



勞工與就業保險制度簡介

我國並未如德國有社會保險法，主要係由勞工保險條例、就業保險法及勞工職業災害保險及保護法相關制度給予勞工保障。穩定就業及職場安全之重要就業保險與職業災害保險逐漸扮演重要角色。

第一節 社會保險法制

社會法治國強調以追求社會實質正義為目的，認為人生而自由平等，貧富懸殊是國家、社會制度不良所造成，國家的任務在於造福人民，因而國家行政擴張到扶助社會大多數的中下層人民，社會法治國家係積極地提供福利給人民，人民並得要求國家積極給付，人民遂擁有一給付請求權（例如社會保險給付請求權）¹。

社會保險係以危險分攤及彼此互助為基礎，係強制性的保險，於具備法定保險條件時，理論上即當然成為被保險人²。憲法第 155 條前段明文規定，「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度」，此足以說明我國社會保險之立法依據。

就勞工而言，大多數並無充分照顧自己之能力，立法者經由社會保險，彌補其財政上弱勢。是以，勞工保險乃是政府為推行社會政策，應用保險技術，採用強制方式，對於多數勞工遭遇到生、老、

¹ 楊通軒，個別勞工法——理論與實務，頁 143，五南圖書，2019 年 7 月 6 版。

² 楊通軒，同前註，頁 145。



病、死、傷、殘等事故時，提供保險給付，以保障基本經濟安全與醫療照顧為目的之一種社會保險制度³。而就業保險則係為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活而設之社會保險⁴，除於勞工遭遇非自願性失業事故時提供失業給付外，對於積極提早就業者給予再就業獎助；另對於接受職業訓練期間之失業勞工，並發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業⁵。

司法院釋字第 726 號解釋理由書、第 683 號解釋、第 609 號解釋與第 189 號解釋即說明，憲法第 153 條第 1 項規定：「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」；第 155 條前段規定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度」，而憲法增修條文第 10 條第 8 項亦要求國家應重視社會保險之社會福利工作。故國家就勞工因其生活及職業可能遭受之損害，應建立共同分擔風險之社會保險制度。釋字第 560 號解釋又進一步指出，勞工保險係國家為實現憲法第 153 條第 1 項保護勞工及第 155 條、憲法增修條文第 10 條第 8 項實施社會保險制度之基本國策而建立之社會福利措施，為社會保險之一種，旨在保障勞工生活安定、促進社會安全，是以勞工保險具有明顯之社會政策目的。勞工依法參加勞工保險之權利，應受憲法之保障。又有關就業穩定之保障，司法院釋字第 550 號解釋亦指出，其為憲法之基本國策，國家為謀社會福利，應實施社會保險制度；對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列，乃憲法第 155 條、第 157 條暨憲法增修條文第 10 條第 5 項、第 8 項所明定之基本國策。由是可知，勞工保險及就業保

³ 黃越欽，勞動法新論，頁 559，翰蘆出版社，2015 年 9 月 5 版；柯木興，社會保險，頁 430，中華社會保險學會，2013 年 1 月 3 版。

⁴ 就保法第 1 條參照：「為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」

⁵ 參照勞動部勞工保險局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0005519.html>，最後瀏覽日期：2022 年 5 月 29 日。



險實屬受憲法保障之權利。

● 第二節 勞工保險條例沿革 ●

民國（本文以下省略）39年3月我國開始創辦勞工保險，其範圍已包括傷害、殘廢、生育、死亡及老年給付；47年7月中央制定公布勞保條例，49年4月16日奉准實施。

57年7月首次修正勞保條例增列失業給付⁶；59年1月起奉准在臺閩地區實施，並增辦門診醫療；62年4月再次修正勞保條例部分條文。

68年勞保條例第三次修正時，又增列普通疾病補助費一項，並將給付名稱改為生育、傷病、醫療、殘廢、失業、老年及死亡七種。其中生育係以現金發給分娩費及生育補助費；傷病給付包括職業傷病補償費與普通傷病補助費；死亡給付則包括眷屬及本人喪葬津貼與本人死亡遺屬津貼，並於給付通則章內規定有失蹤津貼一項。

77年2月3日再度增加醫療給付項目，即職業病預防檢查，並將精神病納入醫療給付範圍。

84年2月第五次修正勞保條例，依照新修正條例規定，勞工保險各項給付，除普通事故保險之醫療給付業務移轉中央健康保險局（現為衛生福利部中央健康保險署）辦理外，普通事故保險之生育給付（分娩費部分停止適用）、傷病給付、殘廢給付、老年給付、死亡給付及職業災害保險之各種給付，仍由勞動部勞工保險局繼續辦理。

而勞工保險之失業給付業務，雖於勞保條例早已規定，但因配合措施，直到88年1月才開辦。然自就保法於92年施行之日起，勞工

⁶ 參照立法院法律系統：<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?004D26B29DF600000000000000A000000002FFFFFA00^01148057070500^00003001001>，最後瀏覽日期：2021年12月23日；勞動部勞工保險局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0000105.html>，最後瀏覽日期：2022年5月29日。



保險有關普通事故保險失業給付部分不再適用，劃歸就業保險體系。是以，就保法施行前，已參加勞工保險之勞工，自就保法施行之日時起，取得被保險人之身分。

勞保條例部分條文修正案業於 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過，並於 98 年 1 月 1 日起施行。原來的勞保現金給付包括：生育、傷病、殘廢、老年、死亡等給付，勞保年金施行後，除了將「殘廢給付」名稱改為「失能給付」外，失能、老年及死亡三種給付更增加了年金之領取方式⁷。此外，並新增第 54 條之 1，將失能給付之標準授權由中央主管機關定之，並明列授權事項及範圍。

勞工保險制度邁向勞工保險年金化之理由，主要在於舊制勞保給付係一次給付，易因通貨膨脹而貶值，且隨國人平均餘命之增加，舊制中老年給付之額度將不夠支付勞工老年生活需要。又隨國民年金制度之實施，無工作之國民受有年金之保障，而貢獻經濟發展之勞工實應更有年金之保障，而鑒於國際趨勢，世界各國亦多以年金方式優先保障勞工生活。末按國民年金與勞保老年給付之互斥效應，已引發老年給付請領潮，勞保年金有立法通過之急迫性。是以，將勞保給付制度年金化，方得對勞工提供更完善之保障⁸。

年金係指定期性、持續性的給付，無論是按年、按季、按月或按週給付，皆稱為年金。而勞工保險制度於 98 年 1 月 1 日正式邁向勞工保險年金化，而將「失能給付」、「老年給付」及「死亡給付」從過去之一次性請領，皆變更為現制之按月發給。惟於 97 年 7 月 17 日修正之條文施行前具有勞工保險年資者，得自行選擇一次性請領抑或按月發給，如經勞工保險局核付者，即不得變更之，按勞保條例第 53 條、

⁷ 參照勞動部勞工保險局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0000105.html>，最後瀏覽日期：2022 年 5 月 29 日。

⁸ 參照立法院公報第 97 卷第 26 期院會紀錄：https://lei.ly.gov.tw/LyLCEW/communique/final/pdf/97/26/LCIDC01_972601_00004.pdf，最後瀏覽日期：2022 年 5 月 29 日；勞動部勞工保險局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0019819.html>，最後瀏覽日期：2022 年 5 月 29 日。



第 58 條、第 63 條及第 63 條之 1 自有明文規定。

而因 97 年當時之殘廢給付標準表係以法律附表形式訂定，如為因應失能項目之逐漸增加及變動，須經修法程序始能實施，恐緩不濟急，為適時保障被保險人權益，並配合失能年金給付之實施及其失能程度減輕後另發給一次金，故新增勞保條例第 54 條之 1，於第 1 項授權失能給付標準由中央主管機關定之，並明列授權事項及範圍；且為能客觀認定被保險人失能程度，以落實失能年金給付發給之目的，認為未來宜由中央主管機關配合身心障礙者權益保障法之鑑定及專業評估機制，以作為逐步擴大發給失能年金給付之依據，故規定應由中央主管機關建立職業輔導評量及個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。然考量上開專業評估機制與原作法有所差異，亦須時間逐步建立，故於第 3 項明定上開機制應於勞保條例修正公布後 5 年，即 102 年起施行。惟 102 年 4 月時，考量個別化專業評估已可評估勞工是否永久失去工作能力，而職業輔導評量係指為協助非永久失去工作能力之失能者適性就業，在就業前了解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具等，以提供具體就業建議，故被保險人若已經專業團隊評估為永久失去工作能力，顯無回歸職場之可能，再對其施以職業輔導評量，毫無實益可言。故為避免被保險人因失能給付之審查作業疊床架屋，導致延遲給付時間，而損害其權益，甚者造成其經濟生活之困難，故刪除本條有關職業輔導評量機制之相關規定。

97 年後勞保條例陸續又有許多修正。如勞保條例第 20 條於 98 年 1 月增訂第 2 項，使被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第 31 條第 1 項第 1 款或第 2 款規定之參加保險日數，於保險效力停止後 1 年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。勞保條例第 32 條第 2 款亦為因應少子化之趨勢，於 103 年 5 月將生育補助費由 30 日延長為 60 日。

100 年 4 月將勞保條例第 72 條之責任加重，將原第 2 項條文遞延



為第 3 項，並同時將第 1 項及修正後第 3 項之罰鍰，自 2 倍調整為 4 倍。

101 年 12 月，為使行政法與社會保險法制間法律規範之一致，將勞保條例第 30 條有關領取保險給付之請求權時效，由 2 年延長至 5 年。

102 年 12 月，勞保條例第 29 條為避免實務上常出現勞保條例中被保險人、受益人或支出殯葬費之人等請領權利人之各項年金給付，遭金融行庫扣押或行使抵銷權之情形，致損害前開請領權利人之權利而與勞保條例保障弱勢勞工或遺屬之基本經濟安全等立法目的相違，故增列勞保條例第 29 條第 2 項及第 3 項，規定被保險人或受益人依勞保條例規定請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用，且此專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的，使勞工保險之年金無論是否已經給付，皆會獲得保障。

110 年 4 月，勞保條例第 29 條明定依本條例請領之「年金給付」，得於金融機構開立專戶，專供存入給付之用，不得作為其他用途。惟禁止扣押專戶之保障不應只限於年金給付，弱勢勞工或受益人領取之一次金（如老年給付一次金），亦有保障之必要。再考量本條例所定其餘勞保給付，亦具有社會照顧性質，應准許其開立禁止扣押專戶，以保護弱勢勞工或受益人之基本經濟安全。爰參照就保法第 22 條規定，將本條例所定保險給付均得開立專戶存入，專戶內之存款並不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的⁹。

111 年 5 月起開始施行災保法，原僅適用勞保條例情形下，關於職業災害部分之規定移列至新制災保法中，為擴大職業災害保險範圍，並落實職場安全，爰於 110 年 4 月制定之，將有關於職業災害及

⁹ 參照立法院法律系統：[https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00385E07BA1B0000000000000001400000000400FFFFFD00^01148110041300^00040001001](https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00385E07BA1B000000000000001400000000400FFFFFD00^01148110041300^00040001001)，最後瀏覽日期：2021 年 12 月 23 日。



勞工保險部分，合併職業災害勞工保護法。

● 第三節 就業保險法沿革 ●

我國於 88 年 1 月依據勞保條例第 74 條之規定，訂定「勞工保險失業給付實施辦法」，開辦勞工保險失業給付業務，經 88 年 8 月 1 日、90 年 1 月 1 日兩次法規修正後，使勞工保險失業給付之制度內容與相關規定更趨周延。

90 年召開之經濟發展諮詢委員會為建構完善之就業安全體制，研擬就保法草案，後經立法院三讀通過，於 92 年 1 月 1 日正式施行。前述勞工保險失業給付實施辦法則因內容併入就保法，於就保法施行細則中統整完成，而於 92 年 2 月廢止。

就保法施行之目的，為由消極的失業補助，成為積極的就業保險，在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，提供「失業給付」外，對於積極提早就業者給予再就業獎助，另對於接受職業訓練期間之失業勞工，並發給「職業訓練生活津貼」及「失業被保險人健保費補助」等保障，以安定其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。

將原屬勞保條例之失業給付單獨立法後，為擴大保障失業勞工家庭之就醫權益，96 年 1 月 5 日經立法院三讀通過修正就保法增列補助「失業被保險人眷屬全民健保費」，並於 96 年 1 月 31 日施行。

而 98 年 3 月之修正，除將就保法第 5 條之加保年齡延後至 65 歲及擴大本國人之外籍、大陸及港澳地區配偶依法在臺工作者，納為就保法保障對象外，另於勞保條例第 19 條之 2 新增發放「育嬰留職停薪津貼」¹⁰。並進一步於 104 年 1 月時，增訂第 4 項，明定依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活

¹⁰ 參照勞動部勞工保險局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0105470.html>，最後瀏覽日期：2021 年 12 月 23 日。



之被保險人，其共同生活期間亦得請領育嬰留職停薪津貼，並增列被保險人返還其所受領津貼之事由，以打造友善育兒及收養環境。

另外，就保法於第 22 條亦有相類於勞保條例第 29 條之規定，即為避免被保險人受領之各項給付或津貼，經主管機關核給匯入金融行庫帳戶後，逕遭債權人聲請扣押之情事，致被保險人更陷經濟困境，故於 103 年 5 月修正原條文，明定已受領之各項給付或津貼亦不得讓與、抵銷、扣押或供擔保，依本法規定請領保險給付、津貼者，得檢具中央主管機關出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入本給付、津貼之用，以落實保障被保險人權益。

100 年 4 月，就保法第 38 條亦將罰則之規定加重，就投保單位始終未為勞工加保之情形，增訂罰鍰計算至勞工離職日止；且為避免投保單位脫免其保險費負擔責任，因而加重被保險人之負擔，參考全民健康保險法第 89 條之規定，增訂有關投保單位未依規定負擔所屬勞工保險費之處罰規定。

101 年 12 月，參酌司法院釋字第 683 號解釋意旨及公教人員保險法第 22 條規定，增訂就保法第 22 條之 1，對於被保險人因可歸責於保險人之遲延給付而受有損害時，保險人給付期間及逾期應加給利息之明確規定。

103 年 5 月，修正就保法第 22 條開立保險給付專戶，因實務上有被保險人受領之各項給付或津貼，經主管機關核給匯入金融行庫帳戶後，逕遭債權人聲請扣押之情事，致被保險人更陷經濟困境，明顯違背立法目的，屬立法疏失。故修正明定已受領之各項給付或津貼亦不得讓與、抵銷、扣押或供擔保，依本法規定請領保險給付、津貼者，得檢具中央主管機關出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入本給付、津貼之用，以落實保障被保險人權益。

104 年 1 月 20 日，修正就保法第 2 條配合「勞動部組織法」組織改造，修正中央主管機關「行政院勞工委員會」為「勞動部」，及修正就保法第 19 條之 2 育嬰留職停薪津貼，增訂第 4 項，明定依家事事



件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之被保險人，其共同生活期間得依就保法第 11 條第 1 項第 4 款及前三項規定請領育嬰留職停薪津貼，並增列被保險人返還其所受領津貼之事由，以打造友善育兒及收養環境。

110 年 12 月 14 日，於第 19 條之 1 所稱受扶養眷屬，新增「父母」納入保護對象，有關將父母納為加給失業給付及職業訓練生活津貼之受扶養眷屬範圍部分，鑑於現行眷屬加給規定，係為避免勞工因非自願離職影響整個家庭之經濟生活。配合整體婚育觀念及扶養型態改變，提升勞工於失業期間之基本生活保障。惟基於受扶養眷屬條件之一致性，立委建議比照現行標準，以無工作收入之父母為加給條件¹¹；並於同年 12 月 24 日，第 19 條之 2 修正原第 3 項規定父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之，原係考量育嬰留職停薪之子女撫育需求。考量照顧子女為雙親共同之責任，且如勞工已有育嬰留職停薪事實，基於本保險旨在於被保險人發生保險事故，提供部分所得損失填補，爰刪除原第 3 項。

我國關於就業促進制度形式上大致分為兩種，例如有關於失業者之就業促進，一為強制性質之失業保險¹²，如前述之就保法第 1 條；另一種則為具有社會福利性質、給予失業者輔助而非屬保險之就業服務法，如就業服務法第 23 條第 1 項之一般性補助及第 24 條於特殊情況下之特殊境遇補助等規定，係採取社會福利之補助鼓勵性質¹³。

¹¹ 立法院公報第 111 卷第 6 期委員會紀錄：<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lypdf.txt?xdd!ccc9caccc7cfcdcdcfcc81cecececfcc9cfcecc4cfcdc9cec4cfcecccd>，最後瀏覽日期：2022 年 5 月 29 日。

¹² 黃越欽，勞動法新論，頁 659，翰蘆出版社，2015 年 9 月 5 版。

¹³ 黃越欽，同前註，頁 642-644，。