

## 目 錄

一、會議時程表	2
二、主題討論一	
因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障	3
■ 陳慶才委員	4
■ 王振家委員	12
■ 洪清海委員	16
■ 涂廣正委員	18
■ 廖峰國執行長	21
■ 邱創田委員	24
■ 莊慶文委員	28
■ 胡和澤委員	32
■ 藍科正委員一	
藍委員因為出國本次會議無法參加，感謝藍委員提供藍科正、陳美慧（2009） 〈論強制受僱於四人以下事業單位勞工參加勞保之可行性〉，《政大勞動學報》 出版中。本資料會前已印給各委員參考。	
五、附件	
• 新聞一4人以下公司 擬強制納保	34
• 全國層級社會對話會議討論議案（草案）第二案如何加強受僱四人以下單位 及各業勞工之社會保障？	38
• 本議題有關之勞工保險條例	40

## 台灣總工會第 24 屆策略委員會第 2 次會議時程表

時間：中華民國 98 年 08 月 11 日（星期二）下午 2 時至 17 時

地點：本會 4 樓會議室

時 間	主 題	主持人/報告人
13：50~14：00	報 到	
14：00~14：10	致 詞	理事長 /主任委員
14：10~17：10	主題研討： 因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障。	全體委員
	綜合結論	主任委員
17:10~17:40	餐 敘	
17:40~	賦 歸	

## 台灣總工會第 24 屆策略委員會第 2 次會議議程

主題討論：因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障

### 【題網討論】

一、主持人致詞：

二、題網討論：

### 題網內容：

- 一、受僱於 4 人以下單位之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？
  - (一) 受僱於 4 人以下單位之勞工尚未由公司投保之實況與權益受損情形
  - (二) 強制納保對用人單位的影響與困難，其可能回應為何？
  - (三) 強制納保對職業工會的影響為何？如何化解職業工會的疑慮？
  - (四) 強制納保之目標與方法之間的最適配套為何？
  - (五) 強制納保時機的考量與選擇
  - (六) 如未能實施強制納保，如何對受僱於 4 人以下單位之勞工提供另類保障？
  - (七) 其他
- 二、受僱於未辦理工商登記自然人雇主之勞工，其投保之途徑
- 三、無一定雇主之勞工，如具「受僱」之事實（可能公司行號或自然人雇主），是否亦應以其雇主為投保單位參加就業保險？執行上有何困難？
- 四、自營作業者無就業保險保障，如何加強該等人員之就業保障？
- 五、實務上常見營建業無一定雇主之勞工或自營作業者，名義上為受僱，實際以「借牌」方式投標工程，如何處理勞保、就保、退休金提撥問題？政策之思辯為何？
- 六、其他相關議題

### 背景說明：

- 一、請參考勞委會勞工保險處 98 年全國層級社會對話、就主題討論及討論題綱之內容(如附件)
- 二、此議題對職業工會及尚未獲社會保障之勞工，以及小型企業之負擔，各有不同之影響，是具有高度爭議的勞動議題，請以客觀、務實、理性態度進行研討。

## 論四人以下強制投保對勞資政之影響

■ 陳慶才委員

## 壹、緒論

對於四人以下強制投保前陣子在立法院有激烈的討論，但在職業工會的強烈反對之下而無疾而終，但這一會期又再度被提出，而來勢洶洶，好像朝野均有共識，立法院可能會通過，但四以下強制加保是真的會對這些勞工有利嗎？而真正得利的到底是誰？值得探討。

依現行勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，受僱於有一定雇主之勞工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險，不得於職業工會辦理參加勞工保險，僅無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，始可以職業工會為投保單位參加勞工保險。故目前受僱於僱用未滿 5 人事業單位之勞工而於職業工會加保者，並不符合現行法令規定。且立法院於 2007 年 1 月 3 日一讀通過「勞工保險條例」部份條文修正，擬將勞保條例第 6 條第 1 項規定，受僱於有一定雇主之勞工，應以其雇主為投保單位參加勞工保險，不得於職業工會辦理參加勞工保險。此舉意外挑起產業工會與職業工會的爭端，且對小型企業也會有影響。本文分析四人以下對勞工之利弊影響。

## 貳、四人以下強制投保對受雇勞工的影響

受僱於 4 人以下之勞工屬於自願加保對象，若雇主未為其辦理加保，勞工一旦發生事故，生活常陷入困境。台灣有很多勞工受僱於四人以下的小型公司，以目前並沒有強制納保，這些公司的雇員只好去職業工會投保，有些甚至根本無法受到勞保的保障，勞工權益也受到嚴重影響，其影響層面如下：

## 一、勞保保費部份

由公司投保，雇主負擔七成保費，在職業工會投保，則勞工負擔六成保費，其保費負擔相差三倍。如果以同樣的薪資由公司投保，員工只需要負擔二十%的保費，且職業災害費率全由雇主負擔，但若在職業工會投保，則要負擔六十%的保費。這使得目前部分被迫在職業工會加保的勞工，為了節省保費支出，只好高薪低報。

## 二、健保保費部份

在公司投保，雇主負擔六成，員工只需要負擔三成的保費，在職業工會投保則勞工負擔六成，保費負擔相差二倍。眷屬亦負擔與勞工相同之保費。

## 三、退休金提撥：

勞退新制提繳金：每月提繳工資分級表之提繳工資之 6%。這些無法得到勞工保險照顧的勞工，也將因四人以下強制投保而有了退休金。

## 四、職業災害補償

因其未由雇主辦理加保，並非從事本業工作，無法認定職業災害，或因在職業工會投保僅能取得勞保局的職災給付 70% 及 50%，無法取得原領工資補償及以多報少、或超越最高投保薪資的差額、資遣費、退休金等，影響職業保險給付權益。擴大強制加保之修法方向，即可解決上開勞工權益保障問題。

## 五、失業給付部份

如由企業投保，尚有因繳交 1% 之就業保險費率而享有失業時之失業給付保障，但如果投保在職業工會或根本未投保，則就沒有此保障。

基於從事勞動者應給予公平性保障及照顧勞工生活之意旨，有關擴大強制加保範圍，將 4 人以下單位所僱用之勞工納為強制加保對象，實有其必要性。

## 參、四人以下強制投保對職業工會的影響

依勞保條例施行細則第 11 條 對無一定雇主之勞工及自營作業之認定如下：「本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。

本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業之者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。」

依以上之規定，四人以下不是只指受僱於四人以下之勞工，還有「無一定雇主」之勞工，及「自營作業之者」，但勞保局卻將之誤導為只要有僱用就要由僱主為其加保，完全忽略了無一定雇主之勞工，及自營作業之者，因此若依「只要有僱用就要由僱主為其投保，職業工會將會遭受到以下之影響：」

### 一、職業工會將會沒有無一定雇主勞工

由勞保條例施行細則第 11 條對無一定雇主之勞工及自營作業者之認定；為經常於三個月內「受僱」於非屬同條例第六條第一項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。但四人以下之受僱勞工卻是有別於前二項之勞工，這些勞工跟一般工廠僱用之工人完全一樣，必須受其監督管理，提供勞務，為雇主工作並換取報酬。

以 96 年 5 月之總投保人數（8,696,998 人），職業工會會員數為 2,277,098 人，佔總投保人數的 26.17%，這些投保於職業工會的勞工中，無一定僱主佔了極大部份，其他的是自營作業的身份。

可是由勞保局所提供之 96 年 2 月份統計資料中，4 人以下及各業以外自願投保之投保單位約 26 萬，被保險人約 81 萬人。若依全民健保與勞保資料推估，尚未加入勞工保險之受僱勞工約有 6 萬名，3 萬個單位。由此可見，4 人以下公司、行號之員工，大多已由僱用單位申報自願加保，尚未加入勞保者，所佔比例甚低。但這些資料中並沒有加入無一定僱主的勞工，依勞保局所謂「只要有僱用就一定要強制投保」，這就絕對不只 6 萬名勞工尚未加保了。受影響的可能超過百萬人了，這一點可由目前投保人數最多的汽車駕駛員工會、成衣工會、木工工會、營造工會、泥水工會、鐵工工會等大都是無一定僱主但又是自營作業的勞工，這些職業工會的勞工可能會因僱用一人以上（或受僱之無一定僱主），且不管僱用多久或其報酬多少，就一定要受到勞保條例第十一條及七十二條規範了。

勞保條例第十一條規定「各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」

## 二、對自營作業勞工的影響

勞保條例施行細則第 11 條對自營作業者之認定如下：

「本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。」但目前卻有許多的無一定僱主之勞工是依附在自營作業的勞工中工作，這些因「工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者的無一定僱主」，由自營作業者中取得工

作，或因承攬、計日、計件之短期工作所得的工作，將因「僱用」無一定雇主勞工而升格為「僱主」而必須自行成立一個投保單位，對職業工會更是雪上加霜。

對於職業工會以後僅能受僱於未辦理工商登記之自然人雇主及目前許多新興行業（如：藝文創作人員、觀光領隊人員、解說員、翻譯人員、仲介業等）之從業人員，上開勞工若為無一定雇主或自營作業者，仍需由所屬本業職業工會參加勞保。

#### 肆、四人以下強制投保對中小企業的影響

修法後事業單位只要有僱用勞工，不論幾人，雇主都要為其所僱用的勞工強制加保。強制加保所增加出來的成本，除了雇主的應分擔的勞保費，當然也少不了健保，再加上勞退新制的提繳金，所以勞保、健保、勞退三者如同一體之三面，是僱主必須支出的基本開銷。

##### 一、造成「弱勢僱主」極大之負擔

有些四人以下之小企業或家庭企業，平常就是工作量不穩定，且工作地點或工廠大都在自家住宅，一般都是「校長兼打鐘」，全是自家人通力合作，並沒有一定的工作時間，也沒有制度，薪水更是一家之長說了算，有工作時全家通宵趕工，頂多請一個工人來幫忙，工作量少的時候，工人也沒頭路了，此類「僱主」根本付不起勞保、健保、或退休金提撥，更談不上職業災害補償或其他各項福利與權益了。

##### 二、增加「弱勢僱主」各項成本

對於這些像僱主又不似雇主的弱勢僱主，所增加的成本如下：

###### (一) 勞保費：

1. 普通費率： $6.5\% \times 0.7 = 4.55\%$

6.5%為勞保費率含1%之失業保險費率，0.7為雇主分擔比例

2. 職災費率： $0.27\% (\text{勞保各業平均職災費率}) \times 1 (\text{雇主負擔百分之百}) = 0.27\%$   
上列普通保費與職災保費二者相加為4.82%

3. 積欠工資墊償保費：投保薪資之萬分之2.5

###### (二) 健保費：

$4.55\% (\text{現行健保費率}) \times 0.6 (\text{雇主分擔比例}) \times (1 + 0.78 \text{ 健保平均眷口數}) = 4.86\%$ ， $4.82 + 4.86 = 9.68$ （勞保費、健保費合計）

### (三)退休金：

1. 勞退新制提繳金：每月提繳工資之 6%
2. 退休金提撥：2%~15%(以最低額 2%計算)

上列勞保費、健保費及勞退新舊制合計約為 18%，以員工平均投保薪資 30300.-計算，雇主每月為這個員工所負擔的費用為 5454.-元(30300x18%)，除此之外還有職業災害之補償及各項福利措施。如此高的人力成本不是中小企業老闆所能負擔的！在今日競爭激烈、微利時代裡，最沒有競爭能力的中小企業，試問以中小企業的營業利潤將如何支付這增加的 18%人事成本？公司如果尚未設立還可以審慎考慮，如果已經是一個營運中的公司更應思考如何提升企業的競爭力及獲利率，否則企業就面臨危及存亡的存續問題了！不過，以我國各項法令通過後是好事一樁，但在實施上又是另一回事，如果通過四人以下強制加保，以上各項「弱勢僱主」的支出，恐怕又要由「更弱勢勞工」吸收了，不信？馬上就可證明了。

會不會引起未來四人以下事業單位強制加保，勞委會估計將有三萬多家事業單位適用，對雇主而言，每年至少增加 20 億元的勞保、勞退費用，人事成本激增，小型企業恐掀起另一波減薪效應。

### 伍、四人以下強制投保對政府的影響

勞委會從 2004 年 3 月起，補助職業工會「勞保行政補助費」每人每月十元，每年將補助 2 億元以上，若加上健保之「健保行政補助費」、「健保郵資補助費」、及「健保眷屬補助費」，以及政府補助職業工會之勞、健保保費之 40%，如果職業工會少了，獲益最大的恐怕是政府部門了。

其他各項補助如勞工教育經費、各項訓練經費、福利支出等更是可觀，但政府如果因此要消滅職業工會，恐怕會造成許多的社會問題，不可不重視。

民國八十四年推動全民健保，若不是職業工會全力支持與配合，方能使全民健保業務順利推展；而勞工保險業務近四十年來，如果不是職業工會的大力推動，那有今天的成績。

職業工會是政府推動政策的免費宣傳者、政府各項法案之推動及落實，職業工會功不可沒，因此政府應該更照顧這些默默為政府推動政策的職業工人，

而不是用完就丟，否則這些長期為政府作義工的職業工人一旦不見了，對政府推動政策絕對會有極大的影響，在國際上也會因不照顧勞工而受到國際的指責。產業工會已少了四分之一，職業工會再消滅，政府的勞工部門也該關門了。

## 陸、結論

### 一、四人以下如果強制投保，勞工真能獲利嗎？

越是小的企業越是沒有制度，我們可以看到，從 94 年 7 月 1 日起實施的勞工退休金新制，一般的大企業還可應付，但也大都轉嫁給勞工吸收，有些企業會以減少獎金，福利或不調薪的方向去作，甚至趁機以不成比率的金額與勞工結清年資，為了工作，那個勞工敢言？小企業更是不用講了，直接就由勞工本身的薪水中自行提撥到自己的帳戶，或是減薪的方式去提撥，年資更不用談了，重新算起，要不要隨你，這些都在勞工離職後的勞資爭議協調或調解中揭發出來，當然也不是全部企業都是這樣的，也有許多企業是很守法的。從勞工退休金新制來看，若四人以下強制投保實施，要由這些「弱勢僱主」來承擔這些本來由政府支付的重大的增加成本，那會害慘了這些受僱於四人以下的勞工及職業工會的無一定僱主勞工及自營作業勞工，因為：他們根本享受不到這些福利。

### 二、從基本工資調高來分析

除了以勞工退休金條例之實施來看受僱於中小企業的勞工遭遇，我們也可以從 96 年 7 月 1 日正式的調高十年未調的基本工資為 17,280 元之措施來看，僅比原先的 15,840 多了 1440 元，每小時也由 66 元調為 72 元，政府竟破天荒的對部份工時業之企業補助每小時 10 元，美其名的部份工時為每小時為 95 元，但如扣掉政府補助的 10 元，而給薪假若無法享有，就是所謂的 no work no pay，這樣的調整有什麼意思？而且許多佔了便宜又賣乖的企業卻又縮減福利，不供應午餐，減少休息時間等來剝削可憐的工讀生，失職的政府必須每年召開基本工資審議委員會，定期調整基本工資，但一直放任未調整，在「上有政策，下有對策」之前提下，勞工未蒙其利但卻先受害，四人以下若強制投保，勞工能得到利益嗎？

### 三、工會界之不同意見

其實產業工會與職業工會不同的意見是可理解的，但其出發點都是站在本身的立場來為勞工出聲，以目前立法院對此案之態度，經各縣市級總工會 96.06.11 動員理事長及總幹事向各政黨陳情，台灣總工會 96.06.15 台總雅字第 96052 來

函表示，依立法委員陳杰通知，96.6.14 立法院政黨協後，「僱用四人以下之事業單位強制納保之措施」不予實施，勞保條例維持原有強制投保法條，看來四人以下強制投保還有得吵呢！

#### 四、以金融風暴對勞工的影響

由於全球發生前所未有的金融風暴，不但政府焦頭爛額，企業倒了一大堆，最倒楣的還是勞工了，其中四人以下的勞工更是毫無保障，以筆者長期處理勞資爭議之實務來看，四人以下的勞工朋友，由於雇主大都未為其投保，以致讓其到職業工會投保或根本沒有投保，最沒有工作保障的這些勞工當然更沒有得到保障，更可惡的是由於企業發明了法律所沒有的「無薪假」這個違法的名詞，照勞基法所規定的勞動契約，勞工提供勞務而雇主未受領，仍然要付給工資，但政府卻縱容企業放無薪假而毫無辦法，僅規定：「雇主如因事業單位確有實際困難，須使勞工間歇工作時，其原訂工作時間、工資給付等如需變動，仍應由雙方協議始得為之。不得逕自變更，雇主未經勞工同意逕自排定無薪假，自屬無效之變更。」消極的規定，但並未落實去執行，全台灣的企業都在實施無薪假，勞工在工作難找而如果向雇主反應可能會丟掉工作，而丟掉工作又無法得到政府的保障之下，只有忍氣吞聲，不然又能怎麼樣？而可惡透頂的是有些企業根本經營沒受影響，也跟著放無薪假，調降工資，降低勞動條件，勞工除了默默接受不然又奈何？

整體上來說，四人以下強制加保在理論上似乎是對這些弱勢的勞工有利，但事實上卻是反而害了這些弱勢勞工及弱勢僱主，只有政府獲利而已，政府由中央到地方政府均暗中推動，由於職業工會大都反對四人以下強制加保但又怕得罪職業工會，而有些立法委員又會因對實際情形未深入了解，而推波助瀾，近日內又要提案，而據了解朝野兩黨均支持四人以下強制加保，表面上做了一件好事，實際上已傷害了這些在職場上最沒有聲音的四人以下之受僱勞工了，立法者不得不慎，不要為了選票而失去勞工的支持而唾棄妳（你）。

#### 【參考資料】

- 1、行政院勞工委員會，2007，《統計資料庫》，7月，台北，行政院勞工委員會。
- 2、全產總「工訊」，2007，〈美國最低工資與生活工資運動發展〉，《第25期》，台北：全國產業總工會。頁52。www.tctu.org.tw
- 3、台灣總工會，2007，〈台灣總工會民國96年06月15日台總雅字第96052號函〉。
- 4、藍科正，2007，〈論四人以下事業單位之勞工應否強制參加勞工保險〉，收錄於國立中正大學第九屆勞工關係學系系刊《勞騷》，嘉義，國立中正大學。頁13-16。
- 5、台南市總工會，2007，〈藍綠攜手，疼惜勞工！〉府城勞工權益保障公聽會，《勞工保險制度與當前勞工問題》，台南：

- 台南市總工會。頁 7。
- 6、記者林燕翎、謝偉姝／台北報導 【2006/04/27 經濟日報】
  - 7、林燕翎、謝偉姝，2006，《經濟日報》，2006/04/27。
  - 8、自由時報電子報 <http://www.libertytimes.com.tw>
  - 9、【2007/01/22 經濟日報】@ <http://udn.com/>
  - 10、【經濟日報／記者陳芝艷／台北報導】 2007.01.22 02:15 am
  - 11、陳芝艷，2007，<>《經濟日報》，2007/01/22。
  - 12、行政院勞工委員會勞工保險局，2007，《勞工保險條例》台北：行政院勞工委員會勞工保險局。
  - 13、行政院勞工委員會勞工保險局，2007，《勞工保險條例施行細則》台北：行政院勞工委員會勞工保險局。
  - 14、行政院勞工委員會 98.02.13 勞動二字第 0980130085 號函。

## 因應四人以下企業受僱勞工強制納保 與加強自營作業者、無一定僱主社會保障

■ 王振家委員

### 受僱於 4 人以下單位之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？

「國家法律對於勞工的保障應有一致性，四人以下事業單位勞工同樣是產業勞工，法律卻給予不平等對待，對這些勞工極不公平」。這是全國產業總工會要求勞委會並呼籲朝野支持修法，讓四人以下企業勞工強制納入勞保最主要的理由，而這個理由的確讓勞委會無法拒絕也無力反駁。

事實上，近年來政府為保障勞工權益、提升勞動人權，除了對外籍勞工進行的各項作為(如 1955 保護專線、人身安全保護機制、中途解約認證、機場關懷服務、外勞諮詢、查察、動態管理、專案檢查……等)，對一些不合時宜的法令，也積極的進行了許多新、修訂的工作，諸如：性別工作平等法、勞資爭議處理法、團體協約法、身心障礙者權益保障法的修訂，其對勞工權益保障的作為是積極、強勢且被肯定的。不過，當全國產業總工會提出要求，讓四人以下企業勞工強制納入勞保時，卻因部分團體的反對，勞委會卻顯得有點猶豫與消極，或許所謂事緩則圓，勞委會應是認為茲事體大應從長計議，也可能是想更周延處理此事。但，勞委會也必須知道，若事情拖得太久不做決定，一方面會蓄積更大的不滿情緒，另一方面也會讓這些無法受到勞保保障的勞工覺得，自己已淪為連外勞都不如的三等公民。

因此，基於國家對所有勞工勞動權益的保障應公平對待的原則下，將雇用 4 人以下單位之勞工，納入勞工保險強制加保範圍，應是政府必須走的一條路。然而，由於制度的改革，勢必會對某些團體或個人的既得利益有所衝突，為使改革能夠順利完成，應找出衝擊最小的方法，以降低反彈的力道確保改革的成功。

### 一、受僱於 4 人以下單位之勞工尚未由公司投保之實況與權益受損情形？

依藍科正、陳美慧(2009：8)，從行政院主計處 2008 年出版之工商及服務

業普查報告中統計出，4 人以下之事業單位數為 861,51420 單位，自願加入勞保之單位數為 249,938 單位，未加入之單位數為 615,576 單位。4 人以下事業單位勞工數為 1,476,877 人，自願加入勞保之勞工數為 593,215 人，未加入勞保之勞工數為 883,662 人。

另依藍科正、陳美慧(2009:11)，從勞保局向立法院報告的資料指出，4 人以下事業單位未加保單位數為 30,000 個，勞工數為 60,000 人。若上述資料皆正確無誤，則可以想見目前 4 人以下之事業單位之勞工有 823,662 人加入職業工會，而依 98.5 之統計資料全國職業工會勞工總人數為 2,550,831 人，4 人以下事業單位之勞工加入職業工會投保總人數佔職業工會總人數的比率為 32.3%。這些人將來若全部強制由事業單位投保，將嚴重影響到職業工會的生存，也難怪職業工會反彈會如此之大。

至於受僱於 4 人以下單位之勞工未由事業單位投保之權益受損情形析述如下：

1. 勞保負擔：加入職業工會須自付 60%，由僱主投保自付 20%。
2. 健保負擔：加入職業工會須自付 60%，由僱主投保自付 30%。
3. 失業給付：加入職業工會無法申領，僱主投保可以申領。
4. 勞退提撥：加入職業工會無法勾稽，僱主加保可強制提撥。
5. 育嬰津貼：加入職業工會無法申領，僱主投保可以申領。
6. 若該勞工未由公司投保，亦未加入職業工會，則其相關權益將全無保障。

## 二、強制納保對用人單位的影響與困難，其可能回應為何？

強制納保對用人單位將產生下列的影響：

1. 非勞動成本的增加：  
如：勞保、健保、就業保險、職業災害保險等費用僱主法定應負擔部份、勞工退休金的提撥。
2. 須增加人力以辦理繁瑣的加、退保及各項給付的申領手續，由於 4 人以下的事業單位人員的流動性高，將造成事業單位極大的困擾。

基於上述原因事業單位可能採取的回應如下：

1. 增加這些成本後，公司的經營若尚能維持，將可使勞工權益得到保障，市場的競爭也更顯公平。
2. 公司的經營若不敷成本，可能加速其結束營業。若此，將造成邊際勞工更難

找到工作，失業率將進一步的惡化。

3. 公司為規避勞保及勞基法上的責任，將以人頭公司、或不設立登記、自然人僱用、或承攬關係或勞動派遣等型態來經營，勞動市場將更顯紛亂，主管機關的勞資爭議處理將層出不窮，法院的工作量亦會快速增加。

### 三、強制納保對職業工會的影響為何？如何化解職業工會的疑慮？

強制納保造成職業工會的強力反彈，除了如前面所述將造成會員大量的流失外，最主要的原因是，許多職業工會的會員本身亦是雇主的身分，因其公司是四人以下的單位，所以要求其所僱勞工亦加入職業工會。基此，強制納保對其來說其衝擊是雙重的，且是與自己權利有重大關聯的。若要談如何化解該等人員之疑慮，除了政策轉向或另以他法取代外，比較可行的應是佐以其他配套措施，來降低其對工會和個人的衝擊，若只是說法論理將很難化解。

### 四、強制納保時機的考量與選擇為何？

一個制度改革是否成功需要許多條件的配合，時機的考量也是因素之一，尤其在我國，泛政治化常讓一個好的政策胎死腹中或無疾而終，亦可能已開始推動後卻中途夭折，因此，為避免反彈力量藉著選舉與政治人物掛鉤，並結合各種勢力擴大反彈力道，造成政府難以承受的壓力，強制納保的時機應避開各項選舉。再者，由於勞工對該議題的認知，對該政策的推動成功與否有絕對的關係，是故，政府應將本項改革形成議題，廣開言論擴大社會大眾對該議題的討論，讓贊成與反對的聲音都能呈現，並透過討論形成共識，降低政策推動的阻力，或許在公共論壇中可以發掘更佳解決方案。

### 五、如未能實施強制納保，如何對受雇 4 人以下單位之勞工提供另類保障？

4 人以下單位之勞工未能納入強制加保的政策，有其立法當時時空背景的考量，當然形成今日修法之困境，其實是多年來許多法令未嚴格執行所造成，仿間流傳一則笑話說：台灣中小企業之所以尚能生存至今，應歸功於行政機關之執法不力。這句話如何解讀見仁見智，但嚴格講他應是對行政機關的一種反諷，長久以來我們總是立法從嚴，執法從寬。許多問題發生時都說無法可管，但細究之下卻發現原來法早已存在只是未去執行罷了。政府若真有心照顧這些弱勢勞工，其實縱使不經修法亦可達成。

## 就業保險法

第 5 條規定：年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工，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。

第 38 條規定：投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，按自應為加保之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。

## 勞工退休金條例

第 7 條規定：本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。

第 14 條規定：雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。

第 53 條規定：雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。

前項雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政救濟。

徒法不足以自行，行政機關掌有 4 人以下事業單位的名冊(工商普查資料)，也知道已投保及未投保的家數與勞工數，從稅捐資料中亦可掌握每家事業單位申報所得的勞工數，自能按圖索驥要求事業單位，依勞工退休金條例、就業保險法等相關規定負法定的責任，否則就應依法處分，如此事業單位自會為勞工辦理加保。當然這是一個大工程，但是否願意為之端視主管機關的決心。

## 對四人以下企業之勞工強制納保的淺見

■ 洪清海委員

- 一、基於勞動保障之公平性與必要性，將受僱於四人以下企業之勞工強制納入勞保，乃應然之事，但實際上卻面臨重重阻力，陷入好事多磨之境，尚須加強溝通與對話。
- 二、平實而論，目前任何反對強制納保的論述，社會正當性並不是很充分，於情於理都不夠通達，社會的觀感自然不好。我認為反對者可以如此理不直而「氣很大」，其中主要的問題在於對問題之認知與解決方法的歧異。
- 三、目前反對強制納保的聲音，主要來自於職業工會與小型企業，前者來自於對會員流失的疑慮，後者則基於勞動成本的增加。究竟目前有多少受僱於四人以下企業之勞工經由職業工會投保，又有多少勞工在強制納保後會退出職業工會，由於涉及客觀數字之精確性與主觀意願之問題，因此職業工會的疑慮是否屬於過度反應，其實很難判斷。

相關研究顯示，部分受僱勞工因擔心工作不穩定，或基於可以逐年調高投保薪資的自主性，寧願選擇由職業工會投保。至於僱用四人以下之企業，依相關研究顯示，已為員工投保之比例並不低，這不管來自於風險意識，或企業社會責任的實踐，抑或不知法律尚未強制，適足以說明強制納保並非是促使企業為員工投保的唯一因素。而強制納保是否即可迫使尚未為員工投保之企業依法辦理，其中尚涉及執法的強度，以及企業的負擔能力與回應方式的抉擇。企業是否會因間接勞動成本增加而轉嫁、減薪、延緩調薪、減少僱用或改變僱用方式，這都是政策規劃應注意的負面效應。
- 四、值得欣慰的是，勞委會對強制納保的思維，已注意到政策目標與手段連結的彈性思考。受僱於四人以下企業之勞工是否可由職業工會代為投保，並非完全沒有討論的空間。我認為如果透過修法，在強制納保的原則下，讓受僱於四人以下企業之勞工作具有投保單位「選擇權」，既可解決目前違規以職業工會投保者被取消資格的潛在風險，也減少因小型企業就業不安定而常換投保單位的困擾，並減輕小型企業投保作業的行政負擔，也可以激勵

職業工會加強服務品質，以爭取代為投保的機會。

- 五、受僱於四人以下企業之勞工強制納保，小型企業之勞保、健保、勞退、就保等負擔並不輕，而政府卻因此可以減少補助之比例，我認為政府應考慮小型企業在微利競爭中的困窘，把減少對工補助之部分，在一定期間內（1—3年）轉移補助強制納保的四人以下企業，以減輕其負擔比例（勞：資：政=20：40：40），並降低其轉嫁或減少僱用的規避行為。
- 六、為保障受僱於四人以下企業之勞工，如選擇以職業工會為投保單位，其依受僱者身份成為被保險人，只要已繳納其應負擔之勞保與就保之費用，其勞保與就保給付權益應受保障，如企業所積欠保費之情，經職業工會通知補繳未果，則應由勞保局依法催繳。
- 七、有關強制納保時機之選擇，宜考慮經濟與就業市場復甦之後，以減少阻力。

對於「因應 4 人以下企業受僱勞工強制納保與  
加強自營作業者、無一定雇主勞工社會保障」  
一案之意見

■ 涂廣正委員

一、對於 4 人以下企業受僱勞工強制納保的理論

(一) 依據社會保險原則

1. 強制加保原則
2. 大數法則

(二) 對象與投保單位

1. 依據勞動基準法規定，受雇主僱用從事工作獲致工資者為勞工。
2. 有一定雇主或無一定雇主，僅及於受僱時間長短之性質，但本質仍然為受僱。
3. 基於勞雇之間的僱用關係，應由所屬雇主代為加保。

二、職業工會做為投保單位的思考

(一) 工會的性質

1. 勞工行使團結權的自主性團體。
2. 民國 13 年工會條例及民國 18 年工會法均採取此一觀念。

(二) 工會做為投保單位的因素

1. 集體加保的需要。
2. 行政作業的方便性。
3. 勞保歷史的問題。

三、4 人以下企業受僱勞工是否由職業工會加保的影響

(一) 不由職業工會加保

1. 減少職業工會每人每月 10 元行政費用補助收入；
2. 增加勞保局行政作業；
3. 促進工會進步，恢復固有功能；
4. 維護本國勞工完整社會保障權利；
5. 重複加保情形減少；
6. 企業雇主增加法定負擔成本。

(二) 由職業工會加保

1. 無法躲開勞、健保的印象；
2. 無法全心全意履行工會的任務；
3. 政府的財務責任依舊存在。

四、4 人以下企業受僱勞工由企業加保的配合措施

- (一) 社會保險中勞工的定義應該一致：不分有一定雇主或無一定雇主；
- (二) 4 人以下企業的加保業務：基於勞保的專門性，應有固定承辦人員；
- (三) 職業工會的生存：職業工會的新功能與固定的收入；
- (四) 勞保專業代理人制度：仿照就業服務人員建立專業證照制度；
- (五) 確定 4 人以下企業的名單；
- (六) 確定雇主的負擔能力。

五、作法的選擇及評估

- (一) 維持現況由職業工會加保：現有問題無法解決；
- (二) 4 人以下企業直接成為投保單位加保：影響工會的生存；
- (三) 自由選擇的多元加保制度，例如有一定雇主勞工直接加保，無一定雇主勞工由工會加保：增加保險行政的複雜性。

六、對於藍文建議的看法

- (一) 勞保部分僅解決勞保現有的困難，對於長期缺少規劃；
- (二) 但如由職業工會加入勞保，就業保險應否一併由工會辦理？以取得投保單位的一致性。
- (三) 健保的部分，如已由職業工會辦理，應否一併由工會繼續辦理？
- (四) 勞工退休金的部分，參加者為勞動基準法適用單位，如勞保、就業保險與健保均已由職業工會辦理，則如何強制雇主自行參加？

七、建議作法

- (一) 思考基礎
  1. 所有受雇勞工均應加保；
  2. 對於政府、勞工、工會與企業的變動最小；
  3. 維持職業工會的生存與功能；
  4. 減少比較利益。
- (二) 作法

1. 4 人以下企業受僱勞工，可以選擇經由職業工會或所屬單位參加勞保；
2. 就業保險、全民健保、勞工退休金應與勞保同一投保單位；
3. 4 人以下企業受僱勞工，應透過查核確定 4 人以下企業的名單，落實享有勞工退休金權利；
4. 應有較長過渡期間，容許職業工會配合工會法修正，從事行使團結權相關事宜。
5. 為消除企業的比較利益，凡經由職業工會參加勞保之 4 人以下企業，其保險費分擔比例應予修正，例如政、勞、資分別負擔 30%、30%及 40%。
6. 職業工會並非勞工雇主身分，現有事務費用補助應維持。
7. 4 人以下企業受僱勞工，如經由職業工會參加勞保，應承擔與經由所屬單位參加相同之權利與義務。

因應四人以下企業受僱勞工強制納保與加強自營作業者、無一定僱主社會保障

■ 廖峰國 執行長

應讓所有勞動者皆享有勞工保險之最低保障、惟其方式與辦法應採利益大多數勞工而行之

一、事實：

(一) 台灣自民國 39 年開始至民國 47 年 7 月 21 日，總統令正式公佈施行之『勞工保險條例』，數十年來提供了台灣勞工最基本的生計安全與健康之保障，其中對加保於職業工會微型企業受僱者及自營作業者、無一定僱主勞工部份，更是異於其他國家，甚至超越先進工業國家有遠見之立法，可說在 50 年前即已把目前『對未來不確定恐懼的就業模式』，之勞工配合勞基法，次第包裹入保障範圍，讓此一區塊靠己之力自立生存的貳佰餘萬勞工有了最後之依靠，個人更大膽而言，這也是台灣數十年來安定的原因之一。

(二) 依最弱勢族群數十年來的習性依軌，政府政策應轉個彎考量微型企業之經營難度、人力運用、生命週期以此區塊大多數勞工利益為之。切勿因噎廢食：反讓其喪失保障。當政府以減稅等各種獎勵投資的方式，鼓勵各行各業再創新機之際更以青年創業貸款，鳳凰創業鼓勵失業者創業。再比較政府於 96 年(2007 年)以 457.1 億照顧 70.1 萬的農民(97 年應超過 500 億且不含天災、休耕等補助)。今應以同理心來對待微型企業，以短收近 60 億之金額安定 880, 219 人勞工數之就業市場、促進經濟發展是絕對值得的。

二、目前微型企業之樣態：

值此比 1929 年經濟蕭條更嚴重的金融海嘯，失業者已開始往微型企業創業傾斜以尋求生計。依經濟部 98 年 3·4·5 月統計：餐飲、住宿(如鮮草芋、50 嵐、小吃店)等，新開的店數為一年的新高 97 年平均每月約 400 家，98 年 3 月 528 家、4 月 788 家、5 月 699 家。批發零售業 97 年每月平均約 1478 家。97 年 10 月金融海嘯降到 1400 餘家，98 年 3 月升到

1840 家、4 月 2084 家。

再依經濟部統計，不論景氣好壞，每月歇業的店數都差不多，97 年 5 月起批發、零售業每月歇業的店數約為 1500 家~1800 家，即便在 97 年 5 月景氣不錯時與 97 年 10 月金融海嘯時，每個月歇業數都不脫這個範圍，餐飲、住宿業也都介於 300~400 家(工程小包不計)。再據台灣連鎖加盟促進協會秘書長劉汝駒表示中小型商業服務業如餐飲、茶飲店。開業超過 5 年的大概只有六成(2009.7.14 聯合新聞)。如此再加上從原來-生產製造業的勞工因失業而正大量轉向創業之際，其在經驗上、市場上、因實務專長領域不同，很可能再造成另一波投資失敗大量歇業的境界及數量。

經營者本身除再度流離失所，負債累累外，所僱用的勞動者，也將失其依據。而勞工保險會是其僅有的保障。

### 三、 政策會影響經濟與社會安定：

(一) 據經濟部中小企業處(2007)召開的座談會意見顯示：四人以下事業單強保可能造成「非受僱人員增加」，「薪資下降」，「派遣人員增加」；決議認為四人以下事業單位強制納保前要評估對微型事業的衝，需供配套措施，並應與代表性團體充分諮商(藍科正、陳美慧 009.7)

(二) 依吳惠林、王素彎(2008)調查 134 家四人以下事業單位的結果如強制加保的話：

- ①. 24.6% 會改聘兼職員工
- ②. 16.4% 會改聘人力派遣
- ③. 13.4% 會減少僱用員工
- ④. 5.2% 會結束營業

就上述會影響四人以下受僱者勞動權益合計為 59.6%再依行政院主計處 2008：(16)：至 2006 年底時全國四人以下事業單位有 861,514 個勞工數有 1,476,877 人如依比例換算  $1,476,877 \text{ 人} * 59.6\% = 880,219 \text{ 人}$  將會被逼改變就業型態。再依單位數與勞工數比例換算平均每單位僱用人數比為 1.7 人  $(1,476,877 / 861,514)$ ，如此微型企業在經營人力運用上已有相當之困境(藍科正、陳美慧)政府如強勢作為將嚴重傷及此一區塊之勞資雙方。

四、 政府以不到 60 億元經費的短收，如能『上善若水』藏富於民，活絡內需，繁榮經濟即便表象似有欠公允，但也值得一為。

- (一) 依事實目前政府每年在勞、健保費部份短收 5,972,669,680 元如依建議方案卻可能安定人民信心、活絡經濟、增加稅收，用短收部份換得「維持國家安定」，「促進社會和諧」，「減少人民困擾」，「安定就業市場」等之對價，應是值得的。

短收金額之計算方式(以基本工資 17,280 元計)勞保部份  $7,280 \times 6.5\%$  (不含就業保險 1%)  $\times (70\%$  《雇主負擔部份》 - 40%) 《加入職業工會政府負擔部份》  $\times 823,662$  人(四人以下事業單位可能錯誤投保勞工數 《藍科正、陳美慧》  $\times 12$  (一年) = 3,330,493,770 元。

健保部份  $17,280 \times 4.55\% \times (1 + 0.7 \times \text{《平均眷口數》}) \times 60\%$  《雇主應負擔部份》 - 40% 《加入職業工會政府負擔部份》  $\times 823,662$  人(四人以下單位可能錯誤投保勞工數)  $\times 12$  (一年) = 2,642,175,910 元。勞保+健保 3,330,493,770 元 + 2,642,175,910 元 = 5,972,669,680 元

- (二) 以可能錯誤投保勞工數 823,662 人對照目前職業工會貳佰餘萬會員數，其造成的社會衝擊，信心渙散再一波搶退的風潮及社會動盪將是不可避免，尤其在國際勞工組織對我國工會組織已頗有微詞之際。且目前台灣勞工組織力量已日漸事微，政府如再將最無結社可能的微型企業勞工輔導由資方團體調控、壯大資方團體，瓦解勞工團體如此政策模式政府在可預知的風暴形成前，應嚴肅看待！

五、 從全民健保的開辦，保費的收繳率，職業工會對政策執行配合的成效是有目共睹，建議參採(藍科正、陳美慧)「論強制受僱於四人以下事業單位勞工參加勞保之可行性」，內容陸：推動四人以下事業單位加入勞保的修法建議。「加強輔導受僱於四人以下事業單位及各業之勞工至職業工會參加勞工保險」，以利多政策讓所有勞動者皆有機會得到應有之保障。

## 如何加強受僱四人以下單位 及各業勞工之社會保障？

■ 邱創田委員

### 討論題綱

#### 一、受僱於四人以下單位及各業之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？

現行法允許四人以下公司可以不必幫勞工投保，但勞工保險的本意在保障每一個受僱勞工在遭遇風險事故時，都能得到即時的補償。而勞工保險條例之現行規定；勞工保險投保對象僅對五人以上事業單位強制納保：

勞工保險是在職保險，其對象為實際從事工作，獲得報酬之勞工，分為強制加保對象與自願加保對象兩類，以強制為主，自願為輔。

##### 一、 強制投保對象

依照勞工保險條例第 6 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

1. 受僱於僱用勞工 5 人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。
2. 受僱於僱用 5 人以上公司、行號之員工。
3. 受僱於僱用 5 人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。
4. 依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險（已修正為公教人員保險）之政府機關及公、私立學校之員工。
5. 受僱從事漁業生產之勞動者。
6. 在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。
7. 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。
8. 無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿 15 歲勞工亦適用之。 前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

##### 二、 自願投保對象

1. 依照勞工保險條例第 8 條規定，下列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：
  - A. 受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外之員工。
  - B. 受僱於僱用未滿 5 人之第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之員工。
  - C. 實際從事勞動之雇主。
  - D. 參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。
2. 其他：
  - A. 被保險人離職退保未請領老年給付，於滿 60 歲後再從事工作者。
  - B. 已領取勞保老年給付，或年逾 60 歲以往無參加勞工保險紀錄，但已領取其他社會保險養老給付之退休人員，如再受僱工作，得辦理參加職業災害保險。

造成受僱於四人及其以下事業單位的勞工，如果雇主不願替他投保，勞工將成為「勞保孤兒」。勞工保險作為一社會保險，不應獨獨遺漏掉這些更需要社會保險保障的弱勢勞工，過去四人以下事業單位勞工未強制納保，僅因法條上的一人之差，無法在其工作的單位投保，而投保到與其從事工作無關的職業工會，或是根本沒有加保。

這類勞工的權益長久以來沒有受到法律保障，反而被法律所排除，且勞保保費自付比例遠高於由雇主加保的勞工，同樣是產業勞工的身份，法律上卻給予完全不相等的對待，對這些勞工極不公平。為了保障所有受僱勞工參加勞工保險之權益，不因其僱用單位人數而有所影響，凡認定勞工有受僱事實，雇主即應為其投保勞工保險，使所有受僱勞工皆能獲得勞工保險的基本保障。

## 二、上開政策之推動對勞、資、政之影響為何？及其因應配套措施為何？

依據勞動行政法論（第六章）勞動行政之大法官會議解釋；  
釋字第 560 號

**解釋文：**勞工保險乃立法機關本於憲法保護勞工、實施社會保險之基本國策所建立之社會福利制度，旨在保障勞工生活安定、促進社會安全。勞工保險制度設置之保險基金，除由被保險人繳納之保險費、雇主分擔額所構成外，另有各級政府按一定比例之補助在內。依勞工保險條例規定，其給付主要係基於被保險人本身發生之事由而提供之醫療、傷殘、退休及死亡等之給付。

又勞動基準法第五十五條及第五十六條分別規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，作為照顧勞工生活方式之一種，且勞動基準法課雇主負擔勞工退休金之給付義務，符合憲法所欲實現之勞工保護政策目標，以及國內人口年齡組成之轉變，已呈現人口持續老化現象，未來將對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此對既有勞工退休制度及社會保險制度，攸關社會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，仍屬立法形成之事項，有助於保障勞工權益。

如今修法有不同的意見是來自，勞委會過去每個月補助職業工會為勞保加保的行政費用，以一個勞工一個月補助 10 元計算，一年上百萬勞工就補助 1.2 億元，成為職業工會生存重要活水，若 4 人以下強制納保後，職業工會可能因

此經營陷入困境，而依據勞委會的說法：勞保現有職業工會加保人數高達 242 萬人，即使 4 人以下行號強制納保，近 140 萬名無一定僱主及自營作業者仍須到職業工會加保，職業工會不可能因此全軍覆沒。

職業工會基於對既有權益之維護，故而導致職業工會對於制度改革產生抗拒是可以理解的。為了減少觀念的分裂、對立，勞委會在兼顧現行補助制度下，應該比基層工會更有智慧從中取得社會條件之平衡達成協議，至於讓與不讓，要不要訂定緩衝期或是既往不咎，由勞委會根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與發展之意旨，參酌有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展做通盤檢討。當然；勞委會能讓職業工會瞭解到減少支付勞保的用意與面對自然退場的誠意，事情更能順利解決。

過去因為並未強制四人以下事業幫勞工納保，造成勞工得透過職業工會加保，現在勞保業務也對僱用員工未滿 5 人的小型公司、行號或其行業屬性不在勞工保險強制加保範圍，是否要為員工申報參加就業保險？及如何辦理？也有辦法及說明：

該等單位如已參加勞保，員工受僱時，僅須填具勞保加保申報表即可，勞保局會主動將其納入成為就業保險被保險人；如未參加勞保，則應於本法施行之當日或勞工到職之當日為員工申報參加就業保險。辦理就業保險投保手續，應填寫「就業保險投保申請書」、「就業保險加保申報表」及「勞工保險投保單位委託轉帳代繳勞工保險局保險費約定書」，並檢附單位相關證照及負責人身分證正、背面影本，以掛號郵寄或派人專送勞保局辦理，表示執行上沒問題。

況且一般企業申請進用之外籍勞工，符合勞工保險條例第 6 條規定者，依上述強制投保對象使得連外籍勞工都享有的權益有：

- 1、工資不得低於基本工資。
- 2、每日正常工作時間為八小時，每週為四十二小時。加班時，依該法規定辦理。
- 3、休假及請假：依勞動基準法辦理，工作滿一年，自第二年開始每年有七日之特別休假。公傷病假：因職業災害其醫療期間，給與公傷病假。
- 4、享健康保險方面為雇主負擔 60%、政府負擔 10%、本人負擔 30%，勞工保險方面為雇主負擔 70%，政府負擔 10%，本人負擔 20%。
- 5、職災保險費率則依其所屬行業之不同而訂費率自 0.09%至 3%，其職災保險費，全數由雇主負擔。

而依據勞工保險處提案，受僱於 4 人以下單位及部分行業之勞工未納入強制加保之影響：

- 1、4 人以下受僱勞工自行參加職業工會，負擔 60% 保費，較受僱勞工增加 40% 保費負擔。
- 2、雇主規避為員工加保及提撥 6% 員工退休金責任。
- 3、勞工無法獲得勞工保險、就業保險及勞工退休金之完整勞動保障。
- 4、因無法開立非自願離職證明，無法請領九個月失業給付。
- 5、沒能享有育嬰假及請領育嬰津貼。

若法令強制僱主必須為其納保後，有參加勞保之職災勞工可請領的保險給付及補助有：

職災醫療給付、傷病給付、失能給付、失蹤津貼、死亡給付、職業訓練生活津貼、看護補助。

且職災續保後於續保期間發生之保險事故，除不予傷病給付外，可請領下列普通事故保險給付：

生育給付、失能給付、老年給付、死亡給付等。

雖然個人不熟悉職業工會或中小企業辦理在勞保人力配套措施上，要如何建構「保險專業代理人制度」，但未來各公司行號只要登記成立，則受僱員工就依法強制投保，企業主也就沒有漏洞可以鑽，以及新法修正上路前，依據現行函釋，若勞工要求雇主投保勞保時，雇主亦不得拒絕，否則可處以保費兩倍的罰鍰等。

站在繼續發展經濟和維護勞工利益的立場，及維護法律之公平正義，個人對四人以下公司納入勞工保險強制加保範圍，是勞工節省保費和累積勞退金的開始，表示樂觀其成。

## 如何加強自營作業、 無一定雇主及受僱四人以下企業勞工之社會保障

■ 莊慶文委員

### 一、議題爭端

2007年1月3日立法院第6屆第4會期衛生環境及社會福利委員會第14次全體委員會議，一讀通過勞工保險條例部分條文修正草案，將勞工保險條例第六條第一項前三款規定的五人強制納保門檻予以刪除，並增列有一定雇主的勞工不得透過職業工會或漁會參加勞工保險之規定。惟適逢立法委員和總統選舉在即，不宜過度「大興土木」之政治考量而暫擱置，雖似冷卻然亦已在中小企業、工會組織、自營作業、無一定雇主及受僱四人以下企業勞工引發熱烈討論。

2009年5月6日行政院勞工委員會主任委員王如玄在出席立法院福利及衛生環境委員會備詢時指出，目前四人以下事業單位納保勞工約61萬人，由於四人以下事業單位未強制納保，造成為數不少的「勞保孤兒」。因此，勞委會已著手修訂勞工保險條例，將四人以下事業單位強制納入保險，且同步規劃「保險專業代理人制度」及補助中小企業辦理勞保人力配套措施，希望建構「保險專業代理人制度」，要求保險代理人須取得國家或相關證照，讓專業人力更充足，以避免勞保黃牛問題外，將透過經濟部協助，使四人以下企業能在強制納保後，補助行政人力配套措施。

### 二、勞資政三方立場鮮明

任何規範的制定或法令的修正，是否得以防範未然或解決存在問題？是否符合潮流趨勢？是否貼近民意期待？或許都是政府政策成型過程中所需衡酌之各個面向，但最終影響政策決定的，通常是擁有國家機器及資源者的意念，下一步驟則僅須找到合理化的說詞罷了，尤其是在一黨獨大時代更甚。所幸，民主的可貴即在於人民可透過言論的交辯與激盪，讓主事者衡量「執意孤行」的成本，而致有轉圜或調整的空間。

那四人以下事業單位強制納入勞工保險，勞資政三方各有哪些觀點及覬覦，簡評如次：

## (一) 政府：

大張社會保險普遍性原則旗幟，藉以建置照顧弱勢勞工之保險制度，使勞工得在保障不減前提下，又可降低保費負擔，且勞工團體屢次建言將職業工會會員納入就業保險與勞工退休金提繳適用範疇部分，亦可於此同步實現。倘再輔以「保險專業代理人制度」及補助中小企業辦理勞保人力配套措施，即可落實照顧勞工之政策美意。

## (二) 資方：

94年7月1日的勞工退休金條例至少6%的退休金提繳、95年7月1日將勞工保險最高投保級距自42,000元提高至43,900元、96年7月1日的基本工資調高自15,840元調整至17,280元/月、97年5月14日修正勞動基準法強制退休年齡延長至65歲、98年1月1日勞工保險費率(含就業保險1%)自6.5%調高至7.5%且逐年提高到13%等，政府自94年起一年一次，始終以保障勞工權益與改善勞動生活品質為藉口，增修相關法規，但卻毫無考量企業經營環境遽變下的經營成本與風險之鉅增，以及為應企業之永續經營可能採取限縮成本策略，諸如降低守法意念而願承擔違法風險、限縮或凍結勞動條件與福利、直接減少僱用勞力人數、採用派遣勞工甚至產業外移，徒增社會失業問題。

## (三) 工會：

「工會會員將大量流失！」，這是職業工會的直覺反應。雖然工會法修正草案有關工會型態中仍保有職業工會，惟強制四人以下受僱者均應由雇主投保之機制設立後，將直接衝擊其「會員規模」、「會費收入」及「勞保行政補助費收入」等，影響會務運作與發展至鉅。此外，雖擬規劃「保險專業代理人制度」，確未聞對於現行職業工會有所輔導等相關配套，種種令人質疑、匪夷所思的政策口號，讓工會不得不擔心「勞工未蒙其利先受其害」隱憂再現。而更有陰謀論者稱，此舉將逐步瓦解職業工會組織，政府心態可議。又自經濟財務角度觀之，政府希冀增加勞工保險保費收入，化解勞保基金負荷。其次，係為紓緩就業保險基金因擴大失業給付及育嬰留職津貼後之大量流失。再者，增加勞工退休基金規模，以為更多運用籌碼。最後，也是最重要的是降低政府在保費上的負擔比例，勞工保險及全民健康保險負擔比例自原職業工會加保勞工須補貼之40%保費降至10%的保費負擔。

## (四) 受僱於四人以下公司之勞工：

一則以喜一則以憂，喜的是可望降低勞保費用負擔比例，且可納入就業保險範疇，爾後可享有失業給付、職業訓練津貼等權益，惟憂的是94年

勞工退休金條例執行時，那種「看得到卻吃不到」或「羊毛出在羊身上」窘境，諸如凍結調薪、縮減福利措施甚至減薪以填補退休金提繳額度等，是否復辟。

(五) 無一定雇主之勞工：

無一定雇主之勞工不是沒有雇主，而係同時擁有兩個雇主或間歇性提供勞務予不同雇主等。況且在 73 年及 81 年，當時主管勞工事務的內政部及勞工委員會先後發布函釋，開放有兩個工作以上的勞工，可選擇其中薪資較高、工時較長或職業風險較高的公司作為投保單位，惟鑒於擇一投保對兼差族的保障權益較不足夠，勞工委員會則重新頒布解釋令，依據 98 年 5 月 1 日勞保 2 字第 0980140222 號核釋，勞工保險條例第六條規定，受僱從事二份以上工作之勞工，並符合第一項第一款至第五款規定者，應由所屬雇主分別為其辦理參加勞工保險。因此，兼職工作或無一定雇主之勞工，只要有「受僱事實」，在新法的規範下，仍將納入雇主投保範疇。

### 三、政策思維

- (一) 僱用四人以下勞工之企業應成立投保單位之必然目的為何？如果維持現況不變，可有替代或調整方案？
- (二) 法規修正後，預期執行成效如何？主管機關面對上有政策下有對策之政策成效耗損及勞工可能面對之負面效應，有無預應或因應之道？
- (三) 職業工會在會員流失及會務發展所受之影響事項及程度，是否客觀且確實評估？
- (四) 配套的「保險專業代理人制度」究是以何種型態產生？設定之功能與效益如何？該制度如何協助職業工會與中小企業？
- (五) 職業工會會員如何納入就業保險及勞工退休金提繳範疇之思考？
- (六) 合作社組織現今仍無法成立勞保投保單位，如何保障「實際從事勞務服務之社員」應有權益？

### 四、建議

- (一) 各級工會組織無論運用輿論、媒體或會議發言等，均應切莫讓「將四人以下事業單位強制納入保險」與「職業工會生存保衛戰」畫上等號，俾免遭致焦點移轉及模糊核心議題，讓主要訴求之發聲被污衊為職業工會自保藉口。
- (二) 倘修法趨勢已定，則應以「雇主僱用勞工即應為勞工投保勞工保險」原

則執行，且得委由職業工會代辦，並由實際雇主負擔 70% 之勞工保險與 60% 之健康保險保費比例，且納入就業保險適用範疇，而勞保行政補助費則仍由政府負擔。

- (三) 公共工程委員會已制定有「勞務採購契約範本」，其中第八章（十七）之 2、「廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金」部分，應積極落實查核作業，並擴及勞動派遣，且應加重要派單位之督促義務。
- (四) 主管機關應有計畫性的將「保險專業代理人制度」植基於工會組織，而職業工會之功能亦應朝多元發展趨勢，例如技能教育、專業訓練、證照取得、勞工安全衛生宣導、就業服務等。
- (五) 合作社組織應准予成立勞工保險投保單位或得委由職業工會代辦，而合作社則必需承受雇主應負擔比例之保險費，以保障實際參與勞務提供的「類勞工」社員相關權益。
- (六) 修改就業保險法，將所有受僱勞工及自營作業者（雇主兼具勞工身分）納入適用對象，再就不同身分勞工之「非自願性失業」予以差別性定義，俾利擴展社會保險之普及性。

## 4 人納保論述 —

## 論受僱者與自營作業者納保問題

■ 胡和澤委員

依勞工保險條例第 6 條第 1 項第 7 款之規定：無一定僱主或自營作業者而參加職業工會之會員，悉數為勞工保險之被保險人，為了強制投保其與具明確僱傭關係之勞動者最大的分界為：前係無固定僱傭，後係具明確僱傭關係。

而被僱用者依「民法第 482 條：稱僱傭者謂當事人約定一方於一定或不定期內為他方服務，他方給付報酬之契約」。也就是所謂的薪資所得其純屬提供勞務、接受指揮，不負工作效率若干及不負成敗後果，或負擔瑕疵擔保及盈虧之風險的勞力支付也。再依民法第 484 條：勞務請求權不得讓與及不得第三人代服務勞務之精神，觀之為因個人能力不能表徵在外而存於因各人智能、效能、體能、知識水準、能力等，悉非可等同論之，致有不對等待遇之別也。

以現行各項法令的規範，如勞動基準法、勞保條例、健保條例、安全衛生法等相關法規，悉有充分對資方課以一定的責任義務。惟現於無一定僱主及自營作業者之勞工，依工會法規定由結社權延伸到勞保條例、健保條例的規範，係為保障勞動者的立法原意應悉為被保險人，頗值肯定！只感到最大的盲點為：何謂有固定僱傭、無一定僱主及所謂自營作業而參加職業工會之勞動者的詮釋？至此仍處於模糊空間，若干時日為固定僱傭？多少年月始謂之固定僱傭？於勞保條例施行細則第 14 條稱：無一定僱主之勞工，指經常於 3 個月內受僱於非屬同條項第 1 款至第 5 款規定之二個以上不同之僱主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者而言，本條例第 6 條第 1 項第 7 款、第 8 款所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作獲致報酬，且未僱傭有酬人員幫同工作者而言。及全民健康保險法施行細則第 6 條、第 7 條亦同上述之認定為無一定僱主或自營作業者勞工的投保資格。

再觀現從事營建行列之勞動者，除非是資方僱主任用相關固定非以專業從事之人員，較有被雇用的事實，舉凡須具備專長：如放樣、模板、鋼筋、泥水、砌磚、粉刷、面材鋪貼、鋼骨結構起吊、裝潢玻璃、油漆、消防、水電裝置、

園藝、防水等，只要可論件、計面積、量重量、論體積等工作項目，悉以承作包之。勞動者以本身專長施作，負風險、成敗、瑕疵擔保、責任、盈虧而從事工作獲取事先約定的執行業務所得，而非以具明確僱傭的不負各項風險、成敗、瑕疵擔保、責任的所謂勞務提供所得等同之。

### 行政院勞工委員會 85 年 7 月 4 日台（85）勞保三字第 12397 號函之解釋

依行政院勞工委員會 85 年 7 月 4 日台（85）勞保三字第 12397 號函之解釋略以：「獨立從事物品製造加工之體力技術勞動並兼銷售獲致報酬者（含其配偶、直系血親及媳婦），准以自營作業職業工會會員由所屬本業職業工會加保…。」。

係依勞工保險條例第 6 條第 7 款之規定（無一定雇主或自營作業）者，為強制投保。

又依勞工保險條例第 11 條符合第 6 條規定之勞工，各投保單位應以其所屬勞工入會之當日列表通知保險人，否則依本條例第 72 條規定處罰之。其原意是為保障勞工安全，如保險人可任意否決投保資格而自始取消被保資格，似有違立法本意及誠信對等原則。

### 行政院勞工委員會 85 年 7 月 4 日台（85）勞保三字第 12397 號函之解釋

依行政院勞工委員會 85 年 7 月 4 日台（85）勞保三字第 12397 號函之解釋略以：「獨立從事物品製造加工之體力技術勞動並兼銷售獲致報酬者（含其配偶、直系血親及媳婦），准以自營作業職業工會會員由所屬本業職業工會加保…。」。

係依勞工保險條例第 6 條第 7 款之規定（無一定雇主或自營作業）者，為強制投保。

又依勞工保險條例第 11 條符合第 6 條規定之勞工，各投保單位應以其所屬勞工入會之當日列表通知保險人，否則依本條例第 72 條規定處罰之。其原意是為保障勞工安全，如保險人可任意否決投保資格而自始取消被保資格，似有違立法本意及誠信對等原則。

## 4 人以下公司 擬強制納勞保

〔記者洪素卿、施曉光／台北報導〕

四人以下企業勞工，可望不再成爲勞保棄兒！勞委會主委王如玄昨日上午在立法院回應質詢時表示，勞委會已著手修訂勞保條例，擬強制四人以下企業全面爲勞工加保。

新法修正上路前，依據現行函釋，若勞工要求雇主投保勞保時，雇主亦不得拒絕，否則可處以保費兩倍的罰鍰。

估計有六萬未投保勞工受惠估計約有六萬名在四人以下事業單位工作，且尙未納保的勞工將因此受惠，可納入勞保保障，享有老年年金、生育給付、職災給付或傷病、殘障等給付。



勞委會主委王如玄，昨面對立委質詢提及勞工失業問題，王如玄哽咽表示無法抵擋失業率飆高，無言以對。  
（記者方賓照攝）

免經職業工會加保 費用更省另外，由於過去四人以下事業單位勞工並未強制雇主爲其納保，勞工往往透過職業工會加保，未來一旦法令強制雇主必須爲其納保後，這些勞工的勞保保費也可望從自付六成、降低至兩成，估計約有二十萬人可望受惠。

勞工陣線協會「樂觀其成」台灣勞工陣線協會秘書長孫友聯對於勞委會的規劃案表示「樂觀其成」，且受惠族群不只二十萬人。他指出，現行法允許四人以下公司可以不必幫勞工投保，導致超過四個人受雇的公司，也跟著混水摸魚不投保。未來一旦確認穩定受雇、就強制投保，企業主就沒有漏洞可以鑽。

他表示，小公司勞工沒保障的案子，真的不勝枚舉。協會之前接獲兩名原住民朋友因職災求助，兩人都在小公司上班，都沒有勞保。其中一人在工地時，被掉下來的磚頭砸傷肩膀，左手臂有很長一段時間幾乎沒辦法動。但因爲沒有勞保，受傷期間幾乎難以爲繼，最後只好轉介他們到原住民委員會求助。

立法院社福以及衛生環境委員會昨日審查工會法修正草案，各委員對於勞保以及失業狀況多所質詢。王如玄昨也提到被勞工嗆聲，數度難掩激動落淚，坦承自己已經盡力，卻仍無法抵擋失業率飆高到五·八一%，「我真的覺得無言（顏）以對」。王如玄有感而發，自己過去經常上街頭抗議，如今卻變成被抗議的對象，此話一出，當場哽咽無法自己。

現役軍人仍不得組織工會另外，「工會法修正草案」部分條文通過審查，賦予教師得依本法組織及加入工會，但現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火事業員工，不得組織工會。至於各級政府機關及公立學校公務人員的結社組織，依現行「公務人員協會法」規定辦理。（98.05.08 自由電子報）

#### 4 人以下小公司強制納保 勞團角力

【聯合晚報／記者陳素玲/台北報導】

2009.05.27 02:58 pm

立法院社會福利及衛環委員會下午審查「勞工保險條例修正案」，攸關上百萬勞工的 4 人以下事業單位強制納保，正式對決。由於此案攸關職業工會生存戰，勞工團體罕見分成兩派私下強力遊說立委，職業工會以此案過關助長勞保黃牛為由全力反對；全產總、勞陣等團體則為 20 萬「勞保孤兒」請命，主張非過不可，雙方角力戰達到最高點。

據了解，不只立委承受來自職業工會極大壓力，勞委會亦然，因此勞委會主委王如玄日前雖曾在立院公開宣示支持修法將受僱 4 人以下公司員工強制納保，但是對下午將審查此案，態度相對消極。王如玄昨天表示，希望給行政機關多一點時間溝通，勞委會預計半年內提案。

主張修法的台灣勞工陣線協會祕書長孫友聯向勞委會主委王如玄喊話，強調王如玄過去是人權律師，要有勇氣面對利益團體，既然數萬名勞工未投保的受害屬實，就不應妥協，尤其王如玄民調不低，顯示勞工對其寄望甚深，更沒有立場不讓此案過關，「下午沒過，勞委會要負全責」。

## 勞保孤兒 全台約 20 萬人

現行勞保條例只規定受僱 5 人以上事業單位必須強制納保，至於 4 人以下小型企業員工，則屬自願納保。也因為是自願納保，許多雇主都未為員工加保，這些員工不是到職業工會自行加保，就是未納保，成了勞團口中的「勞保孤兒」，據勞委會估算，至少有 6 萬名服務於 4 人以下事業單位的勞工未加入勞保，但勞團認為人數應該有 20 萬人。

民進黨立委黃淑英認為，勞工保險是保障受僱勞工遭遇職災、傷病等事故時的基本保障，不應因為勞工受僱不同規模事業單位而有區別，因此提案修正 4 人以下事業單位亦應強制納保。全案將在下午社福暨衛委員會進入實質審查，提前引爆各方團體私下角力。

反方立場的職業工會動作最大，除拜會民進黨中央，還發動各縣市縣市議員遊說立委，北市職業工會日前也曾發函給國民黨中央及朝野立委反對修法，強調現行 4 人以下公司多是妻、兒、媳、姪等親屬為共同營業體，若強行納保，可能引起倒閉潮，造成至少 90 萬失業人口。而且小公司納保後，因沒有人力由專人辦理勞保，勢必要找勞保黃牛代勞，勞保黃牛將更為猖獗。【2009/05/27 聯合晚報】

## 不要不公不義的勞保！

【聯合晚報／記者陳素玲/特稿】

2009.05.27 02:58 pm

現行勞保條例規定，4 人以下事業位單位採自願加保，現況是：政府每年多花 1 億元補助各職業工會、政府每年多花 10 億元補助職業工會加保勞工保費、20 萬勞工未加保。只要改為強制納保，所有費用都省了，唯一增加負擔的是雇主。但是制度 30 年來都無法修正，真的只因「職業工會生死保衛戰」？

4 人以下事業單位勞工，到底多少人？因為現制採自願加保，存在龐大「黑數」，各方說法不一。無論是幾萬人，現制都是不公不義。修法的最大阻力，來自勞委會過去每個月補助職業工會為勞保加保的行政費用不少，以一個勞工一個月補助 10 元計算，一年上百萬勞工

就補助 1.2 億元，成為職業工會生存重要活水，也導致職業工會對於制度改革抗拒。其實現有職業工會加保人數高達 242 萬人，即使 4 人以下強制納保，近 140 萬名無一定僱主及自營作業者仍須到職業工會加保，職業工會不可能因此全軍覆沒。

【2009/05/27 聯合晚報】

## 全國層級社會對話會議

### 討論議題(草案)

辦理時間：98年7月30日(暫訂)

辦理地點：台北教師會館(台北市中正區南海路15號)(暫訂)

討論事項(草案)	備註
一、勞動派遣人力運用與保障。 二、如何加強受僱四人以下單位及各業勞工之社會保障？	主要議題

#### 議題二

如何加強受僱四人以下單位及各業勞工之社會保障？

提案單位：勞工保險處

說明：

#### 壹、受僱四人以下單位及各業勞工納入勞工保險強制加保範圍之說明

- 一、依勞工保險條例第6條規定，受僱於5人以上工廠、公司、行號之員工，為強制加保對象；至於受僱於4人以下工廠、公司、行號或部分行業（例如幼稚園）之員工，為自願加保對象。上開規定係68年實施迄今，隨著社會經濟及企業發展條件成熟，勞工權利意識提升，勞工團體或輿論屢有要求本會應儘速將受僱各行業之勞工納入強制加保，以完備勞工保險法制。
- 二、受僱於4人以下單位及部分行業之勞工未納入強制加保之影響：
  - (一) 4人以下受僱勞工參加職業工會，負擔60%保費，較受僱勞工增加40%保費負擔。
  - (二) 雇主規避為員工加保及提撥員工退休金責任。
  - (三) 勞工無法獲得勞工保險、就業保險及勞工退休金之完整勞動保障。
- 三、現行措施：
  - (一) 雇主若有人力不足或不熟悉勞保法令規定時，依勞工保險條例第10條

規定，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理。勞委會已與經濟部會商，必要時將提供對小型投保單位之相關協助。

- (二) 在職業工會部分，依現行規定，職業工會得接受投保單位委託處理勞工保險相關事務。

## 貳、討論題綱

- 一、受僱於四人以下單位及各業之勞工，是否納入勞工保險強制加保範圍？
- 二、上開政策之推動對勞、資、政之影響為何？及其因應配套措施為何？

名稱：	勞工保險條例 (民國 98 年 04 月 22 日 修正)
	<p>※本法規部分或全部條文尚未生效            中華民國九十七年八月十三日修正公布第 54-1 條自公布後五年施行；第 13 條第 3 項、第 4 項定自九十九年一月一日施行。</p>
<p>第 6 條</p>	<p>凡年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。</li> <li>二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。</li> <li>三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。</li> <li>四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。</li> <li>五、受僱從事漁業生產之勞動者。</li> <li>六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。</li> <li>七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。</li> <li>八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。</li> </ol> <p>前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。</p> <p>前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。</p>
<p>第 7 條</p>	<p>前條第一項第一款至第三款規定之勞工，參加勞工保險後，其投保單位僱用勞工減至四人以下時，仍應繼續參加勞工保險。</p>
<p>第 8 條</p>	<p>左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、受僱於第六條第一項各款規定各業以外之員工。</li> <li>二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。</li> <li>三、實際從事勞動之雇主。</li> <li>四、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。</li> </ol> <p>前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中途退保。</p> <p>第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。</p>

<p>第 11 條</p>	<p>符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。</p>
<p>第 15 條</p>	<p>勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：</p> <p>一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。</p> <p>二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。</p> <p>三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。</p> <p>四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。</p> <p>五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。</p>
<p>第 16 條</p>	<p>勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：</p> <p>一、第六條第一項第一款第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。</p> <p>二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。</p> <p>三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團</p>

	<p>體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。</p> <p>勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。</p>
<p>第 72 條</p>	<p>投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。</p> <p>投保單位違背本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起按其短報或多報之保險費金額，處以二倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失應由投保單位賠償之。</p> <p>投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處以二千元以上六千元以下罰鍰。</p> <p>投保單位於本條例中華民國九十七年五月十六日修正生效前，依第十七條第一項規定加徵滯納金至應納費額一倍者，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰未執行者，不再裁處或執行。</p>

<p>名 稱：</p>	<p>勞工保險條例施行細則 (民國 98 年 02 月 26 日 修正)</p>
<p>第 9 條</p>	<p>無一定雇主或自營作業而參加二個以上職業工會為會員之勞工，由其選擇主要工作之職業工會加保。</p>
<p>第 11 條</p>	<p>本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。</p> <p>本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。</p>