

中國醫藥大學

醫務管理學研究所碩士論文

編號：IHAS-366

勞退新制對全民健康保險承保業務之影響探討—以健保局中區分局為例

Analyzing the effect of Labor Pension Act on NHI—Based on the data
of Central Region Branch , Bureau of National Health Insurance

指導教授：馬 作 鎡 博士

研究生：莊 素 如 撰

中華民國九十五年六月

摘 要

全民健保之財源主要來自保險費，分由被保險人、投保單位及各級政府共同負擔，保費收入多寡與受僱人員薪資高低及投保人數息息相關。此社會保險制度能否健全發展、永續經營，財務穩定為重要因素。「勞工退休金條例」於94年7月1日開始實施。依此條例企業須將勞工「每月工資」對照新制勞退「月提繳工資分級表」金額的百分之六，按月提繳至勞保局勞工個人帳戶，這項規定短期勢必增加企業經營成本，造成企業的營運風險。企業是否為避免風險及降低提撥金額，而採取各項因應措施，進而影響全民健保應收保費，值得進一步分析研究。

本研究目的在探討勞退新制實施後，對第一類投保單位屬性12H之投保單位數、新成立數、停歇業數、被保險人人數、平均投保金額，以及評估新制對應收保費之影響。自變項包括行業別、縣市別、經營年限、規模別及組織型態等五項，比較實施前92年7-12月、93年7-12月及實施後94年7-12月之差異，研究結果顯示，投保單位數、被保險人人數、應收保費三期間皆有顯著差異，停歇業數三期皆無顯著差異、新成立數94年與93年無顯著差異，而平均投保金額92年與93年無顯著差異，但93年與94年具顯著差異，應是受勞退新制之影響。

勞退新制實施後被保險人人數，明顯呈現下降趨勢，應是企業為減少經營成本，縮減人員，採取裁員或將員工改加保於工會等措施。但停歇業數實

施後並未比實施前多，反而平均值實施後稍有下降情形，由此可見勞退新制實施不會如同媒體所說，讓企業感到好像世界末日到來，非關廠、歇業不可。

由研究結果整體而言，勞退新制實施對健保之衝擊，並非如報章雜誌媒體或企管顧問公司完全是負面影響，而仍有許多正面之影響。

另投保單位採取之因應對策，對健保第一類投保單位屬性 12H 之影響情形。由研究結果顯示，勞退新制對健保應收保費衝擊尚不很大，甚至有正面效果。且依規定勞工可於 5 年內決定是否選擇新制，所以勞退新制實施 5 年內應密切注意投保單位之因應對策是否有不合規定的地方，至於實施之後之影響，建議應可繼續分析研究。

關鍵詞：勞退新制、全民健康保險、因應對策、社會回應

ABSTRACT

The premium, which is contributed by the insured, the applicants of group insurance, and local governments, is the major financial resource of the National Health Insurance (NHI). The amount of premium that NHI can gather depends mainly on the wage levels and the number of the Insured. To observe whether this social healthcare system could have healthy development and longevity operation, the stability in finance is essential. Starting on July 1st in 2005, The Rules of Labor Pension Act (LPA) enforcest he employer to deposit six percents of employee's monthly salary compensation to their personal account in the Bureau of Labor Insurance, according to the "Monthly Withdraw and Pay Form." This regulation increases the employer's operating cost in a short term and might cause business risks. It's an interesting topic to discuss the relationship between the new regulation of LPA and its potential impact on the NHI system for the sake that the employer might adapt different actions to avoid possible risks and reduce the allocation of the prorated premium to the NHI.

Based on the NHI system, the purpose of this research is to investigate the impact of the new regulation of LPA on the attributes of 12H of Category 1 Group Insurance Applicants, including newly units, the suspended or closed units, the amount of the Insured and the average of premium. In addition, the five independent variables of this research are the trade, the locale, the operation life, the

scale and the type of organizations. Comparing the statistics from July to December in 2003 and 2004 with 2005, the result shows there do have larger changes in the amount of Group Insurance Applicants, the Insured and the receivable premium. However, the suspended and closed units and the newly units are remain the same. But the average of premium has larger difference in 2004 and 2005. That might relate to the execution of the new regulation of LPA.

But the speech by the whole result of study , Work and return implement Labor Pension Act and make to strong in the impact The National Health Insurance , Not if the media of the newspapers and magazines or the enterprise management consultant firm is totally influenced by reverse side , And there is a lot of positive influence .

The amount of the Insured decreased dramatically after the LPA. It is believed that the employer laid off their associates to reduce the operating cost against LPA or switched the insurance plan to the Labor Union. But the amount of suspended or closed units has no much change since the LPA doesn' t mean “the end of the world” for the industry. The result of this research proves that the LPA has positive influence on the NHI

In addition, the result of this research shows that the LPA has no obvious harmful affects on the NHI but positive ones. According to the Law, the employee are free to choose between the old and the new regulation of the LPA within a five-year period. Therefore, the author has proposed the future works to understand further to the

impacts of the actions which the employer use to against the LPA, that might change the NHI system in certain way.

Keyword: The labor pension act; The National health insurance ;

conformity with the measure; react in society



誌謝

93 年考上我心中理想的研究所—中國醫藥大學醫管所，心中充滿興奮，又可以重溫學生生活的舊夢。時光飛逝，二年的研究所生活，雖不敢言數載寒窗，苦讀有成，然終究得有學位。回首過去學業、工作、家庭分身兼顧，若無指導教授馬作鑑老師竭力教導之情、家人之鼓勵、及長官同事之支持，自當難有今日之學成。

在校期間，感謝醫管所老師們的教誨，也感謝同學玉資、顯秀、徐敏耀、張盈森在課業上的幫忙，還有學姐瓊玉在課業的指導及加油打氣。

論文之撰寫，日以繼夜的箇中滋味，非親身體驗者所能理解，在這期間，感謝恩師馬作鑑老師不辭辛苦，悉心的教導。感謝身兼我的長官，也是我的學長江權富，給予的指正及寶貴意見。在資料的擷取及電腦技巧有同事紀發卿、簡有璋、陳春桃的至誠相助，還有學妹宜玲在 SAS 應用上的幫忙，得以順利完成論文撰寫，在此一併謹呈謝忱。

口試期間，蒙諸委員賴俊雄副校長、劉紹興教授，屢屢提供諸多寶貴意見及指引迷津，讓我的論文更加豐富及精采，使本論文得以順利通過。

95 年 6 月終於畢業了，回思往昔，兩年來一邊進修，一邊工作的日子

裡，儘管有多忙碌辛苦，如同輕舟已過萬重山，在完成學業的同時，覺得一切都值得了。

最後要感謝我摯愛的家人—爸爸、媽媽、哥哥、嫂嫂、先生及貼心懂事的女兒詠絮，因為你們的支持，讓我在求學路上無後顧之憂，在面對挫折時給我鼓勵。能順利在兩年內獲得碩士學位，只因一路上幫助我的人實在太多了，謹以此文，獻給我的師長、長官、同學、同事及家人最誠摯的感謝。



莊素如 謹誌於

中國醫藥大學醫務管理研究所

2006年6月

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 問題陳述	6
第三節 研究目的	9
第二章 勞退新制實施對企業衝突與全民健保制度相關文獻之探討.....	10
第一節 勞退新制概述.....	10
第二節 勞退新制對企業經營之衝擊.....	20
第三節 企業面對勞退新制衝擊之社會回應.....	27
第四節 影響全民健康保險承保業務之因素.....	35
第五節 結論.....	51
第三章 研究設計與方法.....	52
第一節 研究步驟	52
第二節 研究架構	54
第三節 資料來源	55
第四節 統計方法	60
第四章 研究結果.....	63
第一節 勞退新制對投保單位之影響	64

第二節	勞退新制對被保險人人數之影響	89
第三節	勞退新制對平均投保金額之影響.....	101
第四節	勞退新制對應收保費之影響.....	112
第五章	討論	124
第一節	投保單位.....	124
第二節	被保險人人數.....	126
第三節	平均投保金額.....	127
第四節	應收保費.....	127
第六章	結論與建議	129
第一節	結論	129
第二節	建議	132
第七章	研究限制	135
參考文獻	136
附錄 1	勞工退休金月提繳工資分級表	139
附錄 2	被保險人屬性代碼暨保險費負擔比例表	140
附錄 3	全民健康保險投保金額分級表	141
附錄 4	勞工退休金條例	142

表目錄

表 1-1-1	2004 年健保局中區分局第一類投保單位保險對象及應收保費	5
表 2-1-1	勞退新、舊制比較	17
表 2-3-1	企業面對外界壓力之社會回應分類	32
表 2-4-1	中央健保局各轄區分局管轄縣市一覽表	36
表 2-4-2	全民健康保險各類保險對象承保業務情形	38
表 3-3-1	依變項操作型定義	57
表 3-3-2	行政院主計處十六大行業分類	58
表 4-1-1	依變項描述性統計表	79
表 4-1-2	勞退新制實施前後投保單位數月同期比	80
表 4-1-3	勞退新制實施前後投保單位數平均值統計表_依單位性質	81
表 4-1-4	依變項變異數分析 (anova) 及事後檢定 (Bonferroni)	81
表 4-1-5	投保單位數變異數分析 (anova) 及事後檢定 (Bonferroni)	82
表 4-1-6	勞退新制實施前後新成立數月同期比	83
表 4-1-7	勞退新制實施前後投保新成立數平均值統計表_依單位性質	84
表 4-1-8	新成立數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)	85
表 4-1-9	勞退新制實施前後停歇業數月同期比	86
表 4-1-10	勞退新制實施前後投保停歇業數平均值統計表_依單位性質	87
表 4-1-11	停歇業數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)	88

表 4-2-1	勞退新制實施前後被保險人人數月同期比	97
表 4-2-2	勞退新制實施前後被保險人人數平均值統計表_依單位性質 .	99
表 4-2-3	被保險人人數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定	100
表 4-3-1	勞退新制實施前後平均投保金額月同期比	108
表 4-3-2	勞退新制實施前後平均投保金額平均值統計表_依單位性質 ..	110
表 4-3-3	平均投保金額變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定	111
表 4-4-1	應收保費_實施前後同期比 (不含政府補助款及未扣除調整上限 131700)	119
表 4-4-2	應收保費_實施前後同期比 (含政府補助款及扣除調整上限 131700 元)	119
表 4-4-3	勞退新制實施前後平應收保費平均值統計表_依單位性質	122
表 4-4-4	應收保費變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定	123
表 6-1-1	受勞退新制影響之投保單位性質	131

圖目錄

圖 1-1-1	保險對象人數及百分比—按保險對象類別分	4
圖 1-1-2	應收保險費及百分比—按類別分	4
圖 1-2-1	全民健保財務收支趨勢圖	8
圖 3-1-1	研究流程圖	53
圖 3-2-1	研究架構圖	54
圖 4-1-1	勞退新制實施前後投保單位數月同期比	80
圖 4-1-2	勞退新制實施前後投保單位數平均值斜率圖	80
圖 4-1-3	勞退新制實施前後新成立數月同期比	83
圖 4-1-4	勞退新制實施前後新成立數平均值斜率圖	83
圖 4-1-5	勞退新制實施前後歇業數月同期比	86
圖 4-1-6	勞退新制實施前後歇業數平均值斜率圖	86
圖 4-2-1	勞退新制實施前後被保險人人數月同期比	98
圖 4-2-2	勞退新制實施前後被保險人人數平均值斜率圖	98
圖 4-3-1	勞退新制實施前後平均投保金額月同期比	109
圖 4-3-2	勞退新制實施前後平均投保金額平均值斜率圖	109
圖 4-4-1	應收保費_實施前後同期比（不含政府補助款及未扣除調整上限 131700 元）	120
圖 4-4-2	應收保費_實施前後同期比（含政府補助款及扣除調整上限	

131700 元)120

圖 4-4-3 應收保費_實施前後平均值斜率 (不含政府負擔及未扣除調整上

限 131700 元)121

圖 4-4-4 應收保費_實施前後平均值斜率 (含政府補助款及扣除調 131700

元)121



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

全民健保自 84 年 3 月 1 日正式開辦至今已有 10 年的時間，健保實施後，讓數百萬以往沒有勞動力的族群都能享有醫療保險，而全民健保之財源主要來自保險費，分由被保險人、投保單位及各級政府共同負擔，保費收入多寡與受僱人員薪資高低及投保人數息息相關。此社會保險制度能否健全發展、永續經營，財務穩定為重要因素，為開源節流除了合理抑制醫療費用成長，對於保險財源籌措更不容忽視，然而國家政策往往也會影響健保保費收入。

「勞工退休金條例」（勞退新制¹）於民國 93 年 6 月 11 日經立法院三讀通過，總統於同年 6 月 30 日公布，自 94 年 7 月 1 日開始實施。依此條例企業須將勞工「每月工資」對照新制勞退「月提繳工資分級表（如附錄 1）²」金額的百分之六，按月提繳至勞保局勞工個人帳戶，且須於五年內補足舊制提撥不足數額之勞工退休準備金，這項規定短期將會增加企業經營成本及營運風險。

由於新制退休金制度仍是一種與薪資密切關聯的制度（林怡君，民 92

¹ 94 年 7 月 1 日實施之勞工退休金條例

² 勞工退休金月提繳工資分級表，中華民國 94 年 1 月 19 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0940002504 號令訂定發布自 94 年 7 月 1 日生效，最低 1500 元，最高 150000 元，共有 61 個級距。

年)，為有效降低勞退提撥金額，各企管公司、金融、保險業、記帳業、會計師等，無不從勞退新制公佈開始相繼開辦教育訓練課程，提供雇主各種解決方法，有採行不具遠見之作為如裁員、減薪、調整薪資結構、停歇業...等因應措施。台北縣產業總工會理事長袁克文表示：「7月1日實施的勞退新制，估計台北縣有近五萬家的中小企業及小工廠都以變相方式，因應必須提撥的6%勞退金，方法包括關廠、扣薪、重議勞動契約或是買斷年資」（2005年9月，遠見雜誌）。另依勞委會於93年12月下旬辦理之勞工退休新制電話意見調查結果顯示，勞工最擔心的事情以「退休金內含在薪水中，變相減薪」所占比率最高47.1%，其次擔心「可能被資遣、解僱」者33.4%，其他佔19.5%。（行政院勞工委員會網站，民93年）。

勞退新制衝擊的對象為民營事業機構，於全民健康保險中為第一類屬性為12H之投保單位單位³。由圖1-1-1及圖1-1-2可看出在所有投保類別中，第一類保險對象人數佔全體保險對象的52.90%、應收保費佔61.48%，位居六大類⁴之冠。而由表1-1-1以2004年健保局中區分局⁵資料顯示屬性12H之單位保險對象佔第一類保險對象的78.29%，應收保費佔68.03%。就上述資料顯示，勞退新制所衝擊的對象為全民健保中所佔比率最多之對象，是故若勞退新制之實施，對企業造成衝擊，而企業為避免二次風險及降低提撥金額，採取減薪、裁員等因應措施，造成投保單位停歇業、保險

³ 屬性12H係指民營事業機構之受僱者。

⁴ 依全民健康保險法第8條規定，被保險人共分為六類。

⁵ 轄區包括台中縣市、彰化縣、南投縣；以投保單位之通訊地址為區分。

對象數的異動、投保金額調整及應收保費的減少，將影響全民健保財務的收入。



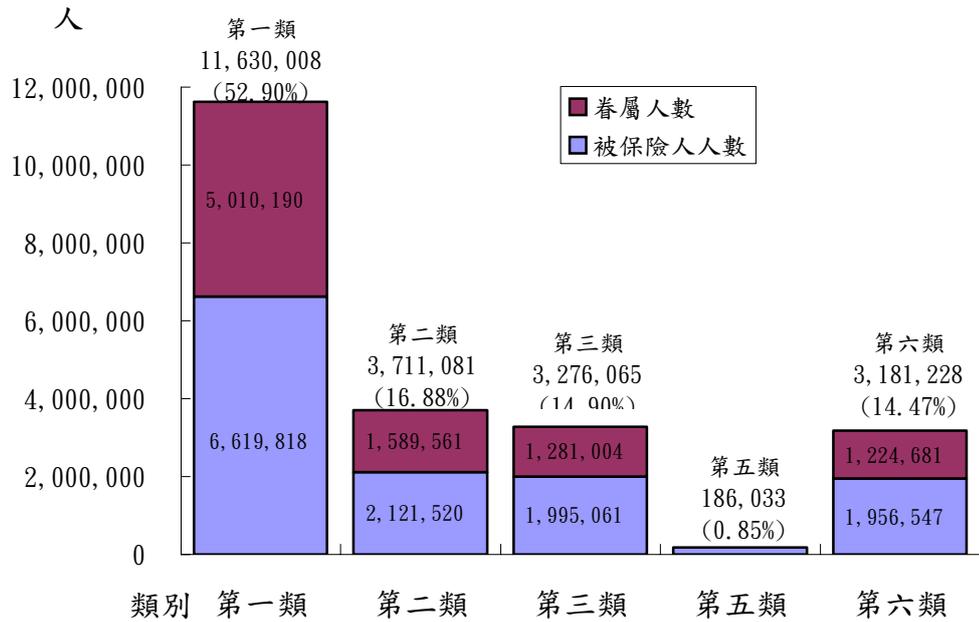


圖 1-1-1 保險對象人數及百分比—按保險對象類別分
九十二年底

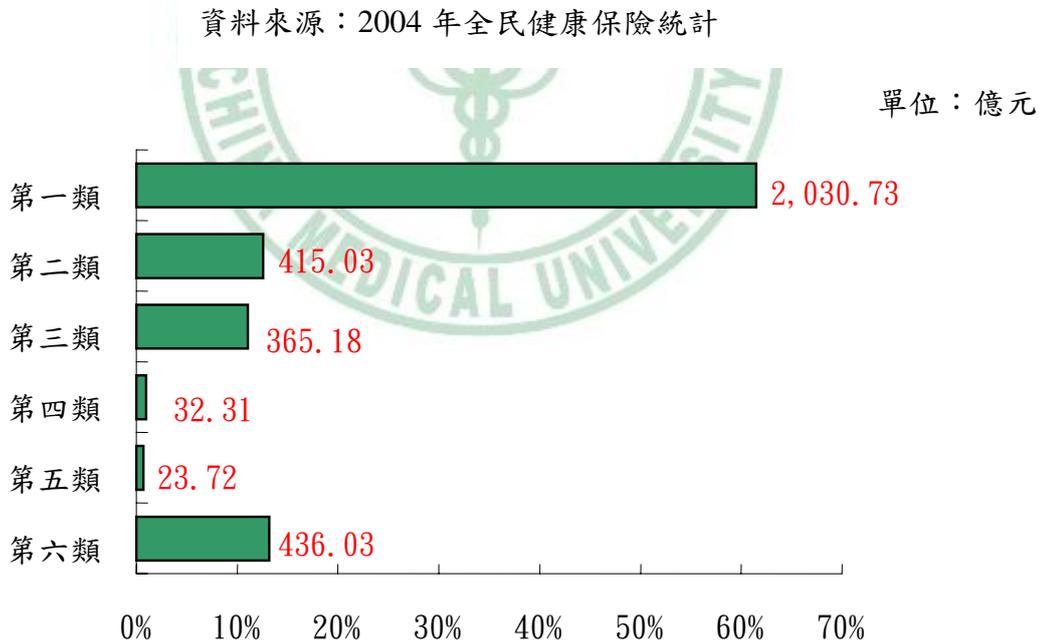


圖 1-1-2 應收保險費及百分比—按類別分-九十二年底

資料來源：2004 年全民健康保險統計

表 1-1-1 2004 年健保局中區分局第一類投保單位保險對象及應收保

屬性別	名稱	保險對象數	占率	應收保費	占率
11A	中央非事業機關公務人員 省〈市〉以下政府樹關、學校	61,540	3.11%	1,269,980,034	4.21%
11B	公教人員	126,099	6.37%	3,796,751,612	12.58%
11C	地方公職人員〈鄉民代表〉	8,726	0.44%	109,179,232	0.36%
11D	私立大專學校教職員	14,678	0.74%	389,023,952	1.29%
11E	私立中小學校教職員	7,663	0.39%	151,621,292	0.50%
12F	公營事業機構職員〈公保〉	28,620	1.45%	677,575,115	2.25%
12G	公營事業機構職員〈勞保〉	32,403	1.64%	812,950,148	2.69%
12H	民營事業機構受雇者	1,549,038	78.29%	20,525,562,144	68.03%
12M	非營利事業機構之受雇者 中央非事業機關工員〈公務預 算〉	50,280	2.54%	1,031,489,874	3.42%
13I	省〈市〉以下政府樹關、學校 工員	16,703	0.84%	237,943,611	0.79%
13J	私立學校工員	58,866	2.98%	820,103,331	2.72%
13K	有一定雇主之受雇者	4,707	0.24%	85,309,855	0.28%
13L	專門職業及技術人員自行執 業者〈未雇員工〉	19,218	0.97%	262,640,716	0.87%
15P	業者〈未雇員工〉	5	0.00%	74,805	0.00%
合計		1,978,544	100.00%	30,170,205,721	100.00%

資料來源：2004 年健保局中區分局承保速報表；87 年承保作業手冊，

本研究整理

第二節 問題陳述

全民健康保險為我國社會安全制度中最重要之一環，在社會人口愈來愈老化，加上醫療科技的進步，平均餘命愈來愈長，使得醫療支出的成長率持續上升；然而，近年來經濟不景氣，失業率增加，保費調漲不易，使得保費成長的幅度無法跟上醫療費用成長的幅度，由圖 1-3 可看出應收保費平均成長 4.1%，醫療費用平均成長 6.5%，因此，在財務方面，自 88 年起保費收入不足以支應醫療費用支出的情形。

勞退新制的實施經過媒體及大眾不斷渲染，讓企業感到好像世界末日來到，公司非關廠、歇業不可，從法案通過到現在，各企管公司、金融、保險業、會計師等相繼開辦課程，提供雇主各種因應對策，但各種之亂象不斷出現，可歸納如下（林定樺，民 93 年）：

一、調整員工加保身分

（一）將員工轉成委任或勞務承攬契約，規避勞基法適用對象，使工作時數不受限制，不屬勞保強制加保對象，所以雇主也就不需提撥退休金，也不需負擔勞健保費。

（二）將員工之勞健保改加保於工會，規避原來足額提撥退休準備金需於 5 年內提撥之規定，同時雇主也不需負擔就業保險費用、

積欠工資墊償費用、職災保險費、提撥退休金、負擔勞健保保費等；根據健保局至 92 年底統計，第二類被保險人之平均投保金額為 20,917 元，第一類被保險人平均投保金額為 32,881 元（全民健康保險統計，2004）；因此企業員工轉至工會投保，全民健康保險應收保費將會減少。

（三）裁員。

（四）停歇業。

綜上，投保單位若以改變員工身分，減少負擔方式因應勞退新制，直接衝擊健保保費收入。

二、調整員工薪資結構

（一）將員工部分薪資改為非工資科目重做薪資結構規劃，藉此降低提撥金額，同時亦達到調降投保金額的目的。例如將員工每月薪資提一定比例購買保險，再由保險公司每月解約一定的金額給員工，藉此來作所謂的薪資結構調整或每月給一定金額的非工資項目如醫療補償費、保險費、出差津貼或作業用品代金等。

(二) 直接減薪，藉此降低應提撥金額，同時亦可調降投保金額。

(三) 將員工解僱後再以較低薪資重新僱用或將員工轉至相關企業以較低薪資投保。

(四) 停歇業後再新成立投保單位以較低薪資重新僱用。

綜觀上述，企業採取的因應措施，將影響全民健保第一類投保單位減少、保險對象數異動、投保單位平均投保金額降低，更進而影響應收保費。

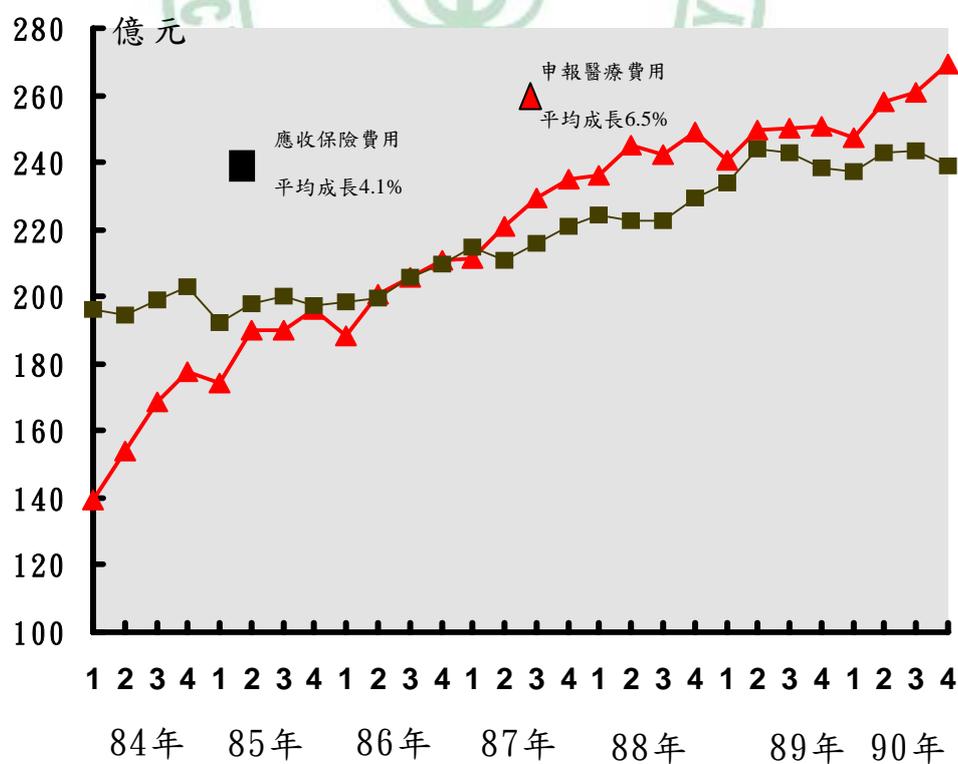


圖 1-2-1 全民健保財務收支趨勢圖

第三節 研究目的

綜合以上問題，因此本研究之目的為：

- 一、瞭解勞退新制對企業衝擊，在員工參加全民健保制度上所採取的回應。
- 二、瞭解勞退新制實施前、後投保單位、被保險人人數、平均投保金額及應收保費的變化情形。
- 三、探討勞退新制實施前、後投保單位、被保險人人數、平均投保金額及應收保費是否有顯著差異。
- 四、分析投保單位性質，因勞退新制造成全民健保投保單位、被保險人人數、平均投保金額及應收保費是否有顯著差異，提供管理者異常管理之參考。

第二章 勞退新制實施對企業衝擊與全民健康保險制度相關文獻探討

本章共有五節，包括第一節勞退新制概述、第二節勞退新制對企業經營之衝擊、第三節企業面對勞退新制衝擊之社會回應、第四節影響全民健康保險承保業務之因素、第五節結論。

第一節 勞退新制概述

勞工退休金條例（簡稱「勞退新制」）的立法通過，是各方（政府、資方、勞方、政黨）長期一再折衷協商、妥協、角力得到的產物，由於勞動基準法規定的退休金制度（舊制）之缺失，常因勞工退休準備金提撥率執行不彰⁶，台灣的企業90%以上都是中小企業（陳國卿，2001），平均經營年限多不足15年⁷、經濟長期低迷，導致產業外移、倒閉者多，企業難以預估完整人事成本（邱駿彥，2004），等因素而不易成就，導致大多數的勞工實際上領不到退休金⁸。林芸指出：根據勞委會統計，台灣勞工平均8.3年換一次工作，再加上台灣中小企業平

⁶ 依照勞委會93年勞動條件統計，2000年底為止全國94萬家左右之企業，有依勞基法規定提撥勞工退休準備金者，僅佔全國企業數之9.85%，受惠勞工數為全國勞工之44.62%，請參閱勞委會93年版勞動資料統計。

⁷ 依據勞委會所公布之勞工退休金條例說帖，中小企業平均存活率事實上不到13年。

⁸ 勞動基準法下，勞工必須在同一公司工作15年且滿55歲，或工作滿25年才能請領退休金。

均存活時間約13年，勞工常因公司關廠、歇業或雇主故意刁難等因素，導致近九成的勞工領不到退休金（勞動保障雙月刊，2005/3）。可見勞工退休金福利有如海市蜃樓，可望而不可及（陳永彥，民91年）。

勞退新制的立法，與其說是在勞工權益保障上的重大突破，不如說是在彌補原來勞退舊制未能落實的虛文所留下的巨大坑洞，諸如：企業主常以不當手段資遣、解雇高薪、高齡、高年資的勞工或避免雇用中高齡勞工，衍生勞資爭議與雇用歧視問題，勞退新制在這種條件下才誕生的。但勞退新制的實施，也將搞亂了東方社會傳統的「勞資倫理」的美德，由「終身雇用」進入了勞工「拿錢思遷」的時代，勞資關係丕變，是福是禍，難以預料（丁志達，2005）。

勞委會依據經發會共識規劃的個人帳戶制、附加年金制、其他可攜式年金制三軌並行。立法院於93年6月11日三讀通過「勞工退休金條例」（勞退新制），終於有了大變革，確立以勞工退休新制以「可攜式個人退休金專戶⁹」為主，「年金保險制¹⁰」為輔之體制，94年7月1日開始走向勞退新制。有關

⁹ 勞工退休金的工作年資可以累計合併，不會因為轉換而中斷。

¹⁰ 依勞工退休金條例第35條規定，僱用勞工人數200人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經1/2以上同意後，投保符合保險法規定之年金保險，得不依第六條第一項規定提繳勞工退休。但選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數1/2者，仍不得實施。

勞退新制退休金制度之內涵概述如下（邱駿彥，2004）：

一、勞退新制之立法契機與時程

- （一）改進退休制度呼聲日益增高。
- （二）高齡化日趨嚴重，必須保障勞工老年後生活。
- （三）91年8月經發會決議建請政府規劃可攜式退休金制度。
- （四）93年6月11日立法院三讀通過。
- （五）94年7月1日實施。

二、立法目的

勞退條例第一條第一項明訂：「為增進勞工退休生活保障，加強勞僱關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例」，由此可知勞退條例最主要之立法目的在於「增進勞工退休生活保障」。

三、條例之定位

勞退條例第一條第二項規定：「勞工退休金事項，優先

適用本條例。本條例未規定者，適用其他法令之規定」。由此可知，勞退條例係勞基法第五十五條至第五十八條有關退休金事項之特別規定，按特別法優先適用於普通法之法理，自然有關退休金事項，於本條例正式施行之後，悉依本條例規定辦理。不過要注意所謂優先適用本條例，僅指「退休金事項」而已，有關勞工退休權利行使，例如自請退休年限等規範，仍然以勞基法第五十四條規定為準。換言之，勞工得自請退休年限，仍以同一雇主下工作十五年以上年滿五十五歲者為據，只不過由於勞退新制中工作年資合併計算，與可攜式退休金帳戶之特殊規定，對於百分之百完全適用新制之勞工，自請退休與辭職之意義已無多大差異。

四、勞退新制之特色（勞動保障雙月刊，2005/3）：

- （一）保障勞工權益，退休金未來看得到也領得到。
- （二）採「可攜式個人專戶」，勞工退休金的工作年資可採累計合併，
不會因變換工作而中斷。
- （三）擴大適用範圍，凡勞基法適用的本國籍勞工包括短期工與工讀生都適用。

(四) 雇主經營成本固定

五、適用對象

(一) 適用勞動基準法之本國籍勞工

勞退條例第七條第一項規定：「本條例之適用對象，為適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之」。換言之，原所有適用勞動基準法之本國籍勞工，皆為勞退新制之適用對象，此為當然之理。部份工時勞工、定期契約工等納入法保護對象，雇主勢必也有為部份工時勞工或定期契約工提撥勞退基金之義務，此項人事成本之額外支出，是否會反映在降低工資、或減少僱用、甚至大量採用派遣勞工之排擠效應上，值得觀察。

(二) 無勞動基準法適用之本國籍工作者

勞退新制中比較特殊者，第七條第二項中明定：「實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金」。換言之，雇主身分者、非勞基法適用對象之工作者、或委任經理人等，亦得依本條例規定提繳

退休準備金，於將來滿足退休要件時，得有依法請領之權利。由本項擴大適用對象之規定，亦發可見本條例保障所有勞動者在退休年老後生活之立法趣旨。

六、退休請領條件及金額計算

新制規定勞工年資滿15年且年滿60歲以上者，則可按月領取月退休金，領到死亡為止，若死亡年齡未達政府公佈之不分性別的平均餘命時，餘額則由遺族領回。

勞基法規定的舊制退休金計算標準，依照前15年工作年資，每工作滿一年，可領到兩個月的薪資；15年以上年資，每滿一年年資，可領一個月薪資，工作30年就有45個月的薪資。而計算方式則以年資乘以每月薪資的6%，再加上投資累積效益。

七、資遣費算法

2005年新制開辦後，新制年資為「可攜式」，跟著勞工走。一年的年資係折算0.5個月工資作為資遣費，最高以發給6個月平均工資為限。

八、退休金所有權由雇主改為勞工

過去舊制時期，退休金的所有權屬於雇主，勞工辦理退休金時，需透過雇主幫忙辦理，選擇新制後，退休金屬於勞工自己，可自行向勞保局辦理退休事宜。

九、舊制、新制比較

過去勞動基準法（舊制）下，勞工必須在同一公司工作15年且滿55歲，或工作滿25年才能請領退休金，一般勞工很難領到退休金，所以政府才要改新制（勞動保障雙月刊，2005/3），勞退新舊制有所差異，主要包括：新制適用對象除了以適用勞基法者為強制對象外，還擴大雇主、委任經理人或不適用勞動基準法之本國籍勞工得自願參加，年資採計上不再以同一事業單位為限。綜合以上所述，勞退新舊制各有其利弊得失，茲以表2-1-1比較其不同

表 2-1-1 勞退新、舊制比較表

	舊制（勞基法）	新制（個人退休金專戶）	新制（年金保險制）
適用對象	適用勞基法勞工	適用勞基法的本國籍勞工（含不定期契約工，部分工時勞工）	員工數 200 人以上適用勞基法的事業單位，且經工會或 1/2 以上全體勞工同意參加
制度	確定給付制	確定提撥制	確定提撥制
雇主負擔	勞工每月薪資 2~15% 比率提繳，提繳額度視企業主而定	提繳比率不得低於員工每月薪資 6%，屬於強制提繳	
員工負擔	無	員工可在每月薪資最高 6% 範圍內自行提	
退休金所有權	雇主	勞工	
收支保管單位	中央信託局	勞工保險局	保險公司
年資計算方式	服務同一單位的工作年資合併計算 受同一雇主調動時，工作年資合併計算 事業單位改組或轉讓時，新舊雇主商定是否合併計算	工作年資不受雇主轉換的影響，為可攜式 新制實行後，仍服務同一單位選擇新制者，新制前的工作年資將保留，若終止契約時，雇主根據保留年資給予退休金或資遣費 若轉換事業單位，僅實施新制的年資被保留 (換工作，舊制時期年資就不保留)	
請領條件	自請退休： 勞工在同一企業服務滿 25 年 勞工在同一企業服務滿 15 年，且年滿 55 歲 強迫退休：	月退金請領資格：勞工參加個人帳戶制滿 15 年且年滿 60 歲 一次請領退休金：參加個人帳戶制未滿 15 年，年滿 60 歲 若勞工於請領前死	勞工年滿 60 歲才可請領年金保險

	年滿 60 歲 心神喪失或身體殘缺無法勝任工作	亡，由遺族或指定請領人一次請領退休金	
給付標準	工作年資 15 年以內，每滿一年年資，可獲兩個月工資 超過 15 年年資，每滿一年年資，僅獲一個月工資（最高以獲得 45 個月的工資為限） 計算方式：工作年資換算基數×退休前 6 個月平均工資	勞工符合請領條件時，可一次領出或按月領出帳戶裡的退休金累積收益 計算方式：年資×12 個月×每月工資×6%+投資累積收益（由國庫負投資累積收益不得低於銀行兩年定期存款利率的責任）	終身按月領取退休金，視各家保險公司商品而定（由保險公司負投資累積收益不得低於銀行兩年定期存款利率的責任）
退休金給付方式	一次給付	工作年資需滿 15 年者，只能按月領月退休金，每季發放一次 工作年資未滿 15 年，僅能選擇一次給付退休金	終身按月領取退休金，視各家保險公司商品而定
雇主未提撥的罰則	未按時提繳，處新台幣 2 千~2 萬元	每逾一日加徵其應提繳金額 3% 滯納金至一倍，仍不繳納者自次日起按月加徵應提繳金額 2 倍的至納金直到繳清為止	未按時提繳和未繳足保險費者，處其應負擔金額相同的罰鍰，並按日連續處罰直到改正為止

資料來源：勞委會、勞保局；本研究整理

勞退新舊制最大的變動在於從原本確定給付制（DB，defined benefit）走向確定提撥制（DC，defined contribution）。確定給付制意味著不論在工作過程中由誰提撥、提撥多少金額到退休基金中，一旦退休，根據設定公式中，即可計算出退休後一次領取或每月固定提領金額。確定給付制看似為勞工提供保障，但執行的過程中，或會因為雇主對退休準備金的提撥不足，或是因為投資成效未若預期等種種因素，令確定給付的承諾變成空頭支票。至於確定提撥制的參與者，可以知道退休時可以拿到多少錢，強調「一定領得到」的確定提撥制，改善確定給付制「看得到、領不著」的缺憾。不論舊制或新制，各有其優劣長短，如何選擇完全視個人工作穩定性、企業經營狀況、距離退休年限等因素而定（勞動保障雙月刊，2005/3）。

第二節 勞退新制對企業經營之衝擊

勞退新制採個人退休金專戶、年金保險制雙軌並行，依新制勞工若轉換工作，照樣可以累計年資，而每月雇主至少提撥每月工資的6%（勞動保障雙月刊，2005/3），自從勞退新制公布後，雇主最擔心的，莫過於是否會加重企業的財務負擔，而大嘆經營環境越來越艱困（黃文平，2005年）。由於目前大多數企業並未依規定提撥退休準備金，故新制實施後，短期效果會使企業的勞動成本上升。根據統計，有高達八成的企業認為「勞退新制」實施將造成企業人事成本的增加。勞資雙贏企管顧問公司總經理簡永成認為，勞退新制將增加企業人事成本三成（台灣新生報，94.2.2）。

然而在現代社會中，企業是社會的一個重要成員，企業經營的良窳與整個經濟和社會息息相關（黃俊英，1989年）。企業經營有兩項命脈，就是品質與成本，企業如果未能提供品質良好的產品，顧客就不會購買你的產品，換句話說，從顧客的觀點來看，品質是企業的命脈，與之相對地，成本雖然與顧客並沒有直接的關係，但是企業如果不能降低成本，企業就無法獲取利潤，企業本身便無法生存，因此，從維持企業本身的

觀點，成本可以說是命脈（陳文光，民83年）。黃俊英（1989年）認為政府對企業的管制日益增強是台灣企業面臨的社會壓力之一，例如勞基準法對企業有所規範，而政府的規範會增加企業的成本。以下就成本的定義、企業經營成本的內涵及影響經營的因素加以說明：

一、成本的定義：

會計學上之成本（cost）係指為了獲取某項經濟效益而支付之貨幣金額，無論此項支出係獲得有形之實物或無形之服務的經濟效益，其支出終將收回，故只要當支出發生時，係為了要獲取某項經濟利益而做之犧牲，皆稱之成本（嚴玉珠，2004年）。行政院研究發展考核委員會對成本的定義為直接或間接的活動損失，涉及任何負面影響，包括了金錢、時間、勞力、分裂、商譽、政治和無形資產上的損失（風險管理作業手冊，民94年10月）。

二、企業經營成本內涵及影響因素：

企業經營的成本包括：

- (一) 人事費用：薪資支出¹¹、三節獎金、績效獎金、訓練費、服裝費、職工福利、廣告費、伙食費、加班費、退休金費用、勞健保費、差旅費等。
- (二) 設備費用：修繕費、保險費、水電費、稅捐、雜項購置、資訊設備等。
- (三) 事務費用：郵電費、文具用品、書報雜誌、複印費、交通費等。
- (四) 其他費用：租金支出、廣告費、交際費、勞務費、雜費、資訊顧問費等。

鄭國良（94年）指出，當勞動契約成立時，也是公司企業人事法定成本與法律責任的開端，法定成本包括退休金提撥、勞工保險費、全民健保費、失業保險費、勞保職業災害保險等。法律責任包括預告期間工資、資遣費、退休金給付、職業災害殘廢補償、職業災害工資補償、職業災害終結工資、職業災害死亡及喪葬津貼、勞保投保差額損失賠償等。一般而言，責任額度隨著薪資額度的多寡而成正比例關係增加，薪資支附總額高其成本也成正比例上升。

¹¹ 營利事業所得稅查核準則第71條：薪資支出：所稱薪資總額包括薪金、俸給、工資、津貼、獎金、退休金、退職金、養老金、資遣費，按期定額給付之交通費及膳宿費，各種補助費及其他給與。

企業經營雖有人事、設備、事務、租金等成本，但其中以人事成本佔八成，新制之實施對企業成本將會提高，徐偉倫指出，勞基法的各項規定中影響費用增加的因素，以退休金費用的增加、加班費的增加及例假工資的發給影響較大（徐偉倫，民89年）。勞退新制6%退休提撥金，與薪資、勞健保險費一樣是屬於法定成本，屆時為了因應這項新制，企業將會開始尋求降低成本的方法。就勞基法的影響情況而言，退休相關費用和加班費增加對勞動成本影響最大，其中資本額較小的廠商較資本額較大的廠商更認為退休費用會因勞基法而提高（葉靜輝，民86年）。而中小企業通常經濟規模較小，營運利潤受限、經營風險更大，加上勞健保相繼提出要調漲費率，成本壓力相形更大。

從企業眼光看勞退新制對成本之影響，企業實施新制的風險，每個月勞健保負擔約為薪資的9.8%，新制勞退金為薪資的6%；兩者合計後每月需負擔15.8%，一年約為月薪資的190%；一個30人公司，平均月薪3萬元，每月總薪資為90萬；一年法定成本約171萬元；還不包含法定特休假、產假、特休假及公司三節獎金與年終獎金等福利。新制一旦施行，勢必將對企業造成重大影響，尤其是體質不一的中小企業；屆時雇主

需強制提撥每月員工薪資6%至勞保局個人帳戶(或年金保險制的保單帳戶中)，作為員工退休準備金，以目前國內中小企業佔全國97%強的比例來看，此次改制對絕大多數之企業主都會造成不小的衝擊，對企業未來成本壓力與人才留用都是很大的挑戰！面對新制，各企業主與財務、管理部主管正困擾著--如何提撥「6%的退休金」？勞退新制最大的衝擊，就是退休金可攜帶式個人帳戶制度，將會使員工忠誠度大為下降，變成花心的蝴蝶。企業為留住人才，以胡蘿蔔取代鞭子!為討好員工以提高獎勵、分紅入股、在職訓練、職涯規劃或增加輪調機會，提升員工忠誠度，力抗個人帳戶所帶來的「花心」效應。

企業實施新制對員工工作績效之影響，目前企業預估每位勞工的人事成本，約為月薪的1.5~1.8倍，即工資3萬的員工，雇主每月實際負擔的人事成本至少達4.5萬元，明年雇用成本將再增加6%。法定成本隨之提高，企業主勢必重新檢視公司獲利能力與進行人力盤點，汰舊換新的裁員潮將會引爆，企業將會資遣不適任的資深員工，並重新招募新血，以低薪壓低用人成本。Hill and Phan (1991) 認為當公司風險愈高時，經理人可能會因公司經營不善而面臨失去工作的風險。保費快速成長，關係到雇主提供保險，是否因保費增加，而沒有保險是員

工關心的議題（Dana P. Goldenman，2004）。劉淑芬（2004）研究結果指出，當公司資產報酬變異性增加時，公司經營風險愈高，經理人面對被解雇的機率愈高，造成勞僱契約的不穩定性。

另一個困擾著企業主的問題是如何提升組織與人才績效？企業因應勞退新制而必須增加人事費用的成本，相對地也會強力要求員工的工作績效，因此，勞工必須不斷地增強自己的專業知識與能力，以確保自己在職場生涯中的競爭力。

如果企業評估人才供需時，僅考量勞方市場，再加上績效考核制度凌亂，獎酬達不到實際貢獻員工，不但無法吸引人才又徒然浪費子彈，即使有好的人才也會形成『劣幣驅逐良幣』的狀況，讓公司實力萎靡；猶如胡蘿蔔理論，給予獎勵需適時適切，否則對外無競爭性、對內無公平激勵性，只會讓公司成本增加，更不可能增加員工績效。企業需有效建立公司內部知識庫，明訂組織體系、工作流程與工作職掌；讓員工明確掌握。要讓人力素質與員工績效清楚呈現，重點在於如何目標設定、績效管理。每個員工要有自己努力目標，掌握自我績效；雇主應協助員工建立符合公司需求的目標並確認進度、適時調整。

將不適任員工適時淘汰；不讓冗員與惡劣員工藏污納垢於企業
死角。獎金設計合理化，讓優秀人才突出與差異化肯定，讓薪
酬更加有彈性與激勵效果。



第三節 企業面對勞退新制衝擊之社會回應

勞退新制7月1日上路，強制企業每月提撥員工薪資6%至個人帳戶，各行各業對勞退新制的反應不一。鮮少足額提撥退休金的傳統產業面臨了成本墊高的壓力；科技產業則因人事成本比重不高而老神在在；金融業則擔心員工對公司的向心力大減，引發離職潮。（中國時報，94.3.3）

企業界對社會責任和社會議題回應的哲學、樣式、或策略叫社會回應（social responsiveness）。社會回應，係發生一種連續性的範圍內，可以從毫無回應（什麼事都不做）到先發制人（做很多事），包括哲學的關注和行動的模式，他可被視為政策轉化為組織行動過程中的一部分（蔡明興，1988）。William Fraderick 將回應的觀點分析的很透徹，企業的回應，歸因於企業對社會壓力的能力、對社會的忠實回應，或是達成一種全面回應的狀態，在組織內尋找機制、程序、排列佈置、以及行為模式，將之綜合起來，可以顯示組織或多或少有能力對社會壓力回應。

近年來企業面對外界給予更多期待及壓力的同時，企業

在社會中究竟扮演什麼樣的角色，蔡明興(1988)認為，台灣企業界近幾年來積極參與社會公益活動，塑造企業的形象，抱持「取之於社會，用之於社會」的崇高宗旨，將經營利潤回饋社會。而古典的自由經濟學說認為企業是股東的私產，不必刻意去承擔任何社會責任，企業只需要為股東賺取利潤，利潤越大，表示企業運用社會資源的效率愈高，以經濟價值為衡量企業成敗的唯一標準，所採取的是「利潤倫理(profit ethic)」的態度。而社會責任模式論者則認為，企業必須對社會的需要有所回應，才能維持生存和成長，而履行社會責任也符合企業的長期效益，所採取的則是「社會倫理(social ethic)」的態度(黃俊英，1989：231-232)。

企業所追求的利潤，將不再僅限於股東的利益，社會責任的承擔、員工工作及生活的滿意，都是企業經營的目標。企業主逐漸了解，企業不僅是一個經濟組織而已，除了經濟目標外，社會責任的表現乃是企業界未來重要的經營指標（許瀨方，民92年）

對回應的層面，眾多學者提供概念性的學說，如 Ian Wilson(1975)確信，有四種可能的企業策略—回應、保衛、容納，以及先發制人。同樣地，Terry Mcadam (1973)曾描寫四種社會責任

的哲學，這四種哲學在描寫表現出回應層面特性的管理途徑上，包括對抗到底、只做必須做到的、積極進取及領導本行業。另外，Davis&Blomstrom (1975)也描述企業對社會壓力所做的各種回應，包括退卻、公共關係途徑、法律途徑、交涉以及解決問題。(轉引自蔡明興譯，1988；374-375)。

Oliver (1991)歸納觀察組織在面對制度化過程，由消極被動到認同積極操作的策略回應類型可分為反抗(defiance)、逃避(avoidance)、妥協(compromise)、順應(acquiesce)、及操縱(manipulation)。

一、反抗：包括忽視、挑戰及攻擊；例如忽略明確的規範和價值、與規定及要求爭辯、抨擊機構壓力的來源。

二、逃避：包括隱瞞、緩衝及規避；例如掩飾不承認、鬆散機構中依附的法令規定、改變目標、活動和所在領域。

三、妥協：包括平衡、安撫及協商；例如協調大多數組成份子的期望、安撫和調解機構中的組成份子、機構中的利害關係人協商等。

四、順應：包括習慣、倣效及順從；例如遵守規定、模仿其他規

範及視為理所當然並接受規範。

五、操縱：包括合作、影響及控制；例如灌輸有影響力的組成份子、塑造價值及標準、支配機構中的組成份子與過程。（許瀨方，民92年）

黃俊英(1989)認為，隨著時代變遷，企業承擔社會責任愈來愈大，企業因應社會壓力基本途徑有三：

- 一、對抗—對於加諸企業身上的社會壓力採取反抗或不合作的態度，譬如，鑽法律漏洞，拒絕採行任何有效改善措施，或找各種理由拖延時日。
- 二、撤退—盡量減少參與社會事務，對社會問題不聞不問，除非迫不得已，否則不接受任何社會義務。
- 三、正面的反應—企業對社會的壓力採取正面的反應。

企業對社會壓力的反應程度不一，一般可分為象徵行為、態度改變及實質改變三種方式。象徵行為即只是在口頭上表示支持社會責任的觀念，或不表示反對立場，而不積極採取實際行動。在態度改變階段，管理者具有真正支持社會責任的

意念，甚至在企業機構內部增設臨時之專責機構或人員負責有關社會責任事宜。實質改變階段，企業已在組織內設立永久之專責機構，負責企業內有關社會責任事宜。

綜合以上國內外學者所述，企業面對外界壓力之社會回應的觀點，概略可歸納如表2-3-1，由消極被動（什麼都不做）到積極認同（做很多事），各有不同程度之回應態度。



表2-3-1 企業面對外界壓力之社會回應分類

學者	回應方式(消極被動 ←—————→ 積極認同) 什麼都不做 ←—————→ 做很多事
Ian Wilson	反應、保衛、適應、先發制人
Terry McAdam	對抗到底、只做必須做的、積極進取、領導本行業
Davisand Blomstrom	& 退卻、公共關係途徑、法律途徑、交涉、解決問題
Oliver	反抗、逃避、妥協、順應、操縱
黃俊英	對抗、撤退、正面的回應

資料來源：本研究整理

當新的法令或政策執行時，企業配合政府政策制定或法令執行之各項措施為回應社會責任的表現之一，亦是影響企業經營的重要因素，有學者認為過多的法令保護對企業的經營有束縛，但法令的保護可以形成員工對公司的向心力，故反而可以增加績效(You, 1995)，亦有人認為法令實施可對不道德的雇主產生拘束力(Lucas, 1995)。

彭曉珍在「勞退新制對於企業人力彈性運用與組織績效之影響探討」研究中針對2003年天下雜誌一千六百大企業進行抽樣，結果顯示：組織規模越大的企業，較傾向採取數量與薪

資方面的彈性措施；運用數量彈性措施的企業，如裁員、資遣、縮編、關廠歇業、優退等，廠商預期對於組織績效會有負面影響產生。運用薪資彈性措施的企業，預期對於組織績效不會有顯著的正面影響。採取數量與薪資方面的彈性措施的廠商預期容易造成未來勞資關係緊張。在溫浩榆的研究「勞退金改制對企業人力資源管理措施之影響-以台北市旅館業為例」中指出在因應的措施中以「降低未來調薪幅度」的比例最高。而完全不採行任何因應措施的主要以僱用未滿20人、平均每月離職率20%以上、旅館營運20年以上、未提撥退休金等屬性比例最高。

企業在新制下，會有新舊雙制雙重提撥的壓力，也就是公司94年7月1日後，一旦有選舊制或保留舊年資未結清者，其中信局退休準備金仍要提撥2~15%；而選新制勞工也要提撥6%到勞保局，故擔心會有相關效應接應產生；特別是經營體質並非強健的中小型企业還會有薪資降低、企業併購、人力委外、人力精簡等做法。自勞基法公佈實施後，雇主為了減輕退休金給付的負擔，調薪的給付有增加非經常性給與的趨勢（黃寶祚、陳麗貞，民87年）。

政府將退休金新制強制課以企業，增加企業負擔之法定

成本；如加上本身人力管理績效不彰，許多中小企業將被迫面對外移、倒閉與衰退困境，在勞動條件變更的體制下，企業經營過程對隱藏成本不能疏忽，面臨法規的約束，要如何突破與預防，端視企業對該問題的了解程度與重視程度（陳國卿，2001），企業主應勇於改變現狀，只有重新面對如何調整經營體質與改善制度，才能因應這一波衝擊。對於面對勞退新制的衝擊有以下建議：

- 
- (一) 現在因應新制實施，除了要節省成本，還要預防風險發生，勢必要將每分錢用在刀口上。故調整企業本身體質與制度勝過企業評估應付驟發之風險。
 - (二) 分析企業現有人力結構，讓公司用最少的成本，留住最棒的人才。新制退休金提撥已無留才效果，即將出爐之新制子法中，限制企業提撥之比例一體適用，公司內部適用相同提繳率，將失去用以留才之空間，故需透過新的留才計劃，讓勞資雙方互蒙其利。
 - (三) 企業應有風險規劃，運用商業保險將風險移轉與規避，如雇主職災風險因應；或透過商業保險留住關鍵人才。

第四節 影響全民健康保險承保業務之因素

勞退新制對企業造成衝擊，而企業要永續經營，必會有因應對策，對全民健康保險承保業務將會造成影響，以下先就全民健康保險承保業務辦理狀況加以說明：

一、全民健康保險承保業務範圍

依據中央健康保險局辦事細則第19條規定，分局承保組其職掌如下：1.有關投保單位成立、變更、暫停及註銷之受理事項。2.有關保險對象加保、退保、轉保、停保、復保之受理事項。3.有關投保金額調整及身分資料變更之受理事項。4.有關保險憑證核發之管理事項。5.有關保險費之核計、收繳事項。6.有關保險費之銷帳、退費事項。7.有關滯納金、利息之核計、收繳事項。8.有關滯納金、利息之銷帳、退費事項。9.有關輔導投保單位、保險對象辦理投保作業之事項。10.有關投保單位、保險對象、投保金額之查核事項。11.有關承保罰鍰之處理事項。12.有關保險費、滯納金、利息及罰鍰之催收及強制執行事項。13.協助辦理醫療費用訴追作業及醫事服務機構罰鍰強制執行案件之委任律師事項。14.有關欠費債權憑證之保管

事項。15. 有關欠費呆帳之處理事項。16.其他有關承保業務事項。

二、中央健康保險局各分局承保業務管轄之區分

行政院衛生署為全民健康保險的主管機關，總局下另設有六個分局，分別為台北分局、北區分局、中區分局、南區分局、高屏分局、東區分局。業務職掌依投保單位之通訊地址為轄區之劃分。各分局含概轄區的縣市如表2-4-1

表 2-4-1 中央健保局各轄區分局管轄縣市一覽表

分局別	管轄縣市
臺北分局	臺北市、臺北縣、宜蘭縣、基隆市、金門縣、連江縣
北區分局	桃園縣、新竹市、新竹縣、苗栗縣
中區分局	臺中市、臺中縣、彰化縣、南投縣
南區分局	台南市、台南縣、嘉義市、嘉義縣、雲林縣
高屏分局	高雄縣市、屏東縣市、澎湖縣
東區分局	花蓮縣、台東縣

資料來源：中央健康保險 www.nhi.gov.tw

三、全民健康保險承保業務現況（92 年底）

全民健康保險對被保險人共分六大類¹²，並以其所屬服務

¹²參閱全民健康保險法第八條

機關、學校、事業、機構、雇主、所屬團體或指定單位來辦理投保手續。

(一) 投保單位 (Group Insurance Applicants)

總投保單位數為583,151個，第一類最多，有578,628個，占99.22%；第二類有2,771個，第三類有345個，第四類有8個，第五類有575個，第六類有824個。

(二) 保險對象 (Beneficiaries)

總保險對象數為21,984,415人，第一類最多，有11,630,008人，占52.90%；第二類3,711,081人，第三類3,276,065人，第五類186,033人，第六類3,181,228人。國軍官兵及軍校學生於92年2月1日起納入全民健保，為考量國防機密，以上資料不含第四類保險對象人數。

(三) 投保金額 (The Insured Payroll-Related Amount)

第一類被保險人之平均投保金額為32,881元，第二類被保險人為20,917元，第三類被保險人為19,200元，第四、五類被

保險人保險費為每人1,078元，第六類保險對象之保險費為每人1,007元。

(四) 應收保險費 (Premium Receivable)

總應收保險費共3303.00億元，第一類應收保險費計2030.73億元，第二類應收保險費計415.03億元，第三類應收保險費計365.18億元，第四類應收保險費計32.31億元，第五類應收保險費計23.72億元，第六類應收保險費計436.03億元。綜上資料，以表2-4比較各類承保業務情形

表 2-4-2 全民健康保險各類保險對象承保業務情形

	投保單位 (家)	保險對象(人)	投保金額 (元)	應收保費 (億元)
第一類	578,628	11,630,008	32,881	2030.73
第二類	2,771	3,711,081	20,917	415.03
第三類	345	3,276,065	19,200	365.18
第四類	8	不公布	1078	32.31
第五類	575	186,033	1078	23.72
第六類	824	3,181,228	1007	436.03

資料來源：中華民國92年全民健康保險統計，本研究整理

四、影響全民健康保險保險費收入的因素

全民健康保險係為社會保險的一種，以保費為主要財源的強制性社會保險體制，一方面是強調財務負擔的責任，一方

面則建立在社會連帶責任（social solidarity）原則（Glaster，1991），故凡保費收入、給付項目與支付標準，應力求財務獨立，收支平衡，而保險財務主要來源為保險費，而保險費取決於保險費率及投保金額兩因素，其中保險費率受到政治因素的過度干預，而投保金額受限於經濟成長，調昇空間有限（楊志良，民87年），故如何增加保費收入、維持財務平衡，是一項重要問題。

全民健保保險對象所能享有的服務，以及整個健保制度的運作，部分來自保險費的收入。目前，全民健保之保險費來源：被保險人占40%、投保單位占33%，政府補助占27%（www.nhi.gov.tw）。以下分別簡述影響保費收入之因素及相關規定：

（一）保險費負擔比率及計算方式

1.被保險人及其眷屬負擔部分：眷屬部分採論口計費，其中眷屬人數超過三口者以三口計算。第一類至第三類被保險人及其眷屬之保險費，依被保險人之投保金額及其保險費率計算之¹³。

（1）第一類至第三類被保險人及其眷屬：

¹³ 全民健康保險法第18條

投保金額 × 保險費率¹⁴ × 負擔比率 × (本人 + 眷屬人數)

(2) 第六類第一目之榮民眷屬：

平均保險費 × 負擔比率 × 眷屬人數

(3) 第六類第二目其他地區人口：

平均保險費 × 負擔比率 × (本人 + 眷屬人數)

2. 投保單位負擔部分

投保金額 × 保險費率 × 負擔比率 × (本人 + 平均眷口數¹⁵)

3. 政府補助方面

投保金額 × 保險費率 × 保險費負擔比率 × (本人 + 平均眷口數)

故影響全民健康保險保費計算的因子包括投保金額、保險費率、負擔比率及投保人數，茲就各因子之相關規定深入探討說明。

(二) 投保薪資¹⁶

就現行全民健康保險制度而言，其保險費之課徵係以投保薪資為基礎，雖然大部分以薪資稅徵收保險費的國家多以全部薪資為訂定投保金額的基礎，以達到社會保險財源籌措量能

¹⁴ 91年9月1日起，保險費率從4.25%調整至4.55%

¹⁵ 平均眷口數以第一類至第三類被保險人實際眷屬人數平均，目前為0.78人(90年1月調整)。

¹⁶ 所謂投保薪資，是由投保單位按被保險人之月薪資總額，依照「勞、健保投保薪資分級表」的規定，申報投保的薪資而言。資料來源：業務專輯，勞工保險局編印，民93

負擔的公平性，但我國投保薪資與實際所得間往往存在有明顯差異（楊志良，民87年）。李險峰（民87年）指出公務人員以外的受僱者投保金額的低報問題相當嚴重且選擇性投保現象浮濫。根據勞委會統計資料顯示，有超過80%以上的企業習慣性「高薪低報」¹⁷。投保單位應確實依所屬員工實際薪資所得申報投保金額，前已說明，至於投保單位對薪資的認定有所不同，本研究首先蒐集、彙整有關投保金額與薪資定義之相關規定進一步去探討，以利研究之遂行。

1.全民健康保險相關法規

- (1) 全民健康保險法第十八條規定，第一類至第三類被保險人及其眷屬之保險費，依被保險人之投保金額及其保險費率計算之。第二十一條規定，第一類至第三類被保險人之投保金額，由主管機關擬訂分級表，報請行政院核定之。
- (2) 同法第二十二條規定 第一類被保險人之投保金額，依下列各款定之：受僱者：以其薪資所得為投保金額。雇主及自營作業者：以其營利所得為投保金額。專門職業及技術人員自行執業者：以其執行業務所得為投保金額。第一類及第二類被保險人為無固定所得者，其投保金額，由該被

¹⁷ 參照：鄭國良，勞工薪制穩贏，2005年4月，p17

保險人依投保金額分級表所定數額自行申報，並由保險人查核；如申報不實，保險人得逕予調整。

(3) 全民健康保險法施行細則第四十二條規定：第一類及第二類被保險人具有勞工保險資格者，其申報之投保金額不得低於其勞工保險之投保薪資。

(4) 另行政院衛生署於八十四年六月廿七日以衛署健保字第84031134號函解釋全民健康保險法第二十一條第一項第一款所指受雇勞工之薪資所得，擬參照勞動基準法第二條第三款有關工資之規定為其認定標準，並得將加班費予以扣除，但扣除後所申報之投保金額，仍不得低於勞工保險投保薪資。

2. 勞工保險相關法規：

(1) 勞工保險條例第十三條第一項規定：「勞工保險之普通事故保險費率，由中央主管機關按被保險人當月之月投保金額薪資百分之六點五至百分之十一擬訂，報請行政院核定之。第二項規定職業災害適用行業別及費率表之規定辦理」。按被保險人當月之月投保薪資，依職業災害保險勞工保險條例第十四條規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按適用行業別及費率表之規定辦理。」單位按被保

險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款¹⁸、第八款¹⁹及第八條第一項第四款²⁰規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。

(2) 勞工保險條例施行細則第三十二條第一項規定：「本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」

3. 勞動基準法相關法規

(1) 國家為透過法律保護勞工基本權益，於勞動基準法第一條之立法宗旨中明確規定，「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所定勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」凡勞僱雙

¹⁸ 無一定雇主或自營作業而參加工會者

¹⁹ 參加漁會之甲類會員

²⁰ 參加海員總工會或船長工會之外僱船員

方約定勞動條件或成立勞動契約，其關於工資、工作時間、延長工時的加班費給付標準、資遣或退休要件成立、資遣費或退休金的提撥與給付，均不得低於本法所規定之最低標準。

(2) 勞動基準法第二條第三款規定工資：謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

(3) 勞動基準法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指下列各款以外之給與²¹。紅利。獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。春節、端午節、中秋節給與之節金。醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。勞工直接接受自顧客之服務費。婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。職業災害補償費。勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費。工作服、作業用品及其代金。其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機

²¹ 勞動基準法施行細則第 10 條

關指定者。

(4) 行政院勞工委員會八十五年二月十日台(85)勞動二字第一

○三二五二號函²²：查勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義故特於該法明定應屬工資以資保護。

²²勞動基準法釋義，資料來源：勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(87年5月版)p230~231；(89年1月版)p234

(5) 最高法院關於工資的判決²³，工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，為其勞動對價而給付之經常性給予。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給予或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給予即為非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給予有別應不得列入工資範圍之內。參諸勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款、第 9 款之規定，即非因為工作而獲得之經常性給予，不得列入工資內而計算退休金。

4. 所得稅法相關規定

所得稅法第 14 條：個人之綜合所得總額，以其全年左列各類所得合併計算之：第三類：薪資所得：凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，薪資所得之計算，以在職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額。前項薪資包括：薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金及紅利各種補助費。但為雇主之目的，執行職務而支領之差旅費、日支費及加班費不超過規定標準者，及依第四條規定免稅之項目，不在此限。

²³ 最高法院 79 年度台上字第 242 號判例參考

(三) 保險費率

- 1.全民健康保險：保險費率是計算保險費之重要因素，由於其從全民健保開辦費率為 4.25%，目前為 4.55%，且與精算有關。
- 2.勞工保險：分為普通事故保險費率及行業別職業災害保險費率：普通事故保險費率為 6.5%。行業別職業災害計編列 61 種行業，保險費率最低為 0.06%，最高為 3.0%。(資料來源：勞工保險局全球資訊網)

(四) 被保險人人數

- 1.全民健康保險規定：依健保法第八條，第一類之被保險人共分五目，分別為(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、機構之受雇者。(3)前二目被保險人以外有一定雇主之受雇者。(4)雇主或自營業主。(5)專門職業及技術人員自行執業者。另依被保險人屬性別共分 16 類目(屬性代碼由 A~P)，其中 A、B、C、F、G、I、J、N 其投保單位為公家機關，D、E、K 其投保單位為私立學校，H、L、M、P 其投保單位為民營事業機構。
- 2.勞工保險投保規定

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，分為強制與自願加保對象兩類，而雇主須負擔的為

強制投保對象，強制投保對象依照勞工保險條例第六條規定，年滿15歲以上，60歲以下之下列勞工，應以其雇主獲所屬團體或機構為投保單位，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：

- (1) 受僱於僱用勞工5人以上公、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。

3. 勞工退休金條例保險對象：適用勞動基準法之本國籍勞工

被保險人人數的多寡是影響全民健保保費的因素之一，如果企業因勞退新制的實施，為節省人事成本而採取裁員措

施，則將造成第一類被保險人人數降低，葉秀珍（民86年）指出，被保險人一旦失業，若以地區人口加保，則保費加重且多一事不如少一事之情況，造成失業中斷投保，對保費造成負面影響。

（五）保險費負擔比例

- 1.全民健康保險規定：依據第一類被保險人依類目屬性別不同，其保費分擔比率有所不同。在被保險人方面分別為公教人員與公民營事業機構之受雇者 30%；私教人員 30%；雇主、自營業主、專門職業及技術人員自行執業者 100%。在投保單位方面，有三種情況，分別為公職人員與公務人員及公營事業機構 70%；私校教職員 35%；民營事業機構 60%；雇主、自營業主、專門職業及技術人員自行執業者 0%。在政府補助方面私校教職員 35%；民營事業機構 10%。
- 2.勞工保險規定：普通事故保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，政府負擔 10%。職業災害保險費全部（100%）由單位負擔。
3. 勞工退休金條例：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 6%²⁴。

（六）保險費繳納情形

²⁴ 參考勞工退休金條例第 14 條規定

應收保費開計後，實際收繳情形會影響醫療費用之支應，故全民健康保險法第30條規定：投保單位或被保險人未依前條規定期限繳納保險費者，得寬限十五日；屆寬限期仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點二滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之十五為限。

近年來因經濟不景氣，加上失業率的提高，各類被保險人及投保單位保險費的收繳情形，普遍不理想，第一類收繳率為91.36%，第二類為88.86%，第三類為88.90%，第六類為69.02%（2002年全民健康保險統計）。有關欠費原因的探討，林國明（2000年）的研究中指出，在個人方面，被保險人不繳保險費的原因，主要為無金錢繳納佔71.1%，失業造成欠費佔33.53%，更換工作或退休佔15.6%，影響因素包括性別、眷口數、教育程度、職業、家戶總所得。在公司方面主要為已停歇業及雖正常營運但無金錢繳納，影響因素包括行業別（以服務業佔大部分）、員工人數（5人以下之公司佔多數）。

另黃錫深（2002年）的研究也指出，欠費公司（行號）的特質以服務業、有限公司、獨資、資本額100萬~5000萬以下、

營業地址為高雄市、存在期間3~10年、及健保投保人數以5~20人者為最多。

第五節 結論

在人口老化快速、出生率降低以及平均壽命延長等因素的催化下，世界各國普遍發生養老負擔日益沉重。隨著臺灣人平均壽命的延長，高齡化的社會組織架構儼然成為趨勢，政府有鑒於現行勞基法退休金制度無法保障退休勞工之老年生活，於是規劃新的退休金制度。勞工退休金制度之良窳與社會安全，與勞工退休生活品質息息相關，也反應出國家是否落實憲法第15條保障人民生存權之任務（蔡明興，1998年）。實施勞退新制，代表我國已邁向已開發國家的重要指標（王富成，2005年）。於94年7月1日實施的勞退新制，在目前景氣及外在環境已經不佳的情況下，對企業而言更是雪上加霜，最大的衝擊是增加人事成本；以及因退休金為可攜式，會使得勞雇關係更為淡泊。面對此衝擊企業的因應對策，企業為免人才流失或財務運作失衡，在降低人事成本方面，包括工作是否部分委外或承攬，如何降低二次成本，包括減薪、調整薪資結構、裁員或關廠等等，這些也將影響全民健康保險承保業務。

第三章 研究設計與方法

本章共分四節，第一節為研究步驟，第二節為研究架構，第三節為研究材料包括界定研究對象、資料收集期間、研究變項及操作型定義，第四節為統計方法。

第一節 研究步驟

勞退新制為我國退休金制度之大變革，提供勞工退休保障，但相對的對企業經營造成衝擊，企業對此項政策的因應是否對健保造成影響，是引起本研究的動機，研究動機產生後，確立研究的目的，依據研究的主題及目的進行相關文獻之探討，收集勞退新制之概況、企業經營成本之概述、目前企業負擔社會保險之概況及企業面對外界壓力之因應策略。經由文獻探討確立研究架構與研究材料，依據研究架構收集健保資料檔資料後，設計研究方法，進行分析資料與解釋，最後綜合分析結果提出適當的結論與建議。

如上所述，將本研究之研究步驟如流程圖 3-1-1 表示之：

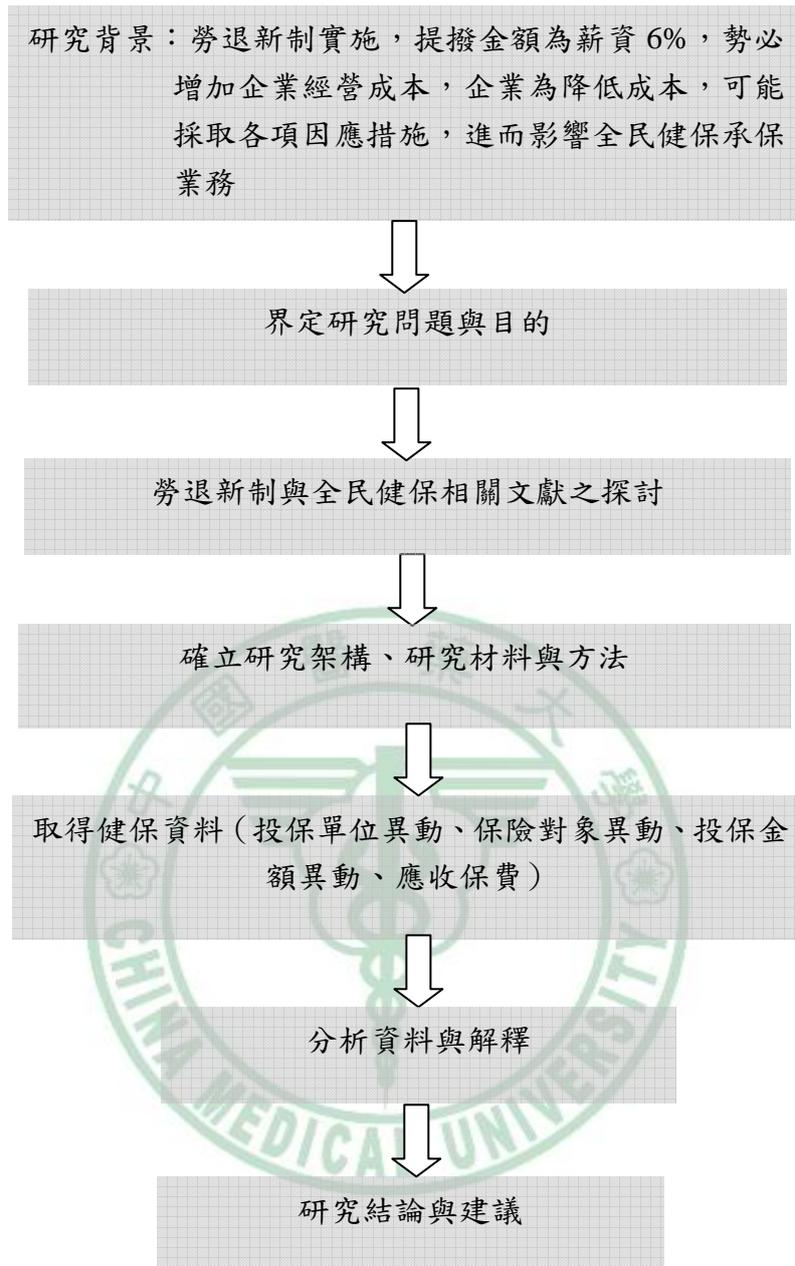


圖 3-1-1 研究流程

第二節 研究架構

本研究的目的是在探討勞退新制對企業的衝擊，造成對全民健保有異常申報情形包括投保單位、被保險人人數、平均投保金額及應收保費等四個面向，其公司性質不同造成差異為何，設計研究架構，如圖 3-2-1。

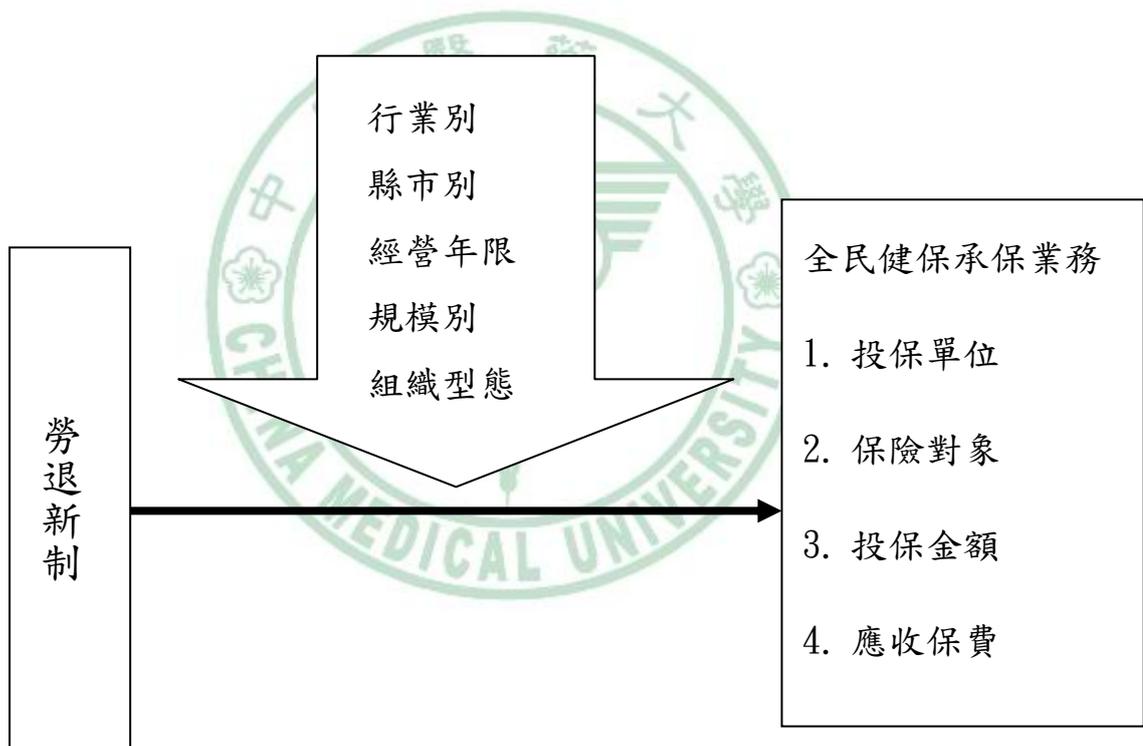


圖 3-2-1 研究架構圖

第三節 資料來源

本研究之資料來源包括研究對象、資料收集期間、研究變項及操作型定義

一、研究對象

勞退新制適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。而公家單位對僱用勞工者，一般而言，均會依規定辦理，故本研究以健保局中區分局承保資料庫，第一類投保單位，其單位屬性為12H（民營事業機構之受雇者）所有投保單位為研究對象。

二、資料收集期間

勞退新制自94年7月起實施，為探討勞退新制實施前後對全民健保承保異動之影響，並為排除季節性因素造成異動的差異，本研究收集資料共分三期，以同期六個月為一期，第一、二期為勞退新制實施前，屬於前測資料，收集期間為92年7月至12月、93年7月至12月，第三期為勞退新制實施後屬於後測資料，收集期間為94年7月至12月。

三、研究變項

本研究為探討勞退新制的實施對全民健保承保異動之影響，並分析各投保單位性質的不同，是否有不同程度的影響。

本研究之自變項為勞退新制，依變項為承保業務包括如下：

(一) 依變項為承保業務：

1.投保單位：投保單位數、停歇業數、新成立數。

2.被保險人人數

3.平均投保金額

4.應收保費

(二) 單位性質包括行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織類型

四、操作型定義

依變項操作型定義

表3-3-1 依變項操作型定義

研究變項	操作型定義
1.投保單位	
(1) 投保單位數	依全民健保法第 14 條規定之單位數； 當月應收保費大於 0 之投保單位數
(2) 停歇業數	註記停歇業之投保單位數
(3) 新成立數	新申請投保之投保單位數
2.被保險人人數	全民健保法第七條所指被保險人數；當月計費之被保險人人數；但不含當月僅有轉出、停保及退保紀錄之人數
3.平均投保金額	被保險人投保金額平均數； $\langle \text{投保金額} * \text{被保險人人數} \rangle / \text{被保險人人數}$ 合計
4.應收保費	當月計費產生之保險費金額

資料來源：全民健康保險 91 年；本研究整理

2、自變項之操作型定義：

(1)行業別：依行政院主計處編訂之「中華民國行業標準分類」，

共分 16 大類別，82 項中類目，259 項小類目，605 項細類

目。93 年 9 月健保局中區分局承保一組組織再造任務重新

編組，將性質較相近的行業別歸類為四大類，本研究依此

四大類別作分析，以利研究結果提供管理者之參考

表 3-3-2 行政院主計處十六大行業分類

大類別	大行業別	中類目別	行業名稱
製造類	A	01-03	農、林、漁、牧業
	B	04-06	礦業及土石採取業
	C	08-31	製造業
一般服務類	D	33-36	水電燃氣業
	E	38-42	營造業
	F	44-48	批發及零售業
	G	50-51	住宿及餐飲業
	J	66-67	不動產及租賃業
教育文化類	K	69-77	專業、科學及技術服務業
	L	79	教育服務業
	M	81-82	醫療保健及社會福利服務業
	N	84-90	文化、運動及休閒服務業
公共事業類	H	53-60	運輸、倉儲及通信業
	I	62-64	金融及保險業
	O	92-96	其他服務業
	P	98-99	公共行政業

資料來源：行政院主計處網站 <http://www.dgbas.gov.tw>

- (2) 縣市別：中央健康保險局業務以投保單位通訊地址作為轄區劃分，本研究以中區分局包括台中市、台中縣、彰化縣、南投縣四縣市之投保單位為研究範圍。
- (3) 經營年限：指公司（行號）自主管機關核發證照日至 94 年底仍在保中或至停歇業日。在保單位 = 保費年 - 證照核准生效年份；停歇業單位 = 停歇業年份 - 證照核准生效年份。包括 5 個選項：0~1 年、2~5 年、6~10 年、11~15 年、16 年以上。
- (4) 規模別：指公司（行號）現有員工，參加全民健康保險之總投保人數（含負責人），以中央健康保險局投保單位主檔中之被保險人²⁵人數分類。包括 5 個選項：0~5 人、6~20 人、21~50 人、51~100 人、101 人以上。
- (5) 組織類型：指公司（行號）的組織型態，以中央健康保險局投保單位名稱分類，包括 3 個選項：行號（非有限公司或非股份有限公司）、有限公司、股份有限公司

²⁵ 依全民健康保險法第八條所稱者

第四節 統計方法

本研究係屬縱貫性研究 (Longitudinal study)²⁶，前瞻性研究設計 (Prospective Designs)²⁷，為探討勞退新制對全民健保第一類投保單位屬性12H各項承保資料之影響，本研究資料分三期，第一、二期為前測 (勞退新制實施前)，第三期為後測 (勞退新制實施後)，前、後測的目的在於檢視勞退新制實施前後的差異，採用兩次前測的目的在於檢視前後測間的差異是由於勞退新制所造成或是原來就存在的趨勢。本研究先檢視三期間是否有顯著差異，其次檢視第三期與第一、二期之間是否有顯著差異及第二、三期之間的差異是否比第一、二期之間的差異顯著，統計方法敘述如下：

一、相關文獻回顧

本研究主要探討企業界因應勞退新制對健保承保業之影響，首先蒐集報章雜誌對企業界因應策略之報導，加以研究探討，並予引用或參考。進而針對此項問題，本研究探討並比較

²⁶同樣本多次研究是一種非常有解釋力的縱貫性研究，係指研究資料包含每個時間點，研究者對一群人或其他被研究對象，在不同時間點上蒐集相同型態的資料。研究者可以觀察被研究對象某些特質的穩定性及變化，或能追蹤不同時間下條件的變化。

²⁷ 係屬未來現象、情境問題、態度或結果的可能狀況之研究

健保、勞保對投保金額規定，並參考勞動基準法對薪資之界定，以作為探討企業因應實施勞退新制時，對全民健保第一類投保單位屬性12H單位之衝擊。

二、資料分析

自健保局中區分局承保資料庫中擷取資料，再以Microsoft ACCESS 2000及SAS9.1版套裝軟體進行資料統計分析。

(一)描述性統計分析：為探討企業對勞退新制自94年7月起實施，本研究資料收集，92年7月至12月為第一期、93年7月至12月為第二期及94年7月至12月為第三期，依據研究架構中投保單位、被保險人人數、平均投保金額及應收保費等四個面向，按面向中所定之變項及各時間點之趨勢及各期之觀察個數、平均值、最小值、最大值、標準差加以描述。

(二)推論性統計分析：

- 1.以ANOVA檢定三期間有否顯著差異，若有顯著差異則再以Post Hoc (Bonferroni檢定)加以檢定有差異的期別。
- 2.以Two-way ANOVA交叉分析依變項三段期間與行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之間的交叉影響。

3.以 Pair t-test 檢定前段（92 年 7 月~12 月與 93 年 7 月~12 月間）與後段（93 年 7 月~12 月與 94 年 7 月~12 月間）依變項是否有顯著差異



第四章 研究結果

勞退新制自93年7月公佈，94年7月實施，本研究目的為瞭解企業為因應勞退新制所採取的措施是否對全民健保第一類投保單位屬性12H（民營事業機構）造成影響。研究結果以勞退新制實施前，92年7~12月、93年7~12月及實施後94年7~12月三段期間作分析比較，並從三方面來探討；第一方面，勞退新制實施前、後異動情形比較。第二方面，分別以行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態等單位性質作差異比較。行業別分為製造類、一般服務類、教育文化類、公共事業類等四大類。縣市別分為台中市、台中縣、彰化縣、南投縣等四縣市。經營年限分為五個等級：0~1年、2~5年、6~10年、11~15年及16年以上。規模別以被保險人人數區分，0~5人、6~20人、21~50人、51~100人、101人以上。組織型態分為行號、有限公司及股份有限公司三種型態。第三方面，三期間（第一期92年7~12月、第二期93年7~12月、第三期94年7~12月）顯著差異分析。本章分投保單位、被保險人人數、平均投保金額、應收保費等四節敘述研究結果。本章之圖表分別附於各節末。

第一節 勞退新制對投保單位之影響

由問題陳述中企業為因應勞退新制，採取停歇業之措施，影響全民健保第一類投保單位屬性12H單位異動，以下就投保單位數、新成立數、停歇業數等三個變項加以描述。

一、投保單位數

(一) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表4-1-1及表4-1-2顯示，92年投保單位數以7月96,652家最少，每月持續增加，至12月為96,978家最多，平均為96,795家，標準差為119.48。93年投保單位數以7月99,120家為最少，每月持續增加，至12月為100,999家最多，平均為100,095家，標準差為739.81。94年投保單位數以7月105,468家為最少，每月持續增加，至12月為107,985家最多，平均為106,774家，標準差為945.51。以三期之平均成長率比較，由圖4-1-1投保單位數呈現持續成長趨勢，93年比92年平均增加3,300家，成長率為3.30%。94年比93年平均增加6,678家，成長率為6.25%、勞退新制實施後每月投保單位數均明顯大於勞退新制實施前之同月份投保單位數，實施後成長幅度約為實施前一倍。

(二) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三期投保單位數平均值之變化，由表4-1-3顯示如下：

1. 行業別

投保單位數依行業別分析，以一般服務類佔最多，92年平均46,638家，93年平均49,150家，平均增加2,512家，成長率為5.11%。94年平均53,967家，比93年增加4,817家，成長率為8.39%。其次為製造類，92年平均33,091家，93年平均33,015家，平均減少76家，成長率為-0.23%。但94年轉為正成長，平均為33,501家，增加486家，成長率1.45%。教育文化類93年平均成長4.68%，94年成長6.54%。以公共事業最少，92年平均5,114家，93年平均5391家，平均增加277家，成長率為5.13%，94年平均5,888家，比93年增加498家，成長率為8.45%。

2. 縣市別

投保單位數依縣市別分析，以台中市佔最多，92年平均35,387家，93年平均37,025家，平均增加1,639家，成長率為4.43%。94年平均39,616家，比93年增加2,591家，成長率為

6.54%。南投縣投保單位數最少，92年平均3,942家，93年平均4,065家，平均增加123家，成長率為3.01%。94年平均4,344家，比93年增加279家，成長率為6.42%。中區四縣市93年及94年皆為正成長，勞退新制實施後成長率5-6%比實施前成長率2-3%高一倍。

3、經營年限

投保單位數依經營年限分析，以6-10年的投保單位佔最多，92年平均75,407家，佔77.90%。93年平均73,352家，佔73.28%，成長率為-2.80%，平均減少2,055家。94年平均為71,657家，平均減少1,694家，成長率為-2.36%。兩年皆有減少的趨勢。其次為經營年限2-5年，92年平均21,209家，93年平均26,395家，平均增加5,186家，成長率為19.65%。94年平均27,416家，比93年增加279家，成長率為3.73%，與93年比有下降趨勢。以經營年限15年以上佔最少，92年平均只有3家，93年平均11家，平均增加8家，成長率為71.43%。94年平均46家，比93年增加35家，成長率為77.09%。94年成長率以經營年限0-1年96.75%佔最高。

4、規模別

投保單位數依規模別分析，規模別0-5人的投保單位佔最多，92年平均63,473家，93年平均65,861家，平均增加2,388家，成長率為3.63%。94年平均71,980家，比93年增加6,118家，成長率為8.50%，以94年成長率中為最高。其次規模別6-20人，92年平均27,100家，93年平均27,730家，平均增加630家，成長率為2.27%。94年平均28,304家，比93年增加574家，成長率為2.03%，93年與94年成長的幅度相當。規模別21-50人及51-100人，93年成長率為正成長，94年成長率轉為負成長。規模別中為以101人以上的投保單位佔最少，92年平均669家，93年平均711家，平均增加42家，成長率為5.91%。94年平均733家比93年增加22家，成長率為3.05%，勞退新制實施後比實施前成長幅度小。

5、組織型態

投保單位數依組織型態分析，行號之投保單位佔最多，92年平均40,370家，93年平均41,239家，平均增加869家成長率為2.11%。94年平均43,861家，比93年增加2,622家，成長率為5.98%。其次為有限公司，92年平均36,878家，93年平均391,367家，平均增加2,259家，成長率為5.77%，94年平均42,820家，比93年增加3,684家，成長率為8.60%。以股份有限公司佔最

少，成長率也最低92年平均19,548家，93年平均19,719家，平均增加171家，成長率為0.87%，94年平均20,092家，比93年增加373家，成長率為1.86%，勞退新制實施後成長率以有限公司佔最高。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期投保單位數，由表4-1-4中顯示，投保單位數F值為319.57，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，投保單位數三期間94年與93年、93年與92年、94年與92年均有顯著差異。

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之投保單位數，獲得以下結果，由表4-1-5中顯示：

1. 行業別

製造類F值為85.81，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年、94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。一般服務類F值為296.78，P值

為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。教育文化業類F值為275.89，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。公共事業類F值為299.12，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。

2.縣市別

台中市F值為331.29、台中縣F值為314.06、彰化縣F值為270.18、南投縣F值為357.77，四縣市P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。

3.經營年限

經營年限0-1年F值為120.79，P值為 $<.0001$ 具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年、94年與92年有顯著差異，92與93年無顯著差異。經營年限2-5年F值為162.24、經營年限6-10年F值為122.18、經營年限11-15年F值為195.65、經營年限15年以上F值為169.19，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯

著差異。

4.規模別

規模別0-5人F值462.29、規模別6-20人F值70.29，規模別101人以上F值84.03，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。規模別21-50人F值36.83、規模別51-100人F值17.51，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，93年與92年、94年與92年有顯著差異，93與94年無顯著差異。

5.組織型態

行號F值269.74、有限公司F值322.99，股份有限公司F值261.7，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期均有顯著差異。

二、新成立數

(一) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表4-1-1及表4-1-6顯示，92年新成立數以7月856家最多，每月呈遞減波動，至12月560家為最少，平均為691家，標準差為96.63。93年以7月1,070家為多，8月770家為最少，平均

為876家，標準差為106.8。94年以7月為最多，即勞退新制開始實施當月，增為2169家，12月為852家最少，標準差為469.42。新成立家數每月皆比實施前多。由圖4-1-3及圖4-1-4投保單位數呈現持續成長趨勢，93年比92年平均增加293家，成長率為33.47%，94年比93年平均增加388家，成長率為30.70%，勞退新制實施後每月投新成立數均明顯大於勞退新制實施前之同月份投保單位數，尤以7、8月更是明顯。但以平均成長率來看，勞退新制實施後小於實施前。

(二) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三段期間，新成立數平均值之變化，由表4-1-7顯示如下：

1. 行業別

投保單位新成立數依行業別分析，以一般服務類佔最多，92年平均436家，93年平均563家，平均增加126家，成長率為22.43%。94年平均920家，比93年增加258家，成長率為31.43%。其次為教育文化類。以公共事業最少，92年平均47家，93年平均56家，平均增加9家，成長率為16.12%。94年平均83

家，比93年增加27家，成長率為32.73%。93、94年成長率最高為製造類，勞退新制實施後成長率皆大於實施前。

2.縣市別

投保單位新成立數依縣市別分析，以台中市佔最多，92年平均340家，93年平均418家，平均增加77家，成長率為18.52%，94年成長率與93年無差異。以南投縣及彰化縣新成立數最少，但94年成長率比93年增加幅度大。

3、經營年限

投保單位新成立數依經營年限分析，92年新成立數以經營年限2-5年佔最多，平均595家，93年以經營年限0-1年佔最多平均996家，且94年成長率95.5%也為最高。因經營年限為保費年-證照核准生效日，故此項資料反映出勞退新制實施前單位成立2-5年內即向健保局申辦加保的比率佔最多。而實施後以0-1年佔最多。

4、規模別

投保單位新成立數依規模別分析，以規模別0-5人新成立數佔最多，92年平均587家，93年平均758家，平均增加170家，成長率為22.4%。94年平均1,082家，比93年增加325家，成長

率為29.99%。其次為規模別6-20人。勞退新制實施前後投保單位新成立數皆以規模別較小的佔多數。

5、組織型態

投保單位新成立數依組織型態分析，以行號佔最多，92年平均296家，93年平均340家，平均增加44家，成長率為12.95%。94年行號及有限公司之投保單位新成立數相同，94年成長率以行號為最高，且實施後成長率比實施前高。投保單位新成立數以股份有限公司佔最少，成長率也最低，而有限公司及股份有限公司之新成立成長率實施後比實施前低。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期新成立數，由表4-1-4中顯示，新成立數F值為6.37，P值為0.0099，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，投保單位新成立數三期間94年與93年、93年與92年無顯著差異、94年與92年具有顯著差異。

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之投保單位新

成立數，獲得以下結果，由表4-1-8中顯示：

1.行業別

製造類F值為3.86，P值為0.0443，一般服務類F值為7.79，P值為0.0048，教育文化業類F值為3.78，P值為<0.0467，公共事業類F值為5.69，P值為0.0145，皆具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與92年有顯著差異，94年與93年、92與93年無顯著差異。由此可知，所有行業別之投保單位新成立數並無受勞退新制之影響。

2.縣市別

台中市與南投縣F值小於3.59，無顯著差異。台中縣F值為7.43，P值為0.005，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與92年有顯著差異，94年與93年及92與93年無顯著差異。彰化縣F值為9.30，P值為0.002，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年具有顯著差異，92年與93年無顯著差異，由此可推論只有彰化縣有受勞退新制之影響。

3.經營年限

經營年限6 -10及15年以上三期間無顯著差異，經營年限

0-1年F值為85.21，經營年限2-5年F值為38.16，P值為<.0001具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92與93年無顯著差異。經營年限11-15年F值為6.31，P值均為0.0102，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，93年與92年有顯著差異，94年與92年及94年與93年無顯著差異。以經營年限來看0-1年及2-5年之投保單位新成立數是有受勞退新制之影響。

4.規模別

規模別6-20人、21-50人、51-100人、100人以上之F值皆小於臨界值3.59，皆無顯著差異。規模別0-5人F值8.12，P值0.004具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與92年有顯著差異，92年與93年及94年與93年無顯著差異。故在所有規模別中皆不受勞退新制之影響。

5. 組織型態

股份有限公司三期間無顯著差異。行號F值5.59，P值0.015、有限公司F值8.79，P值為0.003，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與92年有顯著差異，94年與93年及93年與92年無顯著差異。由此推論組織型態並不受勞

退新制影響。

三、停歇業數

(一) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表4-1-1及表4-1-9顯示，92年及93年停歇業數呈現上下浮動，以12月為最多。93年與92年相比，7-10月停歇業數為減少情形，11月及12月為增加情形。而94年與93年相比情形卻相反，7-10月停歇業數為增加情形，11月及12月為減少情形。7-10月成長率實施後比實施前增加，11月與12月份停歇業數實施後比實施前減少。由圖4-1-5及圖4-1-6顯示停歇業數每年12月為最多，平均值呈現持續下降趨勢。

(二) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三段期間，停歇業數平均值之變化，由表4-1-10顯示如下：

1. 行業別

投保單位停歇業數依行業別分析，以一般服務類佔最

多，92年平均636家，93年平均594家，平均減少42家，成長率為-7.01%。94年平均538家，比93年減少57家，成長率為-2.70%。其次為製造類，以公共事業最少，93年及94年成長率皆為負成長，有下降趨勢。

2.縣市別

投保單位停歇業數依縣市別分析，停歇業數以台中市佔最多，92年平均506家，93年平均477家，平均減少29家，成長率為-6.08%。94年平均427家，平均減少50家，成長率為-11.79%。中區四縣市93年及94年成長率皆為負成長。

3、經營年限

投保單位停歇業數依經營年限分析，92年停歇業數以經營年限6-10年平均645家佔最多，93年平均580家，減少65家，成長率為-11.14%。94年平均485家，減少95家，成長率為-19.66%。經營年限0-1年92年平均30家，93年平均28家，成長率為-8.33%，94年增為100家，比93年增加885家，成長率為72.09%。

4、規模別

投保單位停歇業數依規模別分析，規模別0-5人的停歇業

數，92年平均1030家佔最多，呈現逐年下降趨勢，93年平均946家，至94年減為913家。而規模別6-20人、21-50人及51-100人停歇業數成長率，勞退新制實施後皆比實施前減少。

5、組織型態

投保單位停歇業數依組織型態分析，三種類型之組織型態停歇業數皆為逐年下降趨勢，以股份有限公司下降最多，93年成長率為-8.25%，94年成長率為-16.15%。顯示投保單位並未因勞退新制實施而增加停歇業。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期新停歇業數，由表4-1-4中顯示，停歇業數F值為0.03，P值為0.9678，三期間無顯著差異，停歇業數未受勞退新制影響。

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業類別之停歇業數，由表4-1-11中顯示，在行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，F值皆小於臨界值3.59，P值皆大於0.05，無顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，無顯著差異。

表 4-1-1 依變項描述性統計表

year	Obs	Variable	n	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum
2003	6	投保單位數	6	96796	119.49	96652	96978
		新成立數	6	691	96.63	560	856
		停歇業數	6	1100	1109.27	566	3362
		被保險人人數	6	839508	6347.12	832738	848519
		平均投保金額	6	26163	28.50	26131	26200
		應收保費(1)	6	1507884790	10005335.66	1496882778	1522170235
		應收保費(2)	6	1658673269	11005869.22	1646571056	1674387259
2004	6	投保單位數	6	100095	739.81	99120	100999
		新成立數	6	876	106.80	770	1070
		停歇業數	6	1034	1243.76	452	3565
		被保險人人數	6	877676	5223.61	871784	884347
		平均投保金額	6	26177	45.05	26130	26240
		應收保費(1)	6	1584322930	19739192.09	1566044888	1615532148
		應收保費(2)	6	1742755222	21713111.30	1722649377	1777085363
2005	6	投保單位數	6	106774	945.51	105468	107985
		新成立數	6	1263	469.42	852	2169
		停歇業數	6	946	711.02	550	2372
		被保險人人數	6	905308	10012.16	889118	917473
		平均投保金額	6	26408	29.86	26355	26443
		應收保費(1)	6	1689359856	24161128.64	1643808028	1715675875
		應收保費(2)	6	1851828296	26577241.50	1801721286	1880775918

應收保費(1)：不含政府負擔及未扣除調整上限 131700 元

應收保費(2)：含政府負擔及扣除調整上限 131700 元

表 4-1-2 勞退新制實施前後投保單位數月同期比

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	96652	99120	2468	2.49%	105468	6348	6.02%
8月	96704	99436	2732	2.75%	105950	6514	6.15%
9月	96766	99900	3134	3.14%	106672	6772	6.35%
10月	96788	100374	3586	3.57%	107074	6700	6.26%
11月	96886	100742	3856	3.83%	107494	6752	6.28%
12月	96978	100999	4021	3.98%	107985	6986	6.47%
平均值	96795	100095	3300	3.30%	106773	6678	6.25%

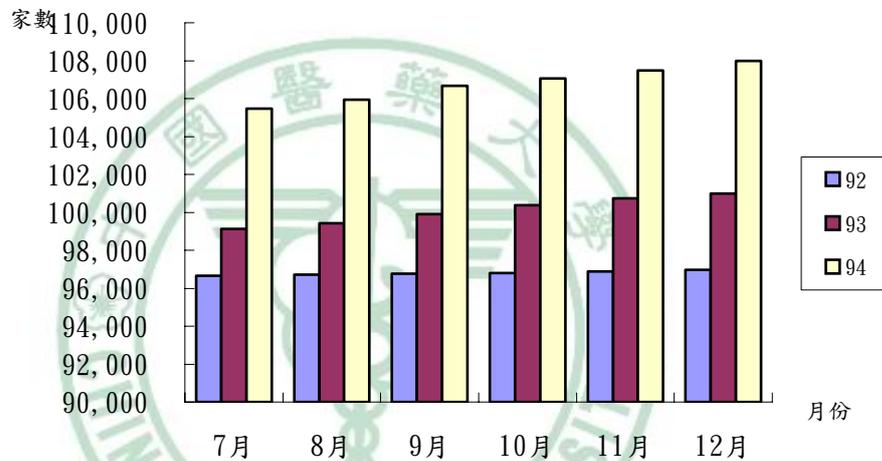


圖 4-1-1 勞退新制實施前後投保單位數月同期比

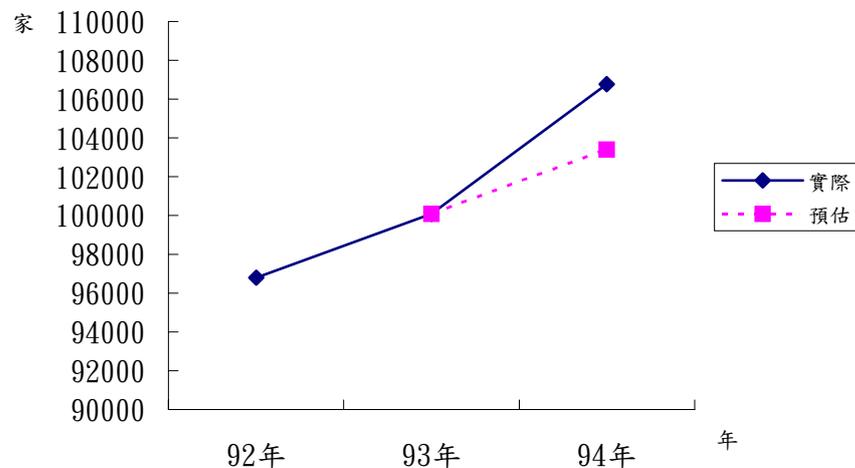


圖 4-1-2 勞退新制實施前後投保單位數平均值斜率圖

表 4-1-3 勞退新制實施前後投保單位數平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93・94年差異	94年成長率
行業別	製造類	33091	33015	-75.83	-0.23%	33501	486	1.45%
	一般服務類	46638	49150	2512.00	5.11%	53967	4817	8.93%
	教育文化類	11953	12540	586.83	4.68%	13418	878	6.54%
	公共事業類	5114	5391	276.50	5.13%	5888	498	8.45%
縣市別	台中市	35387	37025	1638.83	4.43%	39616	2591	6.54%
	台中縣	33960	34902	942.00	2.70%	37081	2179	5.88%
	彰化縣	23507	24104	596.17	2.47%	25733	1630	6.33%
	南投縣	3942	4065	122.50	3.01%	4344	279	6.42%
經營年限	0-1年	120	243	122.83	50.51%	7482	7238	96.75%
	2-5年	21209	26395	5186.00	19.65%	27416	1021	3.73%
	6-10年	75407	73352	-2055.17	-2.80%	71657	-1694	-2.36%
	11-15年	57	95	38.33	40.21%	173	78	45.00%
	15年以上	3	11	7.50	71.43%	46	35	77.09%
規模別	0-5人	63473	65861	2388.00	3.63%	71980	6118	8.50%
	6-20人	27100	27730	629.83	2.27%	28304	574	2.03%
	21-50人	4470	4658	187.67	4.03%	4625	-32	-0.70%
	51-100人	1084	1136	52.00	4.58%	1132	-4	-0.31%
	101人以上	669	711	42.00	5.91%	733	22	3.05%
組織型態	行號	40370	41239	869.17	2.11%	43861	2622	5.98%
	有限公司	36878	39137	2259.00	5.77%	42820	3684	8.60%
	股份有限公司	19548	19719	171.33	0.87%	20092	373	1.86%

表 4-1-4 依變項變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

依變項	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定
			92年	93年	94年	
投保單位數	319.57	<.0001	96,796	100,095	106,774	94>93;94>92;93>92
新成立數	6.37	0.0099	691	876	1,263	94>92
停歇業數	0.03	0.9678	1,100	1,034	946	無顯著差異
被保險人人數	117.09	<.0001	839,508	877,676	905,308	94>93;94>92;93>92
平均投保金額	91.69	<.0001	26,163	26,177	26,408	94>93;94>92
應收保費(1)	139.2	<.0001	1,507,884,790	1,584,322,930	1,689,359,856	94>93;94>92;93>92
應收保費(2)	129.97	<.0001	1,658,673,269	1,742,755,222	1,851,828,296	94>93;94>92;93>92

應收保費 (1) 不含政府負擔及未扣除調整上限 131700 元；

應收保費 (2) 含政府負擔及扣除調整上限 131700 元

表 4-1-5 投保單位數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	85.81	<.0001	33090.67	33014.83	33500.83	94>92;94>93
	一般服務類	296.78	<.0001	46638.17	49150.17	53967.17	94>93;94>92;93>92
	教育文化類	275.89	<.0001	11952.83	12539.67	13417.83	94>93;94>92;93>92
	公共事業類	299.12	<.0001	5114.00	5390.50	5888.00	94>93;94>92;93>92
縣市別	台中市	331.29	<.0001	35386.50	37025.33	39616.17	94>93;94>92;93>92
	台中縣	314.06	<.0001	33959.67	34901.67	37081.00	94>93;94>92;93>92
	彰化縣	270.18	<.0001	23507.33	24103.50	25733.00	94>93;94>92;93>92
	南投縣	357.77	<.0001	3942.17	4064.67	4343.67	94>93;94>92;93>92
經營年限	0-1年	120.79	<.0001	120.33	243.17	7481.50	94>93;94>92
	2-5年	162.24	<.0001	21208.50	26394.50	27415.83	94>93;94>92;93>92
	6-10年	122.18	<.0001	75406.83	73351.67	71657.33	92>93;92>94;93>94
	11-15年	195.65	<.0001	57.00	95.33	173.33	94>93;94>92;93>92
	15年以上	169.19	<.0001	3.00	10.50	45.83	94>93;94>92;93>92
規模別	0-5人	462.29	<.0001	63473.17	65861.17	71979.50	94>93;94>92;93>92
	6-20人	70.29	<.0001	27100.17	27730.00	28303.67	94>93;94>92;93>92
	21-50人	36.83	<.0001	4469.83	4657.50	4625.33	93>92;94>92
	51-100人	17.51	<.0001	1083.83	1135.83	1132.33	93>92;94>92
	101人以上	84.03	<.0001	668.67	710.67	733.00	94>93;94>92;93>92
組織型態	行號	269.74	<.0001	40370.00	41239.17	43861.33	94>93;94>92;93>92
	有限公司	322.99	<.0001	36877.83	39136.83	42820.33	94>93;94>92;93>92
	股份有限公司	261.7	<.0001	19547.83	19719.17	20092.17	94>93;94>92;93>92

表 4-1-6 勞退新制實施前後新成立數同期比

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	856	1070	214	20.00%	2169	1099	50.67%
8月	693	770	77	10.00%	1293	523	40.45%
9月	646	867	221	25.49%	1172	305	26.02%
10月	684	911	227	24.92%	1116	205	18.37%
11月	706	820	114	13.90%	978	158	16.16%
12月	560	815	255	31.29%	852	37	4.34%
平均值	691	876	293	33.47%	1263	388	30.70%

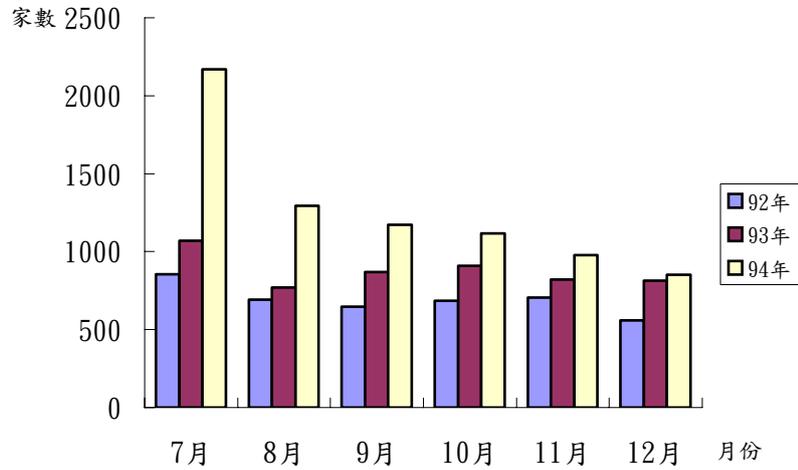


圖 4-1-3 勞退新制實施前後新成立數月同期比

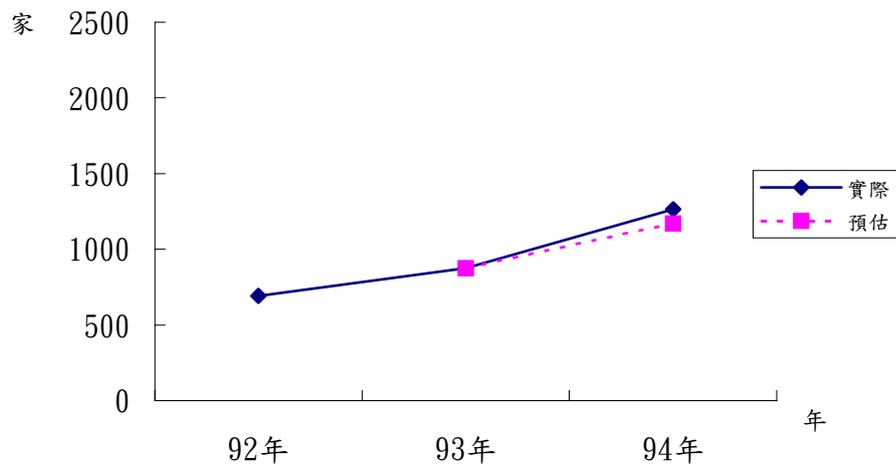


圖 4-1-4 勞退新制實施前後新成立數平均值斜率圖

表 4-1-7 勞退新制實施前後新成立數平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	92, 93年差異	93年成長率	94年	93, 94年差異	94年成長率
行業別	製造類	94	123	29	23.27%	189	66	35.07%
	一般服務類	436	563	126	22.43%	820	258	31.43%
	教育文化類	114	135	21	15.59%	171	37	21.40%
	公共事業類	47	56	9	16.12%	83	27	32.73%
縣市別	台中市	340	418	77	18.52%	512	95	18.51%
	台中縣	198	263	65	24.67%	392	129	32.92%
	彰化縣	123	162	39	24.23%	304	142	46.82%
	南投縣	30	34	3	9.95%	55	22	39.27%
經營年限	0-1年	12	45	33	73.98%	996	952	95.50%
	2-5年	595	648	53	8.11%	150	-498	-332.26%
	6-10年	84	172	88	51.07%	110	-62	-56.53%
	11-15年	0	8	8	100.00%	5	-3	-46.88%
	15年以上	0	4	4	100.00%	2	-1	-61.54%
規模別	0-5人	587	758	170	22.48%	1082	325	29.99%
	6-20人	92	108	15	14.26%	168	61	36.14%
	21-50人	9	9	-1	-9.80%	11	2	20.31%
	51-100人	1	2	0	11.11%	2	0	0.00%
	101人以上	1	0	0	-100.00%	1	0	50.00%
組織型態	行號	296	340	44	12.95%	594	255	42.83%
	有限公司	312	430	118	27.46%	549	119	21.66%
	股份有限公司	83	106	23	21.33%	120	14	11.96%

表 4-1-8 新成立數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	3.86	0.0443	94	123	189	94>92
	一般服務類	7.79	0.0048	436	563	820	94>92
	教育文化類	3.78	0.0467	114	135	171	94>92
	公共事業類	5.69	0.0145	47	56	83	94>92
縣市別	台中市	3.59	0.0532	340	418	512	無顯著差異
	台中縣	7.43	0.0057	198	263	392	94>92
	彰化縣	9.30	0.0024	123	162	304	94>93;94>92
	南投縣	3.52	0.0559	30	34	55	無顯著差異
經營年限	0-1年	85.21	<.0001	12	45	996	94>93;94>92
	2-5年	38.16	<.0001	595	648	150	93>94;92>94
	6-10年	3.52	0.0558	84	172	110	無顯著差異
	11-15年	6.31	0.0102	0	8	5	93>92
	15年以上	1.05	0.3728	0	4	2	無顯著差異
規模別	0-5人	8.12	0.0041	587	758	1082	94>92
	6-20人	2.41	0.1236	92	108	168	無顯著差異
	21-50人	0.17	0.8448	9	9	11	無顯著差異
	51-100人	0.03	0.9689	1	2	2	無顯著差異
	101人以上	0.42	0.6666	1	0	1	無顯著差異
組織型態	行號	5.59	0.0153	296	340	594	94>92
	有限公司	8.79	0.003	312	430	549	94>92
	股份有限公司	3.01	0.0796	83	106	120	無顯著差異

表 4-1-9 勞退新制實施前後停歇業數月同期比

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	658	482	-176	-36.51%	895	413	46.15%
8月	629	452	-177	-39.16%	550	98	17.82%
9月	718	504	-214	-42.46%	716	212	29.61%
10月	667	481	-186	-38.67%	590	109	18.47%
11月	566	720	154	21.39%	552	-168	-30.43%
12月	3362	3565	203	5.69%	2372	-1193	-50.30%
平均值	1100	1034	-66	-6.38%	946	-88	-9.32%

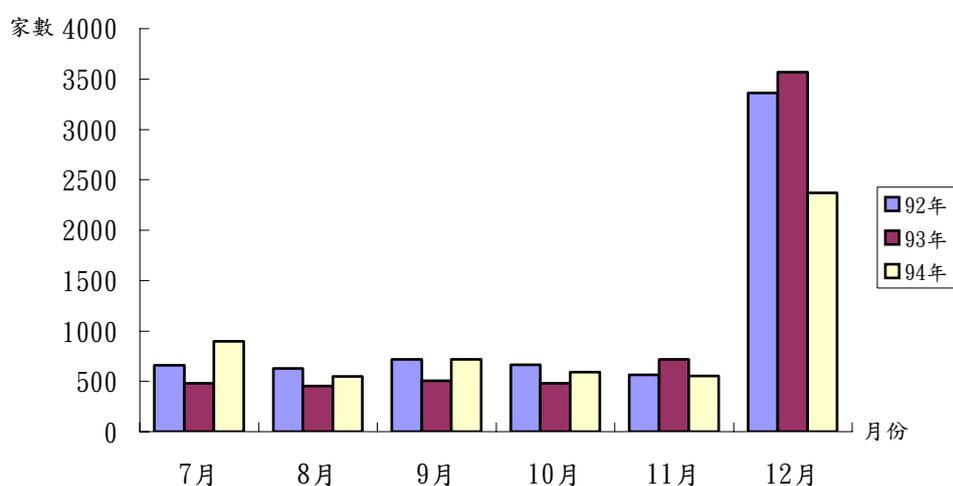


圖 4-1-5 勞退新制實施前後歇業數月同期比

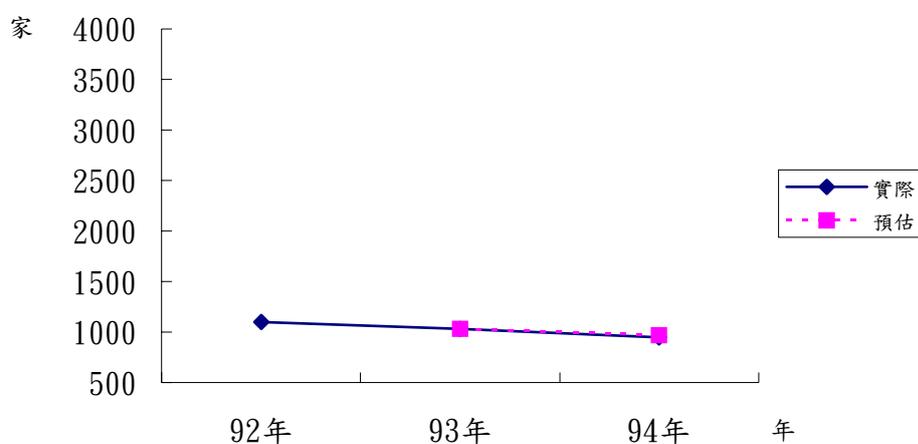


圖 4-1-6 勞退新制實施前後歇業數平均值斜率圖

表 4-1-10 勞退新制實施前後投保停歇業數平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
行業別	製造類	253	240	-14	-5.78%	217	-22	-10.20%
	一般服務類	636	594	-42	-7.01%	538	-57	-10.51%
	教育文化類	146	140	-6	-4.42%	136	-4	-2.70%
	公共事業類	65	61	-4	-7.12%	55	-6	-10.61%
縣市別	台中市	506	477	-29	-6.08%	427	-50	-11.79%
	台中縣	335	313	-22	-7.03%	289	-24	-8.37%
	彰化縣	207	200	-7	-3.34%	195	-5	-2.30%
	南投縣	53	44	-8	-18.87%	35	-9	-26.19%
經營年限	0-1年	30	28	-2	-8.33%	100	72	72.09%
	2-5年	424	425	0	0.08%	350	-75	-21.45%
	6-10年	645	580	-65	-11.14%	485	-95	-19.66%
	11-15年	0	1	1	83.33%	10	9	90.16%
	15年以上	0	0	0	#DIV/0!	1	1	100.00%
規模別	0-5人	1030	946	-84	-8.88%	913	-34	-3.69%
	6-20人	63	78	14	18.28%	31	-47	-151.35%
	21-50人	6	9	3	36.36%	2	-8	-511.11%
	51-100人	0	1	1	100.00%	1	0	-50.00%
	101人以上	1	0	-1	#DIV/0!	0	0	100.00%
組織型態	行號	492	460	-32	-6.85%	415	-45	-10.89%
	有限公司	414	394	-20	-4.99%	376	-18	-4.79%
	股份有限公司	195	180	-15	-8.25%	155	-25	-16.15%

表 4-1-11 停歇業數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	0.04	0.9656	253	240	217	無顯著差異
	一般服務類	0.04	0.961	636	594	538	無顯著差異
	教育文化類	0.01	0.9929	146	140	136	無顯著差異
	公共事業類	0.04	0.9611	65	61	55	無顯著差異
縣市別	台中市	0.04	0.958	506	477	427	無顯著差異
	台中縣	0.03	0.9693	335	313	289	無顯著差異
	彰化縣	0.00	0.9956	207	200	195	無顯著差異
	南投縣	0.22	0.8038	53	44	35	無顯著差異
經營年限	0-1年	1.83	0.1944	30	28	100	無顯著差異
	2-5年	0.06	0.9395	424	425	350	無顯著差異
	6-10年	0.12	0.8913	645	580	485	無顯著差異
	11-15年	1.00	0.3907	0	1	10	無顯著差異
	15年以上	2.60	0.1073	0	0	1	無顯著差異
規模別	0-5人	0.03	0.9722	1030	946	913	無顯著差異
	6-20人	0.16	0.8564	63	78	31	無顯著差異
	21-50人	0.37	0.6968	6	9	2	無顯著差異
	51-100人	0.54	0.5945	0	1	1	無顯著差異
	101人以上	0.70	0.5121	1	0	0	無顯著差異
組織型態	行號	0.04	0.9591	492	460	415	無顯著差異
	有限公司	0.01	0.9868	414	394	376	無顯著差異
	股份有限公司	0.07	0.9322	195	180	155	無顯著差異

第二節 勞退新制對被保險人人數之影響

在問題陳述及文獻探討中瞭解，企業為因應勞退新制的實施，可能的措施為採取裁員、解僱或轉至相關工會加保，以致對第一類投保單位屬性12H之被保險人產生影響，以下為被保險人人數之研究結果。

(一) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表 4-2-1 及圖 4-2-1 顯示，被保險人人數 92 年以 7 月 832,738 人為最少，每月持續增加，至 12 月 848,519 人為最多，平均為 839,508 人，標準差為 119.48。93 年以 7 月 871,784 人為最少，每月持續增加，至 12 月 884,347 人為最多，平均為 877,675 人，標準差為 5223.61。94 年以 7 月 889,118 人為最少，每月持續增加，至 12 月 917,473 人為最多，平均為 905,307 人，標準差為 10012.16。以三期之同月份比較，7 月份 93 年比 92 年增加 39,046 人，成長率為 4.48%，94 年比 93 年增加 17,334 人，成長率為 1.95%。8 月份 93 年比 92 年增加 38,738 人，成長率為 4.44%、94 年比 93 年增加 27,546 人，成長率為 3.06%。9 月份 93 年比 92 年增加 39,394 人，成長率為 4.50%，94 年比 93 年增加 28,624 人，成長

率為3.17%。10月份93年比92年增加38316人，成長率為4.36%，94年比93年增加29,099人，成長率為3.20%。11月份93年比92年增加37,682人，成長率為4.27%，94年比93年增加30,065人，成長率為3.30%。12月份93年比92年增加35,828人，成長率為4.05%，94年比93年增加33,126人，成長率為3.61%。92年與93年平均相差38,167人，平均成長率為4.35%，93年與94年平均相差33,126人，平均成長率為3.05%。93年以9月成長率最高，每月成長率有下降趨勢，最低為12月，但94年成長率以7月最低，每月成長率有上升趨勢。勞退新制實施後每月被保險人數成長率均小於實施前成長率，尤以94年7月成長率，即勞退新制開始實施當月明顯下降。

(二) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三期被保險人人數平均值之變化，由表4-2-2顯示如下：

1、行業別

被保險人人數依行業別分析，以製造類佔最多，92年平均440,370人，93年平均455,307人，平均增加14,938人，成長率

為3.28%，94年平均449,715人，比93年減少5,593人成長率為負成長-1.24%，其次為一般服務類，92年平均260,883人，93年平均277,085人，平均增加16,202人，成長率為-85%，94年平均為300,654人，增加23,568人，成長率7.84%。教育文化類93年成長率4.50%，94年成長率5.70%。而以公共事業被保險人人數最少，92年平均56,639人，93年平均59,823人，平均增加3,184人，成長率為5.32%，94年平均64,311人，比93年增加14,558人，成長率為6.98%。在行業類別中，製造類於勞退新制開始實施當月，被保險人人數有明顯下降趨勢，其他行業實施後比實施前漲幅大。

2、縣市別

被保險人人數依縣市別分析，在中區四縣市中，被保險人人數以台中縣佔最多，其次為台中市，以南投縣被保險人人數最少。台中縣92年平均314,494人，93年平均330,788人，平均增加16,294人，93年成長率增加4.93%。94年平均338,630人，比93年平均增加7,842人，94年成長率增加2.32%。台中市92年平均273,420人，93年平均286,719人，平均增加13,298人，93年成長率增加4.64%。94年平均301,277人，比93年平均增加14,558人，94年成長率增加4.83%。彰化縣92年平均212,540人，

93年平均219,154人，平均增加6,614人，93年成長率增加3.02%。94年平均222,622人，比93年平均增加3,468人，94年成長率增加1.56%。南投縣92年平均39,054人，93年平均41,015人，平均增加1,961人，93年成長率增加4.78%。94年平均42,780人，比93年平均增加1,764人，94年成長率增加4.12%。四縣市中只有台中市勞退新制實施後比實施前成長率為高，其他縣市勞退新制實施後比實施前成長率低，尤其彰化縣最明顯。

3、經營年限

被保險人人數依經營年限分析，經營年限以6-10年的被保險人人數佔最多，但漲幅最小，92年平均717,321人，佔88.44%、93年平均722,850人，佔82.35%，93年成長率只增加0.76%。94年平均701,636人，94年成長率減少3.02%。其次為經營年限2-5年，92年平均121,633人，93年平均153,549人，平均增加31,916人，成長率為20.79%，94年平均169,242人，比93年增加15,693人，成長率為9.27%，與93年比有下降趨勢。以經營年限15年以上佔最少，92年平均只有33人，93年平均36人，比92年增加3人，成長率為8.76%。94年平均236人，比93年增加236人，成長率為84.69%。94年成長率以經營年限0-1年97.76%佔最高，其次為經營年限15年以上84.69%，成長率皆比

勞退新制實施前高，而經營年限2-5年、6-10年、11-15年成長率皆比勞退新制實施前低。

4、規模別

被保險人人數依規模別分析，以規模別6-20人佔最多，92年平均269,198人，93年平均276,463人，平均增加7,266人，成長率為2.63%。94年平均279,310人，比93年增加2,846人，成長率為1.02%。其次為規模別101人以上，92年平均198,849人，93年平均213,815人，平均增加14,967人，成長率為7.00%。94年平均226,970人，比93年增加13,155人，成長率為5.80%。以規模別51-100人佔最少，92年平均74,376人，93年平均78,877人，平均增加4,501人，成長率為5.71%。94年平均78,237人，比93年減少640人，成長率為-0.82%。規模別21-50人及51-100人之94年成長率為負成長，在所有規模別中，只有規模別0-5人勞退新制實施後比實施前成長率高，其它規模別被保險人人數，成長率勞退新制實施後比實施前低。

5、組織型態

被保險人人數依組織型態分析，以股份有限公司之被保險人人數佔最多，佔53.23%，92年平均446,839人，93年平均

465,801人，平均增加18,962人，成長率為4.07%，但94年平均為473,045人，平均增加7,244人，成長率為1.53%，勞退新制實施後比實施前低。其次為有限公司，92年平均221,381人，93年平均235,272人，比92年增加11865人，平均增加13891人，成長率為5.90%。94年平均247,137人，成長率為4.80%。以行號佔最少，92年平均171,289人，93年平均176,603人，平均增加5,314人，成長率為3.01%。94年平均185,127人，比93年增加8,524人，成長率為4.60%，而成長率只有行號勞退新制實施後比實施前高。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期被保險人人數，由表4-1-4中顯示，被保險人人數F值為117.09，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，被保險人人數三期間94年與93年、93年與92年、94年與92年均具有顯著差異。

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之被保險人人數，獲得以下結果，由表4-1-5中顯示：

以ANOVA檢定三期行業類別之被保險人人數，在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之投保單位數，獲得以下結果，由表4-2-3中顯示：

1. 行業別

製造類F值為114.88，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，93年與94年、93年與92年及94與92年皆有顯著差異。一般服務類F值為174.02，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。教育文化業類F值為90.11，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。公共事業類F值為62.23，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。

2. 縣市別

台中市F值為133.67、台中縣F值為132.62、彰化縣F值為70.52、南投縣F值為77.39，四縣市P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。

3. 經營年限

經營年限0-1年F值為125.22，P值為 $<.0001$ 具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92與93年無顯著差異。經營年限2-5年F值為177.61、經營年限6-10年F值為310.99、經營年限11-15年F值為174.37，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。經營年限15年以上F值為324.83，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。

4. 規模別

0-5人F值373.32、6-20人F值54.50，101人以上F值107.85，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。21-50人F值41.22、51-100人F值36.20，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，93年與92年及94年與92年有顯著差異，92與93年無顯著差異。

5. 組織型態

行號F值94.95、有限公司F值152.74，股份有限公司F值99.24，P值均為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間94年與93年、94年與92年及93年與92年均有顯著差異。

表 4-2-1 勞退新制實施前後被保險人人數月同期比

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	832738	871784	39046	4.48%	889118	17334	1.95%
8月	833695	872433	38738	4.44%	899979	27546	3.06%
9月	836113	875507	39394	4.50%	904131	28624	3.17%
10月	841442	879758	38316	4.36%	908857	29099	3.20%
11月	844542	882224	37682	4.27%	912289	30065	3.30%
12月	848519	884347	35828	4.05%	917473	33126	3.61%
平均值	839508	877675	38167	4.35%	905307	27632	3.05%

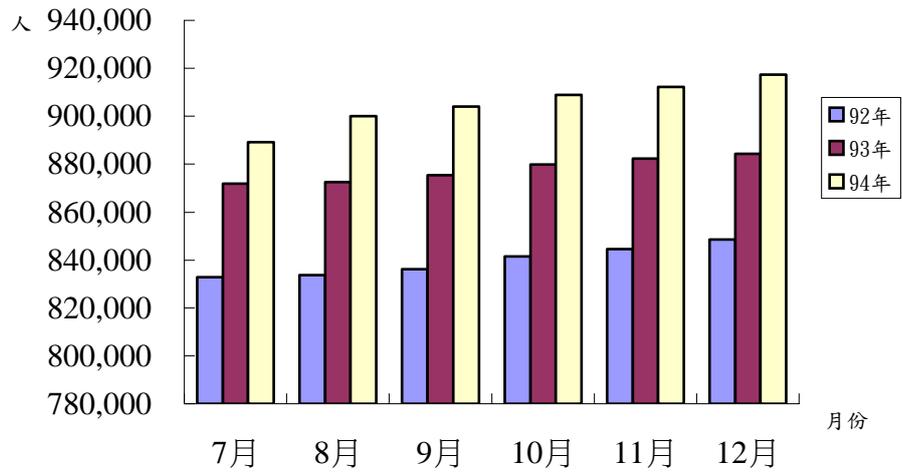


圖 4-2-1 勞退新制實施前後被保險人人數月同期比

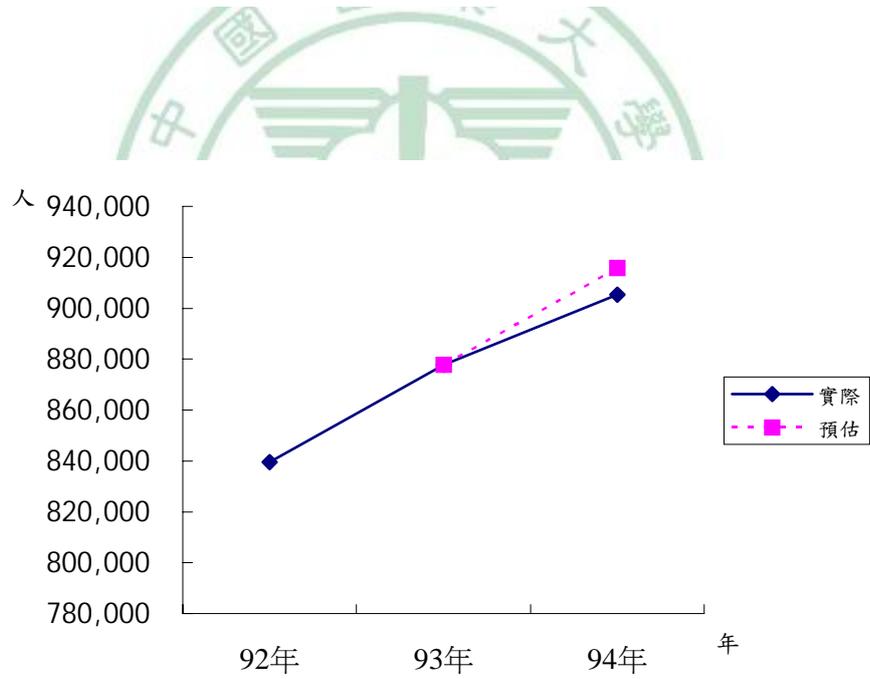


圖 4-2-2 勞退新制實施前後被保險人人數平均值斜率圖。

表 4-2-2 勞退新制實施前後被保險人人數平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
行業別	製造類	440370	455307	14938	3.28%	449715	-5593	-1.24%
	一般服務類	260883	277085	16202	5.85%	300654	23568	7.84%
	教育文化類	81617	85460	3843	4.50%	90629	5169	5.70%
	公共事業類	56639	59823	3184	5.32%	64311	4488	6.98%
縣市別	台中市	273420	286719	13298	4.64%	301277	14558	4.83%
	台中縣	314494	330788	16295	4.93%	338630	7842	2.32%
	彰化縣	212540	219154	6614	3.02%	222622	3468	1.56%
	南投縣	39054	41015	1961	4.78%	42780	1764	4.12%
經營年限	0-1年	246	748	502	67.09%	33428	32680	97.76%
	2-5年	121633	153549	31916	20.79%	169242	15693	9.27%
	6-10年	717321	722850	5530	0.76%	701636	-21215	-3.02%
	11-15年	276	493	218	44.12%	767	274	35.70%
	15年以上	33	36	3	8.76%	236	200	84.69%
規模別	0-5人	162544	168311	5767	3.43%	181120	12808	7.07%
	6-20人	269198	276463	7266	2.63%	279310	2846	1.02%
	21-50人	134542	140209	5667	4.04%	139672	-537	-0.38%
	51-100人	74376	78877	4501	5.71%	78237	-640	-0.82%
	101人以上	198849	213815	14967	7.00%	226970	13155	5.80%
組織型態	行號	171289	176603	5314	3.01%	185127	8524	4.60%
	有限公司	221381	235272	13891	5.90%	247137	11865	4.80%
	股份有限公司	446839	465801	18962	4.07%	473045	7244	1.53%

表 4-2-3 被保險人人數變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	114.88	<.0001	440369.80	455307.30	449714.50	93>94;93>92;94>92
	一般服務類	174.02	<.0001	260883.00	277085.00	300654.00	94>93;93>92;94>92
	教育文化類	90.11	<.0001	81616.50	85459.80	90629.00	94>93;93>92;94>92
	公共事業類	62.23	<.0001	56638.80	59823.20	64310.80	94>93;93>92;94>92
縣市別	台中市	133.67	<.0001	273420.00	286719.00	301277.00	94>93;93>92;94>92
	台中縣	132.62	<.0001	314494.00	330788.00	338630.00	94>93;93>92;94>92
	彰化縣	70.52	<.0001	212540.00	219153.70	222621.70	94>93;93>92;94>92
	南投縣	77.39	<.0001	39054.30	41015.30	42779.70	94>93;93>92;94>92
經營年限	0-1年	125.22	<.0001	246.00	748.00	33428.00	94>93;94>92
	2-5年	177.61	<.0001	121633.00	153549.00	169242.00	94>93;93>92;94>92
	6-10年	310.99	<.0001	717320.70	722850.20	701635.70	93>92;93>94;92>94
	11-15年	174.37	<.0001	275.50	493.00	766.67	94>93;93>92;94>92
	15年以上	324.83	<.0001	33.00	36.17	236.17	94>93;94>92
規模別	0-5人	373.32	<.0001	162543.80	168311.20	181119.50	94>93;94>92;93>92
	6-20人	54.50	<.0001	269197.50	276463.20	279309.50	94>93;94>92;93>92
	21-50人	41.22	<.0001	134542.00	140209.00	139671.70	93>92;94>92
	51-100人	36.20	<.0001	74376.00	78876.80	78236.80	93>92;94>92
	101人以上	107.85	<.0001	198849.00	213815.00	226970.00	94>93;94>92;93>92
組織型態	行號	94.95	<.0001	171289.00	176603.00	185127.00	94>93;94>92;93>92
	有限公司	152.74	<.0001	221381.00	235272.00	247137.00	94>93;94>92;93>92
	股份有限公司	99.24	<.0001	446839.00	465801.00	473045.00	94>93;94>92;93>92

第三節 勞退新制對平均投保金額之影響

由於勞退新制實施，企業為節省經營成本，因應措施採取減薪或調整薪資結構，以影響全民健保第一類屬性12H投保單位投保金額，有關平均投保金額異動情形，研究結果如下：

(一) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表4-3-1、表4-1-2及圖4-3-1顯示，92年平均投保金額每月上下波動，以7月26,135元為最低，8月稍微成長，但9月又下降，10月回升至26,200元為最高，平均值為26,162元，標準差為28.50。93年7月為26,147元，每月上下起伏波動，以10月26,240元為最高，11月26,130元為最低，11月比10月減少110元，平均為26,177元，標準差為45.05。94年最低為7月26,355元，每月上下波動，最高為10月26,423元，平均為26,177元，標準差29.86。

93年比92年比增加最多為12月，增加52元，成長率為0.20%，93年11月減少57元，成長率為成長-0.22%，94年成長率最多為8月、最少為10月，實施後比實施前成長幅度大。

(二) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三期間平均投保金額平均值之變化，由表4-3-2顯示如下：

1、行業別

平均投保金額以行業別分析，以公共事業類最高，92年平均30,772元，93年平均30,838元，平均增加66元，成長率為0.21%。94年平均31,537元，比93年增加699元，成長率為-2.22%。其次為教育文化類，92年平均28,384元，93年平均28,236元，平均減少148元，成長率下降0.52%，94年平均為28,404元，增加168元，成長率為0.59%。一般服務類92年平均為26,986元，93年平均26,841元，平均減少145元，成長率為-0.54%，94年平均27,270元，平均增加429元，成長率1.57%。而以製造類最低，92年平均25,896元，93年平均26,522元，平均增加625元，成長率為2.36%，94年平均26,347元，比93年平均減少174元，成長率為-0.66%。在行業類別中，93年成長率以製造類最大，而一般服務業及教育文化類93年成長率為負成長，94年則為正成長，勞退新制實施後比實施前漲幅大。

2、縣市別

平均投保金額以縣市別分析，在中區四縣市中，平均投保金額以南投縣最高，92年平均28,597元，93年平均28,606元，微幅成長，平均增加9元成長率為0.03%。94年平均28,510元，比93年減少97元，成長率為-0.34%。其次為台中市，92年平均26,351元，93年平均26,365元，成長率為0.05%，微幅成長。94年平均26,678元，比93年增加313元，成長率為1.17%，以台中縣最低，92年平均25,847元，93年平均25,850元，成長率為0.01%，微幅成長。94年平均26,089元，比93年增加239元成長率為0.92%。93年平均投保金額成長率以彰化縣0.10%最大，94年平均投保金額成長率以台中市1.17%最大，而南投縣為94年成長率為-0.34%。四縣市中台中市及台中縣勞退新制實施後比實施前成長率為高，彰化縣及南投縣勞退新制實施後比實施前成長率低。

3、經營年限

平均投保金額以經營年限分析，92年的平均投保金額以經營年限以15年以上最高，92年平均34,407元，93年平均降低至23,318元，明顯減少11,089元，93年成長率為-47.55%，且為93年中平均投保金額最低，94年平均25,225元，94年稍有成長率減少3.02%。經營年限11-15年，在93年及94年成長率皆為負

成長，93年為-7.75%，94年為-0.78%，有持續下降趨勢是值得注意。經營年限2-5年、6-10年及15年以上成長率皆比勞退新制實施前高。

4、規模別

平均投保金額以規模別分析，以規模別101人以上最高，92年平均27,752元，93年平均27,754元，相差不大，94年平均29,282元，比93年增加1529元，成長率為5.22%，其次為規模別0-5人，92年平均27,607元，93年平均27,559元，平均減少47元，成長率為-0.17%，94年平均27,616元，比93年增加57元，成長率為0.21%。規模別51-100人93年為負成長，92年平均25,646元，93年平均25,423元，平均減少233元，成長率-0.88%，94年平均26,210元，比93年增加787元，成長率為3%。在所有規模別中93年成長率為負成長的有規模別0-5人及51-100人，所有規模別勞退新制實施後均比實施前成長率高。

5、組織型態

平均投保金額以組織型態分析，以行號之平均投保金額最高，但每年有下降趨勢，92年平均27,688元，93年下降為平均27,577元，平均減少111元，成長率為-0.40%，94年平均為

27,496元，平均減少82元，成長率-0.3%。有限公司及股份有限公司，93年及94年皆為正成長率，且成長率勞退新制實施後比實施前高。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期平均投保金額，由表4-1-4中顯示，平均投保金額F值為91.69，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，平均投保金額94年與93年、94年與92年有顯著差異，但92年與93年無顯著差異。

在顯著水準 $\alpha = 0.05$ ， $F_{0.95(2,17)} = 3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之平均投保金額，獲得以下結果，由表4-3-3中顯示：

1. 行業別

製造類F值為23.78、一般服務類F值19.44，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，93年與92年及94年與92年有顯著差異，93與94年無顯著差異。教育文化業類F值為28.78，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni

進行Post Hoc檢定，94年與93年及92年與93年有顯著差異。公共事業類F值為23.12，P值為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。

2. 縣市別

台中市F值為89.12、台中縣F值為133.33、彰化縣F值為31.17、南投縣F值為6.12，四縣市P值均為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年93年無顯著差異。

3. 經營年限

經營年限0-1年F值為2.74，P值為0.0964，三期間皆無顯著差異。經營年限2-5年F值為17.20、經營年限11-15年F值為143.21，P值均為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異，經營年限6-10年F值為345.93、經營年限15年以上F值為76.74，P值為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。

4. 規模別

規模別0-5人F值2.33，P值為0.1315，三期間皆無顯著差異，規模別6-20人F值302.33，P值為<.0001。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。規模別21-50人F值101.00，P值均為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異。規模別51-100人F值54.55，P值為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，92年與93年及92年與94年有顯著差異，93與94年無顯著差異。規模別101人以上F值232.63，P值為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，92年與94年及92年與93年有顯著差異，93與94年無顯著差異。

5. 組織型態

行號F值34.84、有限公司F值81.30，股份有限公司F值323.59，P值均為<.0001，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間94年與93年、94年與92年及93年與92年均有顯著差異。

表 4-3-1 勞退新制實施前後平均投保金額月同期比

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	26135	26147	12	0.04%	26355	208	0.79%
8月	26148	26162	14	0.05%	26443	281	1.06%
9月	26131	26157	26	0.10%	26408	251	0.95%
10月	26200	26240	41	0.16%	26423	183	0.69%
11月	26187	26130	-57	-0.22%	26403	272	1.03%
12月	26174	26226	52	0.20%	26419	192	0.73%
平均值	26163	26177	15	0.06%	26408	231	0.88%



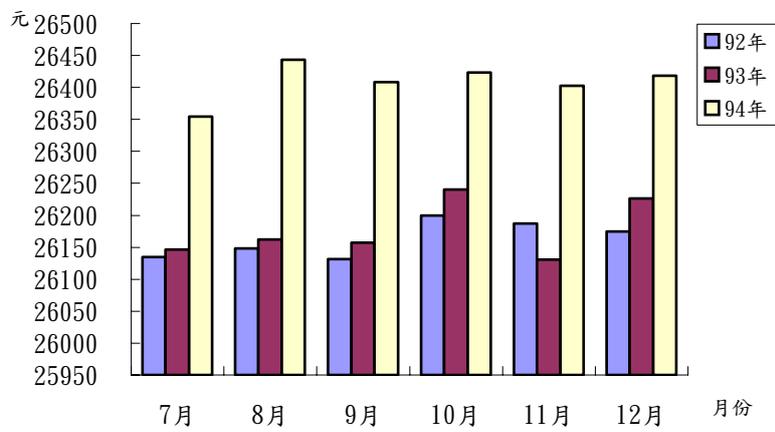


圖 4-3-1 勞退新制實施前後平均投保金額月同期比

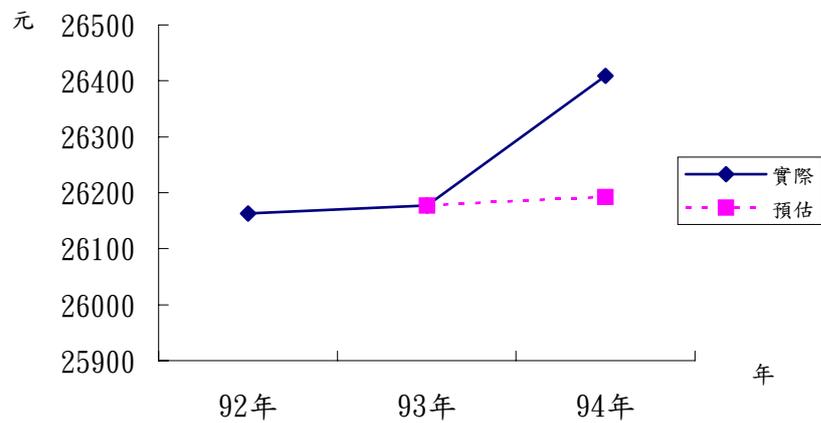


圖 4-3-2 勞退新制實施前後平均投保金額平均值斜率圖

表 4-3-2 勞退新制實施前後平均投保金額平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
行業別	製造類	25896	26522	625	2.36%	26347	-174	-0.66%
	一般服務類	26986	26841	-145	-0.54%	27270	429	1.57%
	教育文化類	28384	28236	-148	-0.52%	28404	168	0.59%
	公共事業類	30772	30838	66	0.21%	31537	699	2.22%
縣市別	台中市	26351	26365	14	0.05%	26678	313	1.17%
	台中縣	25847	25850	3	0.01%	26089	239	0.92%
	彰化縣	25926	25953	27	0.10%	26100	146	0.56%
	南投縣	28597	28606	9	0.03%	28510	-97	-0.34%
經營年限	0-1年	21369	24005	2635	10.98%	24343	338	1.39%
	2-5年	24595	24601	7	0.03%	24849	248	1.00%
	6-10年	26608	26751	143	0.53%	27223	472	1.73%
	11-15年	28829	26757	-2073	-7.75%	26550	-207	-0.78%
	15年以上	34407	23318	-11089	-47.55%	25225	1906	7.56%
規模別	0-5人	27607	27559	-47	-0.17%	27616	57	0.21%
	6-20人	23075	23202	127	0.55%	23560	357	1.52%
	21-50人	24269	24296	27	0.11%	24647	351	1.43%
	51-100人	25646	25423	-223	-0.88%	26210	787	3.00%
	101人以上	27752	27754	2	0.01%	29282	1529	5.22%
組織型態	行號	27688	27577	-111	-0.40%	27496	-82	-0.30%
	有限公司	24809	24922	113	0.45%	25267	345	1.36%
	股份有限公司	25567	25740	173	0.67%	26469	729	2.75%

表 4-3-3 平均投保金額變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	23.78	<.0001	25896.23	26521.66	26347.26	93>92;94>92
	一般服務類	19.44	<.0001	26986.24	26841.07	27269.57	94>92;94>93
	教育文化類	28.78	<.0001	28384.30	28236.26	28404.40	94>93;92>93
	公共事業類	23.12	<.0001	30771.90	30838.10	31537.20	94>93;94>92
縣市別	台中市	89.12	<.0001	26351.04	26365.42	26678.00	94>93;94>92
	台中縣	133.33	<.0001	25847.16	25849.70	26088.85	94>93;94>92
	彰化縣	31.17	<.0001	25926.50	25953.08	26099.52	94>93;94>92
	南投縣	6.12	0.0114	28597.31	28606.37	28509.73	93>94;92>94
經營年限	0-1年	2.74	0.0964	27559.25	27606.74	27615.93	無顯著差異
	2-5年	17.20	0.0001	23075.07	23202.45	23559.92	94>93;93>92;94>92
	6-10年	345.93	<.0001	24268.55	24296.05	24647.31	94>93;94>92
	11-15年	143.21	<.0001	25645.98	25422.52	26209.56	94>92;92>93;94>93
	15年以上	76.74	<.0001	27752.09	27753.73	29282.25	94>93;94>92
規模別	0-5人	2.33	0.1315	21369.00	24005.00	24343.00	無顯著差異
	6-20人	302.33	<.0001	24594.57	24601.10	24848.75	94>93;94>92
	21-50人	101.00	<.0001	26607.92	26750.78	27222.52	94>93;93>92;94>92
	51-100人	54.55	<.0001	28829.30	26756.60	26549.50	92>93;92>94
	101人以上	232.63	<.0001	34407.00	23318.30	25224.60	92>94;92>93
組織型態	行號	34.84	<.0001	27687.86	27577.34	27495.53	92>93;93>94;92>94
	有限公司	81.30	<.0001	24922.22	24922.22	25266.86	94>93;93>92;94>92
	股份有限公司	323.59	<.0001	25566.70	25739.63	26468.72	94>93 ;93>92;94>92

第四節 勞退新制對應收保費之影響

由文獻中瞭解，投保人數及投保金額是影響應收保費的因素，而由問題陳述瞭解企業為因應勞退新制，採取裁員、減薪各種策略，結果勢必對應收保費產生影響。自94年4月份起投保金額分級表最高投保金額上限由87,600元調高至131,700元，此政策之實施使應收保費增加，每月6,467,545元，另本研究係利用健保局保費計算明細檔之資料分析，該資料之保費不含政府負擔10%，此兩項因素是否會對本研究評估勞退新制實施前後之顯著差異，所以先比較不含政府負擔及未扣除調整上限131,700元與含政府負擔及扣除調整上限131,700元顯著差異情形，在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定二者三期之應收保費，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，二者三期間94年與93年、94年與92年、93年與92年均具有顯著差異。結果顯示兩者並無差異，如表4-1-4、表4-4-1、表4-4-2、圖4-4-1、如表4-4-2，故以下皆以不含政府補助款及未扣除調整上限131,700元之資料分析。

（一）勞退新制實施前、後異動情形比較—依成長率

由表4-4-1、表4-1-2及圖4-4-1顯示，應收保費92年7月為最低1,499,040,311元，8月微成長，9月稍為減少，10月後持續增加，至12月為1,522,170,235元，平均值為1,507,884,790元，標準差為10,005,335。93年每月波動情形與92年相同，8月微成長，9月稍為減少，10月後持續增加，平均值為1,584,322,930元，標準差為19,739,192。94年7至10月持續增加，11月比10月低，平均值為1,689,359,856元，標準差24,161,128。

93年比92年比增加最多為12月（增加933,661,913元）成長率為5.78%，94年成長率最最多為9月，實施後比實施前成長幅度大。

（二）勞退新制實施前、後異動情形比較—依投保單位性質

以投保單位之行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態，比較三段期間應收保費平均值之變化，由表4-3-2顯示如下：

1、行業別

應收保費以行業別分析，以製造類最多，92年平均788,838,134元，93年平均822,412,458元，成長率為4.08%，平均增加33,574,323元。94年平均837,376,791元，成長率為1.79%，比93年增加14,964,334元。其次為一般服務類，而以公共事業類最少。在行業類別中，93年成長率以一般服務類最大，94年則以公共事業類13.33%最大。一般服務類、教育文化類、公共事業類，勞退新制實施後比實施前漲幅大，而製造類勞退新制實施後比實施前漲幅小。

2、縣市別

應收保費以縣市別分析，在中區四縣市中，應收保費以台中縣最多，92年平均554,837,767元，93年平均586,011,778元，成長率為5.32%，平均增加31,174,011元，94年平均620,886,101元，成長率為-5.62%，比93年增加34,874,323元，以南投縣最少，92年平均71,633,497元，93年平均75,619,412元，成長率為5.27%，94年平均83,806,162元，成長率為9.77%，比93年增8,186,751元，93年成長率以台中縣5.32%為最高，彰化縣4.09%為最低，而94年成長率以台中市8.42%為最高，最低仍為彰化縣3.15%。四縣市中台中市、台中縣及南投縣勞退新制實施後比實施前成長率為高，但彰化縣勞退新制實施後比實

施前成長率低。

3、經營年限

應收保費以縣市別分析，92年以經營年限以6-10年最多，92年平均1,333,667,239，93年平均1,333,667,239元，93年成長率為1.57%，94年平均1,352,646,849元。94年成長率為1.40%。以經營年限15年以上最少，92年平均121,024元，93年平均103,336元，93年成長率為-17.12%，94年平均386,134元，94年成長率為78.89%。在93年成長率最高為經營年限0-1年，最低為經營年限15年以上，94年成長率最高為經營年限0-1年，最低為經營年限6-10年，經營年限0-1年及15年以上成長率皆比勞退新制實施前高。經營年限2-5年、6-10年及11-15年勞退新制實施後比實施前低。

4、規模別

應收保費以規模別分析，以規模別101人以上最多，其次為規模別6-20人，以規模別51-100人最少，在所有規模別中93年成長率以規模別101人以上為最高、6-20人為最低。94年成長率仍以規模別101人以上為最高、以21-50人為最低。勞退新制實施後比實施前成長率低的為規模別21-50人及51-100人。

5、組織型態

應收保費以組織型態分析，以股份有限公司之應收保費最多，其次為有限公司，行號為最少。93年成長率以行號為最低，94年以股份有限公司為最低。成長率勞退新制實施後比實施前低的為有限公司。

(三) 勞退新制實施前、後異動情形比較—依三段期間差異分析

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期應收保費，由表4-1-4中顯示，應收保費F值為139.2，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，應收保費94年與93年、94年與92年及92年與93年接有顯著差異，

在顯著水準 $\alpha=0.05$ ， $F_{0.95(2,17)}=3.59$ ，以ANOVA檢定三期行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態之平均投保金額，獲得以下結果，由表4-4-3中顯示如下：

1. 行業別

製造類F值為69.94、一般服務類F值195.00及教育文化業類F值為191.51，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間皆有顯著差異。公共事業類F值為

49.45，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年及94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。

2. 縣市別

台中市F值為131.59、台中縣F值為152.84、彰化縣F值為81.45、南投縣F值為102.92，四縣市P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間皆有顯著差異

3. 經營年限

經營年限0-1年F值為126.83，經營年限15年以上F值為51.89，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，94年與93年、94年與92年有顯著差異，92年與93年無顯著差異。經營年限2-5年F值為175.98、經營年限6-10年F值為22.11、經營年限11-15年F值為223.16，P值為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間皆有顯著差異。

4. 規模別

規模別0-5人F值438.19、6-20人F值160.92、51-100人F值67.20、101人以上F值75.70，P值為 $<.0001$ ，有顯著差異。經

由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間均有顯著差異，21-50人F值45.86，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異，經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，92年與93年及92年與94年有顯著差異，93與94年無顯著差異。

5. 組織型態

行號F值325.05、有限公司F值203.72，股份有限公司F值78.18，P值均為 $<.0001$ ，具有顯著差異。經由Bonferroni進行Post Hoc檢定，三期間94年與93年、94年與92年及93年與92年均有顯著差異。



表 4-4-1 應收保費_實施前後同期比

(不含政府補助款及未扣除調整上限 131700 元)

92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
1,499,040,311	1,566,675,634	67,635,323	4.32%	1,643,808,028	77,132,394	4.69%
1,502,372,539	1,566,044,888	63,672,349	4.07%	1,687,725,971	121,681,083	7.21%
1,496,882,778	1,574,573,745	77,690,967	4.93%	1,696,873,184	122,299,439	7.21%
1,511,763,600	1,583,525,006	71,761,406	4.53%	1,697,259,287	113,734,281	6.70%
1,515,079,275	1,599,586,156	84,506,881	5.28%	1,694,816,788	95,230,632	5.62%
1,522,170,235	1,615,532,148	93,361,913	5.78%	1,715,675,875	100,143,727	5.84%
1,507,884,790	1,584,322,930	76,438,140	4.82%	1,689,359,856	105,036,926	6.22%

表 4-4-2 應收保費_實施前後同期比

(含政府補助款及扣除調整上限 131700 元)

月份	92年	93年	92、93年差異	93年成長率	94年	93、94年差異	94年成長率
7月	1,648,944,342	1,723,343,197	74,398,855	4.32%	1,801,721,286	78,378,088	4.35%
8月	1,652,609,793	1,722,649,377	70,039,584	4.07%	1,850,031,023	127,381,646	6.89%
9月	1,646,571,056	1,732,031,120	85,460,064	4.93%	1,860,092,957	128,061,838	6.88%
10月	1,662,939,960	1,741,877,507	78,937,547	4.53%	1,860,517,671	118,640,164	6.38%
11月	1,666,587,203	1,759,544,772	92,957,569	5.28%	1,857,830,922	98,286,150	5.29%
12月	1,674,387,259	1,777,085,363	102,698,104	5.78%	1,880,775,918	103,690,555	5.51%
平均值	1,658,673,269	1,742,755,222	84,081,954	4.82%	1,851,828,296	109,073,074	5.89%

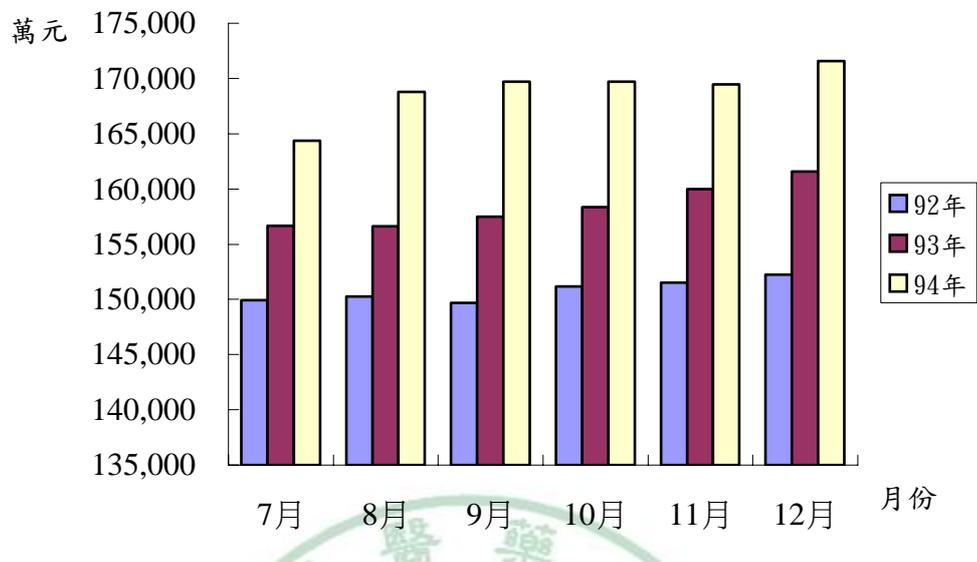


圖 4-4-1 應收保費_實施前後同期比

(不含政府補助款及未扣除調整上限 131700 元)

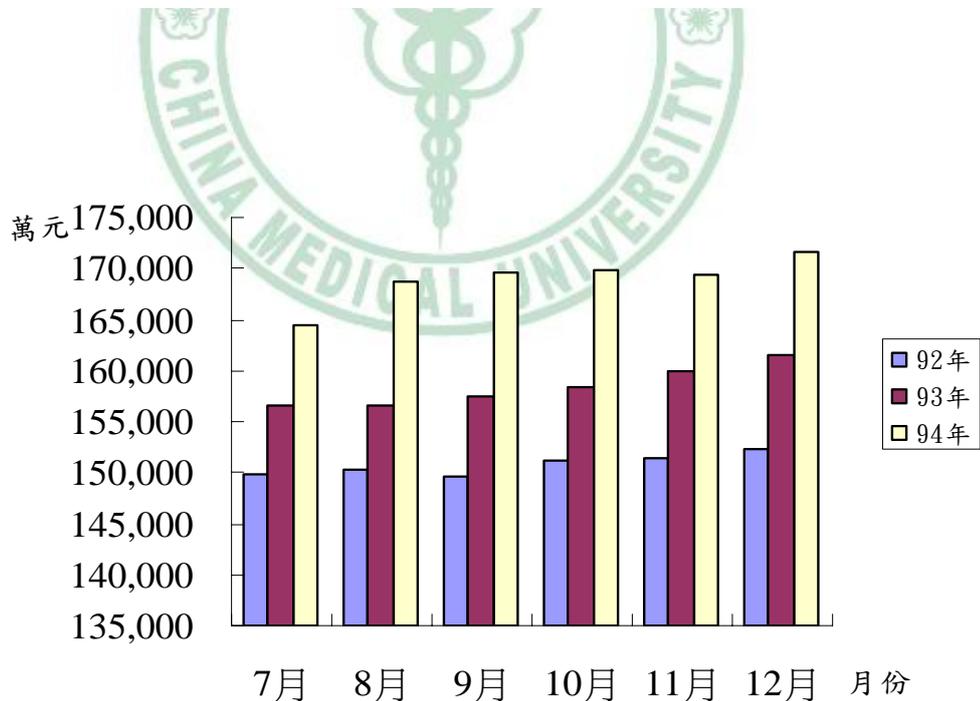


圖 4-4-2 應收保費_實施前後同期比

(含政府補助款及扣除調整上限 131700 元)

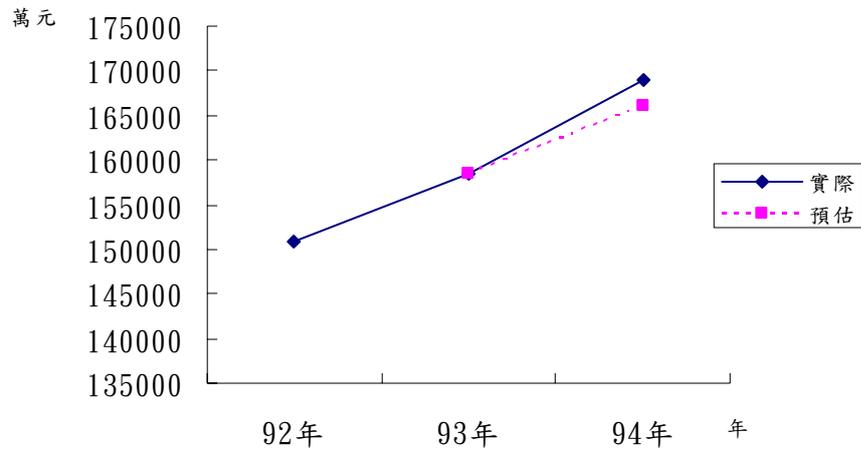


圖 4-4-3 應收保費_實施前後平均值斜率

(不含政府負擔及未扣除調整上限 131700 元)

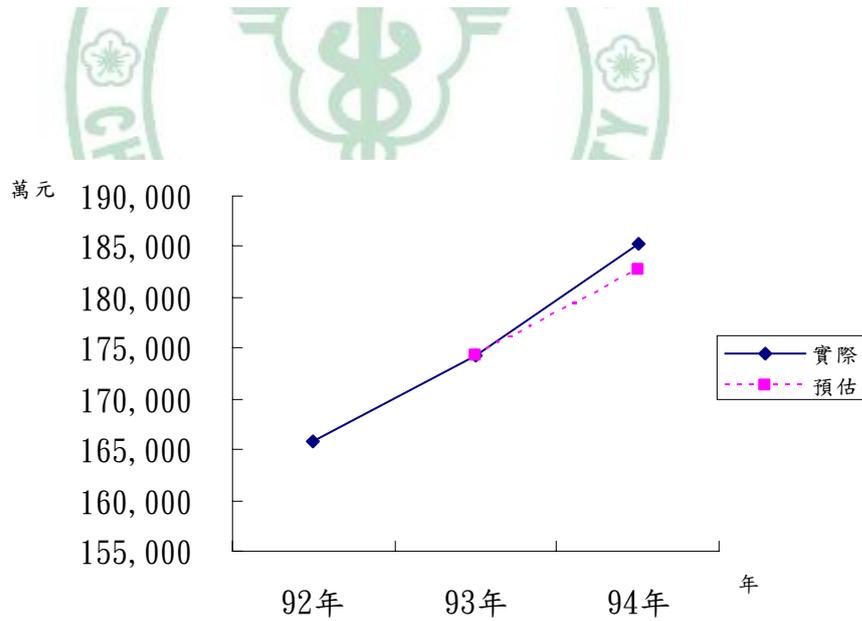


圖 4-4-4 應收保費_實施前後平均值斜率

(含政府補助款及扣除調整上限 131700 元)

表 4-4-3 勞退新制實施前後平應收保費平均值統計表_依單位性質

單位性質		92年	93年	93年成長率	94年	94年成長率
行業別	製造類	788,838,134	822,412,458	4.08%	837,376,791	1.79%
	一般服務類	437,727,356	468,401,689	6.55%	524,641,027	10.72%
	教育文化類	153,177,582	159,914,391	4.21%	173,207,156	7.67%
	公共事業類	128,141,717	133,594,392	4.08%	154,134,882	13.33%
縣市別	台中市	511,874,307	537,381,739	4.75%	586,818,408	8.42%
	台中縣	554,837,767	586,011,778	5.32%	620,886,101	5.62%
	彰化縣	369,539,219	385,310,001	4.09%	397,849,184	3.15%
	南投縣	71,633,497	75,619,412	5.27%	83,806,162	9.77%
經營年限	0-1年	266,425	1,385,820	80.77%	55,513,682	97.50%
	2-5年	194,307,192	248,288,993	21.74%	279,234,486	11.08%
	6-10年	1,312,741,285	1,333,667,239	1.57%	1,352,646,849	1.40%
	11-15年	448,863	877,542	48.85%	1,475,369	40.52%
	15年以上	121,024	103,336	-17.12%	489,470	78.89%
規模別	0-5人	263,519,718	277,235,570	4.95%	304,904,518	9.07%
	6-20人	433,794,660	445,924,625	2.72%	458,765,395	2.80%
	21-50人	237,643,265	246,045,377	3.41%	247,795,525	0.71%
	51-100人	138,877,538	145,171,421	4.34%	147,963,581	1.89%
	101人以上	434,049,609	469,945,937	7.64%	529,930,836	11.32%
組織型態	行號	285,743,389	295,079,211	3.16%	315,530,054	6.48%
	有限公司	349,667,705	374,604,478	6.66%	400,080,386	6.37%
	股份有限公司	872,473,696	914,639,241	4.61%	973,749,416	6.07%

表 4-4-4 應收保費變異數分析 (ANOVA) 及事後檢定 (Bonferroni)

單位性質	F Value	Pr>F	Mean			Bon檢定	
			92年	93年	94年		
行業別	製造類	69.94	<.0001	788,838,134	822,412,458	837,376,791	94>93;94>92;93>92
	一般服務類	195.00	<.0001	437,727,356	468,401,689	524,641,027	94>93;94>92;93>92
	教育文化類	191.51	<.0001	153,177,582	159,914,391	173,207,156	94>93;94>92;93>92
	公共事業類	49.45	<.0001	128,141,717	133,594,392	154,134,882	94>93;94>92
縣市別	台中市	131.59	<.0001	511,874,307	537,381,739	586,818,408	94>93;94>92;93>92
	台中縣	152.84	<.0001	554,837,767	586,011,778	620,886,101	94>93;94>92;93>92
	彰化縣	81.45	<.0001	369,539,219	385,310,001	397,849,184	94>93;94>92;93>92
	南投縣	102.92	<.0001	71,633,497	75,619,412	83,806,162	94>93;94>92;93>92
經營年限	0-1年	126.83	<.0001	266,425	1,385,820	55,513,682	94>93;94>92
	2-5年	175.98	<.0001	194,307,192	248,288,993	279,234,486	94>93;94>92;93>92
	6-10年	22.11	<.0001	1,312,741,285	1,333,667,239	1,352,646,849	94>93;94>92;93>92
	11-15年	223.16	<.0001	448,863	877,542	1,475,369	94>93;94>92;93>92
	15年以上	51.89	<.0001	121,024	103,336	489,470	94>92;94>93
規模別	0-5人	438.19	<.0001	263,519,718	277,235,570	30,490,451	94>93;94>92;93>92
	6-20人	160.92	<.0001	433,794,660	445,924,625	458,765,395	94>93;94>92;93>92
	21-50人	45.86	<.0001	237,643,265	246,045,377	247,795,525	94>92;93>92
	51-100人	67.20	<.0001	138,877,538	145,171,421	14,796,358	94>93;94>92;93>92
	101人以上	75.70	<.0001	434,049,609	469,945,937	529,930,836	94>93;94>92;93>92
組織型態	行號	325.05	<.0001	285,743,389	295,079,211	315,530,054	94>93;94>92;93>92
	有限公司	203.72	<.0001	34,966,770	374,604,478	400,080,386	94>93;94>92;93>92
	股份有限公司	78.18	<.0001	872,473,696	914,639,241	973,749,416	94>93;94>92;93>92

第五章 討論

本章探討投保單位、被保險人人數、投保金額、應收保費在勞退新制實施前後的變化，及探討投保單位因行業別、縣市別、經營年限、規模別、組織型態等單位性質，勞退新制對其影響顯著差異情形。透過三期間同期比、平均值斜率及ANOVA分析結果發現如下：

第一節 投保單位

一、投保單位數

93年及94年成長率最高均為12月，最少為7月。新制實施後每月投保單位數均明顯大於實施前之同月份投保單位數，實施後成長幅度約為實施前兩倍。因三段期間皆有顯著差異，所以無法驗證勞退新制對投保單位數的影響。

以單位性質比較，投保單位數以一般服務類佔最多，94年成長率也最高，以公共事業最少，而製造類92年與93年無顯著差異，但93年與94年有顯著差異。縣市別以台中市佔最多，南投縣投保單位數最少，中區四縣市93年及94年皆為正成長，

彰化縣94年與93年、94年與92年具有顯著差異，92年與93年無顯著差異，由此可推論只有彰化縣有受勞退新制之影響。經營年限以6-10年的投保單位佔最多，兩年皆有減少的趨勢，與93年比有下降趨勢，94年成長率以經營年限0-1年佔最高，92與93年無顯著差異，但94年與93年有顯著差異，由此推論受勞退新制影響。規模別0-5人的投保單位佔最多，行號之投保單位佔最多，可見中區以小單位佔多數。以股份有限公司佔最少，成長率也最低，勞退新制實施後成長率以有限公司佔最高。

二、新成立數

三期平均值雖均有顯著差異，平均成長率實施後也小於實施前，勞退新制實施初期，新成立數均明顯大於實施前之同月份投保單位數，尤其94年7、8月更是明顯。

行業別中，以一般服務類佔最多，其次為教育文化類，以公共事業最少，93、94年成長率最高為製造類。縣市以台中市佔最多，以南投縣及彰化縣新成立數最少。經營年限以2-5年佔最多，而實施後以0-1年佔最多，故此項資料反映企業通常在設立2-5年內即向健保局申辦加保，而勞退新制實施後更是立即配合辦理。規模別新成立數以0-5人的佔最多，勞退新

制實施前後新成立單位皆以規模別較小的佔多數。組織型態以行號佔最多，以股份有限公司佔最少，成長率也最低，而有限公司及股份有限公司之新成立成長率實施後成長率比實施前低。

三、停歇業數

每月呈現上下浮動，三期間均無顯著差異，平均值有逐年下降趨勢。在單位性質中，除了經營年限0-1年在94年增加885家，成長率為96.93%外，其他經營年限、行業別、縣市別、規模別、組織型態皆為負成長。

第二節 被保險人人數

93年比92年增加39,046人，成長率為4.48%、94年比93年增加17,334人，成長率為1.95%，94年7月勞退新制實施當月被保險人人數有明顯下降趨勢。

在行業別中，以製造類被保險人佔最多，雖然三期皆有顯著差異，但94年平均449,715人，比93年減少5593人，成長率為-1.24%，製造類應較受勞退新制影響。縣市別中94年為正成長，但台中縣、彰化縣及南投縣94年成長幅度較93年低。而經

營年限6-10年成長率實施後比勞退新制實施前低且為負成長。而規模別以21-50人及51-100人之中型企業在勞退新制實施後員工有減少的現象，實施後在組織型態以股份有限公司成長率比實施前低。

第三節 平均投保金額

就整體而言，平均投保金額92年與93年無顯著差異，但93年與94年具有顯著差異，應是受勞退新制之影響，勞退實施後的成長率每月皆高於實施前。然而在不同的單位性質有不同的反應，在行業別中平均投保金額以公共事業類最高，而以製造類最低，製造類實施後的成長率低於實施前，而縣市別以南投縣平均投保金額最高，但南投縣實施後的成長率為-0.34，低於實施前，經營年限11-15年的單位有持續下降趨勢，以上投保單位之投保金額是值得注意及查核。

第四節 應收保費

92年與93年、93年與94年及92年與94年三期皆有顯著差異，93年與94年成長率皆為正成長，顯示有持續增加情形。在單位性質顯示具有顯著差異的包括公共事業類、經營年限0-1

年及15年以上。而實施後成長率比實施前成長率低的單位性質包括製造類、彰化縣、經營年限2-5年、6-10年及11-15年、規模別21-50人及51-100人、股份有限公司。



第六章 結論與建議

第一節 結論

1. 勞退實施後，投保單位數每月持續增加，新成立單位在 94 年 7 月勞退新制實施後 1-3 個月突然明顯增加，顯示勞退新制之實施反而使一些原本未成立投保單位者，說明企業界為配合 94 年 7 月實施勞退新制而成立投保單位，尤其以經營年限 0-1 年的單位，應是新設立的公司又逢勞退新制實施，配合加保的意願較高。但停歇業數三期間並無明顯差異，實施後並未比實施前多，反而平均值實施後稍有下降情形，由此可見勞退新制實施不會如同媒體所說，讓企業感到好像世界末日到來，非關廠、歇業不可。
2. 勞退新制實施後被保險人人數每月同期比明顯高於新制實施前之月份；但以成長率比較被保險人人數，94 年成長率比 93 年低，尤其實施當月成長幅度最小，顯示勞退新制實施後，即自 94 年 7 月份起被保險人人數，明顯呈現下降趨勢，應是企業為減少經營成本，縮減人員，採取裁員或將員工改加保於工會等措施。
3. 勞退新制實施後投保單位平均投保金額高於實施前平均投保金額，由此可知企業並不會採取短視之作法，調降員工之薪資，或可能員工更注意自身的權益而促使雇主按實申報。

- 4.在應收保費中以製造類最多，而平均投保金額卻是最低，應是其被保險人佔最多的原因。
- 5.勞退新制對第一類投保單位屬性 12H 應收保費之衝擊，由研究結果顯示，勞退新制實施後第一類投保單位屬性 12H 應收保費，均大於實施前之同月份第一類投保單位屬性 12H 應收保費。
- 6.整體而言，勞退新制實施對健保之衝擊，並非如報章雜誌媒體或企管顧問公司完全是負面影響，而仍有許多正面之影響。
- 7.綜合本研究結果由表 6-1-1 顯示，92 年與 93 年無顯著差異，93 年與 94 年有顯著差異，即為受勞退新制影響之單位性質，在投保單位數為製造類及經營年限 0-1 年。新成立數為彰化縣、經營年限 0-1 年及 2-5 年。被保險人人數為經營年限 0-1 年及 15 年以上。平均投保金額為一般服務類、公共事業類、台中市、台中縣、彰化縣、南投縣、經營年限 6-10 年及 15 年以上、規模別 6-20 人。應收保費為公共事業類、經營年限 0-1 年及 15 年以上。

表 6-1-1 受勞退新制影響之投保單位性質

單位性質		投保單位數	新成立數	停歇業數	被保險人數	平均投保金額	應收保費
行業別	製造類	*					
	一般服務類					*	
	教育文化類						
	公共事業類					*	*
縣市別	台中市					*	
	台中縣					*	
	彰化縣		*			*	
	南投縣					*	
經營年限	0-1年	*	*		*		*
	2-5年		*				
	6-10年					*	
	11-15年						
	15年以上				*	*	*
規模別	0-5人						
	6-20人					*	
	21-50人						
	51-100人						
	101人以上						
組織型態	行號						
	有限公司						
	股份有限公司						

第二節 建議

一、對政策制定者

- 1.實施勞退新制對社會安全有一定的幫助，可解決國家與企業的社會性責任問題，但對企業而言，無疑又增加了經營成本，而企業為規避保費，而採取不利策略，例如裁員，本研究結果顯示，勞退新制實施後被保險人數成長率有減少趨勢，由此可知，雇主若將此成本轉嫁給勞工，造成勞工無法得到真正的保障，雖然主管機關已加強查核、禁止與勸導，故政府應多加強調獎勵誘因，或消除環境不利因素，降低對勞工影響的情況。
- 2.任何法律之立法或制度之實施，過程中必然會有不同的聲音出現或歧異的立場產生，而媒體的渲染報導常會造成社會的不安，政策執行前應與企業有良好溝通，將企業導向正面的觀念，對勞工才不致產生負面影響。勞退新制之實施對勞工而言是一種保障，對雇主而言卻形同負擔，因此，唯有法律或制度之立意良善，利害關係人共同遵守法制規範，才不致爭議迭起。

二、對企業經營者

1. 企業為了規避勞退新制提撥金額，降低經營成本，一味的將員工人數降低，造成勞工失業，可能會讓員工失去向心力，故應妥善規

劃內外部人力資源的配置，善用非典型工作者來接管非核心業務，才能真正為組織帶來效益及實質的績效。

2. 企業為因應勞退新制，採取不利勞工之措施，雖主管機關三令五申表示不合法，勞工也有可能為了能繼續工作而選擇承受，但任何一項因應措施的運用，都必須考量以人為本，堅守適法性的原則，企業應思考與勞退新制合法共存因應之道，而非以不利措施應付勞工，其次檢視企業體質，進行適度的規劃，而非一味的採取降低成本的激進做法，否則只會製造更多勞資糾紛，損失的不只其所僱用的勞工，還有可能企業本身的競爭力與形象。

三、對管理者_健保局

1. 退新制於 93 年 7 月公佈，並於公佈後一年即 94 年 7 月開始實施，由研究結果整體而言，衝擊並不很大，甚致有正面效果。此情形可能是企業對勞退新制尚不是很了解，以及依規定勞工可以 5 年內才決定是否選新制，仍有多數勞工為選新制。所以勞退新制實施 5 年內應建立監控機制，密切注意投保單位之因應對策是否有不合規定的地方。
2. 研究結果顯示部分變項自勞退新制實施後，顯示出異常情形如被保險人人數減少以及部分單位性質之投保單位平均投保金額降低，值得管理者進一步注意，追蹤查核輔導。

3.在本研究中有關投保單位平均投保金額，整體而言勞退新制實施後是提高，但以單位性質個別來看，其中仍有些投保單位是降低的，製造類、南投縣、經營年限 0-1 年、經營年限 11-15 年及組織型態為行號之單位，平均投保金額勞退新制實施後成長率比實施前成長率低，可作為查核對象。

三、對未來研究者

- 1.本研究收集資料期間只有勞退新制實施後六個月，勞退新制是否對企業造成影響，需要較長的時間觀察，才可有更明確的結果，例如是否長期影響造成企業無法承受經營成本的提高而停歇業，因此，持續追蹤有其必要性。
- 2.對於被保險人人數，本研究只作整體概括性探討，對於轉入人數及轉出人數的差異、被保險人轉出後以何種身分別加保，以及月投保金額級距變化等值得更深入探討。

第七章 研究限制

1. 勞退新制公告後至實施前（94 年 1 月至 6 月），企業可能就會採取因應措施，但因本研究收集時間的限制，對 95 年 1 月至 6 月資料未及取得作比較，故無法探討此期間是否有顯著差異。
2. 勞退新制實施對企業的影響，可能不僅只反應在實施後半年（94 年 7 月至 12 月）而已，但因時程的關係，本研究無法長期追蹤。
3. 本資料只包含中區四縣市，外推性有限，未必適用於全國。



參考文獻

英文部分

- Dana P. Goldman , Employee Responses to Health Insurance Premium Increases ,
The American Journal of Managed Care , 2004 VOL.10
- Glaster William , Health Insurance in Practice , San Francisco : Jossey-Bass , 1991 。
- Hill , Charles W.L. and Phillip Phan , CEO Tenure as a Determinant of CEO Pay ,
Academy of Management Journal , 1991 , 34 , 3 , 707-717
- Ian Wilson , What One Company Is Doing About Yoday's Demands on Business ,
Changing Business-Society Interrelationships , UCLA , 1975 。
- Lucas , E.R , Managing Employee Relations in the Hotel and Catering Industry ,
London : Cassell , 1995 。
- Oliver , Strategic Response to Institutional Process , Academy of Management
Review , 1991 , 16 (1) p145~179 。
- William C.Frederick , "From CSR₁ to CSR₂: The Maturing of Business and Society
Thought, Graduate School of Business , University of Pittsburgh , 1978 , Working
Paper No.279 。
- You Jong , Changing Capital Labor Relations South Korea , Capital , the state and
Labor , 1995 。

中文部分

- 104 人力銀行，企業與勞工對勞退新制之意見調查，民 93 年
- 丁志遠，勞退新制對企業的衝擊與因應之道，中華企業管理發展中心網站，民
94 年。
- 中央健康保險局辦事細則，全國法規資料庫，民 89 年 2 月 8 日
- 中國時報，勞退新制 衝擊傳產，民 94 年 3 月 3 日。
- 中華民國九十二年全民健康保險統計，中央健康保險局編印，民 93 年。
- 台灣新生報，勞退新制七.一上路，民 94 年 2 月 2 日。
- 全民健康保險法暨全民健康保險法施行細則，中央健康保險局編印，民 94 年。
- 全民健康保險統計資訊常用名詞彙編，中央健康保險局編印，民 91 年。
- 吳凱勳，健康保險概論，台北，中國社會保險學會，民 83 年。
- 李顯峰，投保金額申報不實對健保費及所得稅收影響之研究，行政院衛生署八十
七年委託研究計畫，民 88 年。
- 承保作業手冊，中央健康保險局編印，民 87 年。

林定樺，避免勞退新制成企業二次風險，經濟日報，93年12月31日。

林怡君，新經濟體系下台灣女性勞動者經濟安全保障之研究~以退休金制度為例，國立中正大學社會福利系研究所碩士論文，民92年。

林國明，全民健保呆帳形成原因分析及預防措施，行政院衛生署八十九年委託研究計畫，民90年。

邱駿彥，2004年勞工退休金條例解析，台北市政府勞工局網站，民93年。

柯木興，保社會險，台北，中國社會保險學會，民89年。

柯穎鑑，從企業社會責任觀點論可攜式退休金年金制的實施，大葉大學工業關係學系研究所碩士論文，民92年。

風險管理作業手冊，行政院研究發展考核委員會，民94年10月。

徐衣琪，我國全民健康保險各類目被保險人投保金額問題之探討，國立政治大學財政研究所碩士論文，民85年。

徐偉倫，民間社會福利機構適用勞動基準法之衝擊與因應策略，國立中正大學勞工研究所碩士論文，民89年。

徐懷辰，影響企業退休金提撥之探討，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，民90年。

郝充仁，退休金制度與企業發展，勞工行政第139期。

許瀨方，兩性工作平等法中「促進工作平等措施」對企業人力資源管理之影響-以銀行業為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，民92年。

陳永彥，新制勞退制度對建立壽險經代業退休金制度可行性之研究-台中市壽險經代業實證分析，逢甲大學保險學系碩士論文，民91年。

陳國卿，退休金對企業經營成本的影響，陳國卿資訊網，2001年。

陳雲中，我國企業員工退休生活保障問題之探討，保險專刊43期。

勞工退休金條例，行政院勞工委員會勞工保險局編列，民93年。

勞工退休金條例暨施行細則，行政院勞工委員會勞工保險局編列，民94年。

勞退新舊制輕鬆選，Smart致富月刊

勞動保障雙月刊，第一~四期。

勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編，87年5月版p230~231，89年1月版p234。

彭曉珍，勞退新制對於企業人力彈性運用與組織績效之影響探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，民93年。

黃文平，勞退新制完全搞定，書泉出版社，2005年5月。

黃旭男，應收保險費收入預估模型之建立，行政院衛生署九十一年委託研究計畫，民91年。

黃俊英，企業與社會，台北，中華民國管理科學學會，1989年，p177~179。

黃錫琛，全民健康保險保險費欠繳因素之分析及建立防範機制之探討，義守大學管理科學研究所，民91年。

黃寶祚、陳麗貞，台灣中小企業經營問題析論，華泰文化出版，1998年。

業務專輯，勞工保險局編印，93年3月。

- 楊志良，健康保險，巨流出版，民 87 年，p213~227。
- 溫浩榆，勞退金改制對企業人力資源管理措施之影響-以台北市旅館業為例，中國文化大學勞動學研究所碩士論文，民 93 年
- 葉秀珍，失業期間中斷保險對象之保費籌措方式之探討，行政院衛生署八十五年委託研究計畫，民 86 年。
- 葉靜修，勞基法對觀光旅館業影響之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，民 86 年。
- 遠見雜誌，231 期，2005 年 9 月。
- 劉淑芬，我國企業經營者薪酬與經營風險之關聯性，逢甲大學保險學系研究所碩士論文，93 年。
- 蔡明興，企業與社會，桂冠圖書出版，1988 年，p374~379。
- 嚴玉珠，成本會計（上），五南圖書出版，2004 年 2 月，p6。

醫 網站資料

- 中華民國退休基金協會：www.pension.org.tw
- 中華企業管理發展中心網站：www.china-mgt.com
- 台北市政府勞工局：www.bola.taipei.gov.tw
- 台灣勞資網：www.twlabor.net
- 全民健康保險局：www.nhi.gov.tw
- 行政院主計處：www.dgbas.gov.tw
- 行政院勞工委員會：www.cla.gov.tw
- 現代保險雜誌：www.rmim.com.tw
- 勞工保險局：www.bli.gov.tw

附錄 1

勞工退休金月提繳工資分級表

中華民國 94 年 1 月 19 日行政院勞工委員會勞動 4 字第 0940002504 號令訂定發布自 94 年 7 月 1 日生效

級距	級	實際工資	月提繳工資	級距	級	實際工資	月提繳工資
第 1 組	1	1,500 元以下	1,500 元	第 6 組	30	36,301~38,200 元	38,200 元
	2	1,501~3,000 元	3,000 元		31	38,201~40,100 元	40,100 元
	3	3,001~4,500 元	4,500 元		32	40,101~42,000 元	42,000 元
	4	4,501~6,000 元	6,000 元		33	42,001~43,900 元	43,900 元
	5	6,001~7,500 元	7,500 元		34	43,901~45,800 元	45,800 元
第 2 組	6	7,501~8,700 元	8,700 元	第 7 組	35	45,801~48,200 元	48,200 元
	7	8,701~9,900 元	9,900 元		36	48,201~50,600 元	50,600 元
	8	9,901~11,100 元	11,100 元		37	50,601~53,000 元	53,000 元
	9	11,101~12,300 元	12,300 元		38	53,001~55,400 元	55,400 元
	10	12,301~13,500 元	13,500 元		39	55,401~57,800 元	57,800 元
第 3 組	11	13,501~15,840 元	15,840 元	第 8 組	40	57,801~60,800 元	60,800 元
	12	15,841~16,500 元	16,500 元		41	60,801~63,800 元	63,800 元
	13	16,501~17,400 元	17,400 元		42	63,801~66,800 元	66,800 元
	14	17,401~18,300 元	18,300 元		43	66,801~69,800 元	69,800 元
	15	18,301~19,200 元	19,200 元	44	69,801~72,800 元	72,800 元	
	16	19,201~20,100 元	20,100 元	第 9 組	45	72,801~76,500 元	76,500 元
	17	20,101~21,000 元	21,000 元		46	76,501~80,200 元	80,200 元
	18	21,001~21,900 元	21,900 元		47	80,201~83,900 元	83,900 元
	19	21,901~22,800 元	22,800 元		48	83,901~87,600 元	87,600 元
20	22,801~24,000 元	24,000 元	第 10 組		49	87,601~92,100 元	92,100 元
21	24,001~25,200 元	25,200 元		50	92,101~96,600 元	96,600 元	
22	25,201~26,400 元	26,400 元		51	96,601~101,100 元	101,100 元	
23	26,401~27,600 元	27,600 元		52	101,101~105,600 元	105,600 元	
24	27,601~28,800 元	28,800 元		53	105,601~110,100 元	110,100 元	
第 4 組	25	28,801~30,300 元	30,300 元	第 11 組	54	110,101~115,500 元	115,500 元
	26	30,301~31,800 元	31,800 元		55	115,501~120,900 元	120,900 元
	27	31,801~33,300 元	33,300 元		56	120,901~126,300 元	126,300 元
	28	33,301~34,800 元	34,800 元		57	126,301~131,700 元	131,700 元
	29	34,801~36,300 元	36,300 元		58	131,701~137,100 元	137,100 元
			59		137,101~142,500 元	142,500 元	
			60		142,501~147,900 元	147,900 元	
			61		147,901 元以上	150,000 元	

附錄 2

保險人屬性代碼暨保險費負擔比例表

保險類目	投保單位代碼	屬性代碼	被保險人	被保險人及眷屬	投保單位	中央政府	直轄市政府
11	11XXXXXXX	A	中央非事業機關公務人員、 國立大專教職員、中央公職人員	30%	70%		
11	11XXXXXXX	B	省〈市〉以下政府樹關、學校公教人員	30%	70%		
11	11XXXXXXX	C	地方公職人員〈鄉民代表〉	30%	70%		
11	11XXXXXXX	D	私立大專學校教職員	30%	35%	35%	35%
11	11XXXXXXX	E	私立中小學校教職員	30%	35%	35%	35%
12	19XXXXXXX	F	公營事業機構職員〈公保〉 19/F	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
12	12XXXXXXX	G	公營事業機構職員〈勞保〉 12/G	30%	60%	10%	
12	12XXXXXXX	H	民營事業機構受雇者 12/H	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
13	12XXXXXXX	I	中央非事業機關工員〈公務預算〉、 國立大專學校工員〈編制內〉	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
13	12XXXXXXX	J	省〈市〉以下政府樹關、學校工員	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
13	12XXXXXXX	K	私立學校工員	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
13	12XXXXXXX	L	有一定雇主之受雇者	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
12	12XXXXXXX	M	非營利事業機構之受雇者 12/M	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
13	12XXXXXXX	N	職業訓練機構之學員	30%	60%	10%	中央5%直轄市5%
14	12XXXXXXX	O	自營作業者	100%			
15	12XXXXXXX	P	專門職業及技術人員自行執業者〈未雇員工〉	100%			
21	21XXXXXXX	空白	職業工會會員〈行業別依行業分〉 21/	60%		40%	40%
22	22XXXXXXX		海員總公會或船長公會之外僱船員	60%		40%	40%
31	31XXXXXXX	Q	農民 31/Q	30%		60%	中央40%直轄市30%
	31XXXXXXX	R	水利會會員	30%		60%	中央40%直轄市30%
32	32XXXXXXX		漁會會員	30%		60%	中央40%直轄市30%
40	40XXXXXXX		軍眷	40%		60%	
	40XXXXXXX	U	在卹遺眷、無依軍眷		所屬機關100%		
	41XXXXXXX		國防部義務役及軍校生		所屬機關101%		
	42XXXXXXX		內政部替代役役男		內政部100%		
5	51XXXXXXX		安置於社會福利機構之低收入戶 51/			35%	100%
	52XXXXXXX	空白	由鄉〈鎮、市、區〉公所辦理投保之低收入戶			35%	100%
61	61XXXXXXX		安置於社會福利機構之榮民	0%		退輔會100%	
62	62XXXXXXX		由鄉〈鎮、市、區〉公所辦理投保之榮民、榮眷	30%		退輔會70%	
62	62XXXXXXX		由鄉〈鎮、市、區〉公所辦理投保之地區人口	地區人口62%		40%	
	621XXXXXX	S	出家僧眾、宗教人士〈地區人口〉 621/S	地區人口63%		40%	
	63XXXXXXX	T	安置於社會福機構之院民〈地區人口〉遊民、非行少年 63/T	地區人口64%		40%	
	63XXXXXXX	62S	僑生	地區人口65%		僑委會30%中央40%	
	63XXXXXXX	62S	外籍生	地區人口66%		40%	

全民健康保險投保金額分級表

中華民國九十四年三月二十一日衛署健保字第○九四○○一○九九四號公告修正
(九十四年四月一日起實施)

組別 級距	投保 等級	月投保金額 (元)	實際薪資月額 (元)	組別 級距	投保 等級	月投保金額 (元)	實際薪資月額 (元)
第一組 級距 600元	1	15,840	15840 以下	第六組 級距 2400元	25	48,200	45,801—48,200
					26	50,600	48,201—50,600
第二組 級距 900元	2	16,500	15,841—16,500	第七組 級距 3000元	27	53,000	50,601—53,000
	3	17,400	16,501—17,400		28	55,400	53,001—55,400
	4	18,300	17,401—18,300		29	57,800	55,401—57,800
	5	19,200	18,301—19,200		30	60,800	57,801—60,800
	6	20,100	19,201—20,100		31	63,800	60,801—63,800
	7	21,000	20,101—21,000		32	66,800	63,801—66,800
	8	21,900	21,001—21,900		33	69,800	66,801—69,800
第三組 級距 1200元	9	22,800	21,901—22,800	第八組 級距 3700元	34	72,800	69,801—72,800
	10	24,000	22,801—24,000		35	76,500	72,801—76,500
	11	25,200	24,001—25,200		36	80,200	76,501—80,200
	12	26,400	25,201—26,400		37	83,900	80,201—83,900
第四組 級距 1500元	13	27,600	26,401—27,600	第九組 級距 4500元	38	87,600	83,901 以上
	14	28,800	27,601—28,800		39	92,100	87,601—92,100
	15	30,300	28,801—30,300		40	96,600	92,101—96,600
	16	31,800	30,301—31,800		41	101,100	96,601— 101,100
	17	33,300	31,801—33,300		42	105,600	101,101— 105,600
	18	34,800	33,301—34,800		43	110,100	105,601— 110,100
第五組 級距 1900元	19	36,300	34,801—36,300	第十組 級距 5400元	44	115,500	110,101— 115,500
	20	38,200	36,301—38,200		45	120,900	115,501— 120,900
	21	40,100	38,201—40,100		46	126,300	120,901— 126,300
	22	42,000	40,101—42,000		47	131,700	126,301 以上
	23	43,900	42,001—43,900		備註：訂定原則係比照勞工退休金月提繳工資 分級表訂定。		
	24	45,800	43,901—45,800				

勞工退休金條例

更新日期 2005/4/22

中華民國九十三年六月三十日總統令公布

華總一義第 09300121821 字

第一章總則

第一條 為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。

第二條 本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第三條 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

第四條 中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會（以下稱監理會）。監理會應獨立行使職權，其組織、會議及其他相關事項，另以法律定之。

監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。

第五條 勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。

第六條 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。

第二章制度之適用與銜接

第七條 本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金。

第八條 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制

度。

第九條 雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：

- 一、依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。
- 二、依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。
- 三、本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內申報。

第十條 勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。

第十一條 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第

二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

第十二條 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給。

第十三條 為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度

與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第十一條第四項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第九條規定辦理。

第三章退休金專戶之提繳與請領

第十四條 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。前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。勞工自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

依第七條第二項規定自願提繳退休金者，依前三項之規定辦理。

第十五條 於同一雇主或依第七條第二項、第十四條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇

主或所屬單位應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

第一項之提繳率，計算至百分率小數點第一位為限。

第十六條 勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。

第十七條 依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或所屬單位於其自願提繳或停止提繳之日，向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。前項自願提繳退休金者，其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至申報停止提繳之當日止。

第十八條 雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。

第十九條 雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。勞工自願提繳退休金者，應由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。其退休金之提繳，自自願提繳之日起至離職當日止。

雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。

第二十條 勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

第二十一條 雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容應包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料。

第二十二條 事業單位不得以其他自訂之勞工退休金制度，取代本條例規定之勞工退休金制度。

第二十三條 退休金之領取及計算方式如下：

一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。

第一項第一款所稱年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局

擬訂，報請中央主管機關核定。

第二十四條 勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。

但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

第二十五條 勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過第二十三條第三項所定平均餘命後之年金給付之用。前項規定提繳金額、提繳程序及承保之保險人資格，由中央主管機關定之。

第二十六條 勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。已領取月退休金勞工於未屆第二十三條第三項所定平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

第二十七條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：

- 一、配偶及子女。
- 二、父母。
- 三、祖父母。
- 四、孫子女。

五、兄弟、姊妹。前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

勞工死亡後無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

第二十八條 勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。

勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。

第一項退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

第二十九條 勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

第三十條 雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定離職時應賠償或繳回者，其約定無效。

第三十一條 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞

工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

第三十二條 勞工退休基金之來源如下：

- 一、勞工個人專戶之退休金。
- 二、基金運用之收益。
- 三、收繳之滯納金。
- 四、其他收入。

第三十三條 勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金之經營及運用，監理會得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由監理會擬訂，報請中央主管機關核定之。

第三十四條 勞保局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，並提監理會審核。勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審議並報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。

第四章 年金保險

第三十五條 僱用勞工人數二百人以上之事業單位經工會同意，事業單位無

工會者，經二分之一以上勞工同意後，投保符合保險法規定之年金保險，得不依第六條第一項規定提繳勞工退休金。但選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數二分之一以上者，仍不得實施。前項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

第三十六條 雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主應於每月月底前提繳保險費，保險費之收繳情形，保險人應於次月七日前通知勞保局。

第三十七條 年金保險之契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向一保險人投保為限。保險人之資格，由中央主管機關會同該保險業務之主管機關定之。

第三十八條 勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額應由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。前項勞工之新雇主未辦理年金保險者，應依第六條第一項規定提繳退休金。除勞雇雙方另有約定外，所屬年金保險契約之保險費由勞工全額自行負擔；勞工無法提繳時，年金保

險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。

第一項勞工離職再就業時，得選擇由雇主依第六條第一項規定提繳退休金。

第三十九條 本條例第七條至第十三條、第十五條、第十六條、第二十條、

第二十九條至第三十一條規定，於本條所定年金保險準用之。

第五章 監督及經費

第四十條 為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得

查對事業單位勞工名冊及相關資料。勞工發現雇主違反本條例

規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申

訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。

第四十一條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、

指示其運用或其他有損勞工利益之情事者，應通知監理會。監

理會認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。

第四十二條 主管機關、監理會、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、

團體所屬人員，除不得對外公佈業務處理上之秘密或謀取非法

利益，並應善盡管理人忠誠義務，為勞工及雇主謀取最大之經

濟利益。

第四十三條 監理會及勞保局籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中

央主管機關編列預算支應。

第四十四條 勞保局辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均

免課稅捐。

第六章 罰則

第四十五條 受委託運用勞工退休基金之機構違反第三十三條第二項規定，將勞工退休基金用於非指定之投資運用項目者，處新臺幣二百萬元以上一千萬元以下罰鍰，中央主管機關並應限期令其附加利息歸還。

第四十六條 保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。

第四十七條 雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。

第四十八條 事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第四十九條 雇主違反第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續或置備名冊，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。

第五十條 雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並應按月連續處

罰。勞動基準法第七十九條第一款之罰鍰規定，不再適用。主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。

第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第二項勞工退休基金。

第五十一條 雇主違反第三十條或第三十九條規定，扣留勞工工資者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第五十二條 雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰。

第五十三條 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，仍不繳足者，自次日起按月加徵應提繳金額二倍之滯納金至繳足為止；其按月加徵之滯納金，未滿一個月部分，按比例計算。雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按日連續處罰至改正為止。

第五十四條 依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送強制執行。

第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及強制執行業務，委任勞保局辦理之。

第五十五條 法人之代表人或其他從業人員、自然人之代理人或受僱人，因執行業務違反本條例規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第七章附則

第五十六條 事業單位因分割、合併或轉讓而消滅者，其積欠勞工之退休金，應由受讓之事業單位當然承受。

第五十七條 本條例施行細則，由中央主管機關定之。

第五十八條 本條例自公布後一年施行。



