



2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY活用
法規

勞動 新知報您知

建立勞工保險失能年金給付評估機制

依勞工保險條例第 54 條之 1 第 2 項規定，應建立個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。為了落實該規定，行政院勞工委員會已積極規劃「失能年金給付個別化專業評估機制」及相關配套措施，預定於今（102）年 8 月 13 日施行新制。

現行勞工保險制訂失能給付標準及附表作為失能給付之依據，含括 12 種失能種類、221 個失能項目，失能等級共分為 15 等級，該附表列有「終身無工作能力」之失能項目計有 20 項，係可依規定請領失能年金給付之項目（98 年 1 月 1 日前有保險年資者得選擇一次給付）。勞工保險被保險人請領失能給付時，悉依現行勞工保險失能給付標準及其附表辦理，經審查確認被保險人之失能症狀已達「終身無工作能力」程度者，依其個別意願按月發給年金給付或一次給付；至於被保險人失能症狀程度未達「終身無工作能力」者，則發給一次給付。



為了增進被保險人之給付權益，勞工委員會適時增修勞工保險失能給付標準附表，目前該表失能項目高達 221 個，惟大部分係依「身體損傷程度」認定是否符合請領規定，不完全與被保險人勞動能力減損程度相關，8 月 13 日即將施行的「失能年金給付個別化專業評估機制」，將由專業醫療團隊依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力減損程度，作為失能年金給付之依據。依勞工委員會的規劃內容如下：

(一) 為了確保現行符合請領年金規定之被保險人權益不受影響，如被保險人選擇領取年金給付，而其工作能力喪失符合失能給付標準附表之「終身無工作能力」（計有 20 失能項目），可依現行作業

辦理，免經「失能年金給付評估機制」評估，按月發給年金給付。

(二) 被保險人失能症狀程度未達終身無工作能力，不符現行失能給付標準附表所列「終身無工作能力」之項目，惟欲請領失能年金給付者，則需經「個別化」專業評估機制，由專業醫療團隊依被保險人全人損傷百分比、未來工作收入減損、職業、年齡等，綜合評估其工作能力後，工作能力減損達 70%，且無法返回職場者，亦得發給失能年金。

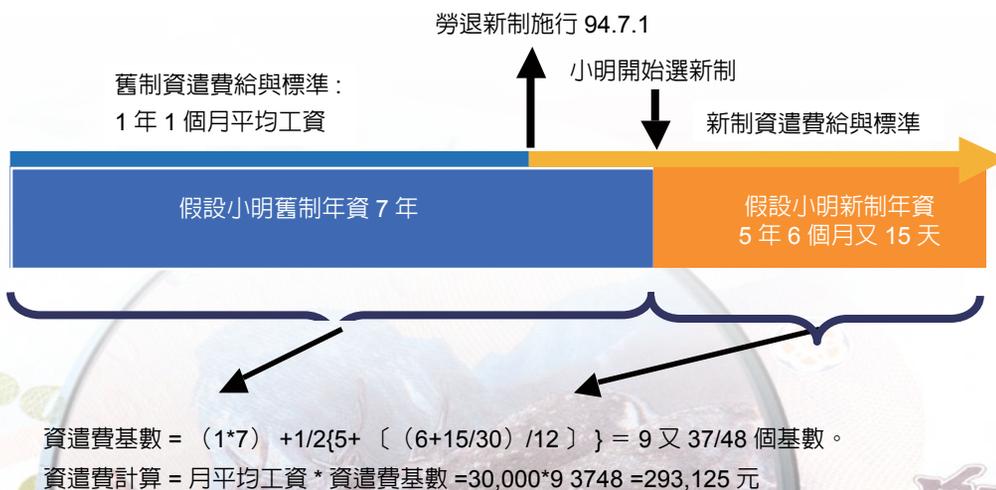
勞工委員會表示，102 年 8 月 13 日該失能年金評估機制實施後，將可擴大請領年金給付之範圍與對象，增進勞工權益。☺

兼具新舊制退休金年資勞工之資遣費如何計算

舉例：

小明在阿花公司工作，但因阿花公司經營不善要結束營業，老闆必須依法資遣小明，而小明在阿花公司工作年資共計 12 年 6 個月又 15 天，其中舊制年資 7 年、新制年資 5 年 6 個月又 15 天，月平均工資為 30,000 元，老闆依法資遣小明應給付多少資遣費呢？

假設小明月平均工資 3 萬元



法令分析：

查勞動基準法第 17 條規定，雇主依法終止勞動契約時，勞工在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿 1 年者，以比例計給之，未滿 1 個月者以 1 個月計給。

又勞工退休金條例施行後，勞工選擇適用該條例退休金制度之工作年資，其資遣費計算方式依該條例第 12 條之規定，由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給 1/2 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給，最高以發給 6 個月平均工資為限。⊕



提供經濟困難關廠歇業 勞工紓困補貼

勞委會勞資關係處

緣起

事件初、中期（民國 85-101 年）

民國 85 年間聯福紡織、福昌紡織、耀元電子、東菱電子等公司無預警關廠倒閉，導致所屬員工權益受損且生活陷入困境，為協助該等勞工，勞委會積極研商各種可行方案，遂於 86 年間訂頒「關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點」，總計有 1,105 戶完成申貸，撥出金額為新臺幣 7 億餘元。

民國 94 年間，陳前主委菊為確認本案之法律性質，曾對其中 10 名具有財產資力之勞工進行追償，並向民事法院聲請支付命令，當中有 3 人逕行提出異議，惟經民事訴訟判決勞委會勝訴在案，該貸款契約已由法院確認為私法消費借貸關係。

事件近期（民國 101-102 年）

因民法請求權時效 15 年已屆至，勞委會為保全國家債權，只得依法追償，而截至民國 101 年 12 月底止，總計已有 547 戶還款，558 戶逾貸，應收本金及利息高達新台幣 3 億餘元。

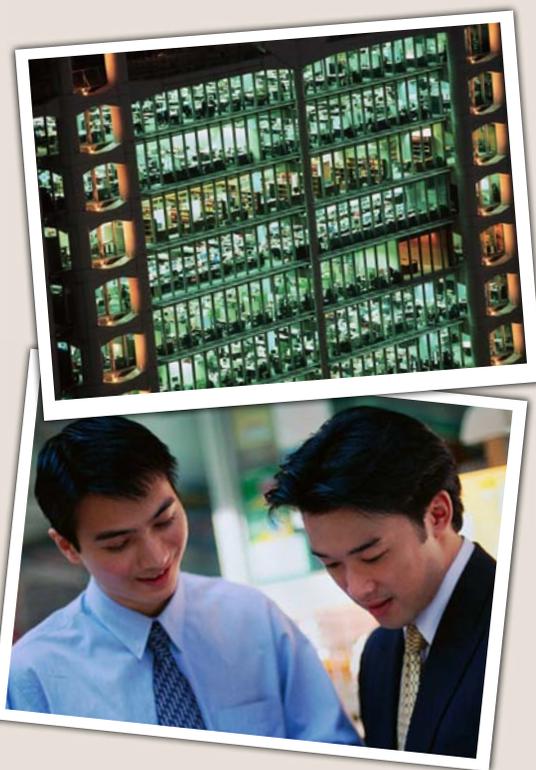
現任潘主任委員上任後，指示郝副主任委員組成專案小組及專家學者會議積極研議可行方案，擬訂「關廠歇業經濟困難勞工紓困補貼實施要點」（以下簡稱本要點），並於 102 年 4 月 18 日頒訂實施。

立法目的

勞委會為廣續落實關廠歇業失業勞工促進就業貸款實施要點之保護弱勢勞工照顧義務，爰針對「經濟困難」之關廠歇業逾貸勞工提供紓困補貼，以安定其生活。

適用對象

依要點第二點之規定，得申請者有三種身分：（一）貸款人本人。（二）已死亡貸款人之繼承人。（三）貸款人之連帶保證人；如符合申請資格者有多人時，只須有一人向勞委會提出申請即可。





補貼標準

有關於補貼標準規定於本要點第四點，並於第四點第一項第一款第二款分別規定利息、違約金及本金之補貼比率。申請人經勞委會審核通過後，得依下列各款給予不同額度之補貼：

(一) 利息、違約金：補貼 100%。

(二) 本金部份：

1. 補貼 90% 之資格：

- (1) 貸款人已死亡。
- (2) 65 歲以上之經濟困難者。
- (3) 符合社會救助法所定之低收入戶者。
- (4) 極重度及重度身心障礙者。

2. 補助 80% 之資格：

- (1) 45 歲至 65 歲之經濟困難者。
- (2) 符合社會救助法所定中低收入戶者。
- (3) 中度身心障礙者。

3. 補貼 70% 之資格：

- (1) 未滿 45 歲之經濟困難者。
- (2) 輕度身心障礙者。
- (3) 家庭總收入平均分配全家人口，每

人每月不超過最低生活費 2.5 倍，且其動產及不動產未超過中央（直轄市）主管機關公告之當年度中低收入戶動產及不動產限額者。

另於同點第二項規定，得考量貸款人為長期失業者或其他特殊情事，酌予提高本金補貼比率，最高不得超過本金之 10%。

有關「經濟困難」部分，係指貸款人如因罹患重大傷病、患病需長期療養、直系血親罹患重大傷病需人長期照護、獨力負擔家計等特殊情形，並經審核小組認定貸款人因所述原因造成其生計受到重大影響者，皆可列入經濟困難之情形。

另有關酌予提高補助比率中所提「長期失業者或其他特殊情事」，原則上比照就業服務法之定義，惟就業服務法修正前之狀況，應以勞保之加、退保資料佐證其就業狀況。另外，如貸款人已死亡，應可例外考量遺屬目前的就業情形及生活狀況。

補貼申請程序

按照本要點第五點第一項之規定：

「申請人於取得下列文件之一：

- (一) 依公證法規定作成和解之公證書。
- (二) 法院判決確定證明書。
- (三) 依民事訴訟法成立之和解（調解）筆錄。
- (四) 支付命令確定證明書。」

又同點第二項規定：「申請人未取得前項所定文件申請補貼，本會得先行核定補貼比率，並於文件送達勞委會後，處分始生效力。」

因而，如涉訟案件屬法院判決確定或支付命令確定此二類者，貸款人（或其他符合資格者）得檢具相關文件，逕向勞委會申請；惟如案件仍於訴訟繫屬中，貸款人（或其他符合資格者）可先向勞委會提出申請，在得知審查結果後，再決定是否與勞委會以訴訟內和解或訴訟外公證和解之方式解決紛爭。



申請時間

依據本要點第八點之規定，如屬判決確定或支付命令確定之貸款勞工，應於判決或支付命令確定日起 90 日內或本要點生效日起 90 日內提出申請。因而，可能會有以下 3 種不同的情形發生：

1. 貸款勞工之訴訟案件在「要點施行前」就已經判決確定或支付命令確定：
該等申請人請務必於本要點生效日（102 年 4 月 18 日）起算 90 日內，也就是 102 年 7 月 18 日前向勞委會提出申請，逾期即喪失申請資格。
2. 貸款勞工之案件如果在「要點施行後」才判決確定或支付命令確定：
申請人最晚得於判決確定日起算 90 日內提出申請即可。
3. 如果貸款勞工之案件目前仍於「訴訟中」：
申請人於得知審查結果後，如有意願且實際完成和解程序，應於與勞委會和解之日起 90 日內將相關文件檢送勞委會完成申請程序。



償款方式及撥款流程

申請經勞委會核定後，申請人如果有意進行和解，就自償金額部分選擇一次清償或是分期清償，所謂自償金額是指原貸款之本金、利息、違約金之總額，扣除經勞委會核定補貼比率之款項總額。

$$\text{自償金額} = (\text{原貸款本金} + \text{利息} + \text{違約金}) - (\text{核定補貼比率之總額})$$

而申請人如果選擇一次將剩餘貸款全部清償，則於繳完自償金額並取得繳款證明後，勞委會便會直接將核定補貼的款項撥入就業安定基金專戶；如果申請人選擇的是分期繳付，則申請人應該按約定時間，定期將款項繳入並取得繳款證明，勞委會同時亦會按核定補貼補率之款項總額，依據約定清償的期數分期撥入專戶。

要提醒申請人的是，如選擇分期清償貸款，只要有一期未依期限清償，剩餘部份便視同為全部到期，所以還款人如果因為特殊情形而造成無法依原約定時間還款，可以主動向勞委會提出展期，延後還款期限。

結語

自要點頒訂以來，勞委會為讓逾貸勞工瞭解補貼內容及申請方式，積極以各種方式使逾貸勞工清楚本方案，除舉辦公開說明會外，更於桃園、中壢、頭份等地進行定點說明及收件，又結合各地就業服務中心、地方政府勞政與社政單位相關人員，完成 548 戶逾貸勞工之到宅訪視，另更針對年齡較長、行動不便者，提供專業人員到宅訪視、說明、收件等服務。

自本要點頒訂以來，截至 102 年 5 月底止，已有超過 70 人遞件，並陸續已有 25 人分別通過申請，其中不乏全額補貼者，該等通過申請者皆已陸續接受安排，目前正進行和解程序中，而首位進行申請並通過審核者，業已與勞委會完成訴訟外和解程序，職訓局已向法院遞狀撤回訴訟。本案因爭議頗多而延宕多年，逾貸案相關涉訟勞工也因此案身心盡受折磨，勞委會本於照扶勞工之職，在權責允許範圍內提出本方案，期能早日使此案終結，以消逾貸勞工之苦。☺

勞委會勞工保險局

勞保權益知多少

鑑於國人少子化現象及人口結構的快速老化，
如何保障老年經濟生活的安全刻已為社會大眾所關注的議題。



根據世界銀行所提出的老年經濟安全保障模式，無論是三層式或是後來提出的五層式保障，其中第一層為強制性的社會保險制度，勞保、公保、國保即屬之；第二層為員工退休金制度，即雇主依法為員工所提供的退休金，如雇主依勞工退休金條例為勞工每月提撥不低於工資 6% 的退休金〈此條例施行前為勞動基準法的退休金規定〉或公務人員的退休撫卹法皆屬第二層保障。有關上〈第 33〉期「困擾流浪教師的年金制度」一文，想來該教師應是將公務人員第二層的退撫制度當成公保並將之與勞工第一層保障的勞保條例作比較而對此二法的規定與立法意旨產生誤解，實則係因立足點不同所規範保障的條件自是不同之故。茲就同屬第一層保障的現行勞保、公保、國保的保險制度暨有關保費計算及各項給付的相關規定簡要說明，期使勞工朋友更能了解自身的勞保權益。

勞保、公保、國保同屬第一層保障的社會保險

勞保、公保、國保皆為第一層保障的社會保險，屬強制性的保險，旨在保障勞工基本生活，促進社會安全，本於自助互助、危險分擔的大數法則，權利義務相對的社會保險基本原則辦理。亦即被保險人有繳納保險費的義務，一旦發生生、老、病、死、傷、殘等事故時有領受給付的權利；保險人則係有收取保費的權利及核給給付的義務，至不同保別，對於保險費率的提撥、不同特定事故的給付計算公式與給付金額之多寡等悉依各該法條之規定辦理；又因給付為確定給付制，為免被保險人過重的保費負擔及考慮財務負擔世代轉移的公平正義，給付水準以維護最低生活保障為目的。

勞保、公保與國保互具關聯性

勞保與公保是不同職業別在職工作者的保險，國保是政府為照顧無納入社會保險民衆的基本經濟生活，三者間之被保險人權益是相互連結的，簡述如下：

- 一、勞、公保與國保銜接無空窗期：勞、公保被保險人離職即應參加國保，即使當月只有中斷一天，也要參加國保，保費皆係按日計算。
- 二、勞保與國保年資併計達 15 年可領勞保老年年金：二者保險年資分別累計，屆時老年給付依各自規定領取。勞保年資未滿 15 年應領老年一次金，惟與國保年資相加後達 15 年以上，亦可領取勞保老年年金。
- 三、勞保被保險人經評估為終身無工作能力者如亦有國民年金保險年資，或國保被保險人經評估無工作能力者同時還有勞保年資，得依各保險規定分別核計勞保失能年金及國保身心障礙年金金額，並由保險人合併發給。
- 四、勞保與國保生育給付擇優發給：勞保被保險人退保後 1 年內分娩得請領生育給付之規定致與國保生育給付產生競合問題，鑑於社會保險不重覆保障之原理，如勞保生育給付金額計算出較國保為高，被保險人得擇領較高之勞保

生育給付以維其權益。

- 五、勞保與公保之保留年資於退職後領取：勞保被保險人轉職投保公保時，不合請領勞保老年給付條件者，其參加勞保之年資應予保留，於其年老依法退職時得請領勞保老年給付；另公保被保險人退保改參加勞保時，不合請領公保養老給付條件者，其參加公保之年資亦予以保留，俟其於參加勞保依法退職時得請領公保養老給付。爰此，無論勞保被保險人轉任公職或公職人員轉職投保勞保，其退休後得依其在職期間投保紀錄請領不同保別之養老給付權益不會因轉職而受到影響。





保險費提撥與負擔比率

一、勞保、公保、國保之被保險人應負擔之保險費，因各該保險法所規定的保險費率、雇主員工政府間的負擔比率、投保薪資金額的不同而異，表列如下：

	勞 保		公 保	國 保
現行保險費率	普通事故 8%，職災事故依各行業別及費率表計算		8.25%	7.5%
負擔比率	有一定雇主	無一定雇主	員工 35% 政府 65%	被保險人 60% 政府 40%
	普通事故： 投保單位 70% 勞工 20% 政府 10%	普通事故： 投保單位 0 勞工 60% 政府 40%		
	職災事故： 投保單位 100%	職災事故： 勞工 60% 政府 40%		
現行法定保險費率上限	每年調高 0.5% 至 10%，其後每 2 年調高 0.5% 至上限 13% (內含就業保險加計之 1%)		9%	每 2 年 調 高 0.5% 至 上 限 12%
月投保薪資第一級	18780 元 (102 年 7 月 1 日起修正為 19047 元)		保險俸 (薪) 給 10490 元	單一投保金額 17280 元
月投保薪資上限	43900 元		保險俸 (薪) 給 常任文官 53075 元 政務人員 95250 元	

備註：上開保費負擔比率為以一般被保險人身份投保者之負擔比率。

二、國民年金採定額保險，月投保金額於消費者物價指數累計成長率達 5% 時，即依該成長率調整。勞保之月投保薪資係依勞工月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報，另月薪總額係以勞基法所定工資為準。而公保之投保薪資係按「本俸」申報之保險俸 (薪) 給，公教人員之各種加給均未列入申報。表面上來看雖然公保之投保薪資上限較高，

但因投保薪資內涵僅計「本俸」，因此實際上可領取之保障水準僅約其薪資所得之 5 成到 6 成；而勞保投保薪資上限雖較低，但在上限 43,900 元以下之勞工均以全薪投保，其可獲取之保險保障較符合實際薪資水準。綜觀勞保與公保之制度設計，實則勞保對薪資所得較低者較為有利。

老年給付的請領資格及計算標準

有關勞保、公保、國保養老給付究竟較多較好？因各該法條規定的請領條件與計算標準各異，難分軒輊，但總體而言，給付金額的多寡與投保年資、投保薪資、年資給付率成正向關係。茲略述如下表：

	請領資格	給付標準
勞保	<p>老年一次金：年滿 60 歲，保險年資未滿 15 年者〈107 年提高 1 歲，其後每 2 年提高 1 歲至 115 年之 65 歲〉</p> <p>老年年金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年滿 60 歲，保險年資滿 15 年者〈107 年提高 1 歲，其後每 2 年提高 1 歲至 65 歲〉 2. 擔任具有危險、堅強體力工作之年資滿 15 年，年滿 55 歲者 <p>一次請領老年給付：〈98 年 1 月 1 日前有保險年資並符合規定者始得擇領〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男性滿 60 歲或女性滿 55 歲，年資合計滿 1 年者 2. 年滿 55 歲，年資合計滿 15 年者 3. 同一投保單位年資合計滿 25 年者 4. 年滿 50 歲，年資合計滿 25 年者 5. 擔任具有危險、堅強體力工作之年資滿 5 年，年滿 55 歲退職者上開均以「離職退保」為必要條件 	<p>老年一次金：加保期間最高 60 個月平均月投保薪資 * 年資〈年資每滿 1 年發給 1 個月，逾 60 歲以後之年資最多以 5 年計〉</p> <p>老年年金：</p> <p>依下列 2 種方式計算後按月擇優發給</p> <p>a 式 平均月投保薪資 * 年資 * 0.775% + 3000</p> <p>b 式 平均月投保 薪資 * 年資 * 1.55%</p> <p>〈平均月投保薪資、年資之計算與一次金相同，另每延後或提前 1 年請領，依原計算金額增給〈或減給〉 4%，最多增給〈或減給〉 20%〉</p> <p>一次請領老年給付：</p> <p>退保當月起前 36 個月平均投保薪資 * 給付月數〈前 15 年年資，滿 1 年 1 個月；超過 15 年年資，滿 1 年 2 個月，60 歲前最多 45 個月；逾 60 歲之年資最多以 5 年計，合併 60 歲以前之老年給付最高 50 個月〉</p>
公保	<p>依法退休、資遣者</p> <p>年滿 55 歲，繳付保險費滿 15 年而離職退保者</p>	<p>一次請領養老給付</p> <p>離職當月保險俸〈薪〉 * 保險年資〈每滿 1 年發給 1.2 個月，最高 36 個月〉</p>
國保	<p>年滿 65 歲，繳納國保保險費有國保年資</p>	<p>老年年金</p> <p>依下列 2 種方式計算後按月擇優發給</p> <p>a 式 月投保金額 * 年資 * 0.65% + 3500</p> <p>b 式 月投保金額 * 年資 * 1.3%</p> <p>〈有欠費、領取社會福利津貼或相關社會保險老年給付情形者，另有不得擇優請領規定〉。</p>



除老年給付外之其他保障

社會保險旨在提供被保險人因發生特定事故致收入喪失或減少，為維持其基本生活而給予之最低收入保障。生、老、病、死、傷、殘乃生命常態，而勞保、公保與國保既為社會保險之一環，故除上開老年生活的保障外，各保別尚有前開事故不同規定的給予項目與計算標準，略述如下表：

	勞保	公保	公保
生育給付	平均月投保薪資 *1 個月		月投保金額 *1 個月 (現行月投保金額 = 1728 元)
傷病給付	普通傷病： 平均月投保薪資 /30*50%* 日數 (住院第 4 日發給，最多給付 1 年) 職災傷病： 第 1 年： 平均月投保薪資 /30*70%* 日數 第 2 年： 平均月投保薪資 /30*50%* 日數 (不能工作第 4 日發給，最多給付 2 年)		
失能給付	失能一次金： 平均月投保薪資 /30* 日數 共分 1-15 級，1200 日 -30 日，因 職災傷病致失能者增給 50%。 失能年金： 平均月投保薪資 * 年資 *1.55% 最低保障 4000 元，職災另發給失 能補償一次金 20 個月。符合資格 之眷屬補助 1 人 25%，最多 50%	殘廢給付 成殘當月保險俸 (薪) 額 * 月數 a：因公致殘：全殘 36 個月，半殘 18 個 月，部分殘 8 個月 b：因病或意外：全殘 30 個月，半殘 15 個月，部分殘 6 個 月	身心障礙年金 月投保金額 * 年資 *1.3% 基本保障 4700 元

	勞保	公保	公保
死亡給付	<p>家屬死亡給付：</p> <p>平均月投保薪資 * 月數</p> <p>父母配偶死亡 3 個月，子女死亡 ≥ 12 歲 2.5 個月，< 12 歲 1.5 月</p> <p>本人死亡給付：</p> <p>遺屬年金</p> <p>a：加保期間死亡</p> <p>平均月投保薪資 * 年資 * 1.55%</p> <p>最低保障 3000 元，職災死亡另加發補償一次金 10 個月。同順序遺屬 2 人以上多 1 人加發 25%，最多 50%，另喪葬津貼發給 5 個月。</p> <p>b：領取失能年金或老年年金期間死亡或年資 15 年且符合一次老年請領條件未領取前死亡者</p> <p>失能年金或老年年金額 * 50%</p> <p>另亦有上開眷屬補助規定</p> <p>遺屬津貼</p> <p>平均月投保薪資 * 月數</p> <p>年資 < 1 年 10 個月，≥ 1 年 < 2 年 20 個月，≥ 2 年 30 個月，職災傷病死亡不論年資 40 個月。</p> <p>〈98.1.1 前有年資者得擇領〉</p>	<p>家屬死亡喪葬津貼：</p> <p>事故當月保險俸〈薪〉額 * 月數</p> <p>父母配偶死亡 3 個月，子女死亡 ≥ 12 歲 < 25 歲 2 個月，< 12 歲及已出生登記 1 個月者 1 個月</p> <p>本人死亡給付：</p> <p>a：因公死亡：36 個月</p> <p>b：病故或意外死亡：30 個月，但保險費繳 20 年以上者 36 個月。</p>	<p>遺屬年金：</p> <p>a：加保期間死亡：</p> <p>月投保金額 * 年資 * 1.3%</p> <p>b：領取身心障礙年金或老年年金期間死亡或滿 65 歲未及領取老年年金死亡：</p> <p>老年年金或身心障礙年金 * 50%</p> <p>基本保障 3500 元，同順序遺屬 2 人以上，多 1 人加發 25%，最多至 50%</p> <p>喪葬給付：</p> <p>被保險人在加保期間死亡發給 5 個月</p> <p>月投保金額 * 5 個月</p>
職災醫療給付	<p>職災醫療給付：勞工免繳交健保部分負擔醫療費用、住院 30 天內膳食費、一般治療飲食費減半</p> <p>預防職業病健康檢查：符合健檢資格者每年得申請檢查 1 次</p>		
育嬰留職停薪津貼	<p>勞保無發給育嬰留職停薪津貼，惟受僱並符合參加就業保險規定之勞工得請領育嬰留職停薪津貼。</p>	<p>育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均保險俸 * 60%，按月發給，最長 6 個月</p>	



實務分析

上開表列簡介各保別之保費計算及生、老、病、死、傷、殘等各項給付的條件與給付計算公式都不同，茲以大眾目前最關心的公、勞保老年給付為例，期讀者更能了解被保險人投保不同保別的社會保險所享有的權益。

假設一名工作 30 年，俸給 31430 元的員工，其工作期間保險費提撥率均為現行費率，投保薪資亦不變，60 歲退休後餘命 22 年，則此員工投保勞保或公保，其 30 年投保期間應繳保費及退職請領之養老給付應如何計算，究投保期間所繳保費總額多還是所領老年給付金額多？差額多少？茲表列如下：

	勞保被保險人	公保被保險人
A、 保費負擔	<p>〈上開薪資勞保投保薪資為 31800 元〉 受僱者加保 30 年保費自負額： $31800 \times 8\% \times 20\% \times 12 \times 30 = 18$ 萬 3240 元 無一定雇主 30 年保費自負額： $31800 \times 8\% \times 60\% \times 12 \times 30 = 54$ 萬 9360 元</p>	<p>加保 30 年保費自負額： $31430 \times 8.25\% \times 35\% \times 12 \times 30 = 32$ 萬 6880 元</p>
B、 老年給付	<p>擇領一次金： $31800 \text{ 元} \times 45 = 143$ 萬 1000 元 擇領年金： $31800 \text{ 元} \times 30 \times 1.55\% \times 12 \times 22 = 390$ 萬 3768 元</p>	<p>一次金： $31430 \text{ 元} \times 36 = 113$ 萬 1480 元 〈目前只有一次金，年金尚待修法〉</p>
C = B-A 〈繳與收差額〉	<p>擇領一次金： 受僱者：124 萬 7760 元 無一定雇主：88 萬 1640 元 擇領年金： 受僱者：372 萬 528 元 無一定雇主：335 萬 4408 元</p>	<p>一次金： 80 萬 4600 元</p>
D = B/A	<p>擇領一次金： 受僱者：7.81 倍 無一定雇主：2.60 倍 擇領年金： 受僱者：21.30 倍 無一定雇主：7.11 倍</p>	<p>一次金： 3.46 倍</p>



依上開資料分析，雖投保薪資、年資、年齡均為變動數，惟依各保別規定之計算公式可得以下結果：無論投保勞保或公保，被保險人退職所領老年給付總額均大於其加保期間自行負擔保費總額，且相差數倍之多，如擇領年金，則活得愈長差額愈大。又投保勞保較投保公保，領得更多，此係因勞保老年給付的計算公式優於公保之故。如就投資的本益比觀點而言，被保險人無論投保勞保或公保都是獲利者，且勞保大於公保。另除老年給付外，其他的給付項目及計算標準，勞保仍是優於公保的。

認識勞保權益

勞保、公保與國保係對不同職域所設計的社會保險制度，為因應社會變遷各有其發展歷程，如勞保自民國 39 年開辦至今已修法 10 餘次，加保對象不斷擴大，給付項目日益增多，除一次給付外，97 年 7 月 17 日更修法增加年金給付，使勞保被保險人基本生活保障得以日益周延，至公保目前仍為一次給予，尚待

年金化。邇來常有不同職別勞工討論各保別孰優的話題，如就第二層退休制度而言，惟單就勞保與公保相較，勞保的確是優於公保的，就如上開表列所示，保險費的提撥率及分擔，受僱勞工負擔較公教人員少，而無一定雇主勞工，政府也補貼 40% 的保險費，另給付項目，勞保多了生育、傷病、職災醫療等項，至給付標準，勞保失能、老年、死亡事故除一次給予外尚有年金，且年資愈長領得愈多，而公保縱年資再長最多一次發給 36 個月殘廢或養老給付，所以勞保保障更臻完整且多元，這也正符合政府戮力要照顧勞工朋友的美意。在此也要提醒勞工朋友們，您除了退職之老年給付外，如加保中發生其他事故，如生育、疾病、受傷、失能，甚或工作中受傷的醫療費用及從事危害健康作業被保險人的預防職業病健康檢查等，也都可以向勞工保險局申請勞保給付，申請手續簡便，如有疑義亦可向勞保局各地辦事處或至該局全球資訊網查詢，千萬不要讓您的權益睡著了。☺