持生活開銷，影響牧養工作，這些宣教師向母會(差會)爭取補助與調薪，並提議向本地教會徵收負擔金或募款做為基金，以補貼牧者家庭之經濟需要。同時也設立佈教慈善會及救濟會幫助貧困的退休牧者改善其生活。對於所募集到的母金存放到銀行生利息，做為發放孤寡家眷之津貼。中會也開放抵押貸款之業務，讓經濟窘困者得以紓解財務壓力。這些社會福

⁵⁵ 1912 年 10 月南北聯合成立「台灣大會」，1913 年 5 月第 2 屆大會正式議定教會名稱為「台灣基督長老教會」，教會逐步邁向合一。自成立「台灣大會」後，南部中會改稱「台南中會」，1930 年分設 4 中會後，再改為「南部大會」。1938 年 2 月北部中會將轄內教區分為東部、台北、新竹三中會，與 1940 年 5 月 12 日於台北神學校成立「北部台灣基督長老教會大會」(簡稱北部大會)，內容引述：台南長老大會，〈聚珍堂史料發刊總序〉，《台南大會議事錄(一) 1896-1913》及黃六點編，《台灣基督長老教會北部教會大觀》，72。

⁵⁶ 台南長老大會，〈聚珍堂史料發刊總序〉，《台南大會議事錄(一) 1896-1913》(台南：教會公報出版社，2003)。

⁵⁷ 鄭仰恩，〈後話：蘇格蘭啟蒙運動及改革宗教育理念對早期台灣基督教的影響〉，《從加爾文到今日改革宗傳統》(台南：教會公報出版社，2018)，456-61。

利的經濟新思維打破傳統的舊觀念，教會的宣教理念被擴展，也積極進入社會參與各項社會福利慈善工作，與世界接軌。⁵⁸

1950 年代配合南、北大會合一之際，教會的組織、宣教事工與財務也逐步在做整合，對於本地牧者與眷屬的照顧，也隨著時代的變遷與教制的改變朝向合併腳步的邁進。1958 年第 5 屆總會通過，將南、北二大會的退休關顧制度終於合併為一，稱之為「傳教師獎慰會」，其退休條例及獎慰辦法襲用南部大會所制定的福利制度，於 1959 年 7 月再補辦實施。⁵⁹ 新制的「傳教師獎慰會」接續退休牧者安養的工作。隨著人口老化面臨到高齡社會與經濟的危機，教會開始關注在職牧者的退休福利，經多年的努力與倡導，遂於 1992 年總會通常年會通過成立「台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會」，為長老教會的牧者退休關顧安養之事工走向新的紀元。⁶⁰

第一節 牧者安養制度之歷史演進與發展

一、南部大會：傳教師獎慰會（1906–1958 年、共 52 年）

南部教會成立初期，本地牧者的薪水籌措困難，牧者的經濟生活極為貧困。宣教師所成立的教士會為建立制度，並提高牧者之束金（薪水）待遇，除其部分薪水由請求英國母會補助外，已開始在教會推動提繳負擔牧者薪水的政策，處理教會與牧者之間的問題，以及設立佈教慈善會協助改善牧者經濟生活的問題。⁶¹

1906 年 3 月 16 日召開南部中會由會正巴克禮牧師主持會議，會中議決教會

⁵⁸ 有關佈教慈善會及救濟會之設立，內容引述：台南長老大會，〈導讀〉，《台南大會議事錄（一）1896–1913》及黃六點編，〈北部設教百年簡史—代序〉，《台灣基督長老教會北部教會大觀》。

⁵⁹ 台灣基督長老教會傳教師獎慰會，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–198 年）》（台北：台灣基督長老教會傳教師獎慰會，1984），21。

⁶⁰ 鄭連智，〈回顧傳教師獎慰會〉，《傳福通訊（1）》，曾正智、蕭待成、陳添登合編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1994），第三版。

⁶¹ 台南長老大會，〈導讀〉，《台南大會議事錄（一）1896–1913》。

當給牧師、傳道束金宜用金價餘費由各處自行處理；宣道會司帳者報告：「收支甚少之情況下是否可派傳道士到頂山傳道，請大會准予補助蔴荳先生的束金；又討論到本地牧師束金放銀行所生的利息如何處理？以及有聘牧之教會未交束金等事。」⁶² 在這次的會議有多項議事討論牧者的薪水如何管理之事，也開始對弱小教會之牧者薪水給予補助。同年 10 月 2 日在當日會議中，掌帳者報告：「財務收支情形，扣除開會之伙食與費用，不足支應其他事工的需要。」，故於決議通過各堂會的收入每 100 百元抽 4 元做為「謝眷助」。⁶³ 1910 年 10 月 11 日召開中會，正式接納鳳山李梅弟兄奉獻 105 元做為周濟窮困傳道寡婦之用，並派劉俊臣、林學恭、胡肇基、嚴振聲等人研議施濟之事。⁶⁴ 雖然從 1906 年設立「謝眷助」，但在南部中會之會議中甚少提及與討論，反而是對現任傳道師之束金贊成由佈教慈善會募款補助。另外，在 1913 年 3 月 18 日之會議決議接納「體恤金」條規，酌情補助傳道先生加入保明治會社的保險金。

對於周濟窮困傳道之事，有牧者陸續於中會中提議成立「傳道養老會」之事，但在 1918、1919 年二次的會議中都未獲共識。⁶⁵ 終於在 1920 年 1 月 6 日之第 42 回春季中會再提及設立「傳道養老會」之議案，會中宋忠堅答應教士會必喜贊，林宴臣之舉議，並派宋忠堅、楊世註、高篤行、黃德標、劉天來、蔡介和等人籌辦。⁶⁶

1923 年 3 月 20 日第 49 回春季中議，滿雄才於會中回覆養老會之財務狀況：「雖然現有 1,687.15 元(壹仟陸佰捌拾柒圓壹拾伍錢)，但被歸仁北教會借去 1,000 元，且未交利息，滿牧師在會中詢問該如何處理，並提出於任滿後將請辭……」。

⁶² 台南長老大會，《台南大會議事錄（一）1896-1913》，201、203。

⁶³ 台南長老大會，《台南大會議事錄（一）1896-1913》，207。

⁶⁴ 台南長老大會，《台南大會議事錄（一）1896-1913》，279。

⁶⁵ 台南長老大會，《台南大會議事錄（二）1914-1927》，124、162。

⁶⁶ 台南長老大會，《台南大會議事錄（二）1914-1927》，193。

最後，中會接納、請辭獲准。對於養老會一事，楊世註在會議中說明：「養老會的組織的狀況及成效，其中提到養老會成立之初得到宋忠堅之允諾將向教士會英國母會請求援助，但因宋牧師生病而延誤，並且成立以來部會（小組）未曾召集會議。希望中會能重視此事，讓養老會繼續運作，並舉議派卓偉臣、滿雄才、黃德標、高篤行、楊世註為部會員。」最後由鄂萬得助舉，中會准設部會。⁶⁷

1923年9月25日第50回秋季中會，卓偉臣報告：「養老會已有32間教會繳交基本金共922.17元（九百貳拾貳圓拾柒錢），但未籌募滿3,000元，仍不得開辦業務。」⁶⁸ 在養老會會部之努力下，陸續有教會參與此事工，終於在1925年9月8日第55回中會會議由卓偉臣等報告：「南部台灣基督長老教會傳教師養老會之規則」（詳細內容請參閱附錄二），中會議定准於此時起施行，並銓派役員。會長：楊世註、副會長：劉文詩、書記：黃伊命、會計：卓偉臣。⁶⁹

隨著教區的擴大，1930年南部中會更名為南部大會，1946年原「傳教師養老會」，更名為「傳教師獎慰會」。⁷⁰ 1951年3月成立「台灣基督長老教會總會」後，⁷¹ 對於本地牧者與眷屬的照顧，也隨著時代的變遷與教制的改變朝向合併腳步的邁進。南部大會傳教師獎慰會的事工於1958年併入正式總會，也結束了為傳教師及家眷服務近半個世紀的關顧任務。

二、北部大會：傳教師孤寡養老會（1910–1958年、共48年）

1909年北部中會秋會，議決將賙濟會改名為「台北長老教會傳教師孤寡會」（簡稱孤寡會或孤寡養老會），並訂定於1910年1月1日起施行。孤寡會之宗旨

⁶⁷ 台南長老大會，《台南大會議事錄（二）1914–1927》，290。

⁶⁸ 台南長老大會，《台南大會議事錄（二）1914–1927》，305。

⁶⁹ 台南長老大會，《台南大會議事錄（二）1914–1927》，415–17。

⁷⁰ 台灣基督長老教會傳教師獎慰會，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後1958–198年）》，21。

⁷¹ 台南長老大會，〈聚珍堂史料發刊總序〉，《台南大會議事錄（一）1896–1913》。

為預備準備金，以照料退休或已安息傳教師之家眷。傳教會一律須加入孤寡會，並向北部各教會的傳教師及會友募集基金，其資金需募得 3,000 元才可開辦業務。入會者繳會費牧師每月 40 錢，傳道師每月繳 30 錢，但每人在入會後 3 年內要加倍繳交會費，而各教會每年所捐獻的善款要拿出 0.5 幫助孤寡會。

孤寡會的錢需放存放在銀行生利息，若有人要借款，需要用房產業在法院抵押。會員因為是不得已被革職，牧者離開前需返還所繳交的金額的一半，且不支付利息。牧師安息之後，其配偶（寡婦）每月領 7 元，傳道師安息之後，配偶每月可領取 5 元，若再婚或品行不端者不得領取。安息傳教師的配偶若別世時，其未滿十八歲的子女，人數無論多寡，每人可領到與母親同等之金額。傳教師加入孤寡會前，其所領養的子媳的福利都與親生子女的一樣。

傳教師的配偶若先安息，而牧者不再娶妻且年老不能再任職時，可領取其配偶所應領的部份。中會通過孤寡會的章程，派吳威廉、劉忠堅、蕭安居、李任水、柯維思、陳錫合辦（詳細內容請參閱附錄三）。⁷² 孤寡會採會員制，資金的來源除加入者要自行繳納外，其餘的錢需向會友及教會募集。承辦的業務，除每月發放孤寡津貼外，亦可讓會員借款，其性質與互助會雷同。

孤寡會以創設基金所生的利息來照顧年老的牧者及安息牧者的家眷，但其收入不足支付所有的負擔。故，於 1932 年第 32 回的會議中決議募集孤寡基金 2 萬元做為關顧的費用，請各教會的牧長及信徒關心和參與，並於 7 月第一主日為孤寡養老會奉獻。⁷³ 1937 年 7 月孤寡養老金的會計發函，文中寫道：「為故吳寬裕傳道師的未亡人吳許氏於 5 月 21 日別世和退休傳道師林清火於 6 月 5 日別世募集慰問金，通知會員每人要捐助 1 元做為慰問金，徵收的方法照慣例從傳道局發

⁷² 黃六點主編，《台灣基督長老教會北部教會大觀》，84。

⁷³ 吳天命，〈孤寡養老會拜託 [Ko-koáⁿ íong-ló-hoē pài-thok]〉，《台灣教會公報/芥菜子（第 952 卷）》，取自 2021 年 4 月 12 日。<http://pojibh.lib.ntnu.edu.tw/artical-4949.htm>

送月給者的帳戶中每人扣除 2 元。若是獨立經濟的傳道者，若有感動也捐助 2 元，以協助孤寡養老會的支出。」。⁷⁴

配合南、北教會合一，教會組織、財務及宣教事工等全面做整合，故於 1956 年 4 月 18 日會議中提到孤寡養老會，將改稱為獎慰會由總會經營乙事。此外，也通過由鄭蒼國舉議有關募集 5,000 元以補助孤寡養老會，並訂定 7 月第一聖日為孤養日，鼓勵教會信徒關心與捐獻。⁷⁵ 孤寡養老會是一互助團體，會員可向孤寡養老會借款，當時牧者的薪水很少，扣除家計開銷後所甚不多，可能有許多人還不出貸款，因此孤寡養老有一些呆帳無法追討回來。

面對南、北合一之際，必須要結清帳目，以利將事工轉移、接交給總會，在 1958 年 1 月 31 日第 11 屆會議提到有關孤寡養老基金未解決案及台北中會提出追償孤養會基金聲請狀二事；追償孤養會基金協調小組提案請北部大會設定時效（5 年間）之規定，大會通過，建議總會法規委員會制定規則。此外有追償基金聲請支付費用之事，蔡長義舉議，以母金 441 元的 2 倍利息，共 882 元做為支付費用，有剩餘的錢交給孤寡養老會，以結束此案。⁷⁶

孤寡養老會的創會宗旨以救助為出發點，由全體牧者共同負擔其關顧之責任，未向教會強制徵收負擔金，雖有制定奉獻主日做勸募之事，但採鼓勵方式，未有強迫性，教會的反彈相對較小。而且，對安息牧者之家眷的關顧非常優厚，使鰥寡孤兒的生活無慮，值得讚賞、敬佩。對財務需要援助之牧者，提供借款之管道，以便助其紓解經濟困境，其做法非常新進，但借款人未按約定還款而產生貸帳之困擾，也造成財務上的壓力與負擔，需靠募捐來維繫孤寡養老會的運作，值得借

⁷⁴ 張 Khun-oán，〈台灣教會公報/芥菜子（第 628 期）〉，取自 2021 年 4 月 12 日。

<http://pojbh.lib.ntnu.edu.tw/artical-5568.htm>

⁷⁵ 黃六點主編，〈台灣基督長老教會北部教會大觀〉，178。

⁷⁶ 黃六點主編，〈台灣基督長老教會北部教會大觀〉，205、208。

鏡與省思。

三、總會傳教師獎慰會（1959–1992 年、共 33 年）

「傳教師獎慰會」（簡稱獎慰會）於 1958 年第 5 屆總會議決議通過成立，係承接於 1946 年起由南部大會所創設的「獎慰會」及北部大會的「孤寡養老會」所合併成立的「傳教師獎慰會」。⁷⁷ 其設立宗旨在獎勵及安慰服務達 30 年以上之傳教師，使退休傳教師與別世的牧者眷屬無後顧之憂。⁷⁸ 獎慰的範圍與內容暫時沿用南部大會之獎慰條例，於 1959 年 7 月新法正式上路（詳細內容請參閱附錄四、五）。

牧者夫婦健在者每月發放 6 斗米（每斗 11.5 台斤），孤寡者發放 4 斗米。獎慰金之財源由各教會守聖餐會員每人捐助 0.5 元（五角）為負擔金，基金的籌措則向有志者募款。

為喚起教會及弟兄姊妹對退休牧者的關心與奉獻，1960 年第 7 屆總會通過，各教會依教勢統計表之聚會人數，成人會員每名一年收 3 元負擔金，主日學生徒每名一年 1 元，另收集國內舊郵票做為獎慰會基金。隨著教會的增長與時間的更迭，獎慰會理事會議決多項的決策，如調整一時退休金（1974 年改名為盡程獎慰金）每人新台幣 1 萬元、終身獎慰金（1979 年改名為終身慰勞金，牧者夫婦健在者 6 斗米 <一斗 11.5 台斤>⁷⁹、鰥寡者 4 斗米）、發放弔慰金，並將教會分成市級、鎮級、鄉級三個等級向教會收取不同金額的負擔金。1969 年由中部中會發動一人 1 元運動，鼓勵全教會信徒響應愛牧捐款的運動。1979 年第 26 屆總會議決

⁷⁷ 陳冰榮主編，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）》（台北：台灣基督長老教會傳教師獎慰會，1984），21。

⁷⁸ 陳冰榮主編，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）》，32。

⁷⁹ 1982 年第 29 屆傳教師獎慰會決議通過，於當年 9 月起慰勞金每斗由 15 元調高為 17.5 元計算給予調整發放。1990 年第 37 屆傳教師獎慰會決議通過，於當年 9 月起終身慰勞金每月單身 1,200 元、雙人 1,800 元。

通過訂定每年 12 月第三主日為「退休傳教師紀念主日」。1981 年第 29 屆總會議決通過，盡程獎慰金調高為每人新台幣 10 萬元，以及同意山地教會加入獎慰會，在基督裡同享福祉。⁸⁰ 1982 年配合總會所訂之傳道年目標：獻身、獻力、獻金三獻運動，⁸¹ 並於 1984 年特別設立獎學金，以支持及栽培更多的退休與現任傳教師子孫能接受造就、獻身投入傳道事工。⁸²

獎慰會非常積極、努力在推動各項事工（如：舉辦退休牧者聯誼會、籌備開辦老人大學），盡其所能在協助建立完整的退休制度，讓牧者及眷屬可以得到較好的照顧，並擴及對老人福利事工的關注為廣傳福音做預工。但是，它同樣也經歷過去南、北大會時代所面臨的財務窘境，因提高退休獎慰金，使得退休金支出大幅增加；而許多教會未依規定繳納負擔金，也導致退休準備基金不足支應退休金發放的需求，在財務收支不平衡的情況下，退休申請只能採限額方式處理。申請退休的審查資格也以評分方式做為優先錄取給付退休金之根據。甚至，有牧者已通過退休審查，卻無法馬上領取退休金，須排隊等到收到教會繳交之負擔金時才能發放。⁸³

獎慰會在營運上，雖然財務吃緊，但對牧者的關懷不遺餘力。特別是對曾秀鳳牧師的關懷更是值得讚賞與肯定。曾牧師是本宗第二位女牧師，為主服事牧養羊群，年老躺臥病床，經濟貧困，住入「仁濟養老院」接受社會救濟。因曾牧師不慎跌倒住院開刀，為協助籌措住院醫療費用，獎慰會於 1984 年為曾秀鳳牧師發動募款，並請馬偕醫院協助醫護、照料之事宜。⁸⁴ 曾秀鳳牧師事件也為日後成

⁸⁰ 陳冰榮主編，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）》，21–2。

⁸¹ 陳冰榮主編，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）》，27。

⁸² 「台灣基督長老教會年鑑」編輯小組，〈傳教師獎慰會〉，《台灣基督長老教會年鑑（設教 120 週年）》（台北：台灣基督長老教會總會，1985。）。

⁸³ 「傳教師獎慰會的感謝與請安」刊於 1972 年二月份之教會公報，文中記載要向 16 位退休傳教師表示致歉，因有傳教師退休多年未得發放，使他們不但未應及時之需，反蒙幣值有很大的損失。

⁸⁴ 陳冰榮主編，《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–198 年）》，278。

立傳福會帶來契機。⁸⁵

當獎慰會在努力推動退休牧者的關顧事宜時，已有牧者看到在職牧者在牧養教會上所遇到的壓力，及遭遇急難或生病所衍生出之心靈或經濟問題。喚起教會對牧者的關懷，應不只限於退休後的生活照顧，對在職牧者的照顧也應關心，如此才能讓安心牧養教會。為此，理事會成立傳教師退休辦法研擬小組，著手研擬「牧會傳教師退休辦法」及「牧會傳教師退休基金管理辦法」草案，初期所草擬的傳教師之退休金提撥方式，是按教會每年繳交之負擔金及牧者每月謝禮的金額各自提繳 5%，撥存做為牧會傳教師退休基金。傳教師退休金額採牧者本人自退休前扣繳累積之總額的 2.5 倍計算。此草案因涉及的問題廣泛且複雜，為慎重起見屢為延議、重擬。⁸⁶ 比較此退休辦法之內容，似有參照 PCUSA 的退休計劃，來研擬 PCT 在職牧者的退休制度痕跡（詳細內容請參閱附錄六、七）。經過七、八年的努力與討論，終於在 1992 年總會年會通過制定「傳教師在職暨退休福利條例及設立委員會」，⁸⁷ 並於 1993 年 2 月 4 日召開第 39 屆總會傳教師獎慰會第四次理事會中，在總會議長陳道雄牧師監交下，由理事長鄭連智長老將獎慰會的事工移交給傳福會主委戴秋芸長老，獎慰會至此完成其階段性使命與任務，正式走入歷史。⁸⁸

四、總會傳福會（1993 年—）

在 1992 年第 39 屆總會議決通過，制定「傳教師在職暨退休福利條例及設立委員會」。1993 年 1 月 1 日起正式取代原「傳教師獎慰會」之功能，辦理長老教

⁸⁵ 曾政智，〈傳福草創史〉，《傳福電子報 第 076 期》，取自 2020 年 12 月 10 日。

http://www.pct.org.tw/news_church.aspx?

⁸⁶ 「台灣基督長老教會牧會傳教師退休辦法」草案，第三條及第五條有詳載傳教師退休金提撥辦法及退休金給付規定。詳細內容請參閱附件。

⁸⁷ 鄭連智，〈回顧傳教師獎慰會〉，《傳福通訊 (1)》，第三版。

⁸⁸ 引述 1993 年 2 月 4 日第 39 屆總會傳教師獎慰會第四次理事會議錄，案由（二）之議決內容。

會傳教師在職暨退休福利相關事工，其宗旨為給予牧者合理的待遇與保障，設立之主要精神有二項：一、延續「傳教師獎慰會」原有的功能，二、公平性—照顧較弱小的原住民教會，使較富裕的教會能支持財力不足的教會，以達到「共享」之目的。⁸⁹

1992年5月28日正式召開傳福會第一次委員會，經投票選舉由戴秋芸長老當選第一屆的主任委員。在傳福會正式上路前，委員會已召開多次的會議，積極討論總、中、區會提出之相關建議，研議傳福制度、制定條例與施行細則（詳細內容請參閱附錄八）、擬定聘書範本、資金運用管理辦法（詳細內容請參閱附錄九）及投資策略與流程、會計制度與人事管理辦法、討論委員會位格及相關稅捐處理問題、以及退休傳教師夫婦聯誼會（簡稱退聯會）、退休傳教師奉獻主日的執行方式，以及前往中、區會辦理事工宣導等事項，並依據事工。

傳福會未成立前，PCT總會已照顧200多位盡程退休之牧者夫婦，深切體認老人安養照顧非藉助團體的力量和健全之福利制度來推動不可。為開闢委員會的財源，以及推動退休牧者安養照顧之愛心捐助，於1993年與聯邦銀行聯合發行福音「認同卡」（稱為平安卡）之計劃，⁹⁰ 以求穩定收入財源，唯因平安卡之回饋金係屬公益慈善事業為目的之捐贈，⁹¹ 於是傳福委員會在1994年4月發起成立「平安社會福利慈善事業基金會」（簡稱平安基金會）。為喚起教會信徒加強對退休傳教師夫婦的關懷，以實際捐款來協助其退休生活，平安基金會透過每年十二月第三主日總會所訂的「退休傳教師退休奉獻主日」，請各中會、族群區會及教會協助勸募，⁹²，同時也推動「愛牧之友」的活動，為貧困、生病或遇急難需

⁸⁹ 鄭連智，〈回顧傳教師獎慰會〉，《傳福通訊（1）》，第三版。

⁹⁰ 引述1993年2月18日第39屆總會傳福會第九次委員會議錄，議案（三）之決議內容。

⁹¹ 引述1993年4月30日第40屆總會傳福會資金運用小組第一次會議議錄，聯邦銀行信用卡中心黃宏慶經理之報告內容。

⁹² 引述1994年4月19日第41屆總會傳福會委員會暨各中、區會及機構傳福事工聯席會議錄，案由（三）之決議內容。

救助之牧者募集「愛牧基金」。⁹³ 此外，安養金發放及退聯會的活動原屬老人社會福利之範疇，自平安基金會成立後，傳福會就將有關奉獻主日、愛牧之友之捐款收入，以及安養金發放、退聯會活動支出等與社會慈善相關之會計帳務轉由平安基金會處理。1993年10月原來捐贈給傳福會的「曾秀鳳牧師醫療專款結餘款」⁹⁴ 也轉做平安基金會之創設基金。⁹⁵

為確實了解或掌握在職及退休傳教師之現況與境遇，傳福會委員會亦於1994年4月建請總會於各中會、區會設置聯絡人（後改為傳福副委員），經研習、了解傳福制度與相關事工後，他們成為傳福會、中區會及牧者之間的橋樑，就近協助聯絡或解決牧者之問題，並將一些疑難問題或建議轉達給傳福會研議。同年10月底開辦團體保險，為在職牧者與配偶加入團體保險計劃。⁹⁶ 傳福會自1993年開始推動傳福制度，有三年緩衝期，自1996年起獎慰制度正式取消，未參加傳福制度，而在1995年底後盡程或身故退休之傳教師不再有任何退休及安養給付。⁹⁷ 於1995年以前加入傳福制度，卻在1996年以後申請退休且符合規定者，其退休金給付或每月支領的安養金不再是齊頭式平等（以獎慰會制度退休者，盡程退休金一次給付10萬元，每月領2,000元米貼。），而是由教會為牧者所繳交的負擔金多寡、年資核算給付金額。⁹⁸

然為享領安養金，此一政策促使許多牧者於1995年底以獎慰會之辦法申辦退休，因此也帶來一股退休潮。於1993年底接受傳福會安養的戶數有144戶、

⁹³ 傳福會，〈愛牧之友徵募辦法〉，《傳福通訊 (1)》，第五版。

⁹⁴ 引述1993年10月26日第40屆總會傳福會第四次委員會議錄，議案（九）之決議內容。

⁹⁵ 參閱平安基金會2020年度資產負債產之會計科目內容說明。

⁹⁶ 郭俊雄，〈起步與考驗〉，《傳福通訊 (4)》，曾正智、蕭待成、陳添登合編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1995），第一版。

⁹⁷ 傳福會，《傳福通訊 (5)》，編輯小組合編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1995），第三版。

⁹⁸ 戴秋芸，〈忠於信仰〉，《傳福通訊 (12)》，傳福通訊編輯小組合編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1997），1。

218 人，1995 年底安養戶數增加到 185 戶、共 276 人，成長率達 28%，這股退休潮無形中也帶給傳福會在安養金的支出上產生不小的負擔。⁹⁹ 傳福會成立初期，外界對傳福制度之營運沒有信心，也深怕加入此制度後會造成教會之經濟負擔，故有一些教會與牧者抱持觀望態度未加入。為此，傳福會舉辦多次的聯席座談會，與各中、區會之牧長做說明，經過多方努力後，逐漸得到教會及牧者之支持。¹⁰⁰

1996 年傳福會有幾項重要的決定，除提高每月安養金的發放金額外，安養金發放的金額採繳交年資比例計算、¹⁰¹ 牧者參加團體保險之加保與退保規定、建立轉帳原則、新畢業傳道師任職第一年之淨值分配原則（就任教會第一年之淨值分配，依任職月數之年比例分配）、傳教師夫婦一份謝禮不得拆成兩份繳納等政策。¹⁰² 同年 3 月與北大財團法人、七星中會財團法人、台北中會財團法人及平安基金會共同投資，成立基督教平安園。經由投資平安墓園的收益來幫助傳福事工的推展，讓牧者得到更好的照顧。¹⁰³ 1996 年，傳福會的各项制度及組織已大致建立完成，有許多開創性的事工也隨著環境的改變、社會與經濟的發展需做調整。

然而，由於受限於長老教會的體制，許多重大的決策需要經由總會通常議會通過後才可執行，在時效上往往無法配合社會的變遷與政府法令規章的修改而做改變，以致傳福會在組織定位及營運上受到許多的挑戰。但，不變的是，教會缺繳負擔金的狀況仍在教會歷史的河流中繼續發生著。安養金的發放也幫助了許多貧困與孤寡的牧家，如：故吳國光牧師夫婦於 2001 年 6 及 9 月相繼因癌症安息

⁹⁹ 1995 年度之退休安養戶數及人數，依據傳福會當年度每月發放安養金之名單統計得之。

¹⁰⁰ 傳福會成立已滿 3 年，參加傳福制度之教會已達 78.08%，高雄中會、壽山中會已突破 90%。內容參閱：傳福會，〈傳福會三年耕耘有成 78%教會認同合作〉，《傳福通訊 (4)》，第八版。

¹⁰¹ 安養金放之計算方式，請參閱附件牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則第 15 條規定。

¹⁰² 傳福會，〈傳福會近期議決事項摘要〉，《傳福通訊 (8)》，傳福通訊編輯小組編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996），4。

¹⁰³ 傳福會，〈本宗北部第一座專屬墓園基督教平安園誕生了〉，《傳福通訊 (9)》，傳福通訊編輯小組編（台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996），9。

主懷，留下 3 名孤兒，由其姨父孫武夫牧師收養並改姓，但傳福會仍負起安養之責任，每月分別發放 4,000 元之安養金給其子女直到 20 歲為止。¹⁰⁴ 安養金的補助金額雖微薄，但在基督的愛裡同享主恩，見證主光。

第二節 傳福制度及安養精神

現行的傳福制度是教會或機構為其聘任之牧者繳交二個月傳福負擔金，上半年負擔金屬共同福利金（1993 年獎慰會改制為傳福會，並將 1983 年總會通過之中總會費十分之一的負擔金合併於共同負擔金），¹⁰⁵ 做為發放包括退休牧者夫婦之退休安養金、在職牧者健檢費及團體保險費、牧者夫婦雙亡未成年子女安養生活費、淨額分配（紅利）、其他傳福事工費等支出；下半年負擔金則屬牧者個人積立金（即退休金）。牧者於退休時可領回歷年所積存之下半年負擔金、利息及淨額分配等金額。牧者在職時，教會若準時繳交負擔金，退休後年滿 65 歲則可領取安養金，直至牧者夫婦安息為止。若牧者夫婦均為牧職，視同個體，以個別帳戶處理。¹⁰⁶

牧者申請退休之門檻有二種：一、任職滿 30 年以上或年滿 60 歲且任職滿 25 年者（2021 年實施）可自請退休，二、年滿 70 歲或因傷、病、心神喪失、身殘或傷病治療兩年未痊癒者依規定申辦強制退休。¹⁰⁷ 安養金發放是傳福會慰勞退休牧者的特別恩典之福利，1993 年每月安養金之發放金額為雙人 3,000 元、單人 2,000 元，因當時退休的人數不多，為使他們能享有更優質的退休生活，故於 1994

¹⁰⁴ 故吳國光牧師 6 月 17 日去世，牧師娘故陳芳雲女士於 9 月 4 日相繼別世；遺留 3 名子女，年齡分別為 12 歲、9 歲、6 歲，彰化中會來函申請傳福會關懷。2001 年 12 月 13 日第 47 屆傳福會第八次委員會決議通過，故吳國光牧師子女生活補助案；並 1. 依據依據牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則第 14 條，補助故吳國光牧師之子女兩口安養金，每口每月 6,000 元。2. 現先將兩口安養金共 12,000 元，由其 3 名子女平均領取，每人領取 4,000 元。其長子吳問恩領取至年滿 20 歲止；之後亞恩、上恩再個別領取 6,000 元，至個別補助期限止。

¹⁰⁵ 陳添登，〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉，《傳福通訊 (8)》，9。

¹⁰⁶ 引述 1993 年 6 月 22 日第 40 屆總會傳福會第二次委員會議錄，議案（四）之決議內容。

¹⁰⁷ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例及施行細則〉，65-7、309-14。

年起逐年調升安養金，1997 年安養金額調高到雙人每戶 10,000 元、單人每戶 6,000 元，在短短 4 年內，雙人安養金調升高達 233%、單人安養金成長 200%。之後的 20 年，安養金的發放金額都未做任何調整。

此一發放政策，造成傳福會很大的財務負擔。退休牧者除了每月可領安養金外，每年每戶會發放復活節、聖誕節禮金各 1,000 元，以及生日禮金每人 1,000 元。¹⁰⁸ 2017 年開始將每月安養金由雙人每戶 10,000 元調降至 8,000 元、單人每戶 6,000 元調低至 5,000 元；傳福會因著財務的考量逐年調降安養金，至 2021 年 1 月起每月安養金為雙人每戶 5,000 元、單人 3,500 元（圖 3-2 1），隨著安養金額之調降，使退休牧者與配偶的荷包縮水，因其經濟收入減少而對傳福會產生不少的抱怨。

傳福制度的設立精神，主要目的是為了使本教會所屬之牧師、傳道師能專務服事、安定任職中及退休後的生活，¹⁰⁹ 並秉持聖經的教導：「不要只顧自己，也要關心別人的利益，你們要以基督耶穌的心為心」（腓 2:5）、「要彼此分擔重擔，這樣就是成全基督的命令。」（加 6:2），以共享、互助之原則，關顧為主盡忠服事一生的主僕。¹¹⁰

在安養金的發放精神上，傳福會延續獎慰會的事工，以公平、互惠方式照顧較弱小的原住民教會，使較富裕的教會能支持財力不足的教會，以達到「共享」之目的。為達到此目的，傳福會特別將獎慰會時代的「終身慰勞金」改成「安養金」，其意思不只是慰勞，而是代表邁入新的制度，希望使退休傳教師在生活上能做到「安心養老」之實質意義，讓牧者於退休後能自立生活，並保有尊嚴。¹¹¹

108 傳福會，〈退休牧者夫婦安養金 2021 年 1 月將做調整〉，取自 2020 年 12 月 16 日，http://www.pct.org.tw/news_pct.aspx?

109 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例〉，64。

110 牧師、傳道師在職暨退休福利委員會編印，〈第 62 屆總會通長年會特殊議案說明：修訂行政法第 116 條第四款及牧師、傳道師在職暨退休福利條例第 13 條〉，1。

111 陳添登，〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉，《傳福通訊 (8)》，9。

因此在安養金的發放上，為感念過去的牧者謝禮微薄，卻刻苦耐勞、犧牲奉獻做主忠僕，為補貼其退休後之生活經濟需求，傳福會秉持過去對牧家關顧之精神，在牧者退休後，除得將其積存的退休金全額領回外，符合資格者，可享領退休安養金直到牧者夫婦皆安息為止。對退休牧者夫婦而言，享領安養金是一項恩典與共同體對牧長職安養之福利與信仰表達。¹¹²

圖 3-2 1 安養金發放金額調整情形

傳福安養金之演變	
特別的恩典	
	雙人 / 單人
1993	3,000 / 2,000
1994 +1,500 >	4,500 / 3,000
1995 +1,500 >	6,000 / 4,000
1996 +2,000 >	8,000 / 5,000
1997 +2,000 >	10,000 / 6,000
2017/1 -2,000, 1,000 >	8,000 / 5,000
2018/7 -1,000, 500 >	7,000 / 4,500
2020/1 -1,000, 500 >	6,000 / 4,000
2021/1 -1,000, 500 >	5,000 / 3,500

資料來源：傳福會

第三節 安養金發放問題對傳福制度的影響

傳福制度於 1993 年設立至 2020 年，退休安養的戶數已達 659 戶、關顧退休牧者夫婦人數約 1,003 人，¹¹³ 雖然每個月發放給牧家的安養金額不多，但對他們而言，這筆固定收入卻對他們在生活上有許多的幫助，以及感念他們過去忠心為主服事、牧養教會之辛勞。

目前安養金的發放制度，從牧者退休後 65 歲起開始接受安養至牧者夫婦皆安息為止。因為沒有設定安養金發放的年限，隨著牧者夫婦生存餘命的年齡增加，

¹¹² 牧師、傳道師在職暨退休福利委員會編印，《第 62 屆總會通長年會特殊議案說明：修訂行政法第 116 條第四款及牧師、傳道師在職暨退休福利條例第 13 條》，2。

¹¹³ 2020 年度之退休安養戶數及人數，依據傳福會當年度每月發放安養金之名單統計得之。

傳福會關顧每戶牧家的時間也相對延長，安養金支出的費用也比預期超出許多。近年來，教會受到全球經濟景氣低迷的影響，經常費收入減少，也衝擊到牧者的謝禮（薪資）調整之幅度。牧者的謝禮未明顯逐年成長，因此教會繳交至傳福會的傳福負擔金不足支付安養金的費用，而安養的費用卻大幅增加的失衡狀況下，安養金的發放制度也在檢討和調整中。

特別在創設初期已概括承受獎慰會時代的退休牧者（含配偶）的安養工作，這些牧者未曾繳交傳福負擔金仍享受福利。1993 年有 144 戶、218 人接受安養，傳福會成立至今已過 28 年，2020 年止仍有 51 戶、53 人在安養名單中。¹¹⁴ 相形下，這些牧家似乎也排擠了新制（指傳福制度）的福利資源。傳福會成立初期，申辦退休的門檻較寬鬆，只要加入傳福制度 3 年，且牧會超過 25 年或 60 歲牧會超過 15 年者可申辦退休，牧者可享領全額之安養金福利。所以，有些牧者於 50 多歲即申請退休開始領安養金。特別，近 20 年來本宗牧者退休人數逐年急速增加，且退休後的生存餘命延長，導致關顧支出大幅增加，財務壓力沉重。¹¹⁵

截至 2020 年度為止，有繳交傳福負擔金之在職牧者人數為 1,621，退休安養之人數為 970 人，退休／在職比例佔 59.84%。退休關顧費用支出（含三節禮金及賀慰金）佔教會繳交上半年負擔金收入的比例有 54.74%，其中安養金支出高達 50.18%，是一筆相當可觀的費用（圖 3-31）。¹¹⁶ 從比較歷年上半年傳福負擔金收入與安養金支出的統計數據中看到，安養金支出的費用居高不下，在 2004

¹¹⁴ 1993 年度之退休安養戶數及人數，依據傳福會 2020 年度每月發放安養金之名單資料統之。

¹¹⁵ 早期有些牧者為了要接受安養，退休前借款一次補繳前欠之傳福負擔金，待退休時將錢領回後，即可享有全額之安養金。此做法產生一些不良之問題，一、違反傳福條例的規定，傳福負擔金之應繳單位是聘任的教會或機構，非牧者本人。二、牧者未善盡提醒教會按規定準時繳交負擔金的責任，卻以補繳方式享受權益。或牧者未任職，卻出現在教會掛名任職的歪風。因制度不夠嚴謹，故造成投機、不公義的現象發生。為防範取巧行為產生，故修改傳福條例，將繳交傳福負擔金之年資提高至達 12 年，才能安養。2021 年起傳福年資需達 15 年，且退休前 3 年補繳之負擔金不列將入傳福年資計算，牧者領取安養金之金額按繳交比例計算之。

¹¹⁶ 2020 年度上半年負擔金之收入，以及養老金（安養金）和賀慰金支出（含復活節、聖誕節及生日等三節禮金）金額，係參照 2020 年度傳福會之收支合併報表帳列之數字。

年起安養支出已超過上半年負擔金收入的 80%以上，造成傳福會的財務結構有嚴重的失衡現象。幸好，這幾年的財務缺口已由股票、基金的投資獲益及平安墓園的收益補足。為求財務運作能平衡發展，於 2017 年起開始調降安養金發放的金額，收支比例也從 80%逐年在下降到 50%左右（圖 3-3 2）。¹¹⁷

圖 3-3 1 福利費用支出情形

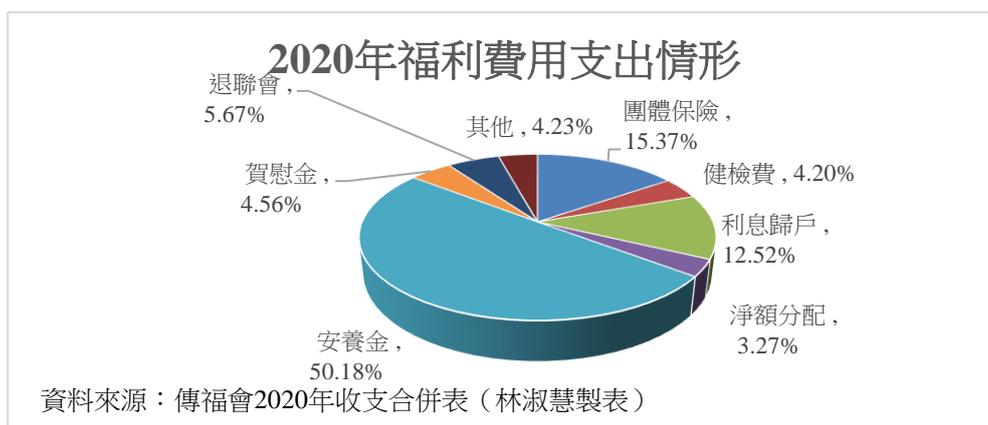
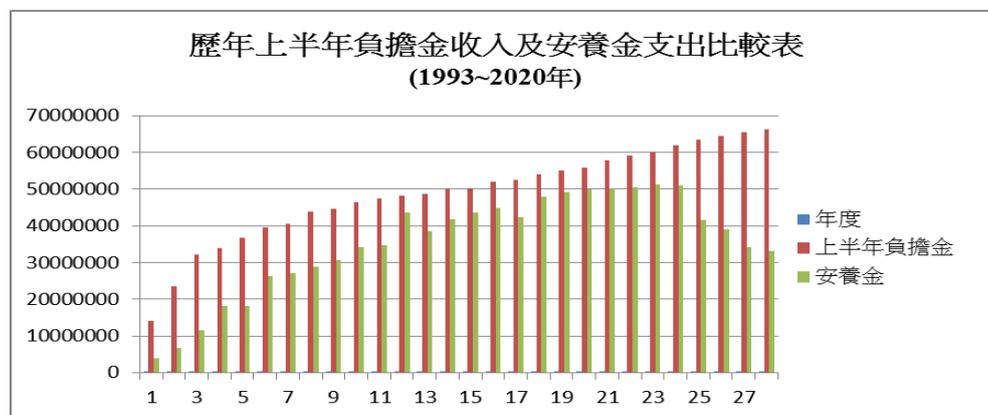


圖 3-3 2 上半年負擔金收入與安養金支出比較



資料來源：傳福會歷年收支表（林淑慧製表）

¹¹⁷ 歷年上半年負擔金收入與安養金支出比較表，是整理傳福會 1993-2020 年共 28 年之收支合併報表所帳列之數字所得之結果。

第四章 安養制度之神學意涵討論

加爾文的經濟思想是從恢復上帝的創造秩序，以及在上帝主權的護佑下，發揮愛鄰舍的精神，以「公平」、「共享」為基礎，分享上帝的恩典與祝福，達到友誼與和平的經濟功能。

他強調聖徒相通、團契分享是教會肢體彼此相愛的信仰實踐，沒有聖徒的互通，就沒有教會，這也是教會合一的體現。傳福會的安養制度秉持遵守聖經的教導發揮愛鄰舍的精神，以公平、互助方式幫助及照顧較弱小的教會，使較富裕的教會能支持財力不足的教會，達到「共享」的目的。安養金發放是一種共享的服務，是落實耶穌基督道成肉身的信仰精神。

第一節 上帝的主權—友愛鄰舍如同家人

加爾文從上帝的創造中看到完美的經濟秩序，因為上帝創造天地萬物，並將大地賦予人類託管，並且使人類能在正常且規律的自然運作中生活。上帝擁有萬物，祂具有絕對的主權。人在生活中只有順服祂的旨意，才能榮耀祂及享受祂所創造的一切事物。¹¹⁸

Paul Frederick Scotchmer 提出「上帝的主權」乃是社會關懷的基礎，也是愛上帝、愛鄰舍的表彰。加爾文認為上帝的主權具有兩種意思：一、上帝賜予基督徒力量，使他們有能力面對在世上的生活，並且能夠透過耶穌基督與祂連結；二、生活在上帝的主權下的基督徒，可以甘心樂意地為主而活。¹¹⁹

¹¹⁸ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，218。

¹¹⁹ Paul Frederick Scotchmer, "Reformed Foundations for Social Concern: A Comparison of Sixteenth-Century European Ideas," *Westminster Theological Journal* 40, no. 2 Spr (1978): 320.

一、權利和義務的選擇—聖經觀點

加爾文認為，人類既是上帝的受造物，就沒有所有權。他以否定自我的方式提出：「我們不屬自己，我們屬上帝」的看法，這句話也道出加爾文對上帝經濟理念的看法。羅馬書 12:1-2，保羅提醒信徒要：「將身體獻上當作活祭，是聖潔的，是上帝所喜悅的，你們如此事奉是理所當然的。不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為上帝的善良、純全、可喜悅的旨意。」，這是上帝要求我們對祂的敬拜和勸勉的根基。¹²⁰ 既然基督徒是被分別為聖，將自己獻給上帝的人，我們不再屬自己，乃是屬上帝的人。我們就不再尋求自己的事，而是要尋求神的心意和一切能榮耀祂的事。為討神的喜悅，榮耀上帝的名，人要捨棄自己，熱心為善。¹²¹

從聖經的觀點來看，上帝具有絕對的所有權，而我們這群屬上帝的人，要盡忠為主而活並為祂而死，讓上帝掌管我們的生命，使我們的生活與行為能合乎上帝的心意，一生行走在祂的計劃中，賞賜給我們一顆謙卑、良善的心，以愛心對待鄰舍，如同家人，使彼此得著益處，這是身為上帝的受造物應盡的義務。¹²²

上帝是萬物創造的主宰者、永恆的管理者及保護者，人類所發生的一切事物都在祂的掌權之下運行，而人生存的目的就是要服事及榮耀上帝。¹²³ 人若背離上帝創造的秩序，就會失去永恆上帝的護佑，落入敗壞的地步，人所擁有的一切權利將會喪失，而上帝的名也會受到虧損。

¹²⁰ 約翰·加爾文，《基督教要義》，加爾文基督教要義翻譯小組譯（台北：加爾文，2011），3.7.1。

¹²¹ 約翰·加爾文，《基督教要義》，3.7.3。

¹²² 約翰·加爾文，《基督教要義》，3.7.5。

¹²³ Philip Benedict, *Christ's churches purely reformed: a social history of Calvinism* (New Haven & London : Yale University Press, 2002), 85.

二、恩典－上帝創造的護佑

加爾文的經濟觀是根基於上帝的創造作為，加爾文在他所寫的「論創世記」中對創 1:15 做出詮釋，他認為上帝將大地賦予給人類，其主要目的有四：(一) 人必須努力耕種，在勞動中獲得最大的滿足與成就感；(二) 敗壞宴樂的人會受到譴責，懶惰、不辛勤工作是違反上帝創造的自然秩序；(三) 人應以簡約及節制的態度，善用上帝所賞賜的一切事物；(四) 人不應該過分享樂及濫用為原則，以扮演好管家的職分。¹²⁴ 在 1:28，加爾文也指出，雖然是上帝託付予人類管理祂所創造的世界，但是真正的擁有權仍在上帝的手中。¹²⁵

另外，加爾文在討論十誡時，針對第八誡提到：「我們要思考人所擁有的一切並非偶然獲得，而是出於至高主耶和華的分配。因此，每當我們以不光彩的手段奪取別人的財富時，上帝的主權就遭到破壞了。」¹²⁶ 加爾文認為，人需要與他人分享自己所擁有的財富，這是上帝對擁有者的經濟秩序，也是上帝護佑下所給予的恩典。上帝擁有所有萬物，財富對人而言，人沒有所有權，也沒有人有權剝奪它，人類只是上帝的管家，代理上帝管理，因此我們也要學習如何管理祂所創造的世界。¹²⁷ 誠如，Andre Biéler 認為，加爾文的經濟神學思想是一種財物分享的理念。¹²⁸

三、共享－愛鄰舍

加爾文認為聖徒在教會中，聖徒團契就是教會，沒有聖徒的互通，就沒有教

¹²⁴ Jean, Calvin, *Commentaries on the first book of Moses, called Genesis vol.1-2*. translated from the original Latin, and compared with the French edition, by John King (Edinburgh: Calvin Translation Society, 1847-1850), 1:15.

¹²⁵ Jean, Calvin, *Commentary on Gen. 1:28*.

¹²⁶ 約翰·加爾文，《基督教要義》，2.8.45.

¹²⁷ William C. Innes, *Social Concern in Calvin's Geneva* (Pickwick Publications, 1983), 243.

¹²⁸ Andre Biéler, *Calvin's Economic and Social Thought* (Geneva: World Alliance of Reformed Churches, WCC, 2005), 295.

會。他引用路加在使徒行傳中信徒互相分享的生活中提到：「在那裡信徒同心合意地合一，就在那裡有真正的社會」。¹²⁹ 「聖徒的相通」這句話充分表達了教會應有的景況，因為在教會裡信徒得以彼此相愛、相互分享，恢復人因罪所失去的上帝形像，復原上帝創造的秩序。¹³⁰

他提醒我們，任何人所擁有的財富都不是偶然的，是經由萬物的主宰所分配的。所以，任何人都不應向他人炫耀自己的財富，上帝的主權才不會受到破壞。要用愛心分配財富，在共享中經歷上帝的恩典與愛。當基督徒的心中充滿了上帝的愛時，他便能夠在經濟上做正確的判斷。加爾文堅持：教會在支持或譴責任何經濟行為之前，必須用基督「愛鄰舍」的律法來檢驗其對實際生活所可能造成的影響。他認為施捨是一種義務，富人關心窮人是一種不自私的禮物，是實踐愛的原則。要幫助窮人不只是一種特權，更是一種責任。加爾文認為，施捨是應當的，唯一的報償就是使捐助者與上帝、與人能建立更親密的交通，藉此榮耀上帝。¹³¹

鄭英兒引用 Biéler 的看法認為：「按照上帝的旨意，富人在經濟上的使命，是他必須將部分財富拿出來與窮人共同分享。如此，才能使貧窮的不再貧窮，富有的也不再富有。」，正如林前 8:15 提到：「多收的沒有餘，少收的也沒有缺。」，加爾文非常注重社會中財富的共同聯繫。¹³² 渡邊信夫認為：

加爾文深信窮人乃是上帝為試驗富人的信心和慈愛而設的，上帝設立貧與富的目的是使物質能均衡的分配。」，所以稱窮人是「上帝的接受者」、「基督的牧師」、「代理人」，或是「上帝的司法官」。

¹²⁹ 約翰·加爾文，《基督教要義》，4.1.3.

¹³⁰ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，195。

¹³¹ 威廉·艾恩（William C. Innes），〈加爾文的經濟神學思想：職業無分聖俗〉，趙心瑜譯，取自 2019 年 12 月 16 日。http://www.christianstudy.com/data/theology/calvin_on_career.html.

¹³² 鄭英兒，〈論加爾文的經濟倫理在今日台灣社會的角色與應用〉（道學碩士學位論文，台北：台灣神學院，1984），11。

加爾文他鼓舞窮人，同時也刺激富人要更大方、更慷慨。¹³³ 從富人與窮人的身上看出，他們都是被呼召的。彼此相互的服事，以滿足上帝對經濟的秩序的要求。¹³⁴

第二節 上帝國裡的「工價」概念—從加爾文神學看 安養金背後的神學精髓

加爾文認為上帝給予人類一個地上的目標，因為人是為工作而被造的，人活在世上必須要在工作中完成其命運。因此，工作是上帝工作的延伸。¹³⁵ 加爾文的工作觀是繼承馬丁路德的「天職觀」，路德認為德語的 *Beruf* 與的 *calling* 都同時具有「上帝的選召（神召）」與「職業」兩種是意思，主張任何職業不分聖俗都值得尊敬，都是上帝選召的神聖使命。¹³⁶ 只要所做的一切，是為了榮耀上帝，就是在回應上帝的呼召。

天職源於上帝的旨意與及護佑，意指上帝的引導、保守及管理，以致信徒無論做什麼事都以上帝為依歸，且凡事為主而做，並能犧牲自己的喜好而順服地與主同工。¹³⁷ 加爾文認為工作是衡量經濟公平分配之標準，工作的價值與工價，是回應上帝護佑與呼召的恩典。正確的工作觀是體現上帝創造人的心意，而公平的工價便是彰顯上帝在人犯罪後所期望恢復的經濟秩序。因為公平的工價是上帝的要求，是上帝給予人的恩典。¹³⁸

在馬太福音 19 章 1-16 節「葡萄園的比喻」這段經文提到，因葡萄須於日落之前須採收完成，主人在不同的時間點分別到市集找人進葡萄園工作，當工作結

¹³³ 鄭英兒，〈論加爾文的經濟倫理在今日台灣社會的角色與應用〉，11。

¹³⁴ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，234。

¹³⁵ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，234。

¹³⁶ 馬克斯·韋伯 (Max Weber) 著，《新教倫理與資本主義精神》，于曉、陳維綱合譯（台北：唐山，1991），59。

¹³⁷ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，235-36。

¹³⁸ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，234、236。

束時每人得到的工資是一樣的。在猶太律法規定，工資需於當天要發給工人，因為一般人的工資只夠一天的生活（申 24:14–15），主人提供工作機會，而工人得到合理的報償就是一種恩典。當主人吩咐管事的把工錢給每一個人，最後雇用的人得到全天的工資；而那些比較早進去葡萄園工作的工人卻因勞苦受熱、多做工，期待自己可以得到更多的報酬，因為自己做多、領少，而抱怨主人對別人的慷慨，早進入葡萄園工作的工人只重視自己的權益，希望能得到「公平」的對待，而輕視主人的「慷慨」。¹³⁹

在比喻中看到耶穌以違反既有的社會常理、違背經濟原則的方式來描繪上帝國的經濟倫理觀，耶穌的上帝國倫理觀不是「同工同酬」的價值觀，是「同甘共苦」的生命體，是每個人每天都有足夠的錢能養活一家人所需的倫理觀念。在上帝的國度裡沒有特權，沒有分階級，人們能「感同身受」、「相互幫補」和「共享」，這與經濟掛帥的社會倫理相當不同，也翻轉人們常以「做工得工價」的價值判斷標準。¹⁴⁰ 這異於一般社會價值判斷的恩典倫理觀，亦符合傳福會所推動的安養金發放精神。

加爾文從「葡萄園的比喻」體會到，工資是代表上帝的恩典和寬恕，面對在忍受勞動或苦難的受造物，上帝施恩祝福並給予他們生活上的供給，目的是拯救他們。所以，工資具有上帝對其兒女的拯救和維護的神聖意涵，祂的愛是人類的保證，而人們也見證他對一切事物的主權和護佑。所以，工資是上帝使用的器皿，它不屬於人類的私有之物。¹⁴¹

安養金發放制度，是感念過去的牧者刻苦耐勞、犧牲奉獻做主忠僕，但謝禮微薄，為補貼其退休後之生活經濟需求而設立的。傳福會將「終身慰勞金」改成

¹³⁹ 卡森 (D. A. Carson)，《馬太福音》，周俞雲翔譯 (South Pasadena：美國麥種，2013)，820。

¹⁴⁰ 宋泉盛，《耶穌上帝國的比喻故事》(台北：永望，2015)，240–48。

¹⁴¹ Andre Biéler, *Calvin's Economic and Social Thought*, 367–68.

「安養金」，是希望使退休傳教師在生活上能做到「安心養老」。在傳福制度的關顧安養下，經歷上帝的祝福與恩典。¹⁴²

第三節 以共享、互助具體落實安養精神

加爾文強調聖徒相通、團契分享是教會肢體彼此相愛的信仰實踐，沒有聖徒的互通，就沒有教會。¹⁴³ 因此，聖徒的相通是復原上帝創造的秩序，而愛人如己是上帝形象的體現，彼此相愛、相互分享，則是教會合一的表現。¹⁴⁴

依據 PCT 的傳福制度，其設立宗旨與精神為給予傳教師合理的待遇與保障，遵守聖經的教導，發揮愛鄰舍的精神以公平、互助方式幫助及照顧較弱小的教會，使較富裕的教會能支持財力不足的教會，達到「共享」的目的，¹⁴⁵ 而教會才能邁向肢體合一的信仰實踐。

不論教會大小，傳福負擔金繳交的金額多寡，牧者在職時教會有準時繳交負擔金，在牧者退休後，所得到的安養關顧福利都公平對待。此精神如同在上帝的主權與護佑下，在富者與貧者的互動之間，萬物已藉基督的代贖恢復了失衡的秩序。富者與貧者都同在基督的管理下，以信心領受福音及蒙受恩典，也藉由對窮人的照顧使復原的創造秩序在教會團契生活中顯現出來，這是一種共享服務，在上帝的創造秩序中以公平、共享為基礎，¹⁴⁶ 分享上帝的恩典與祝福，也達到友誼與和平的經濟功能。¹⁴⁷

回顧 1993 年所制訂之傳福條例的精神，其共享原則正符合 1975 年 PCT 因

¹⁴² 陳添登，〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉，《傳福通訊 (8)》，9。

¹⁴³ 約翰·加爾文，《基督教要義》，4.1.3.

¹⁴⁴ 林方榮，〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉，195。

¹⁴⁵ 鄭連智，〈回顧傳教師獎慰會〉，《傳福通訊 (1)》，第三版。

¹⁴⁶ Herman J. Selderhuis, *The Calvin handbook*, edited by Baron, Henry J. Grand Rapids (Michigan: William B. Eerdmans, 2009), 439.

¹⁴⁷ Francois Dermange, "Calvin's View of Property," in *John Calvin Rediscovered: The Impact of His Social and Economic Thought*, edited by Edward Dommén and James D. Brat (Louisville: Westminster John Knox Press, 2007), 46.

應國家陷入外交孤立之際，教會扮演先知的角色對當時社會發表的「我們的呼籲」一文，雖有其時代性，但文中所提之教會互助、共享的精神，是落實耶穌基督道成肉身的信仰實踐，並將上帝的恩典與愛分享至全地。¹⁴⁸ 道成肉身的耶穌基督就是上帝賜給人類最大的禮物與恩典，它包括了施予、接受及互惠三種的義務，這是基督宗教所提倡的「共享經濟」，也是「禮物經濟」的衍生。¹⁴⁹

因此，在教會與牧者之間的聘任關係上，須以信任為前提，不可虧待或壓迫彼此，按約定給予合理的待遇。而，傳福會也須以平等與互惠的精神，執行退休牧者享領安養金之恩典福利政策，在公平、公義中經歷上帝的祝福與慈愛。

¹⁴⁸ 台灣基督長老教會總會，〈我們的呼籲〉，《認識台灣基督長老教會》（台北：台灣基督長老教會，2016），62。

* 「我們的呼籲」一文中提到：『今後我們應努力從接受的教會轉變成為「接受教會」。教會的自立不僅限於經濟，尤其在宣教上，我教會應從依賴差會的時期進入到自立互助的時期，藉著互助關係，我教會始能體驗分擔世界教會的責任。教會必須把握其應有之自主性，站在超然的立場，宏揚上帝的公義並維護自由與平等。』。

¹⁴⁹ 陳國芳，〈聖經的私有公益觀念〉，《經世致用：經濟與神學的另類想像》，趙崇明主編（香港：文藝，2016），88。

第五章

美、台長老教會退休制度設計所面臨的問題與挑戰

PCUSA 的退休制度已實施超過 300 年，從救助到福利制度的演進中，相信經歷過許多的挑戰與問題，誠如 2015 年 3 月 17 日年會通過修改教會憲章，批准「同性婚姻」後，¹⁵⁰ 因同性戀議題敏感，導致教會內部產生紛爭，迫使一些較為保守、衛道的教會與牧者脫離長老教會。面對如此複雜的問題，退休金委員會已從過去的歷史經驗與問題、挑戰中，早已制訂一套完整的配套措施，不會因為外在因素的變化而影響組織的運作。¹⁵¹

自 2007 年起受到金融風暴之衝擊，經濟景氣不佳，失業率高升，信徒收入減少，教會的財務收入也受到影響。根據牧者封立（任命）的統計人數來看，從金融海嘯至今，這 10 幾年來雖有 3,549 位牧者被封立，而至今仍有 1,087 人未加參加退休福利計劃，此為不公義，也不明智之事，也增加新任牧者提早離任（離職）的可能性。

研究資料顯示，沒有參加退休福利計劃的牧者，其離任率高達 50%。而且，較弱小的教會，因為財務壓力之故，無法聘任牧者。2018 年被任命為牧職及參加福利計劃的人數同時下降，退休金委員會意識到這嚴重的問題，因此委員會提出雇主激勵計劃，鼓勵 150 位會友以下的教會，聘任 40 歲以下的牧者，其提繳的負擔金比例可獲得優惠折扣，以減輕教會的經濟負擔（繳納年薪之 19.75% 的負擔金比例分配如下－醫療保險佔年薪之 16.75%，退休部份佔年薪之 2%，死亡及

¹⁵⁰ 許銘洲，〈美國長老教會修改憲章 批准同性婚禮〉，取自 2021 年 5 月 17 日，<https://tw.news.yahoo.com/-161137509.html>。

¹⁵¹ 根據傳福會精算顧問，也是前美國長老教會退休金委員會的委員 Mark Lu 的說法，針對因教會對同性戀議題有不同立場而離開 PCUSA 的牧者，其退休金的處理方式有二：一、如牧者至其他教派或機構服事，其單位是經 PCUSA 總會核准之盟約教會或機構，可繼續加入退休制度。二、如轉職之單位非合作教派或機構，其會員資格暫停，提繳之退休金仍繼續存放，等退休時才等申請提領。

殘障佔年薪之 1%。) 而提供的福利沒有減少，且一律相同。¹⁵² 一方面協助教會減輕經濟的負擔，同時也讓許多年輕的牧者有機會參與牧養的工作，培育更多新生代的教會領袖。

反觀，傳福制度推行至今不到 30 年，在組織與作業仍有許多待改進之處，甚至有一些問題因為是初次遇到的挑戰，沒有前例可依循，會常因人為因素或作業細則不夠明確而修改制度，這是傳福會所面對的實況。面對全球政治、經濟、疫情等系統性風險所帶來的影響，使得教會的經常費收入減少，而教會也無法正常支付牧者謝禮或無力繳交傳福負擔金，讓牧者的權益受損等問題，可惜傳福會沒有提供優惠方案，讓教會少繳一些負擔金，其牧者仍能享受同等的福利。只提供分期繳交之方式，讓教會可以分次或延遲將該負擔的傳福負擔金補繳完成。但是，因為教會延遲繳納，而牧者的權益也受到損失，如：需自費加入團體保險、不能免費健康檢查等福利。

此次，台灣的疫情嚴峻，為避免群聚感染，各教會均取消實體的禮拜，不只影響教會的行政作業，經常費收入也減少。因為疫情的緣故，2021 上半年負擔金繳交期限延展 2 個月，最晚延至 8 月 31 日前繳納。雖然，傳福會公告延後傳福負擔金繳交之期限，但尚未提出後續之處理方案，以因應教會無力繳交傳福負擔金的困境。如：原住民弱小教會因為奉獻入減少導致經常費用不足，無法於 8 月 31 日前足額繳納傳福負擔金時，是否可以繳交一半的負擔金就可以保留牧者的權益，或者是加強平地與原住民中會之間的伙伴關係，成立資源整合平台，建立教會認養機制，讓經濟能力不錯的教會為弱小教會的牧者繳交傳福負擔金，使牧者的權益不會因為天然災害或其他經濟因素而受損？

針對這些問題，傳福會若能像 PCUSA 退休金委員會一樣看到教會與牧者的

¹⁵² The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A.), “Living by the gospel,” 6.

需要，能適時提出解決方案或啟動相關優惠機制（如：鼓勵弱小教會聘任年輕牧者，傳福負擔金只需繳一半，其餘由傳福會設法等方案。），以協助弱小教會解決財務負擔與聘牧的困境。這些方案，一則可幫助教會減輕經濟的負擔外，二則能讓年輕牧者有機會學習牧養教會，培育更多年輕的教會領導人，讓教會的宣教事工得以持續發展。

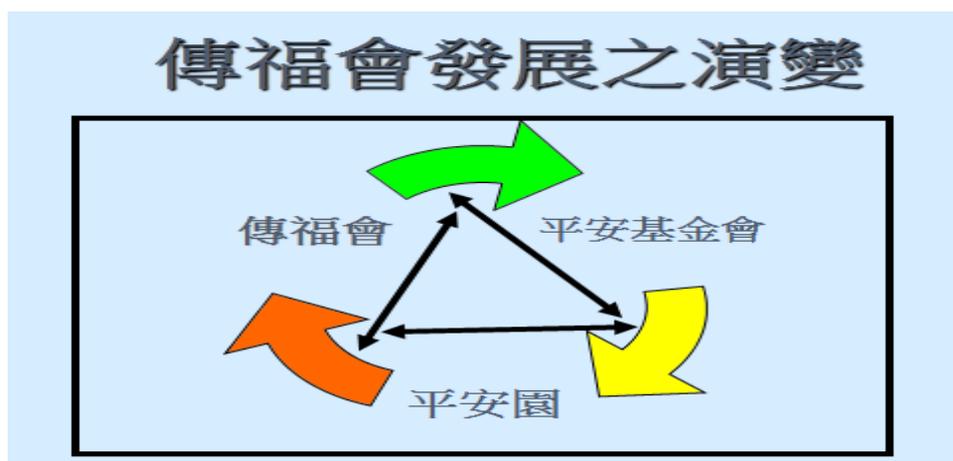
此外，傳福會於 1993 年成立後，為退休牧者之安養照顧與急難救助勸募基金，故於 1994 年 4 月成立「平安基金會」，專責處理安養金發放、退休牧者聯誼與社會慈善公益之事工。1996 年，傳福會為使其投資能多元化，並創造更多的效益，以滿足退休牧者安養福利之需求，與 PCT 屬下之北大、台北中會、七星中會三個財團法人及平安基金會共同成立「基督教平安園」，並成為平安基金會之附屬作業組織。在組織運作上，傳福會負責在職與退休牧者的人事、福利等事工，善盡管理人的責任，為牧者的福利創造更大的效益，亦符合聖徒相通之信仰精神。

退休安養事工屬老人服務部分與愛牧之友和奉獻主日勸募等事工歸入平安基金會的業務，而投資平安園的收益是做為支應傳福事工之重要財源之一。傳福會、平安基金會、平安園三個單位整合為一個大組織，而傳福會的委員是平安基金會的當然董事，傳福會的主委、書記與會計帶職成為平安園的委員，在組織與財務的監管上能有效運作與管理，一為三、三合一，彼此互助、互利、共享資源。但是，由於傳福會與平安基金會二單位之間的事工與財務往來密切，加上政府法令的改變，組織的轉型也跟不上時代的變遷，致使在營運上也面臨到許多的挑戰與困難（圖 5-1、5-2）。

相形下，PCUSA 的退休金委員會雖是一個非營利組織，但它的型態是公司化的制度，有專業的經理人才在管理、運作這龐大的基金，其退休制度與組織完善是傳福會值得學習之處。但是，因為國情不同，其福利制度也與台灣不相同，

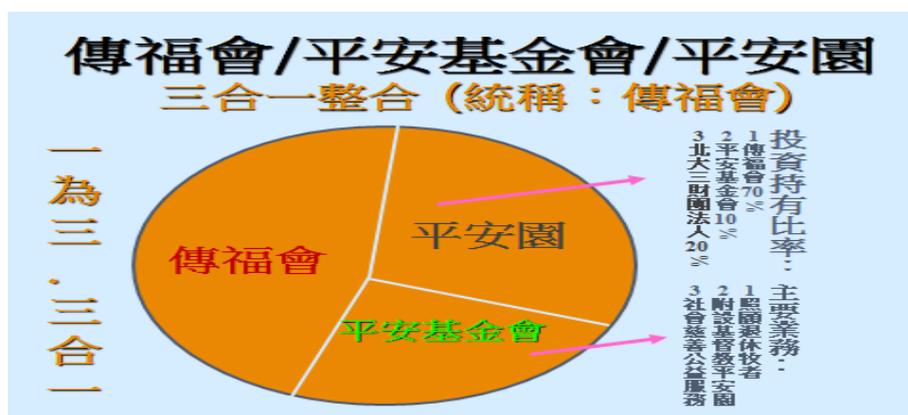
筆者雖無法將美、台二教會的退休制度做等同性的比較，但儘可能地從其退休制度背後的神學意義與精神去探討福利方案之設計內容與目的，在比較分析中取其優點做為傳福制度之參考與建議。

圖 5-1 傳福會發展與演變



資料來源：傳福會¹⁵³

圖 5-2 傳福、平安、平安園三合一整合



資料來源：傳福會¹⁵⁴

¹⁵³ 內容取自於 2005 年 9 月 6 日台灣基督長老教會財務委員會舉辦 2005 年財務聯席會傳福事工分享資料。

¹⁵⁴ 內容取自於 2005 年 9 月 6 日台灣基督長老教會財務委員會舉辦 2005 年財務聯席會傳福事工分享資料。

第一節 制度設計上的限制—與現行法律制度存在一定的衝突與不合

一、美國、台灣長老教會退休制度之比較

PCUSA 的退休制度採確定提撥制，其醫療保險；殘障與死亡費用均涵蓋在教會或機構為牧者或平信徒職工所繳交之提撥款項中，此作法與傳福會不同。傳福制度是教會或機構每年為牧者提繳二個月的負擔金，其做為共同負擔在職與退休牧者之福利用途（如團體保險、安養金等）及積存牧者退休金等，教會或機構所繳納之金額，非做為支付醫療保險等項目。因為，牧者的看病、診療及開刀等醫療費用已由健保給付，傳福會無需處理此業務。

就美國、台灣二長老教會所提供退休福利計劃做比較，內容請參閱下表：

表 5-1 1 2021 年美、台長老教會退休制度比較表

項目	美國長老教會	台灣基督長老教會
神學根據或精神	福利神學、價值	為使牧師、傳道師能專務服事、安定任職中及退休後生活
繳款單位	教會、屬下機構或合作單位	教會、屬下機構、締盟教會（日本台灣教會） ¹⁵⁵
加入資格	傳教師、平信徒職工	傳教師

¹⁵⁵ 依據傳福條例第 2 條第一款規定，專職於本宗所屬教會或機構者。但機構訂有退休辦法者，從其辦法。因馬偕醫院及真理大學有其退休制度，故，馬偕醫院之牧者於 2005 下半年即不再繳交負擔金，其繳交之負擔今仍存放於傳福會。而，真理大學之校牧則未加入傳福制度。

加入要求	每週工作時數達 35 小時者或每週工作超過 20 小時以上者	專職服事
繳款原則	<p>(一) 有牧教會</p> <p>繳納年薪之 37% 的負擔金 比例分配如下－醫療保險佔年薪之 25%，退休部份佔年薪之 11%，死亡及殘障佔年薪之 1%。</p> <p>(二) 無牧教會</p> <p>教會在第一年無牧期間仍需繳納負擔金，其繳納標準依據前任傳教師之年薪的 12%。</p> <p>無牧負擔金是用於退休會員、配偶，以及生存配偶的醫療照顧附加計劃之醫療給付的主要財務來源之一。</p> <p>(三) 退休後再服事</p> <p>退休金委員會允許退休後的牧者及平信徒會員，如其再進入所屬的教會或機構服務，其可繼續接受安養，但不能再累積退休積立金。</p> <p>當退休員工的約聘工作時數超過 20 小時以上，受雇單位需繳納退休員工薪資的 12% 之負擔金。此負擔金亦做為支持退休會員、配偶，以及生存配偶的醫療照顧附加計劃之醫療給付的財源。</p>	<p>(一) 有牧教會</p> <p>繳交二個月實領謝禮 上半年：共同福利金 下半年：個別積立金</p> <p>(二) 無牧教會</p> <p>堂會需依中、區會傳道師最低謝禮標準，繳交一個月的上半年負擔金。支會不用繳納。日本締盟台灣人教會需依前任牧者在台之所屬中會傳道師最低謝禮繳交。</p> <p>無牧負擔金屬上半年共同福利金，依傳福會資金管理運用辦法處理。</p> <p>(三) 退休後再服事</p> <p>牧者退休後再繼續服事，無法再累積退休金，且協助教會牧養超過三個月，將暫停發放安養金福利。</p> <p>但，教會若屬堂會時，仍需依無牧教會繳交上半年負擔金。</p>
服務對象	傳教師、平信徒職工及家屬	傳教師及配偶

退休條件	<p>(一) 正常退休年齡為 65 歲 (二) 提早退休年齡為 55 歲 (三) 最長工作年齡可至 70 歲,70.5 歲必須強制接受退休安養。</p>	<p>(一) 任職滿 30 年以上者 (二) 年滿 60 歲且任職逾 25 年者。(自 2021 年實施) (三) 年滿 70 歲或因傷、病、心神喪失或身體殘障,或傷病治療逾兩年未痊癒,經教會醫院或公立醫院之證明者將強制休。</p>
退休金給付	<p>退休金的給付金額取決於在職成員每年所積存之退休積立金的 1.25%。 (退休金計劃)</p>	<p>教會繳交之下半年負擔金累積總額利息及淨額分配(教會準時繳交上、下半年負擔金,牧者即可享有淨額(紅利)分配。)</p>
福利方案	<p>醫療保險計劃涵蓋的範圍包括住院、醫療、手術、精神健康、處箋藥方及其他健康護理服務等</p>	<p>(一) 在職中可享有之福利</p> <p>1.團體保險： 傳教師本人一年定期壽險、意外險、醫療險及配偶意外險、醫療險(住院、手術)。</p> <p>2.淨額分配：次年二月底前已繳交前一年度上、下半年負擔金者才能淨額分配，每年分配點數及金額依據委員會決議公告之。</p> <p>3.健康檢查： 四十歲以上(每年檢查一次)最高補助額新台幣 4,000 元，可累積二次合併申請；四十歲以下(每二年檢查一次)最高補助額新台幣 3,500 元，可累積二次合併申請。</p>

		<p>40 歲以上、傳福關顧之在職牧者，每完成兩年可作之健檢（單次或合併），其配偶即可免費健檢一次。</p> <p>（二）退休後可享有之福利</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.可領回退休給付一個別積立金（含利息）、共同福利金(淨額分配)。 2.每月可領終身安養金、每年三節（復活、聖誕、生日）禮金 3.參加退休傳教師夫婦聯誼會區會、年會及旅遊活動。 4.自費參加保險至 75 歲。（70 歲以上，限投保意外險。） <p>（三）傳教師別世後的福利平安園已規劃「台灣基督長老教會牧園骨灰（骸）專區」</p>
	<p>依據死亡及殘障給付條例，在職身故時，其家屬除享有繼續領薪一年、子女教育補助(就讀大學之子女，4 年內每人每年補助 10,000 美元，最多到 25 歲為止。)及免費一年的健康保險外，身故理賠金可領回的總額相當於所積存積立金之 1-4 倍，最高金額達 110,000 美元。</p> <p>當會員發生意外，導致身體傷殘時，在殘障給付開始前之 90 天等待期，受雇單位仍需</p>	

	<p>為受雇者繳納負擔金。殘障給付津貼每月最高可領到實薪（不超過 110,000 美元）之 60%，其殘障給付金額會隨著個人的社會保險福利金、勞工補償金及其他第三團體的補助金而減少。</p>	
<p>補充性計劃 （自付選擇）</p>	<p>（一）死亡、殘疾、牙科、視力等保險</p> <p>（二）退休儲蓄投資計劃 (RSP)，即 403(b)(9) 計劃</p> <p>會員每年支付 15 美元，即可參加富達 (Fidelity) 投資管理的 RSP，投資選擇有目標到期基金，以及退休金委員會所篩選過之社會價值基金。</p> <p>（三）稅前彈性支付帳戶</p> <p>會員於稅前提存健康照護及防禦照顧費用（支付 13 歲以下子女及高齡家人看護費）</p>	<p>自費加入團體保險</p>
<p>援助計劃事工 （不列入給付制度之關顧範圍）</p>	<p>（一）退休房屋供給及補助計劃、急難救助等是屬於援助計劃事工，它不列入給付制度之關顧範圍內，所以其財務收支情形與負擔金完全無關。</p> <p>經濟來源主要是從教會、社區中透過聖誕節奉獻、贈與、遺產捐贈及基金收入等募集而來的，以專款專用方式管理其基金。</p> <p>自 1883 年，美國長老教會退</p>	<p>「愛牧之友」專款，做為在職及退休傳教師重病關顧、急難救助之生活補助款。</p> <p>「五餅二魚」專款，做為安息牧者子女教育補助之用。</p> <p>經濟來源主要是從教會、信徒及基金收入等募集而來的，以專款專用方式管理其基金。</p>

	<p>休基金會就開始為退休的傳道人及平信徒員工提供退休房屋供給及補助之救助工作；其方案可分為「房舍計劃」及「房屋津貼補助」二種。</p> <p>1.「房舍計劃」是指退休基金會將其名下所擁有及保存的房子、公寓或與其他教會團體簽訂房屋合作契約，提供房舍給退休夫婦及生存配偶居住，他們可依自己的財務狀況、當地居住的消費水平支付合理的費用。</p> <p>2.「房屋津貼補助計劃」是屬財務上的補助，特別對那些在財務上有困難或身體行動不便的退休者在退休時能得到適當及妥善的照顧，其主要的補助項目有支付住進安養院的費用、房屋修繕費及搬家費等。</p> <p>(二) 牧者安息年補助金</p> <p>(三) 教育債務援助</p>	
--	---	--

資料來源：美國長老教會退休金委員會、傳福會¹⁵⁶（林淑慧製表）

比較美、台二長老教會的退休制度發現，制度上有許多差異，但針對其創設之退休關顧精神而言，筆者略做以下之分析：

¹⁵⁶ 美、台長老教會退休計劃內容參照如下：

PCUSA:(1)The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “ Living by the gospel ”, 4–5.
(2) The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “ benefits packages and dues incentive programs,” <https://www.pensions.org/what-we-offer/benefits-packages> (Accessed May 17, 2021)
PCT:(1)台灣基督長老教會牧師、傳道師在職暨退休福利條例及施行細則，(2)台灣基督長老教會總會傳福會，《教牧致勝獎典》（台北：台灣基督長老教會總會傳福會，2017），5–22。

（一）神學根據或精神

PCUSA 對其退休計劃有詳細的福利神學論述，依據聖經觀點提出福利制度背後的價值與意義。針對「負擔金」此名詞，有明確的定義及神學意涵說明。PCT 只強調傳福制度設立的目的，是為使牧者能專務服飾、安定生活，未做更深入的神學探討與說明，對負擔金的用途有做說明，但沒有針對上半年負擔金之信仰精神做更詳盡的闡述。

（二）加入資格

PCUSA 的會員加入資格包括傳教師與平信徒同工，而 PCT 的服務對象僅限於傳教師。回顧 PCUSA 與 PCT 的關顧安養的歷史，均由照顧牧家開始，但 PCUSA 於新的退休計劃導入後，無論是牧者或是在教會、機構服事的平信徒同工一律都可加入此計劃，此平等性做法是因為其背後有福利神學做為制度建立的依據。相反的，PCT 的退休制度仍以牧者為主，也從其中看出在教會的體制裡非常看重牧者的角色，卻忽略了平信徒同工的重要性，薪資福利有很大的差別待遇，存在著許多不公義之處。

（三）加入要求

美、台二國文化不同，對牧者的服事時間也有不同的認定或看法，在美國，牧者或同工每週工作滿 35 小時或超過 20 小時就可加入退休福利制度。但是，傳福制度要求牧者要專職服事才能加入。所謂的專職，一般在教會牧會的牧者是 24 小時隨傳隨到的工作型態，與美國教會的牧者以工作時數做為加入退休制度的條件很不同。

（四）繳交原則

PCUSA 退休制度的負擔金繳交原則採固定提繳制，而傳福會則分有牧堂會教會需繳交上、下半年二個月的負擔金，無牧堂會教會只需繳交上半年負擔金。針對無牧的教會，PCUSA 的教會只須在第一年無牧期間繳交前任牧者的年薪 12%，其繳納之負擔金做為退休會員與配偶之醫療給付之財源。然而，PCT 的無牧堂會每年都需依中、區會傳道師之最低謝禮標準，繳交一個月的上半年負擔金做為支付在職與退休牧者之福利費用。至於，退休後再任職時，PCUSA 與 PCT 的繳交方式與無牧教會時繳交的方式雷同，但 PCUSA 的牧者可以繼續接受安養，而 PCT 的牧者若服事超過三個月，其安養福利將暫停。

（五）退休條件

PCUSA 的牧者，其申辦退休的條件是看年齡，正常退休年齡為 65 歲，最長可工作至 70 歲，70.5 歲必須強制退休。而，PCT 的牧者之退休條件，除看年齡外，亦綁服務年資。任職必須滿 30 年以上，或年滿 60 歲且任職達 25 年才能退休；或者是牧者之年齡滿 70 歲時以強制退休方式申辦退休。過去 PCT 的牧者，其服務年資均很長，年齡也偏高，故在設計制度時年齡與年資掛勾計算是合理之事。但是，隨著時代改變，牧者在牧會現場所遇到的困難與挑戰也比過去的先進艱辛與複雜，有些牧者已達可退休年齡，但服務年資不足，不能申請退休的窘境。在退休制度設計上不夠有人性，過度強調「制度」，而忽略牧者身心靈的健康與需要。

（六）退休金給付

PCUSA 的退休金給付的金額是在職會員每年所積存之退休金的 1.25%，

PCT 的牧者於退休時所領到的退休金是教會幫牧者繳交之下半年負擔金累積總額、利息及淨額分配等金額。就教會提繳的負擔金而言，PCUSA 的教會所繳交有效薪資是依會員的工作類別所訂之平均薪水做為提撥負擔金之依據。此做法之優點是不會因為教會弱小、牧者薪水低，所得到的退休金就變少。但，缺點是依平均薪水做為提繳負擔金之標準，對弱小教會來說是增加其經濟負擔，讓教會對聘牧怯步。然而，PCT 是以牧者的實際謝禮（薪資）繳交，牧者的謝禮不同，所領的退休金額也有很大的差異。雖各中、區會有訂定最低謝禮標準，但過去平地與原住民教會的謝禮標準差距很大，故有些原住民牧者退休時所領的退休金相對也不多。但，此現象已在改變中，最低謝禮標準的差距有縮小些。

（七）補充性計劃

PCUSA 與富達資產管理公司合作，讓會員每年只要支付 15 元美金，即可參加退休儲蓄投資計劃，可依會員的風險屬性參與投資，學習投資理財的知識，並累積個人的退休金。傳福會目前尚未開辦此業務，多數牧者對投資理財的概念較為陌生。筆者建議，傳福會未來可舉辦理財相關的教育，讓牧者學習如何管理自己的財務，為積存子女教育或退休生活基金做準備。

二、不符合政府的相關法律規定

為符合發放安養金之規定，傳福會在成立之初，已將在職與退休牧者之關顧事工做區隔。傳福會是「財團法人台灣基督長老教會總會」（以下簡稱總會）所設置之事工委員會，係屬宗教團體附屬在總會之下，負責處理所有在職及退休牧者之人事與福利相關事工；而平安基金會是協助傳福會發放退休牧者夫婦的安養金、舉辦退聯會聯誼活動、推動愛牧之友捐款及關懷社會弱勢族群所設立的基金會。

退休安養金發放屬老人福利事工，因專責照顧長老教會之退休牧者夫婦，由

於不符法令規定，主管機關衛福部社會及家庭署曾來函通知：「安養金發放對象為退休牧者屬服務特定之少數人與財團法人性質不符，請儘速訂定發放規定及或辦法，並於辦理老人關懷及安養業務時，擴大服務對象，俾符公益。」¹⁵⁷。

過去平安基金會隸屬於內政部時，雖主管單位曾對此業務有所疑慮，但因法令較寬鬆，故在執行安養金發放業務時較為順利。然而，自從財團法人法及洗錢防制法上路後，在法律層面來看，安養金發放的合法性是受到質疑的，但此工作已行之有年，衛福部也不敢貿然要求停辦。針對此事，雖曾多次與衛福部官員、會計師相關單位等做深入溝通，但未尚找到適當的解決方案，除非政府同意民間單位可以自行開辦退休業務，如同美國政府的做法，不然，傳福會的退休安養制度仍遊走於法律邊緣中。就信仰層面來說，照顧上帝的僕人是傳福會的責任與義務，不能輕易中止照顧或停辦，這是一種與上帝、與牧者之間的盟約關係。傳福會在面臨兩難的抉擇上，更需要多方請益，徵求專家學者之意見，以利規劃出較符合法令，又不失信仰實踐的制度。

三、現金流問題與尋求資金增值的困境

傳福會於 1997 年將每月安養金調高至雙人每戶發放 10,000 元、單人 6,000 元時，當時的退休安養戶數與人數只有 226 戶、340 人。到了 2016 年，增加至 594 戶、911 人，安養戶數與人數之成長近 1.63 倍。在這 20 年之間，傳福會所發放的安養金額都一直維持不變，現金的需求非常大，收支不平衡。

從傳福會福利費用年度收支預估表看出，2016 年起預估上半年負擔金收入每年成長 2%、費用支出成長 3%，在安養金不調整的情況下，至 2020 年收支不平衡的現象會愈加嚴重（圖表 5-11）。若上半年負擔金的收入沒有比預期的增加

¹⁵⁷ 有關衛福部社會及家庭署函文內容，摘錄於 2017 年 2 月 21 日所召開之第 61 屆傳福會資金運用組第四次會議議錄之報告。

的話，只能靠股票、基金，以及平安墓園的投資收益的挹注才能補足財務的缺口。

為解決財務結構的問題，傳福會在影響層面降到最少的情況下，提出永續經營之善處方案，陸續透過調降安養金、延長牧者的服務年資五年、提高安養門檻至 65 歲開始發放、2018 年起開辦退休金月退制度、提高退休牧者參加退聯會聯誼年會之自付費用、調整團體保險之項目與保額等方案，盼望能減緩財務之壓力（圖 5-12）。

但是，近年來全球受到金融風暴、COVID-19 疫情等影響，百業蕭條，經濟景氣不佳，股市震盪加劇，不確定性的系統風險增加，投資環境也更加險峻。自從財團法人法與洗錢防治法等法令上路後，傳福會與平安基金會的投資受到財團法人法之規章限制，無法像過去可以做多元且彈性的投資操作，再加上政府的貨幣寬鬆政策，銀行資金太多，不願承作太多的定存，而趨於 0% 的存款利率，讓傳福會與平安基金會的資金運用也遇到許多困難。為解決投資的困境，傳福會的投資方向逐漸朝向投資不動產發展，¹⁵⁸ 但由於投資土地或房產需以財團法人的形式做產權登記，其財產屬公共財，因此在買賣交易時須向主管機關做核備，故其收益與變現性存有一些不確定性，以及遞延的效果，不能像投資股票或基金可以在短期內增加許多資金做靈活運用。

為讓資金能有效運用，傳福會一直在尋求解決方案，並曾向「台灣基督長老教會常置委員會」提案，擬成立獨立退休基金會或公司化形態管理傳福會的牧者退休基金，¹⁵⁹ 但礙於 PCT 的體制，始終無法如願成立。

¹⁵⁸ 投資不動產，引自 2008 年 5 月 13 日第 53 屆傳福會第一次委員會案由（五）內容。

¹⁵⁹ 傳福會 2021 年 3 月 11 日傳福會函文給總會常置委員會：「本會擬成立投資開發資產管理公司，敬請核備」，文中提到：「總會平安基金會掌管本宗牧者安養關顧事宜，但經營運作需受限於主

管機關衛福部社家署及財團法人法有關規定的種種侷限，僅能少額且有限度地進行投資，以致無法達成具體效益，為牧者營造最大利益。故此本會努力研議多年，擬成立投資開發資產管理公司，以突破投資困境，懇請惠予核備，裨利本會能以進行相關事務。」

反觀，PCUSA 的退休基金委員會，它財務運作與投資就相當靈活，雖然它是非營利組織，但它的經營模式是非常的公司化，猶如一間保險公司，在資產配置上也相當多元。全球受到 Covid-19 疫情之影響，在景氣不明朗的投資環境中，其投資績效也有不錯的表現，2018–2020 年投資收益達 26%。¹⁶⁰ 由於經濟不佳，教會收入減少，2020 年負擔金提繳的收入比 2018 年減少 2%，¹⁶¹ 但有趣的是從 2017–2018 年會員成長率高達 26%，¹⁶² 這說明了退休金委員會所提出的雇主激勵計劃，鼓勵 150 人以下的教會聘任 40 歲以下的牧者，只需提繳牧者年薪之 19.75% 的負擔金比例之優惠方案似乎已產生果效，教會願意花較少的錢聘請年輕的牧者參與牧養的工作，不只可減輕財務負擔，信徒可以得到牧養，教會也可開發年輕族群的宣教事工，吸引更多不同族群與年齡的人進入教會。特別在這時刻，信徒與社區居民都受到疫情的肆虐，工作受影響，經濟收入也減少，人心浮動，更需要教會的關懷。¹⁶³

圖 5-1 1 傳福會福利費用年度收支預估表



資料來源：傳福會¹⁶⁴

¹⁶⁰ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2020 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report,” 4. https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about-us/Documents/2020_Financial_Report.pdf/ (Accessed May 28, 2021)

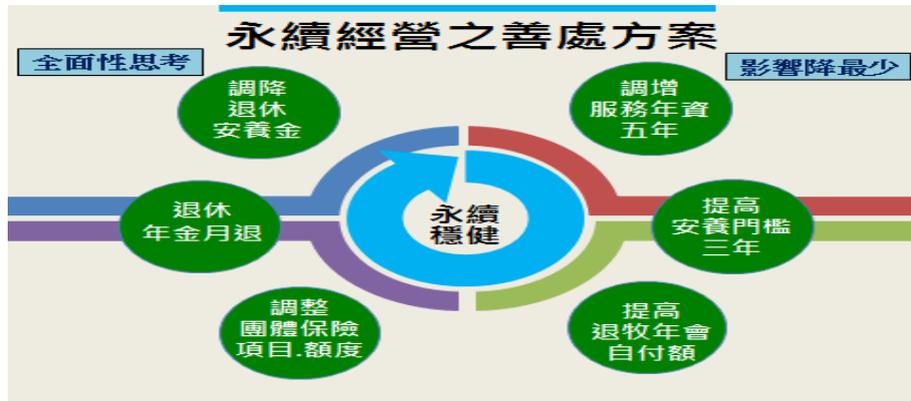
¹⁶¹ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2020 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report,” 5.

¹⁶² The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2020 highlights,” <https://www.pensions.org/our-role-and-purpose/about-us/performance-and-financials/annual-review> (Accessed May 28, 2021)

¹⁶³ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Living by the gospel”, 6.

¹⁶⁴ 牧師、傳道師在職暨退休福利委員會，《第 62 屆總會通常年會特殊議案說明：修訂行政法第

圖 5-1 2 傳福制度之調整方案



資料來源：傳福會¹⁶⁵

第二節 有關傳福制度的困境與出路的探討

一、傳福會之角色定位

傳福會成立之初，委員會曾對傳福會的法人定位做相關問題的研議，¹⁶⁶ 但未取得共識，便暫時隸屬於「財團法人台灣基督長老教會」，並授權管理牧者退休基金的運作。傳福會屬「委員會制」，多數決策須由委員會決議後才可執行，但由於委員們屬帶職事奉性質，對傳福事工未能全盤理解，加上傳福會沒有完整、明確的信仰告白或神學根據，能據以說明與支持推動傳福制度之信仰精神與價值，使得在制度制定或政策的調整上，會因世俗的價值判斷與人為的因素，而忽略了信仰的內涵與傳福會設立的精神。

另一方面，在事工執行上，傳福會強調教會要能盡義務為牧者繳交負擔金，牧者才能因此享有福利的權利，卻忘記要進一步去瞭解，教會為何無法如期繳納

116 條第四款及牧師、傳道師退休福利條例第 13 條案》(台北：台灣基督長老教會牧師、傳道師在職暨退休福利委員會，2017)，11。

¹⁶⁵ 牧師、傳道師在職暨退休福利委員會，《第 62 屆總會通常年會特殊議案說明：修訂行政法第 116 條第四款及牧師、傳道師退休福利條例第 13 條案》，13。

¹⁶⁶ 郭俊雄，〈起步與考驗〉，《傳福通訊 (4)》，第一版。

負擔金的原因？也沒有為這些問題，提出更適切的解決方案或尋找其他資源，來幫助較弱勢的教會處理負擔金欠繳的問題，好使牧者在退休時都能享領安養金的資格。

筆者認為若能仿效 PCUSA 的退休金委員會建立完整、健全的組織架構，必須要從「財團法人台灣基督長老教會」的附屬委員會獨立出來，以強化傳福會的角色與定位，及獨立、超然與專業化的營運模式，同時持守傳福制度之信仰精神，以關顧牧者的退休福利為宗旨，為牧者謀求最大的福利。如此，傳福會才能與時共進，在時代洪流與變化中茁壯與前進。據此，傳福會雖然仍能在 PCT 的監督體系底下運作，卻也不會因組織龐大、包袱太重而缺乏彈性、效能或無法面對時代挑戰來進行變革。

二、福利神學的制定

依據 PCT 的牧師、傳道師在職暨退休福利條例第 1 條規定，傳福制度是為了使牧師、傳道師能專務服事、安定任職中及退休後的生活而設立的。¹⁶⁷ 傳福會成立至今，雖推動了許多開創性的事工，各項福利制度的推展也趨成熟。然因其背後缺乏強而有力的聖經依據與神學意涵來做為推動傳福制度之支持底蘊，以致在制度的擬定上常會因人為因素而改變原則（如：夫婦同牧一會加入傳福制度之辦法、滯納金罰則、安養金調整等）。因此，在事工執行上也添增許多的複雜性與困難度。

因此，筆者認為，有必要延請專家學者，制訂屬於 PCT 傳福制度的福利神學，例如參照 PCUSA 的福利神學為基礎，又或重新審視 PCT 的信仰告白，相信能擬定出合適於本會的福利神學，幫助本會能對「關顧安養」有合乎處境化與信

¹⁶⁷ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例〉，64。

仰的重新再詮釋與定義，以落實加爾文所強調之「聖徒相通」的神學觀。

此外，在強調公平、正義的信仰原則下，筆者也建議 PCT 應打破教會唯獨尊榮牧者的態度，期待未來傳福會所服務與照顧的對象，能不只是牧者，也得以將服務範圍擴及到在教會、機構服務的平信徒員工。以期讓加爾文所強調的「公義」、「平等」、「互助」、「共享」的精神，得以真正實踐於信仰生活中，俾令所有為主效力的僕人，不論是牧者或是同工，其身心靈均受到合理與整全的關顧，全人能在真實體會與經歷在耶穌基督裡的豐盛與平安。

三、傳福制度之檢視

本會傳福會的福利制度採自助、互助、互利原則，既非保險制度，也非公益事工，故參與者需盡義務、守規定、方能享福利。所以，教會必須於每年 6 月 30 日及 12 月 31 日前，準時、足額繳交上／下半年負擔金，得使其牧者夫婦可享有傳福會所提供之多重的終身關顧福利，如：牧者在職時可享有免費的團體保險及健康檢查、退休時可領取退休金、利息、淨額分配、終身安養金、三節禮金、參加退聯會活動……等福利（圖 5-2 1）。¹⁶⁸

教會若未替其聘任之牧者繳傳福負擔金，或未按時、未足額繳交負擔金時，萬一牧者若發生意外事故時，教會需自行負擔牧者和配偶應享有之保險理賠責任，同時也會影響教會的聲譽與聘牧等問題。對在職牧者而言，教會未繳交傳福負擔金，所影響牧者的權益有：（一）喪失免費參加團體保險、（二）喪失免費參加健康檢查、（三）牧者強制被扣滯納金（2018 年已取消滯納金）、（四）喪失分享共同福利金（淨額分配）的權益、（五）退休後無法全額領取安養金（比例計算），或無法安養、只公告退休、（六）牧者申退後無法馬上接受安養，需待教會補繳上

¹⁶⁸ 傳福會之福利制度，其內容參照 2008 年 8 月 26 日太魯閣中會秋季議會傳福會事工報告資料。

半年負擔金後次月方可領取安養金。¹⁶⁹ 另外，也常會影響牧者的服事心情，成為促使牧者離開教會的原因之一。這不只是牧者的損失，更是教會發展宣教事工的阻礙。教會事工無法延續，信徒也沒辦法受到牧養與被建造。

圖 5-2 1 傳福制度之福利內容



資料來源：傳福會¹⁷⁰

(一) 教會和牧者關係，生活安定、有保障或產生緊張

事實上，依傳福條例規定：教會於聘牧前，應清查並繳清教會欠繳的傳福負擔金，而後方可聘牧。¹⁷¹ 但實際執行面上，傳福會在執行業務中發現，常有許多教會在聘牧前並未繳清欠款，使得現任牧者在協助處理教會所欠繳之負擔金時，常會陷入與小會或長執會溝通、協調的困境中。若牧者與小會溝通順利，教會為前任牧者補繳欠款，則皆大歡喜；若牧者未能與小會取得共識，教會不願幫前任牧者補繳傳福負擔金，其結果是該前任牧者於退休時，將無法獲得全額的安養金。若負擔金繳交的年資不足 15 年，未達安養門檻，該牧者只能公告退休，但無法

¹⁶⁹ 教會未繳或未按時、未足額繳納傳福負擔金之影響，其內容參照 2008 年 8 月 26 日太魯閣中會秋季議會傳福會事工報告資料。

¹⁷⁰ 牧師、傳道師在職暨退休福利委員會，《第 62 屆總會通常年會特殊議案說明：修訂行政法第 116 條第四款及牧師、傳道師退休福利條例第 13 條案》，3。

¹⁷¹ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，312。

接受安養。¹⁷² 在類似的教會衝突中，不僅前任牧者的退休權益受損，現任牧者與教會的關係也會因而陷入兩難的窘境中。

（二）照顧非懲罰

有些中會、區會或教會對所屬牧者之任職資料，並未做完善之建檔與管理，常因牧者的人事任職資料不正確，導致傳福負擔金繳納金額有問題或不足，除影響牧者當年度的團體保險與健康檢查的福利權益外，其退休時的安養金也被按比例計算。欠繳情況嚴重者，退休時也無法安養。¹⁷³ 即使牧者於退休前，教會補足了前欠負擔金，但因按規定退休前三年所補繳之負擔金，視同未繳，不計入傳福年資，因此，每月安養金發放之金額仍會被按比例計算（參閱施行細則第 13 條第五款）。¹⁷⁴

按傳福制度之美意，係為幫助牧者在職時能專務牧養，退休後能安心生活，卻因人為疏失或輕忽而損失權益。上述有關退者退休後安養金被比例或無法安養的問題，事實上都與教會是否有幫牧者繳交傳福負擔金有關。

筆者認為，PCT 對退休牧者夫婦的安養照顧，是對牧者為主勞苦一生的感念，也是一種尊榮、感恩的表達。所以，不應該以傳福負擔金繳交的記錄或年資做為是否享有安養資格的標準？安養金的基金來源是教會共同繳交與負擔的，無論教會繳交多少負擔金，牧者所享有的福利應該一樣，這才符合安養的精神。此外，建議傳福會要呼籲中、區會與教會對牧者的任職資料要建立完整的人事資料檔案，以供查詢、研究之用。

¹⁷² 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例及施行細則〉，66、315。

¹⁷³ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，315。

¹⁷⁴ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，316。

（三）退牧再任職之影響

傳福會於 1993 年制定發放每月安養金雙人 3,000 元、單人 2,000 元，於 1997 年起每月安養金調整至雙人 10,000 元、單人 6,000 元。因調高每月安養金的速度太快，且傳福制度於草創初期其退休安養之門檻較低，牧者接受安養又沒有年齡限制，因此牧者退休的人數逐年增加且退休的年齡亦有下降之趨勢，加上新進傳福制度之牧者人數不及退休人數多，在牧者經驗傳承及牧養上產生斷層問題。因此，促使有些退休牧者於退休後仍繼續協助牧會，但依規定牧會若超過三個月將會停發安養金。¹⁷⁵

對教會而言，續聘退休牧者在教會協助牧養工作，教會可省去繳交下半年傳福負擔金的支出。但對在職牧者來說，無形中可能也排擠到牧者的就業機會。筆者認為，傳福會可研擬負擔金繳交之優惠方案，鼓勵教會聘任年輕牧者，並強化教牧導師制度，協助牧養與培育更多的年輕牧者成為教會的領袖。長遠來說，有助於教會邁向年輕化發展，使教會在推動各項宣教事工時能更加有活力。

（四）牧者對財務的認知與理財態度

很多教會的財務人員每年在更換，且教會未建立良好的財務制度，加上牧者及教會的財務同工對傳福會的負擔金繳交制度不熟悉，導致時常發生遲交或繳不足的情況。不只影響牧者的權益，而牧者本身也未盡到監督和提醒的責任。

此外，過去多數的牧者不善於理財，對退休後之財務狀況未做規劃，以致牧者於退休後常面臨生活經濟上的窘困。特別是原住民之牧者，較無外來資源協助，其貧困、弱勢之現象尤為顯著。傳福會除提供每月安養金的發放外，也透過愛牧

¹⁷⁵ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，314。

之友及其他教會之愛心捐助來幫助生活陷困之牧者的需要。

筆者建議，可學習 PCUSA 的作法，與專業資產管理公司合作，提供牧者為其退休金做適當的投資與管理，並教導理財知識，使牧者於退休時能財務自主，生活更安定。除此之外，傳福會應與總會牧師、傳道師委員會有密切合作，透過總、中區會的牧者聯誼會議，傳遞傳福事工與分享理財資訊。

四、安養金發放問題之再思

回顧 PCT 的養老金發放之歷史與精神，是肇因於過去的牧者薪資微薄，其每月的薪俸不足以支付家計開銷，及至退休後，又因生活貧困，需靠慈善接濟才得以安身，特別是那些窮苦、殘弱的孤寡牧家，其生活處境更是令人憐恤。為不使上帝的僕人與家眷之生活陷入困境，特別為退休牧者與孤兒寡婦的照顧，從而發起募集牧者養老金的救助行動，養老金的發放起心動念，實為 PCT 的信仰實踐與信仰告白。

1993 年傳福會正式上路，延續總會獎慰會的事工，以互助、共享的信仰原則，以強制繳交上半年負擔金的方式，讓較富有的教會能多繳交負擔金來協助經濟弱小的教會，讓牧者於退休時均能得到平等的待遇。¹⁷⁶ 然由於過去的養老金因經費不足而有斷炊的現象發生，使得退休牧者無法安定過生活。為要使牧者能於退休後，能安心養老，生活過得自在、有尊嚴，所以傳福會將「養老金」更名為「安養金」¹⁷⁷。

由於傳福會所關顧的牧者，其牧會的服務年資均很長，有不少牧者的年齡已達退休資格；因此退休的人數在短短的數年內快速成長，而安養金發放總額也等

¹⁷⁶ 鄭連智，〈回顧傳教師獎慰會〉，《傳福通訊 (1)》，第三版。

¹⁷⁷ 陳添登，〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉，《傳福通訊 (8)》，9。

量增加。但是，在另一方面，由於在職牧者的薪資未逐步調高，總體收入也未見明顯增長，收入與支出的財務結構出現失衡。為求收支平衡，調降安養金發放的金額，成為不得不然的權宜之計。

但問題是，要調降幅度要多少算合理，才不致影響牧者之生活品質？面對這些現實問題，傳福委員會在要秉持信仰原則下做決策時，常會面臨到「恩典」與「公平」之間的拉扯張力。要如何取捨，且獲得眾人的滿意，是件複雜且困難的事。另外，自 2005 年 7 月 1 日起政府開辦勞保退休新制開始，多數的教會按政府規定，為牧者夫婦提繳勞保退休金，待其退休後，得以領取政府的勞保退休金及年金，若加上傳福會的退休福利，牧者夫婦已享受雙重的福利。但對地方教會來說，其人事負擔是否會過高，會因而造成弱小教會的財務壓力。

此外，傳福制度採自助、互助、互利原則，非保險制度，也非公益事工，強調要「盡義務，才能享有福利（權利）」。¹⁷⁸ 牧者要具有安養資格，其前題是牧者在職時，其任職的教會要準時、足額繳交傳福負擔金。若傳福負擔金欠繳，教會要在牧者退休前三年補繳完成，才能計入傳福年資，且其年資要超過 15 年才可獲得安養的資格。¹⁷⁹ 否則，其無法享有安養，只能公告退休。¹⁸⁰ 此一規定，雖然符合資本主義「使用者付費」的經濟原則，但站在信仰角度來看，似乎違反加爾文所強調的「聖徒相通」，要愛鄰舍如己，在基督裡彼此幫補、互助的精神。因為判斷牧者能否具有安養資格原則，目前是以教會是否有幫牧者繳交傳福負擔金為準，未將教會為什麼沒有繳納負擔金的經濟因素或其他問題列入考慮，也沒有提撥救助基金或其他優惠措施與資源，使未達安養資格的牧者也可以在基督耶

¹⁷⁸ 傳福會之福利制度，其內容參照 2008 年 8 月 26 日太魯閣中會秋季議會傳福會事工報告資料。

¹⁷⁹ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，316。

¹⁸⁰ 信仰教制與法規委員會編印，〈牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則〉，315。

穌裡同得一樣的恩典，享領養金。在上帝的主權與護佑下，經歷教會肢體之間的共享服務，使生活貧困的牧者能經歷富足。但是，在傳福制度中存在著某種「使用者付費」的概念，卻減弱了在基督裡互助、互惠的精神。

第六章 結論

本文探討傳福制度中安養金發放問題，嘗試從 PCUSA 退休計劃的視域檢視 PCT 當前對牧者的安養制度的問題，並藉由加爾文所強調之「聖徒相通」的經濟神學觀，來重新檢視並探究傳福會的安養精神。雖然，美國、台灣國情不同，退休計劃的內容也有許多差異，隨著時代、環境的變遷，雖然退休制度每每也會跟著做調整，但是制度背後的設立精神、價值與信仰原則應該是做為教會在面對世俗文化變遷時，不變換的判準與反省根基。

近年來，牧者退休的人數增加，傳福會面臨福利費用逐漸攀高的財務壓力，不得不在制度與給付標準上做了一些調整與改變，雖然暫時緩解了財務的壓力，但安養金發放，一直是傳福會最需關注，也最棘手的議題。針對安養金額調降的議題，使退休牧者產生許多疑懼與不滿的情緒，同時也造成在職牧者的不安與不信任感，這些不可忽視的問題，都是傳福會所面臨的挑戰，也是亟待突破的困境。

第一節 安養精神的整全性

PCT 對退休牧者的安養照顧，從 1906 年南部中會設立傳教師養老會開始到現在約有 100 多年的歷史，安養基金創設的原意是為要關顧退休牧者及其家屬，使他們的生活能安定，經濟狀況得以改善。筆者在本會歷史資料中爬梳，試圖尋找教會對牧者安養照顧的神學基礎與信仰精神，但發現資訊有限，無法準確判讀其設立之信仰根據。但是，當筆者轉向研究美、台二長老教會的退休福利制度，並嘗試做初步比較時發現，PCUSA 的福利神學與價值，針對其設計退休計劃的目的有詳實說明，實可做為本會傳福制度在建構其信仰根基時的參考。

長老教會傳承加爾文改革宗傳統，強調要發揮愛鄰舍的精神，以公平、互助、互惠、共享的原則，扶助教會中弱小的肢體，並落實「聖徒相通」的信仰精神與生活實踐。PCT 的安養精神與制度設立，相信也是依據此信仰精髓所發展、設計的。

但是，隨著制度的變遷與委員的人事更迭，對安養精神的信仰內涵也逐漸淡薄。在制度調整時，偏向強調善盡管家的責任，為財務結構能正常化把關，卻忽略了管家的責任也包括了要盡全力滿足被服務者（牧者）的生活與心理的需求。筆者認為，這是傳福會在推動傳福制度時須注意的，也是應盡的責任與義務，更是信仰精神的實質表現；它是一種整全性的關顧，是友愛精神的傳遞，更是教會合一的基礎。

PCUSA 退休計劃背後的「福利神學」，¹⁸¹ 乃是以約翰福音 1:1-3 的經文為根據，認為教會為員工提供福利是一項神聖的工作，也體現了聖經所見證之三一上帝創造的活動。在上帝的主權及保護下，人透過相互關懷，並在其中得到福祉。更讓人能夠從約翰福音 10:10 的經文中體會到：「我來了，是叫人得到生命，並且得的更豐盛。」的生命體驗，這是健康和整全性關顧的信仰核心與價值，也呼應加爾文「聖徒相通」之經濟思想的神學內涵。

上帝的本性，是要人「保持正義，做正確的事」。¹⁸² 因此，傳福會在推動安養事工時，也須持有慈悲、憐憫的心，將上帝的平安和對幸福的渴望帶給牧者及其家庭，幫助上帝的僕人在服事與生活中經歷豐盛與祝福。

第二節 傳福制度的信仰實踐

目前在討論牧者是否具有安養資格時，都是以傳福負擔金繳交的年資（傳福

¹⁸¹ The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A.), “Living by the gospel,” 1.

¹⁸² 以賽亞書 56:1

年資)做為核定牧者退休後可否享受安養福利之標準。雖然,在計算傳福年資時,並未以教會繳交的金額多寡為依據,只要準時、足額繳納,牧者領取的安養金額是相同的。然而,此做法似乎仍有未盡完善之處。因為在制度設計之初,並未考慮到,教會為何沒有為牧者準時繳納負擔金的原因。也沒將全球性不可預測的經濟衰弱、天然災害、疫情等系統性或人為(如:教會分裂、關閉)的因素列入參考。又或者至少能提出優惠方案或配套措施,來面對不斷變化中的教會與社會處境。以致,當牧者的傳福年資不足或傳福負擔金遲繳時,其安養權益就只能受損,退休牧者的生活也未受到實質的保障。特別是對那些在弱小教會服事的牧者來說,安養制度存在著某種的不公義,與信仰精神有矛盾之處。

要落實傳福制度的信仰實踐,筆者認為,首先須擬定傳福會的「福利神學」,再依此精神與信仰告白,對現行的制度進行檢視與檢討,重申傳福制度的安養精神,以及對牧者關顧之信仰告白,呼召信仰群體能透過大教會幫助小教會的財務援助計劃,落實教會合一的信仰實踐。

對牧者的關顧,是表現教會肢體相互連結、彼此關懷的一種友誼關係,也是恢復上帝創造秩序的信仰回應。傳福會透過強化教會繳納負擔金的信仰精神,不僅可激起教會牧長與信徒對教會肢體的關懷,更能促進友誼與和平的經濟功能。¹⁸³ 如此,才能喚起教會與信徒對牧者安養的重視,而教會與牧者之間的聘任關係,也才能站在平等、正義、互惠的原則上,以尊重、寬容、慈愛的態度對待彼此,上帝國的宣教才能真正落實。

在制度的調整上,須注意政府的法令規章之限制與修改,對政府與社會的變化要有現實感,需具有先知的視角,在洞見趨勢後,要做出審慎的判斷與適度的調整,在不違背信仰原則與安養精神的情況下,為牧者的福利謀求最大的效益。

¹⁸³ Francois Dermange, "Calvin's View of Property," in *John Calvin Rediscovered: The Impact of His Social and Economic Thought*, edited by Edward Dommen and James D. Brat, 46.

另外，在傳福會的組織結構上，應更重視並尋求法律、財稅、會計、管理及投資等專家之意見，為現行的組織做重整與切割，讓傳福會與平安基金會的運作能更正常化，投資的管道才能順暢，以利永續經營。

同時，組織架構若無法立即的調整時，筆者認為，也可考慮將傳福負擔金繳交制度改成年金保險或信託方式，如此不但可改善主管機關衛福部對本會安養金發放，只照顧特定的PCT退休傳教師夫婦之老人事工的疑慮，也可解決投資標的有限而貧乏等困境的問題。

針對面對社經突變等特殊情事，若可參考PCUSA在面對全球經濟衰退時，鼓勵教會聘任年輕牧者所提出之優惠方案；或特殊、敏感議題之處理方式與套配措施等；或對財務有困難的弱小教會提供紓困方案，如：教會只要繳交一半的傳福負擔金就可以保留牧者的權益，或者是加強平地與原住民中、區會之間的伙伴關係，成立資源整合平台，建立教會認養機制，讓經濟能力不錯的教會為弱小教會的牧者繳交傳福負擔金……等，使牧者的權益不會因為天然災害或其他經濟因素而受損。

第三節 安養金發放問題的新視域

提到安養金發放的問題，其牽涉極廣、複雜性也高。因為，享領安養金的資格與牧者的任職，以及教會為其聘任的牧者繳交傳福負擔金有關。因此，筆者在研究本文時，無法單獨只討論安養金發放的問題，三者互相關聯，特別在分析牧者是否具有安養資格時，會不斷地談到教會若未繳納傳福負擔所衍生的問題。相對地，本文的論述也會較為複雜，無法單獨只聚焦在安養金的議題上。

筆者在研究時發現，傳福會若要真正落實安養精神，就必須像馬太福音 19 章 1-16 節「葡萄園的比喻」所言的，以上帝國的經濟倫理觀來執行傳福制度。要將牧者視為「同甘共苦」的生命體，在安養制度裡沒有繳交負擔金不足的問題，

每位牧者所得到的福利都是相同的，它是一種感同身受、相互幫補和共享的互助、共利的概念。因此，在安養金發放問題的研究，讓筆者有新的視域與學習，並從多元的角度去探索安養制度的精神，以及傳福會未來可能的發展方向。

首先，筆者建議要先擬定屬於 PCT 的福利神學，並重申繳交上半年傳福負擔金的精神與意義。因為安養金發放的資金來源，係由教會繳納上半年傳福負擔金而來的，因此透過向教會、牧長與信徒說明繳交上半年傳福負擔金的精神與意義，盼能喚起全體教會的關心與支持。同時應鼓勵成立資源互助平台，結合各教會的經濟資源或優惠方案，協助弱小教會繳交負擔金，使牧者的福利得到保障，能安心牧養教會，而退休牧者的安養事工也能永續發展。

第二，傳福會需要重新檢討其定位，必須轉型朝專業、獨立經營方向發展。

第三，安養資格的認定不應以繳交傳福負擔金的有效年資（傳福年資）做為判斷標準。站在福利神學的角度來看，在傳福制度內的所有牧者都應該接受平等的待遇，即便他（她）只服務五年，只要是 PCT 的牧者，當他們退休時所領到的安養金額應該是一樣的，這才符合葡萄園的故事。因為工價的多少，不是看工作的時數或傳福負擔金繳交多少年而認定的。安養金是一項恩典，是上帝給予祂僕人的報償，是一種慷慨的給予，也是一種互相幫補的表現。因為安養基金是靠各教會集資而來的，有錢的教會多繳傳福負擔金來幫助較弱小、負擔金繳少一點的教會，在互助、共享的原則下，牧者領取到的金額是相同的。

基於上述理由，退休安養資格的認定不應該把傳福負擔金繳交的狀況視為要素，要將教會的特殊性或其他不可抗拒在外因素（如：天災、疫情等）列入考慮，在互惠、平等的原則下讓所有的退休牧者夫婦都能享受在基督的愛與豐足。

而為使財務、投資之運作更加順暢，傳福會必須從隸屬於「財團法人台灣基督長老教會」的委員會中獨立出來，成為公司化組織的新單位。在事工上，也必

須與平安基金會做切割，因為安養金的發放屬於平安基金會的老人事工業務，發放的對象只給 PCT 的退休牧者與配偶，主管機關衛福部社會家庭署認為平安基金會的老人安養事工只服務特定的對象，不符合政府法定之規定。為此，筆者建議安養金的發放要回歸到傳福會，因為上半年負擔金繳交到傳福會，平安基金沒有理由再替傳福會發放安養金。在校正回歸後，傳福會與平安基金會的財務往來關係才會正常化。

最後，在組織還沒重整之前，筆者認為可先改變傳福負擔金的繳交方式，建議以年金保險或信託方式處理。一則可因應衛福部的要求，二、安養金發放才能正常化，三、透過保險或信託的方式，傳福會的資金運用將不受財團法人法之限制，資產配置可更加多元。

第四節 結語

PCT 的牧者安養制度與安養金發放精神，是透過教會繳交上半年負擔金，共同關懷退休牧者夫婦之信仰實踐。本著扶助教會中弱小的肢體的態度，讓牧者夫婦可以在上帝的愛中享有相同的福利。更在耶穌基督裡，藉由經濟的分享，發揮愛鄰舍的精神，在公平、互助、互惠、共享的原則下，落實「聖徒相通」的信仰精神與生活實踐。安養金的發放是一種整全性的關顧，是友愛精神的傳遞，更是教會合一的基礎。

參考書目

一、專書及專文

(一) 中文專書

台南長老大會。《台南大會議事錄（一）1896–1913》。台南：教會公報出版社，2003。

台南長老大會。《台南大會議事錄（二）1914–1927》。台南：教會公報出版社，2003。

「台灣基督長老教會年鑑」編輯小組。《台灣基督長老教會年鑑（設教 120 週年）》。台北：台灣基督長老教會總會，1985。

台灣基督長老教會總會。《認識台灣基督長老教會》。台北：台灣基督長老教會，2016。

台灣基督長老教會總會傳福會。《教牧致勝祭典》。台北：台灣基督長老教會總會傳福會，2017。

卡森 (D. A. Carson)。《馬太福音》。周俞雲翔譯。South Pasadena：美國麥種，2013。

宋泉盛。《耶穌上帝國的比喻故事》。台北：永望，2015。

林方榮。〈加爾文秩序神學：重建神聖秩序榮耀上帝〉。神學博士學位論文。台北：台灣神學院，2014。

牧師、傳道師在職暨退休福利委員會。《第 62 屆總會通長年會特殊議案說明：修訂行政法第 116 條第四款及牧師、傳道師在職暨退休福利條例第 13 條》。台北：台灣基督長老教會牧師、傳道師在職暨退休福利委員會，2017。

約翰·加爾文。《基督教要義》。加爾文基督教要義翻譯小組譯。台北：加爾文，2011。

信仰教制與法規委員會。《教會法規 (2020)》。台北：台灣基督長老教會，2020。

陳冰榮主編。《傳教師獎慰會二十五週年紀念刊（主後 1958–1983 年）》。台北：

台灣基督長老教會傳教師獎慰會，1984。

馬克斯·韋伯 (Max Weber)。《新教倫理與資本主義精神》。于曉、陳維綱合譯。台北：唐山，1991。

基督教在台宣教百週年紀念叢書委員會編。《台灣基督長老教會百年史》。台北：台灣基督長老教會，1995。

黃六點主編。《台灣基督長老教會北部教會大觀：北部社教百週年紀念刊 1872–1972》。台北：北部大會，1972。

鄭仰恩。〈後話：蘇格蘭啟蒙運動及改革宗教育理念對早期台灣基督教的影響〉《從加爾文到今日改革宗傳統》。台南：教會公報出版社，2018。

鄭英兒。〈論加爾文的經濟倫理在今日台灣社會的角色與應用〉。道學碩士學位論文。台北：台灣神學院，1984。

趙崇明主編。《經世致用：經濟與神學的另類想像》。香港：基督教文藝，2016。

(二) 英文專書

Brackenridge, R. Douglas and Boyd, Lois A. *Presbyterians and Pensions: The Roots and Growth of Pensions in the Presbyterian Church (U.S.A)*. Atlanta: John Knox Press, 1988.

Benedict, Philip. *Christ's churches purely reformed: a social history of Calvinism*. New Haven & London: Yale University Press, 2002.

Biéler, Andre. *Calvin's Economic and Social Thought*, Geneva: World Alliance of Reformed Churches, WCC, 2005.

Boulton, Matthew Myer. *Life in God: John Calvin, practical formation and the future of Protestant theology*. Grand Rapids, MI: William B Eerdmans Publishing, 2011.

Calvin, Jean. *Commentaries on the first book of Moses, called Genesis vol.1–2*. translated from the original Latin, and compared with the French edition, by John King. Edinburgh: Calvin Translation Society, 1847–1850.

Dommen, Edward and Brat, James D. *John Calvin Rediscovered: The Impact of His Social and Economic Thought*. 1st ed. Louisville : Westminster John Knox Press,

2007.

Innes, William C. *Social Concern in Calvin's Geneva*, Pickwick Publications, 1983.

Selderhuis, Herman J. *The Calvin handbook*, edited by Baron, Henry J. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans, 2009.

二、期刊文章

(一) 中文期刊文章

林信道。〈老吾老以及人之老？：談退休牧者安養照顧制度推廣之淺見〉。《傳福通訊 (2)》，曾正智、蕭待成、陳添登合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1994。

郭俊雄。〈起步與考驗〉。《傳福通訊 (4)》。曾正智、蕭待成、陳添登合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1995。

陳添登。〈由安養金的提昇看傳福會的努力〉。《傳福通訊 (8)》。傳福通訊編輯小組合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996。

傳福會。《傳福通訊 (5)》。編輯小組合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1995。

傳福會。〈傳福會近期議決事項摘要〉。《傳福通訊 (8)》。傳福通訊編輯小組合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996。

傳福會。〈本宗北部第一座專屬墓園基督教平安園誕生了〉。《傳福通訊 (9)》。傳福通訊編輯小組合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1996。

鄭連智。〈回顧傳教師獎慰會〉。《傳福通訊 (1)》。曾正智、蕭待成、陳添登合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1994。

戴秋芸。〈忠於信仰〉。《傳福通訊 (12)》。傳福通訊編輯小組合編。台北：台灣基督長老教會傳教師在職暨退休福利委員會，1997。

(二) 英文期刊文章

Scotchmer, Paul Frederick. "Reformed Foundations for Social Concern: A Comparison of Sixteenth-Century European Ideas." *Westminster Theological*

Journal 40, no. 2 Spr (1978): 318–349.

三、網路文章

(一) 中文網路文章

吳天命，〈孤寡養老會拜託 [Ko-koáⁿ íong-ló-hoē pài-thok]〉。《台灣教會公報/芥

菜子（第 952 卷）。<http://pojbh.lib.ntnu.edu.tw/artical-4949.htm>（取自 2021 年 4 月 12 日）

吳健暉，〈加爾文的工作觀〉。

<http://www.chinesetheology.com/NgKF1/CalvinOnVocation.htm>（取自 2019 年 12 月 16 日）。

威廉·艾恩（William C. Innes），〈加爾文的經濟神學思想：職業無分聖俗〉。

http://www.christianstudy.com/data/theology/calvin_on_career.html（取自 2019 年 12 月 16 日）。

許銘洲，〈美國長老教會修改憲章 批准同性婚禮〉。<https://tw.news.yahoo.com/-161137509.html>（取自 2021 年 5 月 17 日）。

曾政智，〈傳福草創史〉。《傳福電子報 第 076 期》。

http://www.pct.org.tw/news_church.aspx?strBlockID（取自 2020 年 12 月 10 日）。

傳福會，〈退休牧者夫婦安養金 2021 年 1 月將做調整〉。

http://www.pct.org.tw/news_pct.aspx?ct&v=1（取自 2020 年 12 月 16 日）。

(二) 英文網路文章

Office of The General Assembly Presbyterian Church (U.S.A). “A Study of the Theology of Compensation: Study Guide Included.”

https://www.pcusa.org/site_media/media/uploads/acswp/pdf/theology-of-compensation.pdf. (Accessed April 6, 2021).

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A). “Living by the gospel.”

<https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/the-connectional-church/living-by-the-gospel/Documents/pln-619.pdf>/ (Accessed December 17, 2020).

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A). “ 2019 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report. ”
<https://www.pensions.org/file/SiteCollectionDocuments/2019FinancialReport.pdf/> (Accessed April 10, 2021).

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A). “ benefits packages and dues incentive programs.”
<https://www.pensions.org/what-we-offer/benefits-packages> (Accessed May 17, 2021)

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “Investment Review-2020 in Hindsight.”
[https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about-us/performance-and-financials/investment-review/Documents/2020 InvestmentReview.pdf/](https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about-us/performance-and-financials/investment-review/Documents/2020%20InvestmentReview.pdf/) (Accessed May 17, 2021)

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2020 Statement of Management Responsibility and Independent Auditor’s Report.”
[https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about us/Documents/2020_Financial_Report.pdf/](https://www.pensions.org/file/our-role-and-purpose/about-us/Documents/2020_Financial_Report.pdf/) (Accessed May 28, 2021)

The Board of Pensions of the Presbyterian Church (U.S.A), “2020 highlights.”
<https://www.pensions.org/our-role-and-purpose/about-us/performance-and-financials/annual-review> (Accessed May 28, 2021)

附錄一

美國長老教會退休金計劃重大事件年表

- 1706 年 第一屆長老教會（費城）正式組織
- 1717 年 虔信運用（Pious Uses）基金創立
- 1754 年 寡婦基金創立的
- 1759 年 寡婦基金特許設立
- 1961 年 公布第一個保險政策
- 1789 年 在費城成立總會（PCASA）
- 1849 年 成立殘障傳教師基金
- 1856 年 寡婦基金改名為長老教會年金公司
- 1861 年 內戰及南北長老會分裂－設立老年及體弱傳教師基金（UPNA）
- 1868 年 創建傷殘病弱基金（PCUS）
- 1870 年 成立殘障傳教師救濟基金（PCASA）
設立孤兒暨寡婦救濟基金（PCUS）
- 1875 年 長老會年金公司改名為長老教會年金和人壽保險公司
傳教師救濟委員會（UPNA）特許設立
- 1876 年 傳教師救濟委員會（PCASA）特許設立
- 1881 年 坎伯蘭（Cumberland）長老會傳教師救濟委員會特許設立
- 1883 年 在珀斯安博伊（Perth Amboy）開辦第一傳教師退休之家
（PCUSA）
- 1888 年 長老教會年金和人壽保險公司改名為長老教會傳教師基金
- 1901 年 傳教師救濟執行委員會特許設立（PCUS）
- 1904 年 創建傳教師教育暨救濟執行委員會（PCUS）
- 1906 年 坎伯蘭和 PCASA 教派合一
- 1909 年 救援資助基金特許設立
- 1910 年 基督教教育暨傳教師救濟執行委員會（PCUS）創設
- 1912 年 傳教師救濟暨救援資助委員會（PCUSA）結盟
- 1915 年 跨教派幹事會議的形成
- 1917 年 傳教師年金基金（UPNA）成立
- 1918 年 傳教師救濟暨救援資助委員會（PCUSA）特許設立
- 1927 年 退休金（或養老金）委員會（PCUSA）特許設立和服務退休金計劃開始實施
- 1928 年 UPNA 總會批准新的退休金計劃，以及新的傳教師退休金暨救濟

委員會特許設立

- 1931 年 跨教派幹事會議更名為教會退休金會議
- 1933 年 接受第一筆喜樂捐贈 (PCUS)
- 1934 年 職工退休金計劃 (PCUSA) 開始
- 1940 年 傳教師年金基金 (PCUS) 開始營運
- 1942 年 職工年金基金 (PCUS) 開辦
- 1949 年 年金暨救濟委員會 (PCUS) 特許設立
- 1951 年 職工退休金計劃 (PCUSA) 終止；符合資格的平信徒職工服務退休金計劃
- 1955 年 傳教師有資格加入社會福利制度
- 1958 年 UPNA 和 PCUSA 聯合成立美國聯合長老教會 (UPCUSA)
- 1983 年 美國聯合長老教會 (UPCUSA) 和美南長老教會 (PCUS) 聯合成立美國長老教會 (PCUSA)
- 1986 年 年金暨救濟委員會和退休金委員會合併成一個組織，美國長老教會退休金委員會
- 1987 年 新的退休金方案開始實施

附錄二

南部台灣基督長老教會傳教師養老會之規則

- 一、本會之名稱：南部台灣基督長老教會傳教師之養老會
- 二、本會之目的：原欲照顧合式盡程養老之傳教師
- 三、辦理本會事務役員：會長正副各一名，會計一名，書記一名，其職任二年限為滿。
- 四、本會基本金(三千圓)，每年所得之利息金及有志者寄附一部分開辦。
- 五、本會傳教師盡程養老之期限以六十歲為定。
- 六、盡程養老之傳教師每月每人給十圓，若是金額困難當照第四條之利息分攤
- 七、本會所收之金額宜寄在銀行生息，有相當之人要借，宜業產抵當登記，當過本會後附議決。
- 八、傳教師若受免職者則失本會之扶養。
- 九、傳教師若中途身體衰弱者為本會所舉薦之醫師診斷不得已停職，本會役員

會議以一時金助之。

十、本會會長每年春會當以本會事務報告中會，又本會之規則若要變更，當中會認可。

附錄三

「臺北長老教會傳教師孤寡會」規則

賙濟會之名稱改為「臺北長老教會傳教師孤寡會」，其規則接准如左

- 一、 名稱定為臺北長老教傳教師孤寡會
- 二、 意義為要預備金額以照料臺北逝世傳教師之家眷
- 三、 辦理此會之事務至少宜西國牧師二人本島牧師二人長老二人其任期二年，每年換一半，從中舉一人為會長，一人為書記，一人為會計，一人為掌帳，二人為委員，每年春會要覆中會。
- 四、 北部眾傳教師宜入此會，不得推諉。
- 五、 此會之資金至少要金三千圓方可開辦，可在北部教會內傳教師及會有募集之。
- 六、 入會者會費牧師每月納四十錢，傳道師每月納三十錢，但每人自入會起宜三年間納加倍。
- 七、 各教會每年所捐之緣項要抽零五幫助此會，又每年宜派委員在北部之教會內勸捐或寫信迫捐亦可，出錢之會友姓名要登報鳴謝。
- 八、 此會所收金額宜寄存在銀行生息，若有人要借亦可，但宜有產業在法院抵押。
- 九、 此會之金額若要出借，辦理之人要參議。
- 十、 入會之人因是不得已革職，他須離此會期前所納之金額僅還一半亦無利息。
- 十一、 入會者若遇年老或身弱，不得已而停職，然後若要再入會宜仍舊納金，若不要與此會，要抽出者亦可，其前納之金額全數送還，利息照銀行併算，若日後健康恢復要再入會，宜將其抽出之金額全部邀還此會，其停止之年又宜照納會費。

- 十二、牧師逝世之後期寡婦每月定領金七圓也，傳道師逝世之後，其寡婦領金每月五圓，若再出嫁或品行不端則不得取領。
- 十三、傳教師之寡婦不幸逝世，其子女未滿十八歲者不論幾人依其母所應領之額發給之。入會前所有收養子媳待之與親生子同。但以後再收養者此會決不承認。
- 十四、傳教師逝世之日，其寡婦宜報知此會之會計，則可按其逝世之日起算逐月分發。
- 十五、傳教師之妻若先逝世，他不再娶至年老不能任職之際，可領其妻所應領知額。
- 十六、此會宜備一本簿可記載入會者之姓名及家眷。其戶籍內遇有生死之事亦報知此會。
- 十七、此會每年一次要印年報。

附錄四

傳教師獎慰會退休條例

- 第一條 總會為獎勵、安慰及辦理傳教師退休事宜，設置台灣基督長老教會傳教師獎慰會。(以下簡稱本會)
- 第二條 本會之宗旨係為獎勵、安慰與辦理傳教師退休，特訂本條例。
- 第三條 (一)凡在台灣基督長老教會任傳教師滿卅年者，得申請退休獎慰金及終身慰勞金。
(二)凡轉職在總會其他機關服務或非總會之公差而出國者，其服務年資不予計算。
- 第四條 本會理事由各中會推派一人組織之，任期三年，連選得連任。
- 第五條 本會置理事長、書記及會計各一人，理事長由總會推派，書記及會計每年由理事互選充任。
- 第六條 獎慰金分為盡程慰金、終身慰勞金二種，其申請及給付辦法另訂之。
- 第七條 本會財政來源分為：
(一)依照總會規定由各中會繳納負擔金。

(二)紀念日奉獻及向有志募捐。

第八條 申請獎慰者，應提出下列文件：

(一)申請書。

(二)戶口謄本。

(三)中會或傳道委員會服務年資證明書。

(四)傳教師履歷表附相片。

(五)最後服務中會或機關准予辭職退休證明書（或死亡證明書）。

第九條 申請程序應經小會、中會與傳道委員會審查後，轉交本會核准，並公告一個月，在公告期間內無異議者為確定。

第十條 本會經費以獨立會計為原則，其經費來源如下：

(一)依照總會規定由各教會繳納負擔金。

(二)紀念主日奉獻及募捐。

第十一條 本會每年召開二次，必要時理事長得召開臨時會議。

第十二條 傳教師獎慰金給付細則另定之。

第十三條 本條例之修改，必須經理事會通過，送法規委員會審核，提交總會議決之。

第十四條 「傳教師在職暨退休福利條例」實施時，本條例即時失效。(39)

附錄五

傳教師退休或盡程獎慰金及終身慰勞金結付辦法

第一條 總會傳教師獎慰會（以下簡稱本會）為確立傳教退休福利制度之健全及預算經費之合理運用，特訂定本辦法。

第二條 凡合乎本會條例及依傳教師退休或盡程獎慰金申請辦法規定，由傳教師所屬中會審核通過所提出申請文件皆適用本辦法審核給付退休或盡程獎慰金及終身慰勞金。

第三條 申請文件由本會理事會審核之。

第四條 審核標準

申請者逾五名時依下列五項之總分數評分，做為優先給付錄取之根據。

- 1.年齡：20 分
- 2.服務年資：20 分
- 3.家庭狀況：20 分
- 4.健康情形：20 分
- 5.特殊情況：20 分

第五條 金額

- 1.退休或盡程獎慰金：新台幣 100,000 元整。
- 2.終身慰勞金：傳教師夫婦均存者，每月新台幣 1,800 元整，鰥寡者新台幣 1,200 元整。
- 3.服務任期中病故者之盡程獎慰金應按服務年資以三十除後再乘前兩款所定金額為準給付之。

第六條 退休或盡程獎慰金之給付

- 1.給付名額一年暫定五名，申請者若超過五名時，別依本辦法第四條審核標準評分，積分前五名於該年度給付，其餘移至下年度優先處理。
- 2.該年度預算充份時，得經本會理事會酌情增加名額。
- 3.如該年度預算不足以支付額定五名之獎慰金時得依下記方法處理之。
 - A.退休或盡程獎慰金以分期方式給付。
 - B.借款。
 - C.減少名額：按積分順移下年度優先處理。

第七條 終身慰勞金之給付

自申請日起一年分六次由本會以郵政劃撥方式給付。

第八條 本辦法於 1990 年 7 月 11 日理事會通過後實施。

附錄六

「台灣基督長老教會牧會傳教師退休辦法」草案

1998 年第 35 屆總會傳教師獎慰會第二次理事會，研議所擬有關「牧會傳教師退休辦法」及「牧會傳教師退休基金管理辦法」草案。本案因牽涉廣泛，故決議為慎重起見全案退回重擬。(草案內容如下)

第一條：台灣基督長老教會總會（以下簡稱本會）為合理維護牧會傳教師退休安養生活，特訂定本辦法。

第二條：凡合乎本會傳教師獎慰會條例第二條及本辦法第五條所規定退休條件者，得適用本辦法。

第三條：一·本會依傳教師獎慰會條例第七條規定，每年由各中會代收各教會獎慰會負擔金百分之廿撥存牧會傳教師退休基金。
二·本會另按各教會所支付傳教師每月謝禮（薪給）之百分之五，由各中會統籌代收、撥存牧會傳教師退休基金。
三·本會依奉獻者指定金額、對象撥存牧會傳教師退休基金。

第四條：本會於本辦法通過實施之同時，授權傳教師獎慰會負責本辦法之執行與牧會傳教師退休基金之管理。牧會傳教師退休基金管理辦法由本會常置委員會另訂之。

第五條：本會牧會傳教師合於以下情事之一者，得申請退休：
一·合乎本會傳教師獎慰會條例第三條第一款所規定條件者。
二·凡在本會所屬教會牧會廿年以上，年滿六十歲者。
三·凡在本會所屬教會牧會十五年以上，年滿六十五歲者。
四·年滿七十歲或因心神喪失或身體殘廢不堪勝任牧職，致無法自請退休者，則由其所屬小會及中會代為申請退休。

第六條：牧會傳教師退休金之給付與規定如下：
一·退休金金額為牧會傳教師本人退休前自其每月薪給扣繳百分之五之累積總額二.五倍。
二·牧會年資滿卅年，其退休金金額不得低於新台幣三十萬元。累積牧會年資超過或不滿卅年者，按比例計算。
三·依本辦法第五條第四款退休者，依前兩款規定最高退休金金額加給百分之二十。

第七條：本辦法自本會通常年會通過、公告後實施，修正時亦同。

附錄七

「牧會傳教師退休基金管理辦法」草案

第一條：本辦法依台灣基督長老教會牧會傳教師退休辦法第四條規定訂定之。

第二條：台灣基督長老教會總會傳教師獎慰會得設置牧會傳教師退休基金管理委員會（以下簡稱本會），按台灣基督長老教會牧會傳教師退休辦法執行任務，必要時得成立財團法人向政府主管機關辦理登記。

第三條：本會委員九人由總會傳教師獎慰會選派長老理事三人、退休傳教師三人及總會傳教師委員會選派委員三人組成之，任期三年，連選得連任。主任委員由總會傳教師獎慰會指派擔任之。

第四條：本會委員為義務職，並視實際需要得置執行幹事、助理各一人處理一切經常性會務，並提議總會傳教師獎慰會通過任命。

第五條：本會任務如次：

- 一· 關於牧會傳教師退休基金提撥數額之審核事項。
- 二· 關於牧會傳教師退休基金之籌劃、保管及運用事項。
- 三· 關於牧會傳教師退休基金之分配、稽核及收支報告事項。
- 四· 其他有關牧會傳教師退休事項。

第六條：牧會傳教師退休基金之保管及運用，以下列各款為限：

- 一· 以定期存款專戶存儲於金融機構或郵政儲金機構。
- 二· 存放金融機構信託部或信託投資公司不指定用途之信託基金。
- 三· 其他依總會傳教師獎慰會與總會財務委員會同意方式運用，但不得超過基金總額三分之一。

第七條：牧會傳教師退休時，應由所屬小會書記代為辦理一切手續，本會按總會傳道委員會所核定服務年資核定退休給付金額，由本會主任委員簽署後始得支付之。

第八條：本辦法自總會常置委員會通過、公告後實施，修正時亦同。

附錄八

牧師、傳道師在職暨退休條例與施行細則

牧師、傳道師在職暨退休福利條例

第一章 總 則

第 1 條

為使牧師、傳道師能專務服事、安定任職中及退休後生活，特訂定本條例。

第 2 條

凡依本條例，專職於下列教會或機構者均適用之。

- 一 專職於本宗所屬教會或機構者。但機構訂有退休辦法者，從其辦法。

- 二 專職於合乎外聘牧師、傳道師聘派條例規定，而該聘任教會或機構，願遵照本條例負擔義務者。
- 三 總會派任之國外宣教師，而該聘任教會或機構，願遵照本條例負擔義務者。

第二章 組織與職責

第 3 條

為執行本條例，總會應設置牧師、傳道師在職暨退休福利委員會（以下簡稱本會）。

第 4 條

本會置委員十三名，其中二分之一應含有財稅、經營投資、企業管理等專業人才，由總會銓衡，委員任期三年，每屆改銓衡三分之一，連選得連任二任。

(63)

第 5 條

本會置主任委員、書記及會計各一名，主任委員由總會任命，書記及會計由委員互選之。

第 6 條

本會之職責：

- 一 經營管理資產並辦理有關在職暨退休福利事宜。
- 二 覆查核定在職暨退休福利條件及公告。
- 三 研究發展牧師、傳道師有關福利事工。
- 四 聘雇人員之任免。
- 五 其他。

第 7 條

- 一 為執行本會事工，得聘雇執行長及職員若干名，但執行長經總幹事提名於總委會票選後，由總會或總委會任命。
- 二 為推行本會事工，可設置各中會/族群區會所派之聯絡人各一名為副委員，任期三年，連選得連任。其職責：
 - 1 代表赴中會/族群區會議會請安與報告。
 - 2 通知催繳上半年度、下半年度傳福會負擔金。
 - 3 巡訪關懷牧者夫婦並提報需關懷事項。

- 4 協助牧者夫婦各項福利申領事宜。
- 5 推動及促進中、總會牧者夫婦福利之提昇。
- 6 研究發展傳福制度及牧者夫婦福利。
- 7 承辦傳福會交辦事項。

第三章 牧師、傳道師之任職、離職與復職

第 8 條

牧師、傳道師任職中，聘任之教會或機構提供之福利，其項目如下：

- 一 謝禮。
- 二 年度慰勞金每年二個月。
- 三 社會保險。
- 四 在職暨退休福利負擔金。
- 五 其他補助費：如子女教育費、研究費、交通費等，由教會或機構自行訂之。

第 9 條

各教會或機構應每年按期提撥所聘牧師、傳道師實領謝禮二個月為在職暨退休福利負擔金。但未聘牧師、傳道師之堂會應依所屬中、區會規定最低謝禮提撥一個月為負擔金。

第 10 條

凡有下列情形之一者，不適用本條例：

- 一 牧師、傳道師未得傳道委員會，中會/族群區會或主管機構核准，擅自離職者。
- 二 觸犯教會法規受戒規免職或停職期滿三年內未復職者。
- 三 依本條例辦理退休後，並在國內本宗之教會及機構有給職者。

第 11 條

牧師、傳道師非因抗命擅自離職或受戒規而離職、停職者，經權責單位核准，得申請個別積立金。

第 12 條

離職牧師、傳道師復職時，依下列規定辦理：

- 一 牧師、傳道師離職後，符合本條例規定復職者，其離職前之傳福年資得併入退休年資計算。

二 離職時已請領個別積立金者，其傳福年資重新起算。

第四章 牧師、傳道師退休給付

第 13 條

牧師、傳道師有下列情形之一者，得自請退休：

- 一 任職滿卅年以上者。
- 二 年滿六十歲且任職逾廿五年者。(自 2021 年實施)

第 14 條

牧師、傳道師非有下列情形之一者，不得強制其退休：

- 一 年滿七十歲。
- 二 因傷、病、心神喪失或身體殘障，或傷病治療逾兩年未痊癒，經教會醫院或公立醫院之證明者。但前項心神喪失或身體殘障，以“勞工保險殘障認定標準”第一級至第六級為限。

第 15 條

牧師、傳道師退休經核准公告後，得申領退休金，其給付項目如下：

- 一 個別積立金：按牧師、傳道師任職之教會或機構每年繳納之一個月謝禮（下半年負擔金）累積之金額及利息。
- 二 共同福利金：按教會或機構每年繳納之一個月謝禮（上半年負擔金）、各界及有志奉獻、本基金之孳息及運用收益、連同其他收入之總合扣除各項必要費用後，經本會分配淨額之逐年累積之金額。前項所謂必要費用包括本會支出之退休安養金、基本生活補助費及相關費用。淨額分配辦法另訂之。(66)
- 三 退休安養金：牧師、傳道師退休後，本人及配偶本會應每月給付退休安養金，每年復活節、聖誕節、生日致贈禮金。其發放原則由本會另以施行細則訂定之。
- 四 因強制退休但服務年資不足者，安養金給付如下：
 - 1 年滿七十歲，但傳福年資未滿十五年者，不得申請安養金；但傳福制度實施未滿廿五年之前，傳福年資未滿十二年者不予安養。
 - 2 不符合傳福條例第 13 條退休條件者，其安養金之給付以卅年為計算基準。(64，自 2021 年實施)
 - 3 因病強制退休者，年資不受限，但安養金比照盡程退休之牧者辦理。

第五章 牧師、傳道師傷病關顧

第 16 條

在職暨退休牧師、傳道師夫婦之醫療保健，得請總會所屬醫院配合之。

第 17 條

在職牧師、傳道師身故時，除應領退休金外，本會應另支付其應領共同福利金百分之五十為撫恤金。其領受親屬之順位如下：1 配偶及子女、2 父母、3 祖父母、4 孫子女、5 兄弟姊妹。(66、通過刪除第 17 條)

第 18 條

牧師、傳道師在職中，因故喪失原有工作能力，經公立或教會醫院證明時，本會每月補助基本生活費，其金額由本會視實情訂定之。

第六章 資產之經營管理

第 19 條

本會資產及基金來源如下：

- 一 依本條例規定由各教會或機構繳納之負擔金。
- 二 各界及有志之奉獻。
- 三 本基金之孳息及運用之收益。
- 四 其他。

第 20 條

本會資產與基金經營管理辦法及本條例施行細則另訂之。

第七章 附 則

第 21 條

本條例經總會通過後實施之，修改時亦同。

牧師、傳道師在職暨退休福利條例施行細則

第一章 總 則

第 1 條

本施行細則依據牧師、傳道師在職暨退休福利條例(以下簡稱傳福條例)第 20 條訂定之。

第 2 條

- 一 傳福條例第 2 條所指負擔義務，係指傳福條例第 9 條所定實領謝禮金額二個月為在職暨退休福利負擔金。其提撥基準日上半年負擔金為每年六月卅日，下半年負擔金為每年十二月卅一日。
- 二 中會/族群區會在聘派牧師、傳道師之前，應督責聘任之教會或機構完成應繳之傳福負擔金。牧者異動時，於獻聘前，該中會／族群區會應向傳福會查證相關教會、機構之傳福負擔金繳交記錄，若無積欠款項，始可辦理獻聘事宜；如有積欠款項卻受理獻聘，該中會/族群區會需負責補繳相關之傳福負擔金。
- 三 機構聘任之牧師、傳道師其應繳納負擔金之金額，不得低於該聘任牧師、傳道師所屬中會／族群區會之最低謝禮。

第 3 條

- 一 專職於機構之牧師、傳道師，其在職暨退休福利，得依各該所屬機構之規定辦理。
- 二 凡機構為其牧師、傳道師申請加入傳福制度應全體參加，負擔金由加入年度起算。
- 三 機構辦理退出傳福制度後，不得再申請加入。機構申請退出時，前所繳交之負擔金不辦理退款或補繳，待相關牧者退休或離職時，方可依規定領取應退款項。

第二章 組織與職責

第 4 條

傳福條例第 6 條所指職責，另以資產與基金經營管理辦法規範之。

第 5 條

傳福條例第 7 條有關聘雇執行長及職員，另依總會事務所人事管理辦法規範之。

第三章 牧師、傳道師之任職、離職與復職

第 6 條

- 一 傳福條例第 8 條所定之福利項目，其額度由各所屬中會／群區會、教會或機構自行約定之。但第四款之負擔金需按實領謝禮金額繳納，且不得低於所屬中會／族群區會規定之最低謝禮金額，亦不得低於勞動部規定之每月基本工資金額。(66)
- 二 負擔金之繳納如經抽查發現未依實領謝禮金額繳納時，當年度所聘牧師、傳道師之淨額不予分配，且教會罰以兩倍以上實領謝禮金額。牧師、傳道師任職期間，其教會或機構未依實繳納超過兩次，該牧師、傳道師退休安養金不予發放。
- 三 教會、機構若按時足額繳納負擔金者，其所聘牧師、傳道師及其配偶，本會予以投保團體保險，其投保項目由本會訂定。(56)
- 四 國外宣教師繳納負擔金標準按牧師、傳道師實領謝禮金額繳納，但若低於原屬中會／族群區會最低謝禮標準者，則按原屬中會／族群區會最低謝禮加牧會年資（暫定每年新台幣 500 元）計算之，以十五年為上限。由教會提出申請加入，並附寄牧師聘書影印本、實領謝禮證書各乙份。負擔金繳納自 1993 年起算，若無法補繳者，自加入傳福制度年份起算，盡程退休後其安養金則按比例發放。
- 五 與本宗有協約關係之國外教會，欲加入本宗傳福制度，其負擔金繳納辦法如下：
 - 1 教會聘本宗牧師、傳道師期間，其負擔金按傳福條例規定，每年繳納二個月。
 - 2 教會未聘牧師、傳道師期間，其負擔金應依前任牧師、傳道師所屬中會最低謝禮標準，每年繳納一個月。
 - 3 教會聘其他教派牧師、傳道師期間，其負擔金應依台灣勞動部規定每月基本工資金額，每年繳納一個月。(66)

第 7 條

- 一 為共同承擔牧師、傳道師退休安養責任，未聘牧師、傳道師之堂會每年應依據所屬中會／族群區會所訂傳道師最低謝禮之一個月金額，繳納給本會作為上半年負擔金。若教會聘任囑託傳道且每年有繳納上半年負擔金者，其在職期間本會予以投保意外險，其投保項目由本會訂定。
- 二 各教會或機構，每年須按時足額繳交以截至 6 月 30 日止所聘之牧師、傳道師最新實領謝禮一個月（含調整謝禮、封牧等）為其上半年負擔金，否則須負擔該牧者夫婦該年度之團體保險及健檢費用；下半年負擔金係依所聘牧師、傳道師離任日或截至 12 月 31 日止之最新實領謝禮，按下列第三款規定計算繳交。
- 三 下半年負擔金累計為個別積立金，教會／機構在年度中遇有牧者異動時，下

半年負擔金繳交金額計算公式如下：

$$\frac{\text{當年度任職月份數}}{\text{一個月之實領謝禮}} \times 12 = \text{應繳金額}$$

第 8 條

- 一 傳福條例第 10 條所指，不適用本條例者，其認定由所屬中會/族群區會、傳道委員會或主管機構核定之。
- 二 傳福條例第 10 條第三款所指，接受退休安養後，再就任國內、外本宗或其他教派之教會及機構有給職者，應書面告知傳福會，暫停發放安養金；未告知經查屬實，第二次則取消其終身安養權利。另當其原因消失時應告知以便恢復；延後告知不得申請補發。
- 三 傳福條例第 10 條所指，不適用本條例者，含依傳福條例辦理退休後，牧師、傳道師或其配偶之身份變更者（含教派、職業、婚姻狀況...變更者），其認定由中會／族群區會報請傳福會認定議決之。

第 9 條

- 一 牧師、傳道師因抗命擅自離職或犯傳福條例第 10 條第一、二款者，本會不予支付傳福條例所定之一切給付。負擔金不予退還。
- 二 依據傳福條例第 11 條牧師、傳道師非因抗命擅自離職或受戒規而離職、停職者，經權責單位核准申請個別積立金時，本會得追回代付之費用後，將餘額加利息退回該牧師、傳道師。(63)

第 10 條

- 一 夫婦均為牧師、傳道師且同牧一間教會者，需有個別聘書，按期實領謝禮繳交傳福負擔金，但不得低於各中會／族群區會最低謝禮標準；無實領謝禮或不足者，則依各中會／族群區會最低謝禮標準繳交傳福負擔金，並經中會／族群區會證明後，得一同加入傳福制度，否則只能一人加入。(57)
- 二 未在同一間教會牧養，其中一人轉職時，得按傳福條例第 11 條辦理之。

第四章 牧師、傳道師退休給付

第 11 條

- 一 牧師、傳道師年資，自就任傳道師日起算，其年資由①中會/族群區會（傳道師、牧師，但傳道師須經傳道委員會審核）、②傳道委員會（宣道師、傳道師、國外宣教師、外聘牧師、外聘傳道師）、③主管機構

- (上述①、②項以外之本宗牧師、傳道師)證明之；再轉交牧師、傳道師在職暨退休福利委員會複查、審核。
- 二 本宗牧師、傳道師應加入傳福制度滿十五年，並符合傳福條例第 13 條者，得申請安養福利。(66)
 - 三 外聘牧師、傳道師在本宗任職十五年以上，得加入傳福制度；加入傳福制度十五年以上始得依傳福條例申請安養福利。(66)
 - 四 牧者退休時，傳福年資未滿十五年者，得申領個別積立金、利息、共同福利金中之淨額分配，但無安養福利。(66)
 - 五 國外宣教師申請加入傳福制度，至 1995 年止已達退休標準者，其在 1997 年 12 月 31 日前提出退休申請，依獎慰會獎勵辦法處理。若未達上述標準者，依據 1993 年傳福條例辦理之。

第 12 條

共同福利金淨額結算基準日為每年十二月卅一日。

第 13 條

- 一 教會、機構提撥負擔金逾越基準日，超過二個月者取消該年度淨額分配。(63)
- 二 連續二年未按期別繳交者，即中止其傳福各項福利，俟其完全補繳後再行恢復，其年資予以追認。
- 三 教會、機構應付之滯納金於牧師、傳道師退休時仍未繳納，暫由退休牧師、傳道師之個別積立金扣除，另行通知教會補給付該退休牧師、傳道師。
- 四 牧者申請退休時，教會、機構需補齊應繳之上半年負擔金，且不得缺繳任何一期，教會、機構未如數補齊上半年負擔金時，只能公告牧者退休，暫不發放安養金；俟教會、機構如數補齊應繳之上半年負擔金之次月，始得發放安養金。
- 五 本會得依據退休申請文件之中會證明書所載實際退休日期為準，在該日期(含該日)之前三年內補繳之負擔金，視同未繳，不計算傳福年資；但別世牧者不在此限。

第 14 條

受關顧之牧師、傳道師及配偶以退休日戶籍登載資料為準，但結婚登記日期需在實際退休日期之前滿一年。牧師、傳道師連同配偶雙亡者，本會按月支付其子女安養金，至年滿廿歲止，最多以兩口為限。(56)

第 15 條

牧師、傳道師申請退休經核准公告後，本會將按傳福條例第 15 條辦理之。其退休安養金發放原則

如下：

- 一 1993 年傳福制度實施時，已任牧師、傳道師者：
以 1993 年起至退休年期為分母，以教會或機構實際繳納負擔金之年數為分子計算之。
- 二 1993 年傳福制度實施後，初任牧師、傳道師者：
自其受派為牧師、傳道師當年至盡程之年數為分母，以教會或機構實際繳納負擔金之年數為分子計算之，但不得抵觸傳福條例第 15 條第四款之規定。
此外，凡於 1996 年起，未按實際繳足二個月負擔金之教會，其所聘牧師、傳道師該年度不計其傳福年資。
- 三 安養金計算公式如下：

$$\text{發放金額} \times \frac{\text{繳納年數}}{\text{總年數}} \times \frac{\text{實繳金額（逐年累計）}}{\text{應繳金額（逐年累計）}} = \text{實發金額}$$

- 四 安養金發放金額及每年復活節、聖誕節、生日之三節禮金，由本會核定公告之。(51)
- 五 牧師辦理退休後，俟年滿六十五歲之次月始得領取安養金；別世牧者及因病強制退休者不在此限。(63)

第五章牧師、傳道師傷病關顧

第 16 條

本會應按時將受關顧牧師、傳道師夫婦名冊，送相關教會醫院，作為辦理醫療優待之依據。

第 17 條

- 一 盡程退休牧師、傳道師均應於盡程退休日起四年內申領各項福利金，逾期不予給付；但可領取其下半年個別積立金及利息。
- 二 牧師、傳道師年每七十歲強制退休，相關文件之退休日期及提出退休申請之日期，以其年滿 70 歲之日期為最後期限；逾期只可領取其下半年個別積立金及利息，但不予給付淨額分配及終身安養金。(52)

第 18 條

傳福條例第 17 條所訂，共同福利金百分之五十為撫恤金，以保險理賠金全數給付之，若有不足，由共同福利金項下補足。(66、通過刪除第 18 條)

第 19 條

牧師、傳道師在職中，因故喪失原有工作能力，按傳福條例第 17 條辦理之，生活補助金每月以勞動部規定基本工資標準補助之，但以兩年為限。(66)

第六章 附則

第 20 條

原獎慰會關顧有案者，於獎慰會業務移轉本委員會日起，納入本會接受退休安養金福利。

第 21 條

傳福條例施行前已符合原獎慰會盡程退休條件者，於 1995 年 12 月 31 日前退休，共同福利金部份仍按獎慰會方式處理，未依第 17 條規定提出退休申請者，視同放棄各項福利金。

第 22 條

本細則未盡事宜，得經本委員會議決處理。

第 23 條

本細則經本委員會審議通過，並呈總委會通過後實施，修改時亦同。

第七章 備註

第 24 條

- 一 中會／族群區會事務所未聘牧時不必繳納負擔金，若聘任牧師、傳道師時，應繳納當年度上、下半年負擔金。
- 二 與本宗有協約關係之教派教會，若借聘之牧師、傳道師在本宗任職滿十五年以上時，得申請加入傳福制度，負擔金繳交標準按牧師、傳道師實領謝禮金額繳納，但若低於原屬中會／族群區會最低謝禮標準者，則按原屬中會／族群區會最低謝禮加牧會年資（暫定每年新台幣 500 元）計算之，以十五年為上限。

第 25 條

原屬傳福制度之傳教師在外聘期間處理辦法:

- 一 依據傳福條例第 2 條第二款，外聘期間得辦理繼續加入傳福制度。負擔金繳交標準按牧師、傳道師實領謝禮金額繳納，但若低於原屬中會／族群區會最低謝禮標準者，則按原屬中會／族群區會最低謝禮加牧會年資（暫定每年新台幣 500 元）計算之，以十五年為上限。
- 二 依據牧師、傳道師休假條例第 2 條第六款：
 - ①外聘牧師、傳道師不計（服務）年資。
 - ②外聘牧師、傳道師應辦妥於本宗續任牧師、傳道師之手續，才得依傳福條例 13、14 條辦理本宗退休申請。
- 三
 - ①該聘任教會或機構未能加入傳福制度時，本會保留該傳教師原傳福年資，寬限期至十年。
 - ②保留期間其個別積立金得計算利息，但以二年為限。(55)
 - ③保留期屆滿前該傳教師應辦妥復職或於本宗續任傳教師之手續。
 - ④保留期屆滿後二年內該傳教師未回任本宗教會或機構者，應提出申領「個別積立金」手續。
 - ⑤未申領者由本會提存其個人積立金但不予發放利息。
- 四 若外聘傳教師不欲保留其個別積立金時，隨時可提出申領個別積立金，但必順經該傳教師原所屬中會／族群區會提出。
- 五 本條文自總委會通過日期溯往二年。(48)

附錄九

牧師、傳道師在職暨退休福利委員會資產及基金經營管理辦法

第 1 條

本辦法依據牧師、傳道師在職暨退休福利條例（以下簡稱傳福條例）第 20 條規定訂定之。

第 2 條

本會資產基金之收支、保管及運用，得委託其他金融機構或專業投資顧問公司代辦，本會負責審議、監督及稽核。

第 3 條

本會資產及基金來源如下：

- 一 依傳福條例規定由各教會或機構提撥之積立金。

- 二 退休牧師、傳道師奉獻主日之收入。
- 三 原傳教師獎慰會移交之一切資產。
- 四 各界及有志之奉獻。
- 五 本基金之孳息及運用之收益。
- 六 其他。

第 4 條

本基金之支出範圍如下：

- 一 牧師、傳道師退休個別積立金。
- 二 共同福利金。
- 三 退休安養金。
- 四 撫恤金。
- 五 傳福條例第 18 條所定基本生活補助費。
- 六 退休牧師、傳道師夫婦聯誼會費用。
- 七 相關管理費用。

第 5 條

本基金之運用範圍如下：

- 一 轉存金融機構或郵政機構。
- 二 不指定用途之信託基金。
- 三 投資上市票券或公債。
- 四 購買第一類上市股票、公司債、受益憑證、上櫃股票，其額度不得超過基金總額之 35%。
- 五 投資不動產，其額度不得超過基金總額之 20%。
- 六 海外或外幣、外匯之投資，其額度不得超過基金總額之 10%。
- 七 其他經本會審定之專業投資機構推薦投資專案，其額度不得超過基金總額之 10%。

第 6 條

本會應善盡管理責任，其中個別積立金投資報酬率不得低於郵政一年期定存利率。

第 7 條

牧師、傳道師在職暨退休福利積立金，由教會或機構直接向本會繳納，必要時得請中會協助之。

第 8 條

依本辦法第二條所託之機構，應按期將經營情況及財務報告提報本會。

第 9 條

本會會計年度採曆年制，經理部門應於每年十一月中旬前向本會提出次年度預算，並於年度結束一個月內提出結算報告，經本會接納後報告總會。

第 10 條

本會應於每年二月底公告上年度共同福利金單位淨額、退休安養金、三節禮金等金額，並於三月一日起按公告金額給付。

第 11 條

本基金會計事務之處理，另制定作業流程、會計制度，以資遵行。

第 12 條

本辦法經本會審議通過後實施，並報備總委會，修改時亦同。

附錄十

加入傳福制度之牧者近六年之統計分析資料 (2014–2019)

➤ 以下是有繳交上半年 or 下半年負擔金

1. 5 年內有繳交傳福負擔金的牧者 – 每年牧者人數

性別	Yr-2014	Yr-2015	Yr-2016	Yr-2017	Yr-2018	Yr-2019
男	1,026	1,030	1,044	1,044	1,055	1,056
女	414	422	465	472	487	496
總計	1,440	1,452	1,509	1,516	1,542	1,552

2a. 10 年內有繳交傳福負擔金的牧者 – 每年退休人數

性別	Yr-2014	Yr-2015	Yr-2016	Yr-2017	Yr-2018	Yr-2019
男	15	18	23	23	36	32
女	1	1	1	4	3	1
總計	16	19	24	27	39	33

2b. 10 年內有繳交傳福負擔金的牧者 – 每年安息人數

性別	Yr-2014	Yr-2015	Yr-2016	Yr-2017	Yr-2018	Yr-2019
男	11	29	24	20	26	27
女	1	2	2	2	–	2
總計	12	31	26	22	26	29

2c. 10 年內有繳交傳福負擔金的牧者 – 每年安息/退休人數

性別	Yr-2014	Yr-2015	Yr-2016	Yr-2017	Yr-2018	Yr-2019
男	26	47	47	43	61	59
女	2	3	3	6	3	3
總計	28	50	50	49	64	62

3. 有繳交傳福負擔金的牧者 – 每年新進人數

性別	Yr-2014	Yr-2015	Yr-2016	Yr-2017	Yr-2018	Yr-2019
男	43	43	35	33	44	42
女	31	31	42	26	32	23
總計	74	74	77	59	76	65

4. 2019 年有繳交傳福負擔金的牧者 – 牧者的年齡 (以 1/1/2020 為基準)

年齡分布	男	女
A:25–29	23	26
B:30–34	76	37
C:35–39	105	61
D:40–44	122	60
E:45–49	120	94
F:50–54	170	94
G:55–59	159	75
H:60–64	167	29
I:65–70	114	20

附錄十一

2020 年繳交上半年負擔金（謝禮）之牧者年齡及平均金額

	女	女	女		男	男	男
	原	平	機		原	平	機
Up to 30	25,835	35,873	52,500	Up to 30	27,520	36,056	34,000
31-35	25,608	37,478	37,933	31-35	26,756	42,846	41,307
36-40	28,807	40,584	43,265	36-40	29,435	43,670	44,654
41-45	31,229	40,183	44,129	41-45	31,982	48,915	46,047
46-50	32,384	46,426	48,763	46-50	31,942	52,345	52,327
51-55	30,800	45,953	51,397	51-55	32,649	54,737	63,716
56-60	33,241	42,891	54,926	56-60	34,512	54,867	69,657
61-65	29,500	42,038	62,126	61-65	35,659	57,536	69,687
66 and Up	35,340	61,760	35,000	66 and Up	34,281	61,495	78,917
平均謝禮	30,228	42,909	49,040	平均謝禮	32,068	51,397	60,089
總人數	192	236	43	總人數	294	604	77

附錄十二

退休牧者夫婦平均年齡資料有效統計至 2021 年 3 月

1.

受安養之退休牧者本人平均安息年齡 = 73.45 （統計 397 人）

受安養之退休牧者的配偶平均安息年齡 = 78.68 （統計 226 人）

2.

受安養之退休牧者本人退休當時平均年齡 = 65.03 （統計 786）

平/原/機	人數	平均安息年齡	健在 3/1/2021	身份	狀態
010 平地	300	-	74.15	配偶	健在
011 平地	106	80.77	-	配偶	安息
100 平地	269	-	77.08	牧者	健在

101 平地	165	73.73	—	牧者	安息
010 原住民	168	—	72.07	配偶	健在
011 原住民	105	76.38	—	配偶	安息
100 原住民	97	—	75.91	牧者	健在
101 原住民	194	73.55	—	牧者	安息
010 機構	92	—	71.42	配偶	健在
011 機構	15	75.52	—	配偶	安息
100 機構	79	—	73.63	牧者	健在
101 機構	38	72.11	—	牧者	安息
010 平+原+機	560	—	73.08	配偶	健在
011 平+原+機	226	78.38	—	配偶	安息
100 平+原+機	445	—	76.21	牧者	健在
101 平+原+機	397	73.49	—	牧者	安息