

「福利與保險」第一次上課大要

第一章 緒論與保險概說

壹、員工福利之涵義

- 一、始於一八〇〇年英國開明廠主羅伯·歐文（Robert Owen）率先倡導。
- 二、員工福利係因雇傭關係而產生。為薪資以外之給付，包括利益和服務。側重於生活之保障，通常與績效、職務、地位及年資無關。經費來源可由雇主全額負擔，亦可以雇主和員工分攤。例如各種津貼、補助、給假、保險、眷舍、交通車、分紅、年金、退休給與保障等等皆是。
- 三、福利的概念
 - （一）是組織整體給與（工作及績效給付、未工作時間之給付、喪失工作之延續給付、失能延續給付、延後收入、配偶【家庭】延續收入、健康、意外及罹病保障、等值收入給付）之一部分，是組織支付給員工的報酬
 - （二）因雇傭關係的建立，員工始能獲得福利
 - （三）福利不是薪資
 - （四）福利包括利益和服務（利益是指退休金、休假給付、保險等直接的金錢價值；服務是指運動設施、康樂活動等無法直接以金錢表示的項目）
 - （五）所需經費可以由雇主全額負擔，也可以是雇主和員工分擔

貳、員工福利之範圍

私人機構	政府公務機關						
勞保、年節獎金、餐飲設施、托兒服務、運動設施、福利品供應、工作服、宿舍、交通車、慶生會、康樂藝文設施、例假、休假、慰勞假、婚假、病假、事假、喪假、公假、哺乳時間、分紅、入股、分紅入股、退休金、資遣費、提案制度、品管圈、勞動三權（團結權、集體協商權、爭議權）	<table border="1"> <tr> <td>福利</td> <td>結婚補助、喪葬補助、生育補助、子女教育補助費、輔助購置住宅、休假旅遊補助、休假補助費、急難貸款、生日禮券、宿舍借住、餐飲設施、運動設施、伙食補助、交通費補助、福利品供應服務、訓練進修補助、工作服、醫療設施</td> </tr> <tr> <td>給假</td> <td>例假、休假、特別休假、婚假、事假、病假、公假（參加兵役、訓練...）、喪假、產假、陪產假、選舉給假、哺乳時間、颱風等天然災害放假登記、留職停薪、彈性上班</td> </tr> <tr> <td>參與管理</td> <td>提案制度、品管圈、法制創作徵文比賽、公營事業勞工董事</td> </tr> </table>	福利	結婚補助、喪葬補助、生育補助、子女教育補助費、輔助購置住宅、休假旅遊補助、休假補助費、急難貸款、生日禮券、宿舍借住、餐飲設施、運動設施、伙食補助、交通費補助、福利品供應服務、訓練進修補助、工作服、醫療設施	給假	例假、休假、特別休假、婚假、事假、病假、公假（參加兵役、訓練...）、喪假、產假、陪產假、選舉給假、哺乳時間、颱風等天然災害放假登記、留職停薪、彈性上班	參與管理	提案制度、品管圈、法制創作徵文比賽、公營事業勞工董事
福利	結婚補助、喪葬補助、生育補助、子女教育補助費、輔助購置住宅、休假旅遊補助、休假補助費、急難貸款、生日禮券、宿舍借住、餐飲設施、運動設施、伙食補助、交通費補助、福利品供應服務、訓練進修補助、工作服、醫療設施						
給假	例假、休假、特別休假、婚假、事假、病假、公假（參加兵役、訓練...）、喪假、產假、陪產假、選舉給假、哺乳時間、颱風等天然災害放假登記、留職停薪、彈性上班						
參與管理	提案制度、品管圈、法制創作徵文比賽、公營事業勞工董事						

獎 懲	獎勵、表揚、考績
保 險	公保、勞保
文 康 活 動	國內旅遊（自強活動）、各類體育競賽、登山活 動
保 障	申訴、復審
退 撫 資 遣	退休給與、資遣給與、撫卹給與、撫慰金給與、 退休金現金給與補償金
退 休 照 護	支領月退休人員年終慰問金、退休人員三節慰 問金、早期退休人員生活困苦濟助金、退休人 員聯誼會

參、福利的分類

- 一、依福利制度的型態分：固定福利制、彈性福利制
- 二、依規劃福利的基礎分：法定福利與非法定福利。
- 三、依福利的性質分：經濟性福利、休閒娛樂性福利、設施性福利、教育性福利
- 四、依福利的內涵分：保障取向福利、社會取向福利、成長取向福利、置產取向福利
- 五、依組織工作文化的類型分：功能型福利、過程型福利、時間型福利、網路型福利

肆、福利的性質

- 一、國家整體福利體系（職業福利、公共福利、財政福利）之一環
- 二、為赫茲伯格（Hergberg, Mausner & Snyderman, 1959）所稱的「不滿意因素」，而非「激勵因素」
- 三、係雇主和員工之間心理契約的一部分
- 四、具有易放難收性

伍、福利的作用

- 一、彌補薪資之不足
- 二、照護員工的生活
- 三、社會安定的作用
- 四、作為人力資源甄補和維護的誘因
- 五、激勵員工士氣

陸、福利規劃模式

- 一、企業取向模式：由上而下，考量福利水準、選擇程度、風險的程度和分配、公司對福利金額的配置

- 二、傳統需求模式：以員工需求分析、所得替代率的建立為基礎
- 三、回溯（或倒退）模式：始於福利問題，衍生具體做法，終於策略目的

柒、建立良好福利制度要件

* 柏藍德和斯奈爾（Bohlander & Snell, 2004）：

- 一、必須符合組織的策略性目標
- 二、必須讓員工參與
- 三、必須反應社會的變遷，並滿足多樣化員工的需求
- 四、必須重視彈性

* 米克維奇及紐曼（Milkovich & Newman）

- 一、雇主方面
 - （一）福利與整體給與成本的關係
 - （二）福利的成本
 - （三）競爭對手的福利設施
 - （四）福利在吸引人才、留才、激勵方面的角色
 - （五）適法性
- 二、員工方面
 - （一）公平性
 - （二）個人需求

捌、影響福利制度規劃的因素

- 一、組織的人力資源管理哲學及策略性目標
- 二、整體給與策略
- 三、人口統計因素
- 四、外在競爭和內在公平性（分配正義、程序正義）
- 五、成本因素
- 六、適法性
- 七、適用對象

第二章 勞動基準保護

壹、勞動基準法之特性

- 一、是一種公法：政府公權力介入，以保障勞工權益
- 二、是一種行政法：政府主管機關做必要的監督檢查
- 三、是一種特別法：勞動最低標準，且以特定對象為適用範圍
- 四、是一種母法：子法為施行細則，勞工請假規則等

陳繼盛教授提出勞基法尚有下列 4 種特性：

- 一、基準性
- 二、一致性
- 三、從屬性
- 四、選擇性

貳、勞動基準法適用範圍

- 一、勞工及雇主
- 二、勞動基準法第三條所規定之行業

參、部分時間工作勞工保護規定

- 一、勞雇雙方之勞動契約以書面訂定為宜
- 二、勞動條件應受保護

肆、未工作時間應給付之緣由

- 一、勞工健康因素之考量
- 二、法令明文規定
- 三、勞工事實之需要
- 四、政治社會需要
- 五、獎勵慰勞之目的
- 六、基於人性的考量

伍、各國法定工時

- 一、國際勞工公約（第 161 號建議書）：正常工時平均一天不超過 8 小時，一天工作不超過 12 小時，司機不應連續駕駛 4 小時無休息
- 二、我國勞基法規定：每日正常工作不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時，繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息
- 三、日本勞基法規定：每日工作 8 小時，每週 40 小時，但有些行業可 44 小時及 46 小時
- 四、德國工時法規定：每日工作 8 小時，禁止星期日工作，一週最高 48 小時

陸、未工作時間之給付

※共同享有的假

- 一、例假：僅韓國規定假日工資照給。我國工資由勞資雙方議定之，如為「月工資」，則包含例假日工資。
- 二、休假：指紀念日、勞動節日及中央機關指定應放假之日（政府機關目前

僅有元旦、除夕、春節三天、二二八紀念日，五一勞動節—限工級人員、民族掃墓節、端午節、中秋節、國慶日，其中除農曆除夕及春節外，餘遇例假日不予補假)

三、選舉給假：目前皆於星期六舉行投票。

四、哺乳時間：每次以 30 分鐘為度

五、預告前另謀工作時間：每星期不超過二日

六、停工時間

(一) 歸責雇主：工資照常給付

(二) 勒令或依法停工：主管機關處分之法令規定

(三) 法令未規定者依團體協約、工作規則或勞動契約約定或民法相關規定

(四) 天然災害發生時，雇主不得視為曠工或請事假，但工資依據團體協約、工作規則或勞動契約約定

(五) 其他

※個別享有的假

公務人員請假規則與勞工請假規則對照表

假別	勞工請假規則等規定	公務人員請假規則
事假	14 日，不給工資。	事假 5 日，另家庭照顧假 7 日（以事假計，超過之 2 日扣薪），超過日數扣薪。
婚假	8 日，工資照給。	14 日，薪資照給。
喪假	父母、養父母、繼父母及配偶 8 日；祖父母、外祖父母、子女、配偶之祖父母、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母 6 日；兄弟姊妹 3 日，工資照給。	父母及配偶 15 日；繼父母、配偶之父母及子女 10 日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母及兄弟姊妹 5 日，薪資照給。
病假	未住院全年 30 日；住院者二年不得超過 1 年；未住院傷病假與住院傷病假 2 年內不得超過 1 年。	病假 28 日。女性每月得請生理假 1 日，未逾 3 日不併入病假計算，餘併病假計算。超過者以事假抵銷。延長病假二年內合併不得超過 1 年。薪資照給。未癒者，留職停薪。
產前假		8 日。薪資照給。
娩假	八星期（勞基法第 50 條）。工資照給。	42 日。薪資照給。
流產假	妊娠 3 個月以上流產者，給產假 4 星期（勞基法第 50 條）。* 受僱 6 個月以上者，工資照	懷孕滿 5 個月以上流產者，給流產假 42 日；懷孕滿 3 個月以上未滿 5 個月流產者，給流產假 21 日；懷

	給;未滿6個月者工資減半發給。	孕未滿3個月流產者,給流產假14日。薪資照給。
陪產假	5日。	5日。於配偶分娩日前後15日內請畢。薪資照給。
公假	工會幹部處理會務、參與職務有關之活動、參加民防團隊等治安需要。工資照給。	公務人員請假規則第4條,薪資照給。
兵役假	以公假登記。工資照給。	以公假登記。薪資照給。
補假休息	因天災、事變或突發事件,停止假期之工資,加倍發給;女工於午後10時至翌晨6時工作應經主管機關核准,如未准,則應補給相當之休息,並加倍發給該時間之工資(勞基法第49條)。	加班不支領加班費可以補休替代。
特別休假	一年以上三年未滿者7日;三年以上五年未滿者10日;五年以上十年未滿者14日;十年以上者,每一年加給一,加至30日為止。	服務滿1年者,第2年起,給休假7日;服務滿3年者,第4年起,給休假14日;服務滿6年者,第7年起,給休假21日;服務滿9年者,第10年起,給休假28日;服務滿14年者,第15年起,給休假30日。

柒、獎金福利之定義

營利事業所得稅前之支出為費用,為用人成本,包括工資與福利支出;稅後以盈餘支出之項目,為分紅福利。而「獎金福利」係指「非工資之福利性現金給與」,其非屬工資之範疇,為雇主以現金給付之無償性報酬。

捌、工資結構複雜的原因

- 一、行業不同
- 二、企業規模不同
- 三、激勵方法不同

玖、工資結構有關之給付

- 一、資遣費:工作年資1年發給1個月平均工資,未滿1年者以比例計給之。
- 二、退休金:工作滿1年給與2個基數,超過15年之年資,每滿1年給與1個基數,最高以45個基數為限。
- 三、職業災害補償之計算:勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時,雇主應依規定予以補償。

四、積欠工資之給付：工資未滿 6 個月部分優先清償，由積欠工資墊償基金墊償之。

拾、平均工資之認定原則

- 一、因工作而獲得之報酬屬於工資：例如加班費
- 二、固定性或經常性給與：例如法制津貼、地域加給
- 三、個別給與（例如用膳者才予補助），由盈餘才發之紅利或獎金，或年節才發放之獎勵金皆非平均工資之範圍。

第三章 員工生活設施福利

壹、日本企業福利之內涵

- 一、住宅對策：提供住宅與購屋貸款
- 二、生活援助：飲食、購物、通勤、幼兒保育與托兒服務、家庭補助、服裝費
- 三、互助、金融、保險：婚喪喜慶：福利貸款、企業內存款、私營團體保險
- 四、文化、體育、休閒娛樂：文化、修身教育、體育、娛樂
- 五、醫療、保健：醫療設備、保健衛生
- 六、其他設施：健康保險附加給付、勞動災害保險給付、勞動者財產形成有關給付、補助、遺兒年金、持股制度、其他。

貳、我國職工福利金條例規定概述

- 一、適用對象：公營、私營工廠、礦場，或僱用 50 人以上之銀行、公司、行號、農、漁、牧場等
- 二、福利金來源：
 - （一）創立時就資本總額提撥 1% 至 5%
 - （二）每月營業收入總額提撥 0.05% 至 0.15%
 - （三）每月於每個人員薪津內各扣 0.5%
 - （四）下腳變價時提撥 20% 至 40%
 - （五）無一定雇主之工人，應由所屬工會就會費收入總額提撥 30% 為福利金。
- 三、職工福利金之保管動用
應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置之職工福利委員會負責辦理，該會之工會代表不得少於三分之二。
- 四、帳冊之管理
工廠、礦場或其他企業組織及工會應於每年年終分別造具職工福利金收支表冊公告之，並陳報主管官署備查。必要時主管官署得查核其帳簿。
- 五、福利金之保障

不得移作別用，不得沒收，並有優先清償權。

六、處罰

不提撥或提撥不足額者，除主管機關責令提撥外，處負責人 1000 元以下之罰鍰

參、企業提供之福利概況

- 一、食：員工餐廳或伙食補助
- 二、衣：工作服
- 三、住：宿舍
- 四、行：交通車、交通費補助
- 五、育：勞工教育訓練、設立圖書館
- 六、樂：康樂設施、舉辦慶生會、旅遊、各類球賽或藝文競賽

肆、政府提供之勞工福利

- 一、辦理建購住宅貸款
- 二、補助興建勞工育樂中心
- 三、輔導辦理勞工老年眷屬（勞工及配偶直系尊親屬）福利服務
- 四、補助成立休閒育樂社團
- 五、獎助辦理勞工教育
- 六、建立勞工日用品供應服務體系
- 七、勞工電腦資訊網路服務
- 八、推動勞工社工員服務
 - （一）休閒娛樂性
 - （二）成長教育性
 - （三）組織參與性
 - （四）輔導治療性
 - （五）調查研究性

「福利與保險」第二次上課大要

伍、政府當前推動之勞工福利

- 一、補助托兒設施及措施：新設之托兒所最高申請 100 萬元之補助，已設立者最高可申請 30 萬元補助。由主管機關補助辦理受僱者子女托兒服務措施，每年最高新台幣十萬元。
- 二、補助勞工建購住宅：應備條件為
 - (一) 勞工保險年資：一般產業勞工 1 年以上；身心障礙及原住民勞工年資不予限制；公務人員兼具勞工身分加入公保者
 - (二) 無自用住宅，或二年內首次建構一戶住宅者
- 三、推行員工協助方案
服務內容：
 - (一) 調職的協助
 - (二) 托兒服務
 - (三) 健康促進方案
 - (四) 家庭生活教育
 - (五) 危機處理熱線
 - (六) 酗酒協助方案
 - (七) 員工訓練、生涯發展及工作績效考核
 - (八) 勞資關係
 - (九) 員工福利
 - (十) 人力資源稽查
 - (十一) 組織的管理與發展
- 四、推展勞工志願服務：政府為其辦理平安保險、交通費、誤餐費及文具費補助。
- 五、建立勞動教育學習網：課程包括勞工福利類、勞動條件類、勞工保險類、勞資關係類、勞動檢查類、就業服務類、企業訓練類、勞工安全衛生類、身心障礙就業訓練類。
- 六、商港建設費職工福利：費率不得超過貨物價格百分之一，統籌分配給基隆、蘇澳、台中、高雄、花蓮等商港之相關工會，作為員工福利。

第四章 獲得協助之福利

壹、就業服務福利

- 一、就業服務法：民國 81 年 5 月 8 日頒布。就業服務法有關福利規定：
 - (一) 保障就業機會均等：雇主對於求職者或員工不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身

心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。

(二) 政府就業服務：

1. 以免費為原則，但雇主委託招考人才之費用，可向雇主收取之。
2. 求職者如為生活扶助戶者，應徵所需旅費酌予補助。
3. 蒐集、整理、分析就業市場資訊供參。

(三) 協助雇主促進就業：經濟不景氣時

1. 鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮短工時、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減勞工。
2. 視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款補貼利息等輔導措施。
3. 必要時，發給相關津貼或補助金，促進其就業。

(四) 協助弱勢族群就業：包括負擔家計婦女、中高齡者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者，以及經中央主管機關認為必要者。

(五) 協助特殊人員就業：退伍者、受保護人、被資遣員工。

二、就業服務促進津貼實施辦法：91 年 12 月 30 日發布實施，發放補助和津貼共有下列六項：

- (一) 求職交通補助金：居住 30 公里以上或經濟能力薄弱者，每人每次發給 500 元，情形特殊者 1250 元，每人每年以發給 4 次為限。
- (二) 臨時工作津貼：向公立就業服務機構求職就業登記，如有正當理由未能就業時，得指派至用人單位從事臨時工作，發給臨時工作津貼。津貼為每小時 95 元，每月最高 176 小時，最長以六個月為限。
- (三) 職業訓練生活津貼：參訓性質為全日制，按基本工資 60% 發給，以六個月為限。身心障礙者最長發給十二個月。
- (四) 創業貸款利息津貼：失業人員年滿 20 至 60 歲，經公立就業服務機構就業諮詢後，提出創業計畫書及申請創業款利息補貼。利息補貼以 100 萬元額度內補貼貸款年息三分之二，以 5 年為限，利息補貼最高為年息百分之六。
- (五) 僱用獎助津貼：雇主僱用失業滿 1 年之勞工，得向公立就業服務機構申請僱用獎助津貼，按受僱人數，每人每月發給 5000 元，最長以十二個月為限。
- (六) 就業推介媒合津貼：中央主管機關指定或委託之私立就業服務機構或團體，得向公立就業服務機構申請就業推介媒合津貼。津貼依下列標準發給：
 1. 工作期間連續三個月以上，未滿六個月者，每人新台幣五千元。
 2. 工作期間連續六個月以上者，每人再發給新台幣五千元。
 3. 經公立就業服務機構認定為就業能力薄弱，並有前述二款情事之

一，每人再加發新台幣三千元。

三、就業安定基金：政府向進用外勞之雇主按月收取就業安定基金，以促進國人就業避免因引進外勞導致失業。

(一) 進用之外勞從事海洋漁撈工作、家庭幫傭、國家重要建設或經濟社會發展需要，經中央機關指定之工作。

(二) 就業安定基金之用途如下：

1. 辦理加強實施職業訓練及就業資訊等事項
2. 辦理加強實施就業安定及就業促進等事項
3. 辦理創業貸款事項
4. 辦理失業輔助及失業保險規劃事項
5. 辦理獎助雇主配合推動就業安定事項
6. 辦理提升勞工福祉事項
7. 辦理外國人聘僱管理事項
8. 辦理技能檢定及就業甄選等事項
9. 補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項
10. 管理及總務支出
11. 其他有關支出

貳、身心障礙者就業福利

一、身心障礙者就業服務

(一) 身心障礙者就業服務機構之獎助：依據「身心障礙者就業服務機構設立及獎助辦法」，中央或地方政府成立審查小組審查各申請案件，審酌其需要性、服務績效和財務健全程度分別給予補助。

(二) 身心障礙者就業輔助器具補助：根據「身心障礙者就業輔助器具補助辦法」提供補助。經費來源有三：

1. 身心障礙者就業基金內撥付之
2. 視覺障礙者就業基金內撥付之
3. 地方政府補助

(三) 身心障礙者創業貸款補助：依據「身心障礙者創業貸款補助辦法」辦理，補助對象為 20 歲至 60 歲，領有殘障手冊，並具工作能力、創業意願與能力之身心障礙者。

(四) 身心障礙者庇護工場獎助：依據「身心障礙者庇護工場設立獎助辦法」對庇護工場獎助設施設備、房屋租金及修繕費用、人事費、行政費。庇護工場之義務為：

1. 營運項目之經營管理
2. 個別職業能力強化計畫
3. 庇護就業者個案管理及生涯轉銜服務

二、職業訓練

(一) 身心障礙者職業訓練設施獎助：依據「職業訓練機構設施標準及獎助辦法」辦理。

(二) 身心障礙者職業訓練經費補助：依據「辦理身心障礙者職業訓練經費補助辦法」辦理。補助經費包括養成訓練經費（學員膳食補助費、教師鐘點費、學雜費）及進修訓練經費（學雜費、材料費、教師鍾點費）

三、補助辦理身心障礙者訓用合一職業訓練：經費補助包括訓練費用、職業訓練生活津貼、僱用獎助津貼、訓用輔助。

四、職業訓練機構設備（設施）獎助：接受獎助第一次申請以不超過 80 萬元為原則；第二次以不超過 60 萬元為原則。但有對等自籌款者，均以 100 萬元為限。

※依據「身心障礙者保護法」第三十八條規定：

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構），其進用身心障礙者人數，未達前二項標準者，應定期向機關（構）所在地之直轄市或縣（市）勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶繳納差額補助費；其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。依第一項、第二項進用重度身心障礙者，每進用一人以二人核計。警政、消防、關務及法務等單位定額進用總人數之計算，得於本法施行細則另訂之。

第四章第三節 分紅入股

壹、定義

一、分紅之涵義：係指獨資、合夥或公司組織將課徵營利事業所得稅之後的盈餘，依照一定的成數，分給參與生產、銷售與經營管理的員工稱之。其在經濟上的意義，代表著所得的重分配；在社會意義上，提升了員工的社會地位；在勞資關係上，由於追求利潤極大化之利害關係一致，促進彼此的合作。

二、入股之涵義：員工取得公司之股票，取得股權之意。在經濟上的意義，代表著風險承擔者的增加，並誘導組織結構合理化；就社會意義上而言，提升員工之歸屬感與自我定；在勞資關係上，由於彼此立場一致，員工會更積極的參與。

三、分紅入股之涵義：係指獨資、合夥或公司組織不以現金方式發放紅利，而是以股票代替紅利發放之意。就經濟意義而言，具有財富重分配效果。對員工而言，股票存在著不確定性，有「風險升水」及「風險貼水」

之問題；就社會意義而言，確立了勞動神聖工作觀，提高了社會地位，表現了身分地位的平等觀；在勞資關係上，肯定了員工的價值，有助於勞資關係的和諧與生產營運效率的提升。

貳、分紅入股的沿革

- 一、肇始於 1842 年法國的福查奈斯油漆裝潢公司。
- 二、美國：起源於 1880 年皮爾斯佰利紡織廠與寶麟兩公司。1980 年代，在租稅誘因下普遍採行。1939 年立法確認了此延期分紅的租稅地位。1974 年將其視為退休金計畫的互補計畫。1978 年在「國內稅法」增列四〇一（K）條款，符合計畫參加延期分紅計畫者，得免計入當年度個人所得額。1981 年的經濟復甦稅法，讓參加此計畫之員工，得以公平合理之市價，購買公司股票。
- 三、我國：逐漸採行，並有勞動基準法第 29 條規定「對於無過失之勞工應給獎金或分配紅利」，公司法中亦有「員工分紅入股」之規定。目前「羽田機械公司」、「高興昌鋼鐵公司」、「太平洋電線電纜公司」以及德基半導體股份有限公司、環隆電器股份有限公司、旺宏電子股份有限公司等電子科技新貴，為吸引人才和共享利益，紛紛推出分紅入股制度。

第四章第四節 大量解僱勞工之保護

壹、大量解僱勞工之界定

- 一、有勞動基準法第十一條所列各款情事之一者。
- 二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿 30 人，於 60 日內解僱勞工逾 10 人者。
- 三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在 30 人以上未滿 200 人者，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾 20 人者。
- 四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在 200 人以上，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾 50 人者。
- 五、同一事業單位僱用勞工人數在 500 人以上，於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一者。

貳、緣由分析

- 一、工資逐年上漲，生產成本提高。
- 二、經濟不景氣之影響。
- 三、擴大保護勞工法令之影響。
- 四、大陸等廣大市場需求之影響。

參、主管、處理機關

- 一、中央為行政院勞工委員會；直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 二、跨越直轄市、縣（市）行政區域時，報請行政院勞工委員會處理，或由

行政院勞工委員會指定直轄市政府或縣（市）政府處理。

肆、大量解僱勞工之通知

- 一、60 日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但天災、事變或突發事件，不受 60 日之限制。
- 二、通知相關單位或人員之順序：1.所屬工會。2.勞資會議勞方代表。3.全體勞工。
- 三、解僱計畫書記載解僱事由、解僱部門、解僱日期、解僱人數、解僱對象之選定標準、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

伍、勞雇雙方協商

- 一、出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方進行協商。
- 二、協商委員會委員 5 人至 11 人，由主管機關指派之代表 1 人及勞雇雙方同數代表組成之。
- 三、勞雇雙方無法於 10 日期限內推派或推選協商代表者，主管機關於期限屆滿之次日起 5 日內代為指定之。
- 四、協商委員會至少每二週召開一次。

陸、協商達成協議之處理

- 一、協議成立須作成協議書。
- 二、協議成立七日內協議書送管轄法院審核。法院儘快審核，核定者發還主管機關轉知，不予核定者，應敘明理由。
- 三、效力及於個別勞工。
- 四、以給付金錢或其他替代物或有價證券之一定數量為標的者，其協議書得為執行名義。

柒、協助員工就業

- 一、主管機關於協商委員會成立後，指派人員協助勞資雙方，提供就業服務或職業訓練之相關諮詢。
- 二、就業服務人員進駐，雇主不得拒絕，並應排定時間供勞工接受個別協助。
- 三、事業單位再僱用大量解僱之勞工原工作性質相近之勞工時，應優先進用經其大量解僱之勞工。事業單位歇業後重行組織營業時亦同。

捌、補助勞工訴訟及生活費用

- 一、依據：大量解僱勞工保護法第 14 條、大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法。
- 二、申請訴訟補助條件：1.雇主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金者。2.雇主違反規定解僱勞工者。訴訟補助包括訴訟費用及律師費。
- 三、申請必要生活費用補助條件：勞工因保險年資不足，或雇主未依法為其投保就業保險或未依規定繳納保險費，致未能請領失業給付且未就業者，得申請必要生活費用補助。至遲應於解僱之日起 6 個月內為之。
- 四、申請補助者必須應向公立就業服務機構辦理求職登記。繼續請領者，應

按月提供二次求職記錄。

五、請領就業保險給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼者，不得同時請領。

第五章第一節 職業災害補償

壹、職業災害之涵義

- 一、魏朝光：勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸汽、粉塵等作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡稱之。
- 二、職業災害成立之要件：
 - (一) 在就業場所、或到達或離去就業場所所發生之災害（**上下班途中職業災害認定三原則：1.確為上下班時間。2.必經途中。3.未違反交通規則。**）。
 - (二) 執行職務。
 - (三) 因災害發生死亡、殘廢、傷害或疾病之結果。
 - (四) 災害發生與執行職務具有因果關係。

貳、職業災害之補償制度

- 一、依據：勞動基準法第七章。
- 二、補償項目：
 - (一) 醫療補償：依據勞工保險條例相關規定。
 - (二) 工資補償：雇主按其原領工資數額補償。
 - (三) 終結補償：二年醫療仍未痊癒者，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力且不合殘廢給付標準者，雇主一次給付 40 個月之平均工資，免除其工資補償責任。
 - (四) 殘廢補償：依勞工保險條例規定，雇主按其平均工資及其殘廢程度一次給予殘廢補償。
 - (五) 喪葬費給付：雇主給予 5 個月平均工資。
 - (六) 遺屬補償：因職業災害死亡者，雇主給予 40 個月平均工資補償。
受領順序：1.配偶及子女；2.父母；3.祖父母；4.孫子女；5.兄弟姊妹。
- 三、連帶補償責任：受僱勞工可向雇主或承攬人求償，雇主再依責任負責或向承攬人追償。

參、職業災害勞工保護法

- 一、90 年 10 月 31 日發布實施。
- 二、補助項目：
 - (一) 喪失部份或全部工作能力之生活津貼
 - (二) 殘廢生活津貼

- (三) 職業訓練生活津貼
- (四) 身體遺存障害輔助器具補助。
- (五) 喪失生活自理能力之需他人照顧補助。
- (六) 職業災害死亡給予家屬必要之補助。
- (七) 其他經中央主管機關核定之職業災害補助。

第五章第二節 失業救助

壹、失業之定義、種類及原因

- 一、美國學者彌勒 (G.W.Miller)：失業就是指能夠工作並有工作意願，但不能獲得適當工作的人。
- 二、陳國鈞教授：就失業的狀態可分為全部失業及局部失業。就失業的原因可分為季節性失業、摩擦性失業、結構性失業、循環性失業、潛在性失業。
- 三、失業的原因：有個人的原因、季節性的原因、經濟的原因、技術的原因、組織的原因。
 - * 摩擦性失業：為過渡性或短期性，起源於勞動力供給方，勞動者自願不被僱用的，在短期內換工作或找新工作者稱之。
 - * 結構性失業：具長期性，起源於勞動力的需求方。通常為經濟化所導致。其原因為：1.技術變化；2.消費者偏好變化；3.勞動的不流動性。也就是低技術或本身不具技能的工作者，或因產業或地區的勞動力重新配置，造成結構性失業。
 - * 周期性失業：係由經濟波動所引起。由整個經濟的產品和服務總需求減少所造成的。實際失業率與自然失業率之間的差異稱之為「周期性失業」，可為正數亦可為負數。
 - * 潛在性失業：又稱隱藏性失業。其為一種工作本可 3 人擔任卻由 5 人分擔等情形，人力未充分運用之意。

貳、我國就業保險法

- 一、91 年 5 月 15 日公佈實施。行政院勞工委員會為主管機關，業務委託勞工保險局辦理，為保險人。
- 二、保險對象：15 歲以上，60 歲以下之本國籍勞工。但不包括下列人員：參加公保、軍保、已領取勞保之老年給付或公保之養老給付，以及受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者。(第 5 條)
- 三、保險給付：(就業保險法第 11 條、13 條、14 條、15 條、16 條、17 條、18 條、19 條、20 條)
 - (一) 失業給付
 - (二) 提早就業獎助津貼

(三) 職業訓練生活津貼

第五章第三節 退休與資遣

壹、退休之意義

勞工工作滿一定期間，或到達一定年齡，必須離開工作崗位之謂。基於員工之意願者稱「自願退休」或「自請退休」；基於規定限制者稱「屆齡退休」、「強制退休」或「命令退休」。

貳、建立退休制度之重要性

柯木興教授認為：退休制度可達到以下多項功能：

- 一、勞資關係更加和諧。
- 二、提高員工士氣及工作意願，防止優秀員工跳槽，對勞動生產力有正面意義。
- 三、在經營管理方面，退休制度有利於人力之新陳代謝及人事管理。
- 四、退休制度如採提存方式的提撥制度，則有累積基金及儲蓄的功能。

另外，退休制度可使員工安於工作，無後顧之憂，且台灣地區老年人口增加，退休制度確有安定社會之作用，以及社會結構改變，老有所養，減輕年輕人負擔。所以建立良好退休制度刻不容緩。

參、勞動基準法及勞工退休金條例與公務人員退休法之退休規定比較

項 目 區 分		勞 動 基 準 法 及 勞 工 退 休 金 條 例	公 務 人 員 退 休 法
退 休 條 件	自 請 (願) 退 休	(1) 工作 15 年以上年滿 55 歲者。 (2) 工作 25 年以上者。	(1) 任職 5 年以上年滿 60 歲者。 (2) 任職滿 25 年者。
	強 制 (命 令) 退 休	(1) 年滿 60 歲者。 (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。	(1) 任職 5 年以上，年滿 65 歲。 (2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者。

	給與種類	<p>選擇舊制：一次退休金。</p> <p>選擇新制：雇主每月固定提撥率 6%，提撥未滿 15 年者，給與 1 次退休金。提撥滿 15 年以上者，得選擇 1 次退休金或月退休金。開始請領月退休金時，提一定金額投保年金保險，以作為超過平均餘命之延壽年金。</p>	<p>(1) 任職 5 年以上未滿 15 年者，給與 1 次退休金。</p> <p>(2) 任職 15 年以上，年齡滿 50 歲以上者，除可選擇 1 次退休金外，尚可擇領月退休金；兼領二分之一之一次退休金與二分之一月退休金；兼領三分之一之一次退休金與三分之二月退休金；兼領四分之一之一次退休金與四分之三月退休金。</p> <p>(3) 84 年 7 月 1 日以後，公務人員必須按職務等級提撥退撫基金費用，按公務人員本俸加 1 倍 8 至 12% 之費率按月提撥，政府負擔 65%；個人負擔 35%。94 年提撥率 10.8%，95 年起提撥率為 12%。</p>
給與標準	舊制	每滿 1 年給與二個基數，但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。	(1) 84 年 6 月 30 日以前(舊制)，以退休人員最後在職之月俸額，及本人實物代金為基數，任職滿 5 年者，給與 9 個基

新制	<p>舊制年資保留照勞基法規定於退休時給與。(雇主按月於5年內提足勞工退休準備金支應)</p> <p>新制年資依照雇主及個人提撥，按平均餘命精算給與。</p>	<p>數，每增半年加給 1 個基數，滿 15 年後，另行加發 2 個基數，最高以 61 個基數為限，未滿半年者以半年計。支領月退休金，任職滿 15 年者，按月照在職之同職等人員月俸額 75% 給與，以後每增 1 年，加發 1% ，以增至 90% 為限。</p> <p>(2)84 年 7 月 1 日以後(新制)，一次退休金，一次退休金，以退休生效日在職同等級人員之本俸加 1 倍為基數，每任職 1 年給與 1 個半基數，最高 35 年給與 53 個基數。尾數不滿六個月者，給與 1 個基數，滿 6 個月以上者，以 1 年計。領月退休金者，以退休生效日在職同等級人員之本俸加 1 倍為基數，每任職 1 年，照基數 2% 給與，最高 35 年，給滿 70% 為限。尾數不滿半年者，加發 1% ，滿半年未滿 1 年者，以 1 年計。</p> <p>(3) 年滿 55 歲提前退休者，一次加發 5 個基數之一次退休金。</p> <p>(4) 有舊制年資者另給退休金其他現金給與補償金。</p> <p>(5) 兩者計採計年資 35 年</p> <p>(6) 新制年資給與由公務人退休撫卹基金管理委員會支給。</p>
----	---------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	因公給與	心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，加給 20%。	(1) 不受任職 5 年之限制。 (2) 請領一次退休金者，任職未滿 5 年，以 5 年計。如係請領月退金者，未滿 20 年，以 20 年計。
--	------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------

肆、勞工與公務人員資遣規定比較

項目區分	適用勞動基準法之勞工	公務人員
資遣條件	勞動基準法第 11 條：雇主經預告終止勞動契約 (1) 歇業或轉讓時 (2) 虧損或業務緊縮時 (3) 不可抗力暫停工作在一個月以上時 (4) 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時 (5) 勞工對所擔任之工作確不能勝任時	公務人員任用法第 29 條： (1) 因機關裁撤、組織變更或業務緊縮而須裁減人員者 (2) 現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者。 (3) 經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者。
資遣給與	舊制 勞動基準法第 17 條： (1) 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當 1 個月平均工資之資遣費。 (2) 工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以一個月計。	公務人員資遣給與辦法第 2 條： (1) 以資遣生效日在職同等級人員之本俸加一倍為基數，每任職 1 年給與 1 個半基數，最高 35 年給與 53 個基數。尾數不滿 6 個月者，給與 1 個基數，滿 6 個月以上者，以 1 年計。 (2) 84 年 7 月 1 日以後之年資資遣費，由公務人退休撫卹基金管理委員會支給。
	新制 勞工退休金條例第 12 條： (1) 雇主按其工作年資每滿 1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給。 (2) 最高以發給 6 個月平均工資為限。	

伍、積欠工資墊償制度

- 一、制度緣起：勞動基準法第 28 條規定，未滿 6 個月之工資部分，有最優先受償之權。社會安全機制中建立工資保險或工資墊償基金等控保制度，才能落實工資保護最積極有效的途徑。
- 二、工資保護之原則：

- (一) 直接給付原則：全額直接給付勞工。
 - (二) 定期發放原則：勞動基準法第 23 條第 1 項規定，每月至少定期發給二次。
 - (三) 工資給付應在工作日及工作場所原則：目前多為轉帳方式。
 - (四) 扣押之禁止：但法院可在薪資三分之一範圍內強制執行，留三分之二生活費。
 - (五) 抵銷之禁止：雇主不得以對勞工之債權，於工資內抵銷。但依法令之墊款，例如保險費，得為抵銷。
 - (六) 工資之優先清償權：係指對於普通債權及無擔保之優先債權而言。
- 三、工資積欠之原因：
- (一) 法律允許工資後付原則。
 - (二) 勞資雙方協商工資給付期間的地位不平等。
 - (三) 勞工之期待容忍所致。
- 四、墊償基金之提繳：提繳費率由主管機關於萬分之十範圍內擬定，報請行政院核定。目前為萬分之二、五。
- 五、墊償基金之申請要件：
- (一) 須為指定適用勞動基準法範圍內之勞工。
 - (二) 公司董事、監察人及委任經理人不得申請。
 - (三) 事業單位因發生歇業、清算或宣告破產有積欠工資之事實，並經勞工請求而未獲清償者。
 - (四) 雇主已依法提繳積欠工資墊償基金，惟經通知並補提繳者亦可獲得墊償。
- 六、申請墊償應附證明文件：
- (一) 積欠工資墊償申請書。
 - (二) 請求墊償工資金額及勞工名冊。
 - (三) 勞工保險局墊償積欠工資收據。
 - (四) 雇主已歇業時，應附已註銷或撤銷之工廠、商業或營利事業登記，或已歇業事實之證明文件。
 - (五) 雇主清算或宣告破產時，應附向清算人或破產管理人申請債權，或向雇主請求未獲清償之有關證明文件。
 - (六) 委託他人申請墊償時，應出具委託書。

第六章第一節 婦女勞工福利之意義及發展

壹、婦女勞工福利之意義

- 一、廣義說：「係指一切就業婦女有關的福利服務」。狹義說：「指個人因其『女性』性別角色，而於就業時特別享有之福利服務或給付」。總之，婦女勞工福利包括為婦女員工所積極提供的福利措施，且涵蓋了消除因

性別歧視以致使婦女就業時遭受的「不福利」待遇。

二、婦女勞工福利涵蓋範圍包括下列三項：

(一) 立法保障婦女工作權及福利權。

(二) 透過政府強制性或許可權力之介入，確保婦女或其家庭能獲得最低生活水準。

(三) 雇主能為其女性員工個人或家庭提供福利給付或服務。

貳、我國婦女福利法概況

一、內政部於 82 年草擬完成「婦女福利法」，草案共分四章、二十三條，第一章總則，第二章保護及福利設施，第三章福利機構，第四章附則。婦女福利措施包括：陪產假、育嬰留職停薪、婦女就業之再促進、生活困難者生活補助、低收入戶之生育津貼、托兒服務、參加職訓生活津貼、心理輔導、受虐等生命身體或自由之緊急保護及安置等。**該草案未續提出制定。**

二、目前我國有關婦女福利規定：

(一) 婦女人身安全方面：87 年 6 月 24 日制訂公布「家庭暴力防治法」，另有「性侵害犯罪防治法」、「優生保健法」，對婦女人身安全提供保護。

(二) 婦女生活救助方面：69 年 6 月 14 日公布施行「社會救助法」，無論男女均予生活扶助、醫療補助、急難救助急災害救助，另有「兒童福利法」、「少年福利法」，亦提供未成年女性多項保護。

(三) 婦女員工權益保護：91 年 1 月 16 日公布之「兩性工作平等法」，對職場婦女員工提供陪產假、育嬰留職停薪、再就業促進、性騷擾防治等規定。

參、新右派對於福利國家之批判

一、緣由：第二次世界大戰後，歐美福利國家制度快速發展，因戰後重建需要，致使福利國家的人民享受到有史以來最優厚的生活保障與福利服務，尤以 1960 年代至 1970 年代為最。隨後由於全球性能源危機造成工業國家經濟成長衰退，社會福利成為政府沉重的負擔，於是主要福利國家受到各方嚴詞批判。

二、新右派論：皮特森 (Peterson)、季爾德 (George Gilder)、西格門與馬斯蘭 (Segalman and Marsland) 等一再攻擊美國的社會福利支出是無法達到預期消滅貧窮的效果，只是大量浪費納稅人的財產，挫傷家庭。

三、新右派認為福利國家造成下列問題：

(一) 所得的過度重分配，侵犯個人自由，影響個人工作意願。

(二) 所得重分配威脅社會的經濟活動，影響投資意願，阻礙經濟與社會發展。

(三) 政府科層體制過度膨脹，造成組織無效率，行政僵化，協調及整合的無力感。

(四) 福利國家削弱家庭的功能，妨害個人儲蓄意願，減低國家的資本形成。

(五) 福利國家惡化工作者和非工作者之間的疏離感。

肆、福利多元主義的發展策略

一、由於新右派論者之抨擊，20 世紀末期，歐美等主要福利國家紛紛進行改革。80 年代以來，福利多元主義的趨勢成爲一個新的聚合現象，將福利服務趨向私有化、分散化、社區化及志願化。

二、福利多元主義的主要發展趨勢：

(一) 縮減公共支出增加的幅度。

(二) 提高公共服務的自付費用。

(三) 從嚴審核福利給付的資格條件。

(四) 公共服務走向分權化與私有化。

(五) 政府角色成爲福利的輸送者，而非金錢的提供者，並朝向「福利混合轉變」方向發展。

(六) 增加資產調查與推行工作福利。

三、未來社會福利發展將由政府部門、商業部門、志願部門以及非正式部門共同推展。

第六章第二節 我國兩性工作平等制度

壹、兩性平等法有關規定

一、91 年 1 月 16 日總統公布，同年 3 月 8 日實施。

二、有關性別歧視之規定：

(一) 招募進用等歧視之禁止：雇主辦理招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得有性別歧視。但工作性質具特定性者除外。

(二) 教育訓練等歧視之禁止：雇主舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得有性別歧視。

(三) 福利措施歧視之禁止：雇主舉辦或提供福利措施，不得有性別歧視。

(四) 薪資待遇歧視之禁止：必須同工同酬。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別因素之正當理由者，不在此限。

三、遣退解僱歧視之禁止：雇主對受僱者之退休、資遣、離職等，不得因性別而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得約定結婚、懷孕、分娩或育兒等情事，必須離職或留職停薪，抑或予以解僱。如有約定，亦屬無效。

四、有關性騷擾防治：

(一) 性騷擾之定義：所謂性騷擾，係指具有下列情形之一：

1. 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行爲，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環

境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

2. 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

(二) 僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法。並在公共場所公開揭示。

(三) 雇主知悉有性騷擾情形時，應立即糾正並採取補救措施。

- 五、促進工作平等措施：強調兩性平等，雇主對於員工工作平等之請求，雇主不得拒絕或為不利之處分。

貳、兩性工作平等法實施後之檢討

兩性工作平等法實施後，經行政院勞工委員會 92 年 6 月辦理之「勞工生活及就業狀況調查」，有關就業婦女對該法實施情形認為：對「育嬰留職停薪」、「產假」、「生理假」、「哺乳時間」等滿意程度較高，而對於「托兒措施」、「調薪」、「工作配置」、「考績」等情形滿意程度較低，仍須加強努力。

第六章第三節 我國女性勞工特別保護

壹、女性勞工特別保護立法

- 一、工作權利保護：憲法第 15 條（工作權保障）、勞動基準法第 12 條（明示終止契約條件）、就業服務法第 5 條（就業機會均等）。
- 二、危險工作場所限制：勞工安全衛生法第 18 條規定（不得指派從事特殊危險性工作）。
- 三、工資、工時保護：勞動基準法第 25 條（同工同酬）、32 條（延長工時不得超過 32 小時）、49 條（夜間工作）規定。
- 四、母性保護：勞動基準法第 50 條（產假及工資規定）、51 條（妊娠期間申請改調）、52 條（哺乳時間）規定。

貳、女性勞工特別保護之檢討

- 一、工作權保護不夠周延。
- 二、從事危險工作者時有所聞。
- 三、男女工資有顯著差異。
- 四、違反工時規定屢見不鮮。
- 五、母性保護亟待加強。

參、加強女性勞工特別保護之作法

- 一、辦理和雇主之溝通座談會等，以加強法令宣導。
- 二、各級勞工行政單位主動給予事業單位必要之協助與輔導，並配合勞委會政策，落實法令執行。
- 三、加強勞動檢查，以檢舉不法。
- 四、將事業單位對於勞基法之執行情形，作為核配外籍勞工參考。

- 五、巡迴辦理女性勞工座談，將婦女勞工福利、男女工作平等相關事項宣導。
- 六、各級政府成立平等委員會，以審議、諮詢及促進兩性平等事項。

「福利與保險」第三次上課大要

第七章 社會保險總論

第一節社會保險的概念與意義

壹、經濟不安全因素

一、經濟不安全的本質

1. 所得的損失
2. 額外的費用
3. 所得的不足
4. 所得的不確定

二、經濟不安全的原因

1. 早死
2. 老年
3. 傷害與疾病
4. 失業
5. 工資不足
6. 物價變動
7. 天然災害
8. 個人因素

社會安全的內容包含社會保險、社會扶助及社會福利，其中以社會保險為主軸。

貳、社會保險的定義

社會保險綜合了保險及社會扶助的概念。

社會保險的理念基礎，是建基於重視個人公平性(individual equity)的保險觀念，及保障國民基本生活安全，具有社會連帶責任(social solidarity)團結互助思想的相互運用，而產生社會保險的雙重特性，即一為社會性，一為保險性。前者係透過社會政策的實現，共同經濟的關心，以及社會危險的防護等方式，以求社會多數人的生活獲得保障。在保險團體裡，對較高所得者課以較高的保險負擔，運用所得重分配(income redistribution)的功能，減輕低所得者的負擔，當其發生特定危險事故時，給予較多的保險實益。

美國危險及保險協會社會保險術語委員會(The Committee on Social Insurance Terminology of American Risk and Insurance Association)對社會保險之定義為：通常由政府採危險集中管理方式，對於可能發生預期損失的被保險人提供現金給付或醫療服務。

社會保險是由政府來推動社會政策，應用保險技術原理，採用強制的方式，

對全體國民或多數國民遭遇生、老、病、死、傷殘及失業等特定危險事故時，提供保險給付，以保障其最低收入安全，並增進其健康為目的的一種社會安全制度。

參、社會保險成立要件

1. 依據法律強制規定承保範圍。
2. 給付標準要適當。
3. 依法律訂定給付標準。
4. 給付與所繳納之保險費無直接關係。
5. 籌措保險給付的支付能力應有長期計畫。
6. 保險費主要由被保險人、雇主或雙方同負擔。
7. 保險計畫必須由政府執行，或至少由政府監督實施。
8. 保險計畫並非僅為公務員而設立。

社會保險乃國家為推行社會政策，結合多數可能遭遇相同危險事故的經濟單位或個人，成立利益與共的團體，應用保險的技術，採強制的方式，以全體國民或特定團體為對象，公平合理的釀金，當被保險人遭遇生育、老年、疾病、死亡、傷害、及失業等特定危險事故而招致損害或損失時，予以分散由全體負擔，對其本人或家屬提供醫療服務(medical service)或現金給付(cash benefit)，以保障其最低生活所需的收入安全(income security)。社會保險是具有平等(equality)、正義(justice)及互助(mutual aid)特性的社會安全制度。

肆、社會保險的特性

(一) 強制參加保險原則（強制原則）

由國家法令規定凡在特定範圍內的國民，均應強制加入保險(compulsory insurance)。

(二) 保障最低收入原則（最低保障原則）

由於社會保險的目的在於保障多數國民的基本經濟安全，故對國民遭遇特定危險事故時，理應能提供最低收入的保障

(三) 注重社會適當原則（不致成為社會的負擔）

多數國家通常將社會保險視為第一層保護，社會保險對於低收入者，遠比高收入者來得重要。因此，社會保險在制度設計上，較著重於社會適當性(social adequacy)，尤其在老年給付與醫療給付方面最為顯著。

(四) 合理分擔保險費原則（自給自足原則：勞資雙方繳納之保費、政府補助及釀金收益）

社會制度多規定保險費應由被保險人與雇主分擔，或由政府酌予補助。

(五) 法定給付權利原則

申領社會保險給付，則為一種權利，被保險人只要保險事故合於給付要件，無需經過資產與所得調查，都享有領取給付的權利。

(六) 維持財務平衡原則

保險財務的收支平衡。若發生順差時，採提高給付或降低保險費率來解決；反之，若財務發生逆差，則以提高保險費率或降低給付水準為之調整。

(七) 配合相關制度原則

舉辦職業災害保險，通常伴以嚴格的安全衛生檢查制度，或職業災害防治的宣導與研究。實施健康保險則輔以健康診斷、健康管理與預防保健設施。

伍、社會保險的目的、種類與功能

(一) 社會保險的目的

1. 提供基本經濟安全：所謂基本經濟安全係意指被保險人領受的社會保險給付額及其他收入來源足以提供其最低生活水準。
2. 發揮預防貧窮效果：社會保險的另一種目的在於預防貧窮，希望藉由保險給付的設計，使保險對象面臨保險事故的發生時，不會有大規模的財產損失，或藉由保險給付的提供，使損失能獲得彌補。
3. 維持經濟的穩定性

社會保險的種類，可依保險事故及國際勞工局的分類分成四個部門，即老年殘廢遺屬保險（多屬年金保險）、健康保險（又稱醫療保險或疾病保險）、職業災害保險及失業保險。（通常由政府依照政策性、強制性、保險性、危險性、開放性、福利性及永久性等特性作為確定界說的依據）

(二) 社會保險的功能

1. 保險損失的分擔：補償少數人因遭遇各種特定危險事故，而引起的所得損失。
2. 勞動能力的保持：使其身體或生活恢復原狀，得以維持勞動力。
3. 身體損害的賠償：被保險的國民，無論因傷害或疾病，致使身體殘廢或死亡，其本人或其遺屬均可獲得賠償。
4. 儲蓄觀念的培養：被保險人有工作能力而獲有收入時，繳納少許的保險費，一旦發生特定事故時，即可獲得合理給付，而免遭困境。
5. 財富所得重分配：保險費係雇主及被保險人雙方負擔，政府亦有相當比例的補助。以保險方式，可使經濟力量較佳者，分配財富給經濟薄弱者。

(三) 社會保險的效果

1. 直接效果
 - i. 保障國民經濟生活與身心健康。
 - ii. 保護勞工，維持、恢復與增進其勞動力，用以促進生產。
 - iii. 國民所得再分配：由高所得向低所得，由健康者向病弱者，由有所得期間向無所得期間的所得再分配。
 - iv. 創造有效需求：因保險給付維持適度的購買力與消費量，連帶刺激生產，恢復市場景氣。
 - v. 匯集龐大社會資金，有助國家建設，改善國民生活環境，提高國民生活素質。

2. 間接效果

- i. 預防工業災害的發生，鼓勵僱主重視工業安全衛生。
- ii. 淨化勞工市場，促進勞工市場的正常發展，避免勞動力的異常流動，鼓勵勞工的長期奉獻。
- iii. 建立企業間的共濟互助，促進企業重視員工福利措施。
- iv. 促進醫療社會化，加速醫療資源的開發與均衡合理的分布。
- v. 增進國民的福利意識，加強國民的連帶責任觀念。

陸、社會保險與商業保險之異同

相同點：

1. 皆為集合的風險加以移轉
2. 保險範圍、給付內容及財務均有完整規範
3. 給付金額皆有精確的數理統計
4. 皆不須對被保險人做資產調查
5. 均在提供經濟安全之保障

相異點：

社 會 保 險	商 業 保 險
強制性	任意性
最低生活保障	依個人支付能力決定給付金額
政府獨立經營	競爭性
著重所得重分配	依個人危險性及理賠水準決定保險給付
不提存基金準備，強制繳納保費	完全提存基金準備，由私人投資運用
不須經核保手續	求個人公平原則，危險性高者得拒保或加保費
可利用調整費率來應付通貨膨脹，但亦會提高給付金額	給付金額固定

※ 所謂逆選擇，係指被保險人意圖選擇較預期平均損失水準為高的保險種類，藉以圖領保險金的行為與方法而言。在人身保險中，通常對於健康欠佳或危險性較高者，往往會積極參加保險，以圖領保險金，此種傾向與行為稱之為逆選擇。

陸、我國社會保險

- 一、 39年3月開辦勞工保險
- 二、 39年6月實施軍人保險
- 三、 47年9月開辦公務人員保險
- 四、 64年8月學生團體保險
- 五、 69年10月私立學校教職員保險
- 六、 71年7月公務人員眷屬疾病保險
- 七、 73年1月私立學校教職員退休保險

- 八、 74 年 7 月退休公務人員疾病保險及退休公務人員配偶疾病保險
- 九、 74 年試辦農民健康保險
- 十、 84 年 3 月 1 日實施全民健康保險
- 十一、 88 年 1 月 1 日開辦勞工保險失業給付制度
- 十二、 88 年 5 月 31 日起實施公教人員保險（將公保與私保合併一體系）

第二節 老年、殘障及遺屬保險

壹、年金的意義

所謂「年金」(pension or annuity)係一種定期性持續支付給付金額方式 (periodically payment)，但此一用語並不意謂每年給付一次，它也可以每半年、每季、每月、或一定間隔時段給付，因此年金只是指一種給付方式，而非一種保險事故或保險標的。

Annuity 一詞有下列特性：(1) 代表一種定期性繼續支付的給付金額 (2) 支付方式通常按年、按季、按月或其他一定間隔給付 (3) 以個人參加方式及個人繳納費用為主 (4) 保障事故以老年退休為主；較適用於商業保險中個人保險個人購買年金方面。

Pension 一詞的意義：(1) 亦代表一種定期性繼續支付的給付金額 (2) 支付方式通常按年、按季、按月或其他一定間隔給付 (3) 雇主負擔參加年金制的全部費用，或由勞資雙方共同負擔 (4) 保障事故包括老年、殘廢及死亡等三種。常適用於社會保險及民營退休金制度方面。

貳、年金保險的種類與年金給付方式

(1) 一次給付制

i 優點

1. 較符合社會傳統認知，在對未來存活年限的不確定之下，唯一保險的給付方式。
2. 保險人行政作業較簡單，在被保險人領受給付後，即無後續作業。
3. 一次給付金額較大，可以作整體運用。
4. 勞工一次領受退休金後，與雇主之關係也結束，雇主不須對勞工退休後生活有所負擔。

ii 缺點

1. 一次給付金額未考慮通貨膨脹之因素，不符安全需求。
2. 如未妥善運用一次給付金，導致被保險人或其遺屬生活保障難以落實，有失政府辦理社會保險之意旨。

(2) 年金給付制

i 優點

1. 長期給付提供終身保障，對被保險人或其遺屬較有安全感。
2. 可以維持最低生活安全水準，不致發生保險給付運用問題。
3. 較不易發生浪費或運用不當情事。

ii 缺點

1. 年金額度若過低，則失去意義。
2. 長時間定期撥放，所需行政經費及作業較龐雜。
3. 保險給付易受通貨膨脹影響，必須依據經濟指標來調整給付額，故勢必增加保險成本。

貳、老年、殘障、遺屬保險的內容

(一) 承保對象

國民年金或老人、遺屬及殘廢保險的承保對象通常都是全面性的，涵括了全體國民，同時也有一些限制。

(二) 給付條件

年金類型	主要條件
老年年金	給付年齡限制、退休事實存在
殘廢年金	符合法定殘障條件，最低投保年限
遺屬年金	一定繳費期間、死亡時已成年金受給者、遺屬年齡及身分限制

(三) 給付標準

老年年金的給付標準有兩種型式，一是均等給付制(flat rate)，即不論被保險人以往的薪資水準如何，均領相等的年金；第二類是所得比例給付制(earning related system)，即年金金額因被保險人過去的投保金額及投保年資而有異。前者可以保障最低生活費用，強調社會適當性；後者則考慮到被保險人老年退休及其勞動期間的生活水準，強調個人公平性。

第三節 職業災害保險

壹、職業災害保險的意義

國際勞工局對職業災害的解釋為：基於職業上的外傷性傷害或疾病，使受害者罹患暫時性或永久性的殘廢或死亡，而這些傷害或疾病即為意外災害事故，包括疾病、傷害，殘廢及死亡等四種危險事故，疾病之中又包括了職業病在內，通稱為職業性危險事故。而職業災害保險的意義即是指被保險人因執行職務致傷害、疾病、殘廢及死亡等意外事故時，透過保險方式提供醫療照顧與現金給付的一種制度。

貳、職業災害保險的目的

1. 擴大勞工投保範圍：可使罹患職業災害及職業病的勞工，均能獲得

法律上的保障。

2. 所得損失的實質保障：透過職業災害保險可以提供所得損失的賠償，其給付的額度是根據發生傷害前的薪資報酬為準。
3. 提供適當的醫療照顧與復健服務
4. 促進工業安全：職業災害保險採取的經驗費率是一種誘因，因職業災害發生率高的企業，其負擔的保險費較高，可使雇主自動增進工作環境安全，以減少意外事故的發生。
5. 提供現金給付與醫療服務制度：使受傷病勞工的所得損失及身體疼痛能得到補償或緩和。

貳、職業災害保險的給付內容

1. 因工傷病給付：給付標準大多依照勞工受傷前平均月投保薪資的百分比計算，至少為 33% 至 50% 之間。
2. 因工殘廢給付：經醫師診斷其傷病為永久性且完全性的殘廢時，則發給殘廢給付。永久性完全殘廢年金金額相當於受傷前勞工平均薪資的某一百分比，通常是三分之二至四分之三間，該百分比普通殘廢年金為高。
3. 因工醫療給付：給付範圍較一般健康保險制度廣泛，給付期限亦不受限制，直到病人傷病完全康復或病情穩定為止。
4. 因工死亡(遺屬)給付：一般的給付率，寡婦通常可領受勞工平均投保薪資約三分之一至二分之一，半孤者為二分之一，全孤者為三分之二。

參、職業災害保險的財源

主要來自雇主繳納的保險費，採用經驗費率或實績費率來計算。

第四節 健康保險

健康保險是國家推行衛生保健事業促進國民健康的具體措施。

壹、現今社會面臨之健康照護問題

- (一) 健康問題的改變：以往嚴重的疾病消失，但是因意外造成的傷害進一步威脅著人類的生命，現在人罹患高血壓、糖尿病、心臟病及癌症的情形不斷增加。
- (二) 醫療費用的上漲：形成家庭重大的支出項目。
- (三) 醫療服務取得的問題：醫師集中在大都市，鄉鎮地區缺乏醫師的現象仍然存在。
- (四) 醫療資訊不對等的問題：醫病關係中患病的一方，對於醫療水準的判定，只有靠經驗或親友介紹，對病人而言較無能力選擇最適的醫師以

獲得適當的健康照顧。

- (五) 保健服務體制缺乏效率：患者常常會做一些無效率的檢驗或治療，保健體制本身也缺乏協調，二者構成了體制無效率的問題。

貳、健康保險所欲達成的目標

- 一、確保國民醫療服務的可近性（accessibility）
- 二、消除國民獲得醫療服務的經濟障礙
- 三、限制醫療費用的高漲
- 四、使國民獲得公平（equity）的給付
- 五、醫療品質的控制

參、健康保險的規劃項目

- (一) 保險對象的規劃：全民性的健康保險仍要注意與其他社會福利方案的配合。
- (二) 保險對象範圍的訂定：給付範圍的訂定，是一個極具爭議的議題，醫療服務最主要的目的即為改善人群的健康水準，但醫療問題的解決方法不只有一種，因之，在尋求服務的周延之後，也要評估醫療費用的成長情形。
- (三) 部分負擔醫療費用：藉由負擔部分費用增加使用者的成本概念，而抑制不必要的醫療服務使用次數，達到減少醫療費用支出的效果。
- (四) 保險財源的籌措：預防對就業市場產生不利的影響
- (五) 支付診療報酬之問題：由於健康保險的重要目標之一在於控制醫療費用高漲及鼓勵有效利用資源，所以任何改變診療行為的支付制度，均會引發醫療服務提供者不同的反應。

肆、健康保險的內容

健康保險的事故包括生育、疾病及傷害等三種；普通事故，才屬健康保險的範圍。健康保險的特性基於社會目的，具有三種特性，包括保險技術性、醫療服務性及社會互助性等。所謂保險技術性，及危險共同分擔體的形成。健康保險的技術性，強調保險給付與保費繳納的對價關係；醫療的服務性，在消除阻礙健康的各種危險，以預防健康受到危害；而社會扶助性，則在救助社會上不幸罹患傷病或貧困者，以滿足社會的需要。

- (一) 給付方式
 - 1. 現金給付.
 - 2. 醫療給付
- (二) 給付種類
 - 1. 生育給付

2. 疾病給付
3. 傷害給付
4. 醫療給付

第五節 失業保險

壹、失業型態

1. **循環失業**：循環性失業或景氣性失業通常導因於一國經濟循環中景氣變動的過程。當經濟上的總支出不足以產生適當的職位空缺來提供充分就業時，就必然會發生失業現象。
2. **技術性失業**：技術性失業係導因於勞工已被節省勞力的機器、新生產技術或新管理方法所取代，使的熟悉舊技術的勞工不再適任或減少了原有的職位空缺。
3. **結構性失業**：結構性失業係因經濟結構改變使某一行業或某些個人的工作喪失而又無法勝任新的工作機會所造成，結構性失業常發生在非熟練工及未受教育勞工、年邁勞工、童工及少數行業的成員等。
4. **摩擦性失業**：由於勞動市場中某些機能不能完全配合，使適合空缺職位的失業者無法立即就業，而仍處於失業狀態，稱為摩擦性失業。
5. **季節性失業**：季節性失業係由於受到氣候、風俗、習慣、時尚等變動所引起，農業與建設及是兩大季節性產業。季節性差異會導致人力資源無效率使用，因為願意工作且有能力的勞工常因季節性的關係而陷入失業窘境。

貳、解決失業問題的對策

1. 開辦失業保險：事實上失業問題的關鍵在於工資問題，而非勞動問題。失業保險是對付失業的第一條防線，藉集體制度化的力量提供因失業而喪失正常收入者的失業給付，維持最低生活費用。
2. 舉辦公共工程投資計畫：高就業水準有賴於高投資水準
3. 發展就業服務工作與職業訓練：有效的就業服務制度，必須加強就業市場的就業輔導、職業指導與就業諮詢，建立電腦資料交換中心，健全就業市場組織功能，預測並儘速流通職業供需消息，以減少摩擦性失業。
4. 開發資源及發展工業：爲了增加就業機會，增加耕地面積，開墾新土地，可以增加每一工作人口的耕地，以提高所得。而發展工業，主要靠資本投入，爲加速資本形成，必須有效而充分的利用國內資源
5. 失業救助：是一種消極的方法

參、失業保險的意義

1. 失業保險為一種在職的社會保險制度，若現無工作者或無工作能力者將無法參加保險
2. 失業保險給付的申請者必須是非自願性失業
3. 失業保險給付旨在對參加保險之被保險人，於短期失業期間喪失或中斷其所得時，給予維持最低生活安全的保障

肆、失業保險的基本目的

- (一) 在非志願失業期間提供現金給付
- (二) 維持勞工原有的生活水準
- (三) 提供安置或求職緩衝期
- (四) 幫助失業勞工就業

伍、失業保險給付

- (一) 給付條件
 1. 被保險人必須是非自願性失業
 2. 已繳納規定的最低保險費其間，或屬於保險適用範圍的工作
 3. 失業給付標準：最常見為平均月投保薪資的 40% 至 70% 間，而以 50% 至 60% 為最普遍，且訂有最低最高給付額度。
- (二) 失業保險的財源
失業保險是以勞資雙方繳納保險費為主要財源，有些制度則有政府補助部份經費。

陸、政府介入長期照顧服務之必要性

- (一) 長期照護服務的提供具有外部利益：大多數國家基於社會安全目的，當人民面臨生活困境時，國家有責任予以適當的扶助與救濟。政府有必要介入個人對長期照護財貨的選擇行為，避免道德危險行為對社會及其他人造成外部成本。
- (二) 長期照護處於不完全市場：長期照護服務的內​​容著重在生活照顧，需要集中在少數人，特別是老年人。
- (三) 長期照護是一種殊價財：長期照護的享有或是需要，並不因個人的經濟能力不同而有所差異，如同國民教育、國民醫療、公共電視等。
- (四) 社會及政治因素：隨社會環境、家庭結構等變遷，長期照護問題已不適合由家庭或個人來處理，亦即超越家庭而成為社會問題，政府應透過公共政策來解決此一問題。

第八章 我國社會保險之實施

壹、憲法有關社會保險規定

民國三十五年十二月二十五日國民大會制定中華民國憲法，於第十三章基本國策中專刊第四節為「社會安全」，其中與社會保險有相關者有三：

1. 第一五五條：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之老弱殘廢，無力生活及受非常傷害者，國家應予以適當的扶助與救助」。本條前段規定社會保險，後段規定社會救助事項，兩者皆為社會安全制度的骨幹。
2. 第一五三條：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」，制定勞工保險條例及農民健康保險條例，辦理勞工保險及農民健康保險，當屬保護勞工及農民之政策範圍。
3. 第一五七條：「國家為增進民族健康，應普遍推行衛生保健事業及公醫制度」，健全的衛生保健事業為辦理醫療保險之必要條件，而公醫制度的推行，可取代醫療保險的實施。

貳、勞工保險給付

一、**生育給付**：勞保的生育給付是採取現金給付方式處理，依照勞保條例

規定，被保險人參加保險的年資滿 280 日後分娩，或參加保險滿 181 日後早產，或參加保險滿 84 日後流產者，均可申請生育給付，其給付標準為被保險人分娩或早產者，按其平均月投保薪資一次給予生育補助費 30 日。

二、**傷病給付**：自不能工作的第 4 日起，按被保險人平均月投保薪資半數發給普通傷病補給費，每半個月給付乙次，以 6 個月為限，但傷病事故前參加保險的年資合計已滿 1 年者，增發 6 個月(即最長為 1 年)；如被保險人因執行職務而致傷病或罹患職業病不工作，以致未能取得原有薪資，按被保險人平均月投保薪資 70% 發給職業傷病補償費，如經一年治療尚未痊癒者，其職業傷病補償費減為平均月投保薪資的半數發給但以 1 年為限(即最長 2 年)。

被保險人在保險有效期間內所發生之傷病事故，於保險效力停止後，必須連續申請傷病給付或住院診療給付者，1 年內仍可享受該項給付的權利，被保險人依上開規定繼續請領保險給付期間，因同一傷病及其引起之疾病而致殘廢或死亡時，仍得請領殘廢給付或死亡給付。

三、**殘廢給付**：勞保殘廢給付，係以被保險人因傷病致身體或精神受損成殘，永久不能復原者為要件，而其等級則依其成殘所減損之勞動能力及生活能力的多寡來評定。

勞保殘廢等級與給付標準

殘廢等級	普通傷病殘廢補	職業傷病殘廢補
------	---------	---------

	助費給付標準	償費給付標準
1	1200 日	1800 日
2	1000 日	1500 日
3	840 日	1260 日
4	740 日	1100 日
5	640 日	960 日
6	540 日	810 日
7	440 日	660 日
8	360 日	540 日
9	280 日	420 日
10	220 日	330 日
11	160 日	240 日
12	100 日	150 日
13	60 日	90 日
14	40 日	60 日
15	30 日	45 日

四、老年給付

(一) 申請老年給付者資格如下：

1. 參加保險之年資滿 1 年，男性被保險人年滿 60 歲或女性被保險人年滿 55 歲退職者。
2. 參加保險之年資合計滿 15 年，年滿 55 歲退職者。
3. 在同一投保單位參加保險之年資合計滿 25 年退職者。
4. 參加保險之年資合計滿 25 年，年滿 50 歲退職者。(90.12.21 施行後退職者始得適用)
5. 擔任經中央主管機關核定具有危險性、堅強體力等特殊性質之工作滿 5 年，年滿 55 歲退職者。

(二) 老年給付標準：被保險人符合資格請領老年給付者，參加保險年資合計滿 15 年以內者，每滿 1 年發給 1 個月老年給付。保險年資超過 15 年者，自第 16 年起，每滿 1 年發給 2 個月老年給付。前後合計最高以 45 個月為限，滿半年者以 1 年計。又對於逾 60 歲繼續工作的被保險人，規定其逾 60 歲後的保險年資最多以 5 年計，於退職時，依前開規定核發老年給付。但合併最高以 50 個月為限。並規定被保險人凡已領取老年給付者，均不得再參加勞保。

(三) 保險年資併計規定：「被保險人於八十八年十二月九日以後退職者，且於本條例六十八年二月二十一日修正前停保滿 2 年或七十七年二月五日修正前停保滿 6 年者，其停保之保險年資應予併計」。

五.死亡給付

(一) 眷屬死亡給付：又稱遺屬給付，分為喪葬津貼及遺屬津貼兩種。當被

保險人的父母、配偶或子女死亡時，得依下列規定請領家屬喪葬津貼：

- (1) 被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給 3 個月。
- (2) 被保險人之子女滿 12 歲死亡時，按其平均月投保薪資發給 2 個半月。
- (3) 被保險人之子女未滿 12 歲死亡時，按其平均月投保薪資發給 1 個半月。

- (二) 本人普通傷病死亡給付：如被保險人本人死亡時，按其平均月投保薪資，給予喪葬津貼 5 個月。無法定遺屬者，發給負責埋葬人 10 個月喪葬津貼。

被保險人音普通傷病死亡，得領請喪葬津貼，遺有配偶、子女及父母、祖父母或專受扶養之孫子女、兄弟、姊妹者，得請領遺屬津貼。其給付標準如下：

- (1) 參加保險年資合計未滿 1 年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給 10 個月遺屬津貼。
- (2) 參加保險年資已滿 1 年而未滿 2 年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給 20 個月遺屬津貼。
- (3) 參加保險年資合計已滿 2 年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給 30 個月遺屬津貼。

- (三) 本人職業傷病死亡給付：被保險人如因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，一次發給喪葬津貼 5 個月外，並給予遺屬津貼 40 個月。

- (四) 失蹤津貼：得自戶籍登記失蹤日起，按其平均月投保薪資 70%，發給家屬失蹤津貼，於每 3 個月的期末給付一次，至生還之前 1 日或失蹤滿一年之前 1 日或醫法官宣判死亡前 1 日止。失蹤滿 1 年或依法宣告死亡者，其受益人仍得按因職業傷害而致死亡的規定請領死亡給付。

六、職業災害保險醫療給付

普通事故保險醫療給付部份，於全民健康保險施行後停止適用。亦即自八十四年三月一日起，勞保醫療給付僅適用於職業災害保險部分。

* 目前投保單位為員工投保勞工保險時繳費包含下列四項：

1. 普通事故保險費：保險費率 5.5%，被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，政府負擔 1%。
2. 就業保險費：保險費率 1%，被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，政府負擔 1%。
3. 職業災害保險費：保險費率採行業別及實績費率，每 3 年檢討一次，由雇主負擔。
4. 工資墊償基金提繳費：雇主提繳。

* 勞工退休金與勞保老年給付的比較

項目	勞工退休金		勞保老年給付
	舊制	新制	
法令依據	勞動基準法	勞工退休金條例	勞工保險條例
適用對象	適用勞基法之勞工	適用勞基法之本國勞工	符合勞工保險條例規定投保對象
收支保管單位	中央信託局	勞工保險局	勞工保險局
請領條件及方式	於服務單位退休並符合請領退休金條件時，由雇主給付退休金	年滿 60 歲時向勞工保險局請領個人帳戶累積金額	符合勞工保險條例請領老年給付規定條件時請領老年給付
給付方式	退休金一次付清	一次給付或月退（開始請領月退休金時即按一定金額投保年金保險，以作為超過平均餘命以後期間之所得來源）	一次給付（未來將朝年金化方式規劃）
給付標準	前 15 年每 1 年給與 2 個基數，第 16 年起每 1 年給與 1 個基數，最高給與 45 個基數（按退休前 6 個月平均工資計算）	個人帳戶累積金額及收益	前 15 年每 1 年給與 1 個月，第 16 年起每 1 年給與 2 個月，最高給與 45 個月（按退休前 3 年平均月投保薪資計算）

參、農民健康保險

農民健康保險(以下簡稱農保)，是政府專以農民為對象而舉辦的一種納費式的社會保險制度。它是基於互助共濟的保險原則，集合多數農民所繳納的保險費，以及政府的補助，透過危險分擔方式幫助少數農民遭遇生育、疾病、傷害、殘廢及死亡等事故時，提供現金的補助與醫療照顧，以維護農民健康，增進農民福利。

年滿 15 歲以上從事農業工作之農民，分為自耕農、佃農、雇農、及自耕農或佃農配偶四種納為投保對象。保險費率訂為月投保金額 6%~8%，核定實施為 6.8%，保險費的分擔比例為政府補助 70%，被保險人負擔 30%。前項政府補助部份由中央主管機關負擔 40%，直轄市負擔 30%，省負擔 20%，縣(市)負擔 10%。

農保的實施，可謂嘉會農民，但它畢竟是種社會保險，過分放寬投保及給付限制會增加政府補助保險費的比例(70%)，卻也埋下農保財務不健全的種因。

八十四年三月一日，全民健保開辦後，醫療給付移撥「中央健康保險局」辦理，農保保險費率改為 2.55%。多數農民多未於喪失資格時主動通知農會繼續參加農保，領取老農津貼及保險給付，致農保財務虧損嚴重。

90 年 1 月 20 日農會法修正公布，刪除會員雇農資格，同年 5 月 9 日，農保刪除非會員雇農加保資格。惟在修正前已加保者仍得繼續加保。

農保目前月投保金額為 10,200 元，保險費分擔比例為政府補助 70%（中央主管機關負擔 40%，直轄市負擔 30%，省負擔 20%，縣(市)負擔 10%），被保險人負擔 30%。

一、保險給付

農保的保險事故分為生育、傷害、疾病、殘廢及死亡五種，並分別給予生育給付、醫療給付、殘廢給付及喪葬津貼。其中生育給付、殘廢給付及喪葬津貼屬現金給付，而傷害及疾病則屬醫療給付，自全民健保開辦後以歸全民健保之業務。

(一) 生育給付

被保險人參加保險滿 280 日後分娩，或參加保險滿 181 日後早產，或參加保險 84 日後流產者，均得申請生育給付。其給付標準為分娩或早產者按其事故發生當月之投保金額一次給與 2 個月生育給付，流產者按其事故發生當月之投保金額一次給予 1 個月生育給付。雙生以上者比例增給。分為本人生育給付及配偶生育給付兩種。配偶難產者，得申請住院治療，已申請者不得再請領生育給付。

二、殘廢給付

經特約醫療機構診斷為永久殘廢者，得申請殘廢輔助費。

三、喪葬津貼

被保險人死亡時，按其當月投保金額，給與喪葬輔助費 5 個月，迄至民國七十八年六月，立法院三讀通過農民健康保險條例，將喪葬輔助者改為喪葬津貼，給付標準亦由 5 個月提高為 15 個月。

肆、就業保險

(一) 適用對象

(1) 除軍公教人員即以領取勞、公保養老給付者外，凡年滿 15 歲以上、60 歲以下受僱之本國籍勞工，均應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。

(2) 自營作業者，不適合用就業保險

(3) 職訓單位為勞保投保單位之受訓學員，非屬就業保險適用對象

(4) 僱用員工不滿 5 人公司行號，以參加勞保，勞保局將主動將其納入成為就業保險被保險人

(5) 就業保險被保險人於年滿 60 歲仍受僱中，如以參加勞保者，勞保局會自動將其改列為不適用身分

(二) 保費負擔比例

保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10%，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助 5%，直轄市政府補助 5%。

(三) 保險給付

☆失業給付

(1) 請領條件

- 1.非自願離職辦理退保。
- 2.至離職辦理退保當日起前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。
- 3.具有工作能力及繼續工作意願。
- 4.向公立就業服務機構辦理求職登記，14 日內然無法推介就業或安排職業訓練。

(2) 給付標準

- 1.失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給，自申請人向公立就業服務機構辦理求職登記之第 15 日起算。
- 2.申請人於受領失業給付期間另有工作者，其每月工作收入為超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資 80% 部分，應自失業給付中扣除。

(3) 給付期限及限制

- 1.失業給付最長發給 6 個月，領滿 6 個月失業給付者，本保險年資應重行起算。
- 2.領滿 6 個月失業給付者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給 3 個月為限。
- 3.無正當理由不接受就業服務機構之安排，參加就業諮詢或職業訓練。
- 4.於失業期間另有工作，收入超過基本工資者，不得請領失業給付。

☆提早就業獎助津貼

- (1) 請領資格：保險人符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並參加本保險 3 個月以上。
- (2) 給付標準：按被保險人尚未請領之失業給付金額之 50%。

☆職業訓練生活津貼

- (1) 請領資格：被保險人非自願性離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。
- (2) 給付標準
每月按其離職辦理本保險退保之當月起前 6 個月月投保薪資 60%發給職業訓練生活津貼。
- (3) 給付期限：6 個月

96年1月5日立法院三讀通過修正就業保險法，增列補助失業被保險人眷屬全民健保費，於96年1月29日總統公布，96年1月31日施行。

伍、年金制度的架構

1. 政府辦理：以全體國民為對象，強制參加為原則。
2. 社會保險：被保險人依規定繳納保費，於老年或因故成殘或死亡時，本人或遺屬可領取一定金額的保險給付。
3. 年金給付：以定期性、長期性、繼續性的年金方式支給。
4. 為年滿二十五歲至未滿六十五歲未參加公教、軍、勞保的國民開辦國民年金保險。
5. 將現行公教、軍、勞保體系整合。
6. 各保險體系之新進被保險人有關老年、遺屬及身心障礙給付基礎部分年金化。
7. 統籌建立一國民年金保險制度，使被保險人不論在那一個保險體系之間轉換，均可享有國民基礎年內涵的保障。

陸、國民年金給付種類

1. 老年基礎年金請領條件
 - (1) 年滿六十五歲。
 - (2) 繳費到達一定期間
2. 身心障礙基礎年金
3. 遺屬基礎年金

柒、國民年金給付項目：

- 1 配偶年金：年滿 55 歲，兩人婚姻關係持續 5 年以上，受益人年滿 65 歲，擇一領取
- 2 母(父)子年金：年金受益人或被保險人死亡，遺有配偶及未滿 18 歲或未滿 20 歲重度以上身心障礙子女，發給母(父)子年金。
- 3 孤兒年金：被保險人或年金受益人與其配偶雙亡，其未滿 18 歲或未滿 20 歲重度以上身心障礙子女，發給孤兒年金。

* 依據保障程度及職業別，年金的規劃有所謂的基礎年金及附加年金
基礎年金：指政府為保障國民於老年退休或到達一定年齡時，對於符合給付條件者所提供基本經濟生活安全的一種年金型態。

附加年金：指在社會保險年金制度中除提供老年基礎年金外，尚按被保險人投保薪資及保險年資等因素訂定所得比例給付制度，或依被保險人扶養眷屬加給其年金額，此等措施稱之。

「福利與保險」第四次上課大要

第九章 全民健保之源起與規劃

壹、憲法中健保保險規定

我國憲法第 157 條規定：『國家為增進民族健康，應普遍推行衛生保健事業及公醫制度』，復於修憲之後的增修條文明定『國家應推行全民健保，並促進現代和傳統醫藥之研究發展』。

健保的政策目標：

- 一、全民納保，平等就醫。
- 二、財務平衡，永續經營。
- 三、提昇品質，促進健康。

貳、全民健保保險對象

依據全民健康保險法第七條，全民健保之保險對象分為被保險人及其眷屬，第八條並將被保險人分為六類：

- (一) 第一類：包括 1.政府機關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。2.公、民營事業、機構的受雇者。3.前二目被保險人以外有一定雇主的受僱者。4.雇主或自營業主。5.專門職業及技術人員自行執業者。
- (二) 第二類：包括 1.無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。2.參加海員總工會或船長公會為會員的外僱船員。
- (三) 第三類：包括 1.農會及水利會會員，或年滿 15 歲以上實際從事農業工作者。2.無一定雇主或自營作業而參加漁會為甲類會員，或年滿 15 歲以上實際從事漁業工作者。
- (四) 第四類：包括 1.應服役期及應召在營期間逾二個月之受徵集及召集在營服役義務者、國軍軍事學校軍費學生、經國防部認定之無依軍眷及在領卹期間之軍人遺族。2.服替代役期間之役齡男子。
- (五) 第五類：合於社會救助法規定的低收入戶成員。
- (六) 第六類：包括 1.榮民及榮民遺眷之家戶代表。2.第一類至第五類及前目被保險人及其眷屬以外之家戶戶長或代表。

被保險人投保的順序，第一類被保險人不得為第二類及第三類被保險人，第二類被保險人不得為第三類被保險人，第一類至第三類被保險人不得為第四類至第六類被保險人；其有被保險人資格者，不得以眷屬身分投保；具有同一類二種以上被保險人資格者，應以其主要工作的身分參加全民健康保險，兼具農會、漁會會員身分的水利會會員，應以農會、漁會會員身分參加全民健康保險。

應屆畢業生或服完兵役退伍者，自畢業或退伍之日起 1 年內，以原眷屬身分繼續加保。如該 1 年內有工作，則由其職業所屬投保單位加保。1 年後如仍無工作，則參加第六類地區性人口身分投保。在監、所受刑或接受保安處分、管訓處

分執行期間在 2 個月以上者（保護管束處分者不在此限），或失蹤滿 6 個月者，不具全民健保投保資格。

參、全民健保費計算公式

一、薪資所得者：

1. 被保險人自付保險費公式：
=投保金額【公務人員（俸額+專業加給+主管加給）×87.04%】×保險費率（4.55%）×負擔比率（30%）×（1+實際眷口數）
2. 投保單位負擔保險費公式：
=投保金額×保險費率（4.55%）×負擔比率×1.78（本人+平均眷口數）
【自 96 年 1 月 1 日起，平均眷屬人數調整為 0.70 人】

二、無所得收入者：

被保險人或政府，以全體保險對象每人平均保險費×保險費負擔比率×（1+眷屬人數），87 年 12 月起全民健保每人平均保險費為 1,007 元，地區人口自付 60%，政府補助 40%，因此每人每月應繳保費 604 元。

肆、全民健保之醫療給付

依據全民健康保險法之規定，保險對象發生疾病、傷害、生育事故時，由保險醫事服務機構依全民健康保險醫療辦法提供綜合性的醫療服務，包括門診、急診、住診、藥品、檢驗、牙醫、中醫、預防保健及居家照護等服務。

預防保健服務，包括兒童預防保健服務、成人預防保健服務、婦女子宮頸抹片檢查及孕婦產前檢查等 4 項。

其中成人預防保健服務項目包括身體檢查、健康諮詢、血液、尿液檢驗，給付時程為 40 歲以上至 65 歲以下，每 3 年給付一次；65 歲以上每年給付一次。而婦女子宮抹片採樣、骨盆腔檢查及細胞病理檢驗等，以 30 歲以上婦女為對象，每年給付一次。

伍、全民健康保險面臨之問題

- 一、平均就診次數偏高：門診支出耗費過多醫療資源，使整體費用結構不合理，對於保險對象就醫品質及整體醫療生態發展不利。
- 二、醫院發展偏重門診醫療服務：各層級醫院有呈現重門診輕住院之情形。
- 三、家庭醫師及整合性醫療服務有待推廣：建立保險對象固定找家庭醫師就醫之習慣。
- 四、預防保健服務再加強：應建立檢查後之追蹤管理及資料分析體系。
- 五、醫病雙方資訊流通平台待整合：醫療資訊未能有效整合，致病人無法充分掌握就醫資訊。
- 六、支付標準之公平與合理亟待檢討：全民健保醫療費用支付標準反映實際勞務支出與醫療成本。整體而言，住院、急重症及勞心勞力而缺乏儀器之項目給付偏低，造成支付標準不公，一方面造成部分專科之畸型發展以及人才羅致之困難，另一方面造成醫院之不正常發展。

- 七、組織體制為公營事業機構，其人事、會計、預算屢受法令限制，行政管理上缺乏彈性及專業性，長期恐難保高率有效之經營管理。
 - 八、健保具承保、醫療給付之多重身分，未明顯劃分主管機關與承保機關之權責，有球員兼裁判之嫌。
 - 九、因公辦公營難以調整費率，恐有財務危機；又醫療費用支付標準之訂定與審查之爭議，疲於因應，無法落實財務自給自足之原則。
 - 十、民意機關或利益團體屢屢介入費率訂定與預算編列，而輕忽精算，又常對醫療機構特約管理事項加以干擾，使健保業務執行發生窒礙。
 - 十一、單一保險人制度，易造成醫療市場壟斷，削弱良性自由競爭之機制，亦剝奪民眾參與決策及選擇權力。
- ※出國不到 6 個月，健保依規定應繼續加保。國外就醫醫療補助應於門急診或出院日起 6 個月內提出申請，逾期不予核退。
- ※出國超過 6 個月，出國前得選擇是否繼續加保。若繼續加保可享國外就醫醫療補助（補助金額有上限限制），未繼續加保，當然不得享有國外就醫醫療補助。
- ※單次出國期間超過 2 年以上，致戶政機關將其戶籍遷出國外的民眾，於返國重新設籍前，不符投保資格。因此不論是否辦理停保，返國時均應先洽戶政機關申請恢復戶籍，再次取得參加全民健康保險資格後，才能自合於投保條件之日起辦理投保

第十章 社會保險財務

壹、社會保險財源籌措的方式

- 一、一般稅收（General Tax Revenue）：政府採主導角色，統籌運用民眾所繳納之個人所得稅，建立公立醫療照護體系，直接提供醫療照護給民眾，強調民眾一般就醫的可近性。例如加拿大的全民健保。
- 二、薪資稅（payroll tax）：採強制性社會保險，以防止逆選擇現象，強調風險分攤，發揮同舟共濟的精神。但仍需考慮醫療財務世代轉移效果，避免加重年輕人口的保費負擔。代表國家為德國、日本、台灣、以及美國的老人醫療保險（medicare）。
- 三、個人醫療帳戶制（Medical Saving Account System）：即政府強制民眾每月提撥固定之薪資所得，存入個人專屬（指定用途）帳戶，民眾如需就醫，則所需之醫療費用，由該帳戶支出。此制度強調個人責任，及自力救濟的表現。主要代表國家為新加坡。
- 四、指定用途稅（earmarked tax）：此非醫療財務籌集的主要方式，而是補充醫療財務的方式之一。例如加重菸酒稅，一方面降低菸酒消費量，提昇民眾健康，進一步降低醫療需求，另一方面將課稅收入作為政府補助醫療服務或直接提供醫療保險所需的財源。

貳、退休保障財源籌集方式

- 一、稅收制或普及年金制 (Universal pension System)：由政府以一般稅收或新增特定稅收支應，來負擔全部成本。代表國家：加拿大、澳洲、丹麥等，以及我國目前規劃之全民提撥平衡基金制。
- 二、薪資稅制或強制性社會保險制 (Compulsory social Insurance)：由被保險人、僱主及政府三方面負擔保險費。以薪資稅為主要財源籌措方式，保險對象直接扣繳一定比例作為保險費。如美國、日本、德國等，以及我國經建會原先規劃之國民年金保險制。
- 三、個人退休帳戶制 (Individual Retirement Account System)：由僱主及受僱者雙方按月依薪資比率提撥至個人帳戶，退休時一次或定期支領該帳戶之本利。如新加坡、智利 (新制)、墨西哥等。我國目前規劃之國民年金儲蓄保險制則屬於社會保險制及個人退休帳戶制之混合制。

參、社會保險保險費之特性

- 一、保險費與保險給付不成比例：繳納保險費之多寡，並非決定將來給付金額之大小。健康保險中無論保費多寡醫療服務相同。美國老年殘障遺屬保險中之老年年金，低收入戶者較高收入戶者保費繳得少，但老年年金給付率反而較高。
- 二、保險成本估計不易確定：社會保險會受到政治、社會因素影響，其承保範圍、給付條件及給付標準，易因法令的修訂而變更，由於給付結構及醫療給付方式之改變，導致成本難以控制，影響保險成本估算之精確性。
- 三、危險分類較為粗略：社會保險與一般商業保險不同，不得依據危險程度大小訂定不同保險費率。其係一種強制險，基於政策之考量，不分年齡、性別或健康狀況均採同一費率計收保險費。對於危險分類較為粗略。
- 四、保險費負擔較輕：社會保險非以營利為目的，其行政事務費在多數國家均由政府負擔或補助，且不需支付促銷佣金，因此與商業保險相較，負擔較輕。
- 五、被保險人不須負擔全部保險費：社會保險保險費通常由被保險人及僱主雙方負擔，或由政府補助，如職業災害保險由僱主全額負擔，低收入戶者由政府全額補助。此乃基於僱主之責任、人道及福利觀念，以及政府推行政策所應承擔責任等觀念之考量。

肆、社會保險費率訂定應考量之因素

- 一、適當性 (Adequacy)：保險費率旨在須能償付因危險事故發生時所需給付之賠償金額，費率之訂定須視預定損失率與實際損失率間之差距而定。訂定太低，導致財務困難，影響被保險人未來的保險權益；訂定過高，則增加被保險人負擔。
- 二、公平性 (Equity)：須在大數法則下盡量求其公平。
- 三、可行性 (Feasibility)：社會保險應兼顧保險費率計算之適當與公平，另一方面應兼顧被保險人之負擔能力，且須顧慮僱主負擔問題。

- 四、穩定性 (Stability)：相當時間內，保險費率不應多所變更。
- 五、融通性 (flexibility)：短期內應注意保險費率之穩定，但因科學進步、經濟繁榮等因素影響，長期保險費率亦應因應實際需要作調整。
- 六、損害預防的誘導性：(Inducement for loss prevention activities)：由保險費率之訂定，誘導與鼓勵對於預防損失之各種行為，使保險機能與預防措施連結，以減少保險事故發生之次數。

伍、社會保險保費負擔制度

- 一、均等保費制：不論收入多寡，繳納同額保費。
- 二、所得比例制：以被保險人收入為準，規定一定之百分率作為保險費率，從而計算應繳保費。其方式區分
 - (一) 固定比例制：費率固定。
 - (二) 等級比例制：將被保險人收入劃分若干等級，再就等級按規定的百分比率計算保險費。我國公、勞、健保採用之。
 - (三) 累進比率制：低收入者課收較小比例的保險費，收入高者依次遞增，分別課增較高比率之保險費。

陸、社會保險費分擔方式

- 一、雇主與被保險人共同分擔：分擔比例有平均分擔（如日本、德國的健康保險）及雇主分擔較大部分（如美國 Medicare 老人醫療保險）兩種情形。
- 二、政府與被保險人共同分擔：通常適用於無一定雇主的職業工人或財力薄弱的一般國民，惟此視政府財力而定。
- 三、政府、雇主與被保險人共同分擔：我國全民健康保險第一類第二目保險對象即採此種方式，勞、資、政三方面分擔比率為三、六、一。而勞工保險中，有一定雇主的被保險人，則按二、七、一的比例負擔。

※社會保險費負擔的理由

一、雇主負擔的理由

- (一) 負擔勞工因事故發生致所得損失的必要費用，可視為工資的一部分，使勞工免受生活的威脅，確保勞動力及提高生產效率。
- (二) 基於雇主責任及員工福利的觀念：對於勞工未能適當保護，才使其遭受傷害損失，所以應負責任。
- (三) 為保障勞動安全，是一種勞動費用。

二、政府負擔保費的理由

- (一) 基於社會團結的原理以及社會安定的目的。
- (二) 對勞工的健康與安全負有責任。
- (三) 為謀求勞工福利與國民所得分配效果。
- (四) 負起促進勞工安全衛生設施及改善生活條件的責任。
- (五) 對低收入者提供最低保障。

三、被保險人負擔保險費的理由

- (一) 享有保險給付，不必接受救助。

- (二) 基於儲蓄的觀念。
- (三) 分擔危險責任。
- (四) 減輕財政上過重的負荷。

柒、保險費率之種類

一、依調整彈性區分

- (一) 固定保險費率：欲調整費率，須經修法程序。

優點：可避免承保單位假借財務理由，任意調高費率，增加勞資負擔。

缺點：缺乏彈性，無法配合實際需要，影響財務安全。

- (二) 彈性費率：在某一範圍內，可依實際財務收支情形視需要予以調整。

優點：可視實際需要調整費率，維持財務上的收支平衡。

缺點：過分借重保險費率之調整，以求財務平衡，易忽視保險財務管理、節省不必要支出及有效運用保險基金，恐至行政效率低落。

二、依保險事故種類區分

- (一) 綜合保險費率：將各項保險事故的保險費率合併為一種費率。

優點：計算簡單、課徵方便。

缺點：各項保險事故財務無法明確區分，責任歸屬困難。

- (二) 分項保險費率：將各項保險事故的保險費率分別訂定。

優點：視個別危險事故責任的歸屬而課其應負擔的適當保險費，且各項事故的經費不致混合流用，責任歸屬清楚。

缺點：計算與課徵保險費之行政程序繁複不易。

※社會保險費是否為工資一部份之爭議：

一、社會保險費為工資的一部份：以德國赫曼為代表。

二、社會保險費非工資的一部份：以德國衛狄堅為代表。(認為保險費為基於公共目的所扣除提存的費用)

三、社會保險費為名目工資，保險給付為實質工資：以德國漢利治為代表。

捌、社會保險財務處理方式

一、完全賦課 (Assessment Method) 或稱隨收隨付 (Pay-as-you-go Method)

方式：係指當期的保險費收入，用之於當期的保險給付。此一調整均衡期間，通常為一年或三年、五年之較短期間。採彈性費率。此制不需要提存責任準備金，但為防範實際危險發生率與預估損失率的不利差距，可增加相當幅度的安全準備率，積存特別安全準備金，以因應特別事故的緊急需要。(必須逐年調整保險費率，難以適用)

(一) 優點：

1. 制度初期給付少、保險費相對減少，被保險人負擔輕，易推行。
2. 平衡財富收支期間較短，無須考慮利率因素及複雜的精算技術。

3. 無累積巨額基金，故受通貨膨脹之影響較少，且涉及財務投資運用及基金管理問題亦較小。
4. 本身以調整給付額與保險費率來使財務維持平衡，故給付水準與保險費率易於修訂。

(二) 缺點：

1. 須經常重估財務結構，調整手續較為不便，且使勞、資、政三方負擔逐漸增加。
2. 因行政上的處理與政治上的因素，難免影響保險費率之調整，無法迅速核定，導致保險財務調度發生困難。

二、 完全提存準備方式 (Full Funding or Level Reserve Method)：係指將來保險給付所需費用事前均完全予以提存準備，而以平準保險費率來維持其保險財務之健全性。在制度初期，保險費收入少部分用於保險給付，大部分作為提存準備金，讓被保險人具安全感，且累積巨額基金，可從事國家經濟建設。此種制度適用於如老年、死亡或殘廢等長期保險。(受到經濟、政治及社會等因素影響，未必能充分累積準備金，難以採行)

(一) 優點：

1. 因採平準保險費率方式，每年之保險費負擔能維持在一穩定水準，同時其財務結構相當健全。
2. 因存有基金，對被保險人或年金受給者均具安全感；且基金利息收入可減輕被保險人負擔。
3. 累積巨額保險基金，可從事其他相關之福利事業，並對國家財金具有調節功能。

(二) 缺點

1. 制度初期，保險費率較高，勞資負擔較重。
2. 未來期間，常會因政策需要而增加給付項目或放寬給付條件，故仍須調整保險費率。
3. 累積較大責任準備金，常易招致提高給付標準，而不增加保險費率之壓力，影響基金之累積。
4. 累積基金易受通貨膨脹之影響，反而減少基金之實值，易受到勞資雙方的不滿與輿論批評。

三、 修正提存準備制度 (Mixed Method or Partial Funding)：為針對上述兩種方式之缺點所採行之一種折衷辦法。仍以完全提存準備金方式來處理保險財務，而保有一定水準的責任準備金。若因基金不足支應老年給付時，則採階段方式的保險費來補救其不足額，而不必完全從保險費中提存準備，其部分由年輕被保險人或後代被保險人負擔。此制可累積部分基金，且可減輕勞資雙方保險費負擔。

玖、基金的運用原則

一、 安全原則：維護基金之安全性。

- 二、 收益原則：選擇高利潤標的投資。
- 三、 流通原則：重視基金融通、變現、週轉、靈活運用之特性。
- 四、 福利原則：須考慮基金投資所產生之效益是否與社會福祉相關，應本取之於被保險人，用之於被保險人之原則，以安全性及收益性為投資首要目標。

※輔助性投資政策目標所依循的原則

- 一、 風險分散原則。
- 二、 資產負債平衡原則：須提供現金流量預估，並適時掌握財務償付能力。
- 三、 投資費用分派原則：每一投資策略的淨投資收益須能精確的反映在投資收益上，以收成本效益分析的結果。

拾、一般基金運用途徑

- 一、 購買長期公債或抵押性的公司債。
- 二、 購買投資性的公司股票。
- 三、 投資房地產。
- 四、 購買短期商業票券或儲存銀行。

拾壹、我國保險業基金運用規定（保險法 146 條）

除存款或法律另有規定外，以下列各款為限：

- 一、 購買有價證券。
- 二、 購買不動產。
- 三、 放款。
- 四、 辦理經主管機關核准之專案運用及投資。
- 五、 國外投資：投資範圍、投資比例有限制。

拾貳、我國社會保險基金之運用

- 一、 公保：未規定基金運用方式，且公保長期虧損，故無運用問題。
- 二、 全民健保：健保法第 63 條規定：為平衡保險財務，應提列安全準備金，其來源如下：

- (一) 每年保險費收入總額百分之五範圍內提撥；其提撥率由主管機關定之。
- (二) 本保險每年度收支之結餘。
- (三) 保險費滯納金。
- (四) 本保險安全準備所運用之收益。
- (五) 健保法第 64 條規定開徵菸酒社會健康保險附加捐，其收入 70% 提列。
- (六) 健保法第 65 條規定政府提撥社會福利彩券收益之一定比例（目前 5%）。

* 基金運用範圍：

- (一) 公債、庫券及公司債之投資。
- (二) 存放於公營銀行主管機關指定之金融機構。

- (三) 特約醫院建物整修及擴建之貸款。
- (四) 其他經主管機關核准有利於本保險之投資。

三、**勞保**：因實施最久，且採綜合保險方式辦理，保險財務為統支統付，因此其中包含大量未給付之老年給付。**基金規模最為龐大**。

依據勞工保險條例之規定，經勞保監理委員會通過，勞保基金得為下列各項的運用：

- (一) 對公債、庫券、公司債之投資。
- (二) 存放於國家銀行或中央主管機關指定之公營銀行。
- (三) 自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款。
- (四) 政府核准有利於本基金收入之投資。

* 勞保基金收支、運用情形及積存數額，應由勞保局報請中央主管機關按年公告。

* 中央主管機關訂頒「勞保基金運用及管理辦法」規定基金運用比例為：

- (一) 投資第一款及第二款的比例，最少不得低於運用當時基金總額的70%。
- (二) 投資第三款及第四款的比例，最多不得高於運用當時基金總額的30%。

拾參、社會保險給付制度

- 一、**確定提撥制** (the defined contribution plan, 簡稱 DC)：係指被保險人及其雇主 (政府)，提撥金額事先於法令中定明，待其符合給付條件時，個人所享有之給付以提撥累積金額為限，故給付與繳費間有互相對應之關係。屬於一種量入為出之概念。政府負有基金管理運用或監督之責任。注重個人公平性，所得重分配功能較低，且無世代財務轉移之問題。其特性有三：
 - (一) 給付金額不定：每月繳付保費由制度確定，但未來可領取之退休金或醫療照護金額，則依個人一生中繳納金額與保險基金操作績效而有所不同。
 - (二) 強調個人所得分配：強調個人一生中，不同時期不同所得高低之間的分配，而不以人際間不同所得高低所產生的重分配。
 - (三) 可確認提撥金額：被保險人皆有個人帳戶，可以明確了解其已累積水準，並作為未來退休給付或醫療需要的來源。
- 二、**確定給付制** (the defined benefit plan, 簡稱 DB)：是指給付水準事先於法律中訂定，個人以已確定之給付水準享領給付，故所須給付與所繳費用，未必相當。政府須承擔保險費率提高不易或提存準備金不足之財務風險責任，致長期財務負擔沉重。由於其較注重社會適當性，故往往有所得重分配之功能。但長期實施後常因保險人口老化而產生財務負擔世代轉移之問題，往往不得不採行隨收隨付制之財務處理方式。因此其特性有三：
 - (一) 給付金額確定。

(二) 受經濟因素變動影響較大。

(三) 強調人民的所得重分配。

拾肆、給付水準

給付水準過低，社會保險保障被保險人經濟安全的目的便無法達成；但若給付水準過高，則被保險人須繳納較高之保險費，制度實施的阻力較大，易造成勞動市場的扭曲，亦使補助部分保險費之政府產生財政短缺。因此

- 一、以醫療給付而言：須考量資源配置合理性，一般以明訂給付或不給付之項目及內容。
- 二、以退休保障而言：注重基本生活的維持。但因制度上的差異而產生不同之計算方法。

拾伍、社會保險財務責任制度

- 一、精算制度：訂定合理費率，力求財務自給自足。
- 二、財務責任預警制度：為預測保險長期財務是否健全的一種方法。

第十一章 我國行政機關之福利與保險制度

壹、我國行政機關福利範圍種類

- 一、經濟性福利：提供財物上的各種補助
 - (一) 退休金
 - (二) 撫卹金
 - (三) 保險
 - (四) 意外之補償
 - (五) 由機關與員工共同成立互助基金
 - (六) 由政府提供低利貸款，或向銀行貸款，由政府補貼利息，或代辦優惠存款
 - (七) 眷屬喪葬補助、子女就學補助、婚喪生育補助
 - (八) 其他補助計畫：如子女教育獎學金、交通補助等。
- 二、休閒娛樂性福利：提供員工精神體力方面的活動
 - (一) 舉辦各種球類、體能競賽，或提供運動設備
 - (二) 辦理各種康樂活動
 - (三) 舉辦各項藝文活動
- 三、設施性福利：提供日常生活需要之服務措施
 - (一) 醫療服務：設醫務室、與特約診所簽約、健康檢查等
 - (二) 膳宿服務：宿舍、餐廳或代辦伙食
 - (三) 購物服務：員工福利社、分期付款、購物優待、代辦消費性貸款
 - (四) 法律與經濟事務的諮詢服務
 - (五) 其他：如招待所、哺乳室、育嬰室、洗衣部、停車場、健康中心
- 四、教育性福利：提供員工或其眷屬教育方面之服務

- (一) 設圖書館、閱覽室
- (二) 設員工子弟學校、幼稚園、托兒所
- (三) 辦理各項訓練、讀書會
- (四) 辦理專題演講、專業知識或技能之講習
- (五) 選送國、內外進修、訓練，並予補助

貳、公務人員福利規劃機制

一、中央統一規劃之福利項目：

福利項目	規劃機關	執行機關	法令依據
退休、保險、撫卹	考試院	銓敘部	憲法增修條文、考試院處務規程
生活津貼	行政院	人事行政局	全國軍公教待遇支給要點
優惠購屋貸款	行政院	住福會	中央公教人員輔助購置住宅要點
急難貸款	行政院	住福會	中央公教人員急難貸款實施要點
優惠儲蓄存款	行政院	住福會	鼓勵公教人員儲蓄要點
文康休閒活動	行政院	住福會	中央各機關學校員工文康活動實施要點
未工作期間給付	考試院及行政院	銓敘部、人事行政局	公務人員請假規則
健康檢查	行政院	人事行政局	人事行政局函
全民健保	行政院	衛生署	全民健康保險法

二、各級地方政府自行規劃：我國無統一之公務福利法規，地方制度法亦無福利規劃之相關規定，有關退休、撫卹、保險、生活津貼、健保等皆依中央法規辦理，部分福利項目如輔購住宅、文康活動等視財源舉辦，亦有自行規劃辦理未婚聯誼、集團結婚等。

三、各機關自行辦理：以社團文康活動、慶生會、理髮室、員工餐廳等。

四、非行政體系之社團法人辦理：一般行政機關學校依照合作社法成立員工消費合作社，以謀社員的利益與生活之改善。

參、公務福利經費來源種類

一、經費完全由政府負擔：

- (一) 由主辦機關負擔：如住福會編列經費負擔婚喪生育補助、輔購住宅貸款等。
- (二) 由公務人員服務機關負擔：如子女教育補助費、交通補助費、慶生會費用、健康檢查補助費等。

二、由公務人員與機關共同分擔費用：如公保及退撫基金，由政府負擔 65%，公務人員自付 35%。

三、完全由公務人員自行負擔所需經費：例如消費合作社經費來自社員之股

金，以及與醫院等簽約享受優惠價格，但費用須全部自付。

肆、未工作期間支給付

※共同享有之假期

- 一、 例假：目前實施週休二日
- 二、 公共假日：
 - (一) 紀念日：開國紀念日、和平紀念日、國慶日。(逢星期六及星期日不補假)
 - (二) 民俗節日：春節(農曆初一至初三)、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕。(除春節及除夕外，餘逢星期六及星期日不補假)

※個別享有之假期

- 一、 事假：5 日(服務未滿一年者按比例計算)。家庭照顧假 7 日，併入事假計算，超過規定日數之事假，按日扣薪。
- 二、 病假：28 日。女性每月得請生理假 1 日，併入病假計算，超過者以事假抵銷。重病者經機關首長核准，得請延長病假，在 24 個月內合併計算不得超過 1 年，仍未痊癒者，應留職停薪，留職停薪超過 1 年仍未癒者，應辦理退休、退職或資遣。但留職停薪係因執行職務且情況特殊者，得經機關首長核准延長 1 年。
- 三、 婚假：14 天。
- 四、 產前假：8 天，可分次申請，但不能保留至分娩後。
- 五、 娩假：42 天，一次請畢。
- 六、 流產假：懷孕 5 個月以上流產，42 天；懷孕 3 個月以上未滿 5 個月流產，21 天；懷孕未滿 3 個月流產者，14 天。一次請畢。
- 七、 陪產假：2 天，於配偶分娩日前後三日內請畢，可分次申請。
- 八、 喪假：於百日內請畢。
 - (一) 父母、養父母、配偶死亡者，喪假 15 日。
 - (二) 繼父母、配偶之父母、配偶之養父母、子女死亡者，喪假 10 日。
 - (三) 曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姊妹死亡者，喪假 5 日。
- 九、 骨髓(器官)捐贈假：視實際需要給假。
- 十、 公假：公務人員請假規則第四條(請看課本 P：353)
- 十一、 休假：
 - (一) 休假天數：公務人員請假規則第七條(請看課本 P：354)。得保留至第三年實施，第三年未休畢，視為放棄。扣除強制休假及已休假天數，發給未休假加班費。
 - (二) 強制休假：14 日，不得保留。
 - (三) 休假補助：符合週一至週五休假、異地且隔夜、於貼有 TAIWAN Touch Your Heart 貼紙之國民旅遊卡特約商店消費者，每日補助 1,143 元，最高補助 16,000 元。

(四) 強制休假以外之休假日數，按日補助 600 元，未達 1 日者折半支給，於年終結算。

伍、其他各項福利措施

一、經濟性補助：

(一) 生活津貼

1. 結婚補助：補助 2 個月薪俸額。結婚雙方皆可申請。但離婚後再與原配偶結婚者不補助。
2. 生育補助：補助 2 個月薪俸額。夫妻同為公務人員，以一份為限。
3. 喪葬補助：父母、配偶死亡者，補助 5 個月薪俸額；子女死亡者，補助 3 個月薪俸額；仰賴扶養之（外）祖父母死亡者，補助 5 個月薪俸額。對同一死亡事實，以報領 1 份為限。
4. 子女教育補助費：

子女教育補助標準	區	分支給數額
大學暨獨立學院	公立	13,600
	私立	35,800
	夜間部	14,300
五專後二年，二、三專	公立	10,000
	私立	28,000
	夜間部	14,300
五專前三年	公立	7,700
	私立	20,800
高中	公立	3,800
	私立	13,500
高職	公立	3,200
	私立	18,900
	自給自足班	7,300
	實用技能班	1,500
國中	公私立	500
國小	公私立	500

(二) 輔助購置住宅貸款：

1. 依據：中央公教人員購置住宅補助要點
2. 資格：任公職滿 1 年，支領一般行政機關待遇，且無下列情事之一者：
 - (1) 申請人或配偶曾獲政府各類輔助購置住宅，不論已否辦妥貸款手續或已清償者。
 - (2) 申請人或配偶曾承購公有眷舍房屋或基地，或房屋及基地者。
 - (3) 申請人或配偶曾因拆除或騰空原住公有眷舍房屋獲政府補助者。
 - (4) 申請人或配偶曾獲公有眷舍現狀標售得標人安置處理者。

- (5) 申請人或配偶曾獲准辦理本貸款，經放棄尚未滿 3 年者。
- (6) 申請人已休職、停職或留職停薪者。
- 3.申請人及配偶同為公教人員，以輔助購置一戶為限。
- 4.貸款金額：特任官等 240 萬元；簡任官等 220 萬元；薦任官等 180 萬元；委任官等 150 萬元。技工、工友、駕駛比照委任官等辦理。
- 5.貸款利率：約在 2.31% 至 4.8% 之間，每年檢討一次。住福會補貼差額利息期限為 20 年。
- 6.貸款期間：不得超過 20 年。
- 7.償還方式：下列方式擇一，擇定不得再更改
 - (1) 前五年付息不還本，至五年期滿之次月起再按月平均攤還本息。
 - (2) 按月平均攤還本息。
- 8.年度獲貸人數之決定：採「統一發布制」，由住福會視該年度核定貸款總人數，決定最低受配點數。

(三) 急難貸款

1.貸款項目及金額：

- (1) 本人因病住院貸款：最高 50 萬元。
 - (2) 眷屬因病住院貸款：最高 50 萬元。
 - (3) 眷屬喪葬貸款：最高 50 萬元。
 - (4) 重大災害貸款：最高 50 萬元。
- #### 2.償還方式：
- (1) 還款期間：一律分 5 年（60 期），平均償還本息
 - (2) 利息負擔：前 2 年固定利息 2.2% ，第 3 年起，按中華郵政公司 2 年期定期儲金機動利率固定加 0.65% 計算機動調整。
 - (3) 在薪餉內扣繳。
 - (4) 調職者至新單位繼續扣繳；離職者繳清餘款。

(四) 公務人員優惠儲蓄存款：屬於一種「置產取向福利」。

- 1.辦理方式：採自願參加方式，優惠存款待遇，國庫不補貼。
- 2.存儲方式：按月定額存入，隨時自由提取。
- 3.金額限制：職員每月存 1 萬元，最高限額 70 萬元；工友每月 5,000 元，最高限額 35 萬元。
- 4.利率：二年期定期存款利率機動計息。
- 5.承辦儲蓄單位：各公、民營銀行（信託投資公司除外）及郵政儲金匯業局。

(五) 公務人員健康檢查：以中央各機關編制內四十歲以上之公務人員為補助對象，補助金額為 3,500 元，每 2 年檢查一次，檢查當天以一天公假登記。

二、 休閒娛樂措施：

- (一) 藝文活動：指各機關所辦之各項藝文研習、欣賞或競賽等活動。

(二) 康樂活動：指各機關所辦之各類社團研習、體能競賽、慶生、聯誼、服務、休閒等活動。

三、設施性福利：

(一) 公務宿舍：須辦借用手續，並扣收宿舍使用費。

1. 職務宿舍（有眷宿舍，32 坪為限）：依據「中央各機關學校職務宿舍設置管理規定事項」，須符合以下條件方准興建：

- (1) 業務性質特殊、其員工需要安全保護、輪值夜班或機動值勤者。
- (2) 位處離島、高山或偏遠地區者。
- (3) 為提供派駐國外人員職務輪調回國服務期間居住之需要者。
- (4) 因延攬海外人才之特殊需要者。

(二) 單身宿舍：10 坪為限。

(三) 首長宿舍：採集中設置、各別建置及向外租賃三種方式。以 45 坪為限。裝潢費用以每坪 3 萬元為限。

(四) 宿舍管理：配偶雙方以一戶為限。調職、離職或退休，須於三個月內遷出；撤職、免職處分者，應於一個月內遷出。

四、教育性福利：

(一) 參加進修希望補助者必須事先簽准

(二) 目前公餘進修，以補助 2 萬元為限。但須視機關預算情況而定（可再低於 2 萬元）。

(三) 92 年 2 月 1 日以後申請全時進修及部分辦公時間進修者，不予補助費用。

(四) 部分辦公時間進修者，每週公假最高 8 小時。