

國立政治大學

勞工研究所

碩士學位論文

指導教授：成之約 博士

我國自營作業者社會保險制度之

研究

研究生：陳靖玟 撰

中華民國 100 年 3 月

摘要

根據行政院主計處2009年人力資源調查統計顯示，當年度自營作業人口約為一百三十三萬餘人，約占我國就業人口百分之十三的比例，高出歐美國家許多，由於國人普遍存在「寧為雞首不為牛後」的文化心態，故自營作業者為我國勞工就業時重要的選項之一。過去，自營作業者一直被當作衡量國家經濟發展落後的指標，這類人口不論是在勞動條件或社會保障方面，向來較不受重視，然而隨著貿易自由化與產業結構轉變的衝擊，農林漁牧業能吸納的就業人口逐漸減少，勞動市場所提供的正職工作也持續減少，在失業率攀升的壓力下，先進國家開始重視自營作業者吸納失業人口、調節勞動市場供需的功能，為了鼓勵失業或一般受僱勞工開創自己的就業機會，近年來歐洲國家已經逐步改善自營作業者的社會安全保障，以降低勞工投入自營作業的風險。

有鑑於自營作業者對我國就業市場之重要性，以及國際間積極改善自營作業者社會保險條件的趨勢，本研究遂以建構我國完善的自營作業者社會保障制度為目的，分別從勞工保險、職災保險與就業保險三方面，分析我國現行社會保險制度所存在之問題與缺失，再針對相關問題提出解決建議。本研究採取深度訪談的方式，瞭解自營作業者參加勞工保險的經驗與實務上所面臨的問題，更進一步透過訪談瞭解自營作業者對於本身失業風險的認知以及參加就業保險的意願。此外，本研究也透過比較研究的方式，進而瞭解其他國家對於自營作業者社會保障所採取的作法，以作為我國自營作業者社會保險政策調整方向之參考。

研究發現，我國自營作業者在勞工保險方面存在以下問題：一、勞工保險所主張的「申報主義」制度，並未一體適用於自營作業者；二、自營作業者投保資格審查責任未作明確劃分；三、自營作業者投保薪資調整的作法可能產生公平性的疑慮；在職災保險方面，目前自營作業者參加職災保險存在著職災保險給付與第三人不法行為損害賠償兼得之問題；在就業保險方面，研究發現自營作業者同樣存在著失業的風險，風險可能來自於景氣影響、同業之間的競爭或是從業地

點變動等因素，加上自營作業者普遍具有教育程度偏低和中高齡的特徵，在學歷與年齡的雙重限制下，自營作業者一旦退出自營作業部門，就可能因為轉業困難而導致長期失業，甚至被迫退出勞動市場。

最後，本研究針對目前自營作業者社會保險制度相關問題，分別提出以下建議，包括勞工保險的投保資格審查作業應明確授權由職業工會行使；輔導自營作業者辦理營業登記，以實際所得作為投保薪資調整依據；勞工保險條例應增列保險人代位權之規定；將自營作業者納入就業保險之保障對象；以營業登記之註銷或繳回相關執業證照，作為自營作業者失業之認定標準。

關鍵詞：自營作業者、勞工保險、職業災害保險、就業保險



目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的	1
一、研究動機.....	1
二、研究目的.....	3
第二節 研究方法.....	3
第三節 研究範圍與限制	5
一、研究範圍.....	5
二、研究限制.....	6
第四節 研究流程與章節安排	7
一、研究流程.....	7
二、章節安排.....	9
第二章 社會保險的理念與有關規定	10
第一節 社會保險之起源與基本理念	10
第二節 我國自營作業者與受僱者社會保險制度之比較	16
一、勞工保險投保資格與薪資認定.....	18
二、職業災害保險給付.....	22
三、就業保險失業給付.....	26
第三節 他國自營作業者社會保險相關規定	28
一、加拿大退休金計畫：投保資格與薪資的認定.....	28
二、日本勞動者災害補償保險法：職災保險給付與損害賠償的調整.....	32
三、瑞典失業保險：失業認定.....	39
第四節 本章小結	43

第三章 我國自營作業者參加社會保險之現況與問題	45
第一節 自營作業者的勞動參與概況與工作特性	45
一、自營作業者的勞動參與概況.....	45
二、自營作業者的工作特性.....	48
第二節 自營作業者勞工保險投保資格與薪資認定問題	50
第三節 自營作業者職業災害保險給付問題	55
一、現行制度下職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償關係... 55	
二、職災保險給付與損害賠償兼得之妥適性.....	60
第四節 自營作業者就業保險失業給付問題	63
第五節 本章小結	68
第四章 訪談發現與分析	69
第一節 訪談設計與對象	69
一、訪談設計與內容.....	69
二、訪談對象.....	72
第二節 訪談發現	73
第三節 訪談分析	83
一、自營作業者勞工保險投保資格認定.....	83
二、自營作業者勞工保險投保薪資調整.....	86
三、自營作業者失業問題與參加就業保險意願.....	87
第四節 本章小結	89
第五章 結論與建議	91
第一節 結論	91
第二節 建議	95
參考文獻.....	100
附錄一 判例與判決	104



圖表目次

圖 1-1 研究流程圖	8
表 2-1 普通事故保險費負擔比例一覽表	19
表 2-2 職業災害保險費負擔比例一覽表	25
表 3-1 臺灣地區歷年就業者之從業身份	45
表 3-2 自營作業者從業人數與重要經濟指標	46
表 3-3 原有職業之失業者按從業身分與失業原因分	47
表 3-4 原有職業之失業者按年齡與從業身分分	48
表 3-5 總體勞動市場變遷與自營作業人數的關連	64



第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

一、研究動機

有一群人在我們日常生活中扮演著舉足輕重的角色，他（她）們可能是計程車司機、水電工人、鎖匠、零售商人、或是在市場吆喝的攤販，這些不受他人僱用，以自身專門技術或技藝獲致報酬的人們，我們通常稱為「自營作業者」。一般而言，自營作業者屬於「非正式部門」(Informal Sector) 就業中的一種類型，非正式部門的概念是在1970年間由國際勞工組織提出，在一份對於非洲肯亞就業狀況瞭解的報告中發現，當都市裡沒有足夠的就業機會時，從鄉村遷移到都市的農民就會進入一些生產規模很小的製造或服務業，這些未經認可、未登記及未受規範的小規模經濟活動就稱為非正式部門，傳統也多視自營作業者的比重為衡量國家經濟發展落後的指標，因此自營作業者的發展狀況通常較不受重視。

最早注意到自營作業者社會保障狀況的是中歐及東歐國家，在後冷戰時期結束後，自僱型企業的發展是引導中歐、東歐等國從計畫經濟走向自由經濟的關鍵因素，然而隨著自營作業者人數的增加，執政者也開始思考將社會保障擴展至自營作業者的必要性及可行性，這是一項非常大的挑戰，因為社會保障一直以來都是以具有勞動從屬性的受僱者作為建構基礎，過去並沒有將自營作業者納入社會保障的經驗。至於其他國家則是在面臨居高不下的失業率時，發覺到自營作業者的重要性，過去解決失業問題的對策，主要透過政府提供的公共就業機會來吸納失業人口，然而公共就業畢竟只是一項短期性政策，失業者最重要的目標還是回歸正常勞動市場，相較之下，從事自營作業除了可有效地創造自我僱用機會，行有餘力還可能吸納更多失業人口，調節勞動市場的供需，所以歐盟、APEC等國際組織都正積極地鼓吹創業精神。不過許多國外學者也發現，社會保障是影響一般

受僱勞工或失業者進入自營作業意願的重要因素，因此近年來歐洲國家正在逐步改善自營作業者的社會保險條件，希望透過創造一個安全無懼的創業環境，吸引更多投入自營作業者的行列。

有別於歐美國家的國情，我國國人則是普遍存在「寧為雞首不為牛後」的文化心態，這種心理使得我國自營作業從業人數向來高出其他國家許多，根據民國九十七年就業者之從業身份統計顯示，當年度自營作業人口約為一百四十五萬八千人，約占我國總就業人口百分之十三之比例。由於自營作業者一直在我國從業人口中占有一定的比例，相較於歐美國家近年來才開始重視有關自營作業者的議題，我國則早在民國七〇年代就開始推動自營作業者的社會保障，民國七十七年勞工保險條例就修法明定，「無一定雇主或自營作業而參加職業工會者」必須參加勞工保險，所以我國勞工保險的領域，早已超越傳統中從事工作，而領取工資的勞工定義。

除了勞工保險以外，目前我國自營作業者也涵蓋在職災保險與全民健康保險的保障範圍內。因此我國在自營作業者社會保障政策方面，可以說非常的先進，然而現行制度卻也產生了不少弊端，聯合晚報在2009年9月5日A6版就曾報導，「假勞工」以自營作業者身分加入職業工會，並以職業工會作為投保單位加入勞工保險，藉此領取較國民年金優厚的勞保老年年金；此外，聯合報在2007年5月8日C2版也報導了澎湖百餘名自營作業漁民，涉嫌以不實交易證明，大幅調高勞工保險投保薪資等級，以獲取高額的勞保老年給付。這些問題都嚴重影響到自營作業者社會保障制度之健全，然而，國內學者對於自營作業者社會保障議題之研究，仍然相當匱乏。

有鑑於自營作業者對我國就業市場之重要性，以及順應先進國家改善自營作業者社會保險條件的趨勢，本研究擬以自營作業者為對象，探討現行自營作業者社會保險制度之運作，主要聚焦於勞工保險、職災保險及就業保險，從制度面與實務面的角度，檢視目前自營作業者加入勞工保險與職災保險可能存在的問題與

缺失，並提出解決建議；另外關於失業保險部分，則以其他國家經驗為例，勾勒出未來自營作業者失業保障的藍圖。惟有建構完善的自營作業者社會保障制度，才能使整體社會持續穩定的發展。

二、研究目的

根據上述研究動機，本研究希望達成的主要目的如下：

1. 分析自營作業者的工作特性、工作報酬結構與失業問題。
2. 瞭解自營作業者投保勞工保險及申報投保薪資調整的程序，包含投保單位與勞工保險局對自營作業者加保資格認定與投保薪資調整之相關作業程序，並釐清勞保局對於自營作業者投保資格及投保薪資的認定標準。
3. 檢討現行職災保險制度，對於自營作業者職災保險給付與第三人不法行為損害賠償關係的規範合理性。
4. 瞭解自營作業者參加就業保險之意願，並研擬出關於自營作業者失業保障的可行性作法。

第二節 研究方法

(一) 次級文獻分析法(the analysis of secondary documents)

由於本研究係以勞工保險、職災保險及失業保險作為自營作業者社會保險制度之討論範疇，因此本研究蒐集了有關自營作業者、社會保險、勞工保險、職災保險及就業保險等層面的資料，來源包括中西文相關學術論著、調查統計資料、期刊論文、研究報告、政府出版品、報章雜誌以及相關網站的資訊等資料，進行歸納與整理，從中建構出本研究欲探討之研究目的與分析基礎。

(二) 多層次的探究方法(multi-level research approach)

除了以次級文獻作為分析資料來源外，為了彌補國內文獻在有關自營作業者社會保障議題之不足，本研究透過深度訪談的方式，瞭解自營作業者參加勞工保險或申報投保薪資調整的經驗，以及實務上投保單位及勞保局對其申報加保或投保薪資調整的運作流程，特別著重在投保資格認定與投保薪資調整的部分，此外，針對自營作業者失業保障議題，則是透過訪談瞭解自營作業者對於自身失業風險的認知，再進一步探詢受訪者對於參加就業保險的意願。

本研究係以述說性訪談（unstructured narrative interview）作為質性資料的分析來源，述說性訪談係指使用非固定的訪問綱要（interview schedule）與半結構式問項對受訪者進行訪問。至於受訪對象的選擇，本研究將對社會保險關係三方當事人進行深度訪談，在「被保險人」方面，選擇依勞工保險條例第六條第一項第七款規定，參加職業工會之自營作業者作為訪談對象；在「投保單位」方面，主要以職業工會中，實際負責勞工保險業務之會務人員作為訪談對象；在「保險人」方面，則以承辦職業工會與區漁會會員勞工保險業務之勞保局職漁團體科科員為訪談對象。

（三）比較研究法

本研究所欲達成之研究目的，除了從學理與實務的角度，觀察我國自營作業者社會保險制度所存在的問題，更重要的是針對當前自營作業者社會保險制度之缺失或不足的地方，提出解決建議。透過比較研究的方式，進而瞭解其他國家對於自營作業者社會保障所採取的作法，以作為我國自營作業者社會保險政策調整方向之參考。

由於每個國家對於自營作業者社會保險制度的設計各有其特色，據此所衍生的問題也具有互異性，所以在比較研究的操作上很難找到與我國面臨完全相同問題之國家，再者，目前全世界對於自營作業者尚未存在一個明確且可被普遍接受的定義，所以各國自營作業者所涵蓋的範圍，可能有所不同。基於上述理由，本研究特別選擇在自營作業者定義與社會保險制度上，與我國較為類似的國家，作為比較研究之對象。在勞工保險部分，係以加拿大退休金計畫作為我國勞工保

險政策的參考指標；在職業災害保險部分，以日本的勞動者災害補償保險法為例；在有關失業保險方面，由於我國目前尚未將自營作業者納入失業保險的保障範疇內，所以本研究特別提出瑞典的失業保險制度，希望協助有關當局或學界對於自營作業者失業保障制度之建構。

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

目前我國對於「自營作業者」所採取之定義，可分為行政院主計處人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義，以及勞工保險條例施行細則第十一條第二款規定的兩種定義，前者所稱的「自營作業者」係指自己經營或合夥經營事業而未僱有他人之就業者；後者則將「自營作業者」定義為獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。本研究係採勞工保險條例施行細則第十一條第二款對於「自營作業者」之定義，將研究範圍限定在自己經營(own-account)、獨立從事勞動或技藝工作以獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作之自營作業者。

在勞工保險條例第六條第一項第七款與第八款之規定下，自營作業者尚可依所屬投保單位之不同，分為「自營作業而參加職業工會者」或「自營作業而參加漁會甲類會員者」，然而自營作業者本身所具有的工作特質，並不會因投保單位的區別而受影響，所以本研究除了實證部分因受制於研究者個人人際網絡的侷限，才特別聚焦於參加職業工會的自營作業者上，其餘部分的討論仍以本研究所定義的自營作業者作為範疇，不刻意區分不同投保單位的自營作業者。

至於本研究欲探討的「社會保險」制度，主要聚焦於與勞動者身分有關之社會保險，包括勞工保險、職災保險及就業保險三部分，雖然我國社會保險制度尚有全民健康保險及國民年金保險等，惟前述社會保險皆不以被保險人需具有勞動

者身為要件，所以本研究不予列入討論範圍。

二、研究限制

本節將研究者在蒐集相關理論、文獻資料，以及實證訪談過程中所遭遇的問題與限制，作一說明。

1. 國內目前尚未有探討「自營作業者社會保障」議題的博碩士論文，大部分學術論文都是以受僱勞工的角度切入，鮮少將自營作業者獨立出來討論，少部分與自營作業者有關的論文，也都集中在經濟面向或是就業行為的探討，所以在學術論文方面並沒有現成的資料可供參考。
2. 由於各國對於自營作業者所作的定義不盡相同，因此在比較研究的操作上，很難找到與我國自營作業者定義完全相同之國家。
3. 由於歐美國家近年來才開始嘗試將自營作業者的社會保障範圍擴大至失業保險，所以目前與我國同屬於強制性失業保險制度，且已將自營作業者納入保障範圍之國家非常稀少，或者只侷限於新創業的自營作業者，因此在比較研究部分，本研究提出實施自願性失業保險制度的瑞典，作為自營作業者參加失業保險政策的參考對象。
4. 受限於研究時間、人力與執行障礙，本研究採個案研究方式，並未包括所有行職業類別的自營作業者，再者，本研究尋求受訪對象的方式，主要透過研究者個人的人際網絡，再以滾雪球抽樣的方式，請受訪者提供其他自營作業者以協助訪談，故無法符合客觀的抽樣標準要求。建議對此議題有興趣的後續研究者，可以加強這部分的分析基礎，以強化研究結果的立論基礎及客觀性。

第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

首先根據本研究所欲達成之研究目的，蒐集關於社會保險理念與其他國家自營作業者社會保險方面的研究，並檢視我國現行法規範與勞工保險爭議審議案例，以提出當前我國自營作業者在社會保險中所存在的問題，分為「勞工保險」、「職災保險」與「就業保險」三部分加以討論，其中勞工保險與就業保險相關問題，係透過深度訪談與比較研究的方式，得出結論與建議；職災保險之部分，則是利用比較研究的方式，參考日本相關經驗，並提出結論與建議。研究流程如圖 1-1 所示：



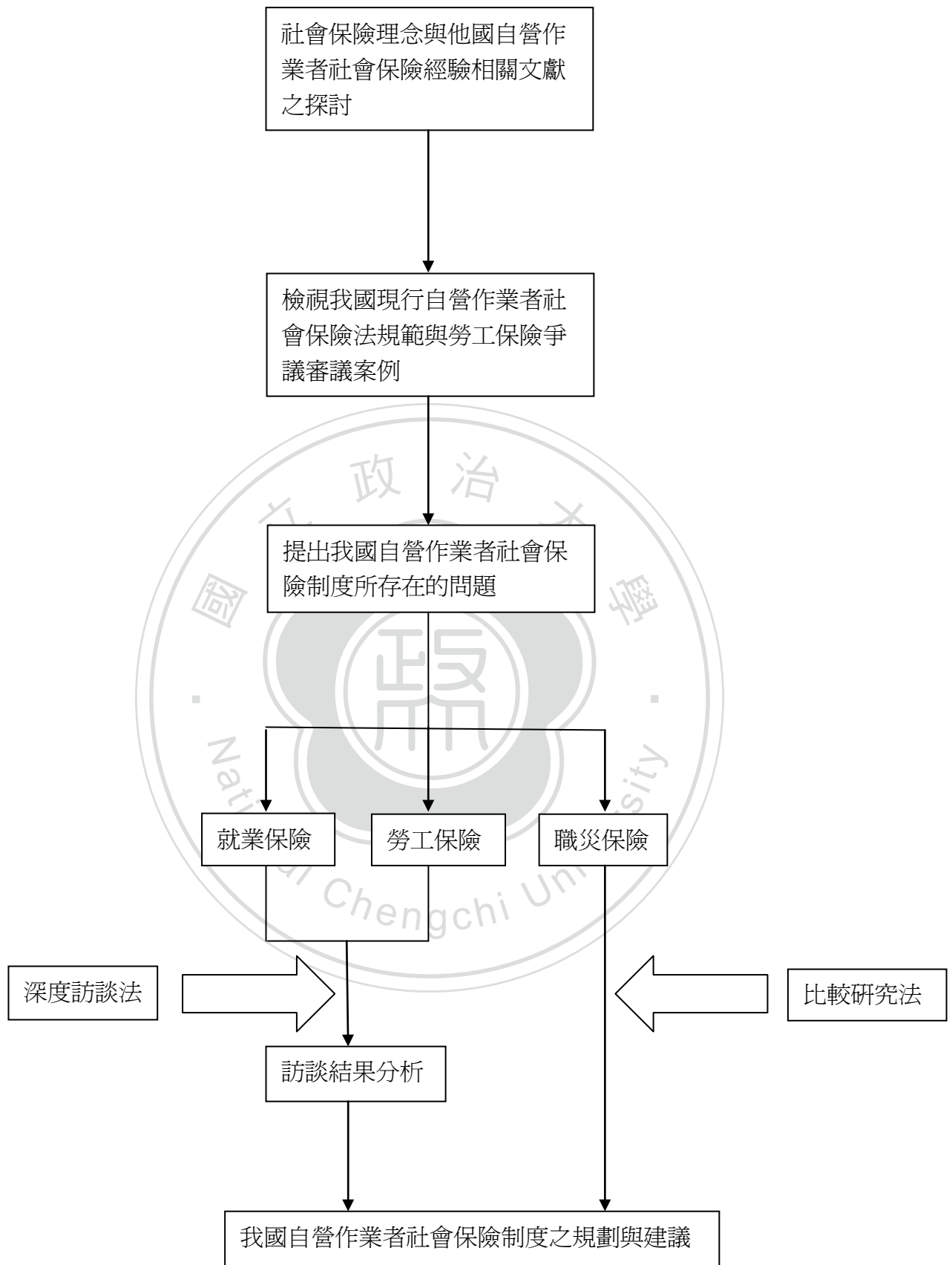


圖 1-1 研究流程圖
資料來源：作者自行繪製

二、章節安排

本研究共分為五章：

第一章緒論，包含研究動機、研究目的、研究方法、研究範圍與限制，以及研究流程與章節安排。

第二章自營作業之社會保險制度與規定，首先探討社會保險的基本理念與原則，再檢視我國目前與自營作業者有關的社會保險規定，最後提出其他國家的自營作業者社會保險制度，作為借鏡。

第三章係介紹我國自營作業者參加社會保險的現況與問題，分別討論勞工保險、職業災害保險與就業保險等問題，由於我國目前尚未將自營作業者納入就業保險，所以在自營作業者參加就業保險的部份，主要集中在自營作業者失業問題與待業期間的觀察。

第四章實證發現與分析，本研究以半結構式深度訪談法，從保險關係三方當事人的角度，觀察實務上自營作業者申報加保勞工保險與投保薪資調整的情形，包括自營作業者個人經驗的分享、投保單位的承辦流程，以及勞保局的處理方式，更進一步探知自營作業者自身對於失業風險的認知，與未來參加就業保險的意願。

第五章結論與建議。

第二章 社會保險的理念與有關規定

第一節 社會保險之起源與基本理念

一個人自出生後，即面臨著各種危險之威脅，不論是源自於外在環境因素或是人類所必經的路途—生老病死，都將使個人的生活安全產生威脅，於是人類社會歷史的發展，無時不在抵抗外界天災地變的脅迫以及尋求個人身體上的安全保障¹。工業社會以前，由於工業未發達，人類普遍過著農業社會的生活，在物質生活上的貧富差距很小，又農業社會之人際關係較工業社會密切，家族、親友或鄰居之間互相照顧、接濟貧困的親友，所以真正需要政府或其他團體救濟之情形較少，故一般人都認為個人的經濟安全與否和政府或整個社會沒有直接關聯，個人經濟生活安全保障之責任是個人自己，因此儲蓄成為個人或家庭預防社會危險的一項簡便方法。因此人們在有工作能力時必須努力工作，其所生產或賺取的收入除留作平日個人或家庭生活費用外，必須將剩餘的部分儲蓄起來或用來購買不動產，做為晚年生活之準備或留給子孫為家產。儲蓄固然有其自身功能，然而在一個社會所得與財富分配不均的社會卻很難達到保障危險之目的，因為所得與財富分配既不均，於是富者愈富、貧者愈貧，富者自有餘資從事儲蓄，而貧者在維持最低生活水準都有困難的情況下，根本無法儲蓄，顯然依靠儲蓄來預防社會危險僅屬社會中小部分人的權利，大多數窮苦勞動者根本無力儲蓄。儲蓄還有另一項最壞的情形—貨幣貶值，貨幣貶值將使社會全體遭受損害，也扼殺人們儲蓄的意願，在此情形下，儲蓄的人多半放棄儲蓄，最後儲蓄預防危險在技術上也遭受困難，因為儲蓄並不能實行危險分擔，依然是個人負擔自身危險，絲毫沒有減輕負擔，所以用儲蓄來預防社會危險非常困難²。

於此，人類開始發展出團體預防之概念，藉由集結若干團體，其中任何人遇有不幸危險事故發生，而其本身不勝負擔，便由團體份子共同分擔，是一種具有

¹ 王國羽，1993，社會安全問題之探討，國立中正大學社會福利學系暨研究所，頁6。

² 江亮演，1990，社會安全制度，台北：五南，頁2、21。

公共性質之制度。社會上雖然自主地產生互助社團或商業保險公司，但許多人沒有能力參與以獲得保障，中國的義倉與歐洲教會等則是互助社團以外，可協助人們度過難關之組織，但民間組織能力有時而盡，未能普遍幫助到需要的人，直到1531年英國亨利八世建立第一部社會救助法令，政府才改變過去被動、消極的地位，開始負起解決貧窮的責任³。政府以社會救助方法提供人民基本生活保障三百多年，然而自1883年6月15日德國通過強制性疾病保險後，開啟了社會保障的新頁。

社會保險發展之背景可追溯至18世紀後期工業革命以後，工廠作業上普遍以機器代替人力，透過大量生產的方式使得資本家在經濟上更具優勢。相較之下，一般平民因為脫離了原有工作的土地，本身又缺乏創業的資本，只能在工廠內以勞力換取工資來維持一家生計。當時的勞工一旦遭遇工作事故，甚或因此殘廢或死亡，則必須是在能舉證雇主顯有過失之情形下，才有權利向雇主請求損害賠償，事實上，由於舉證困難以及雇主大都不願承認其過失，受災勞工幾乎無法得到任何賠償，致使全家生活陷入困境。因此，這時期社會所形成的社會福利需求，不論在「質」或「量」上皆不同於以往農業社會⁴，然而，傳統上源自於中世紀的濟貧措施只能消極地期待人民恢復自立，並無法積極地預防社會上普遍的貧窮現象，加上資本主義盛行的結果，更擴大了社會貧、富之間階級對立的現象，使得以馬克思理論為主的「社會主義」思想於焉而生。

由於社會主義運動者主張「階級鬥爭」之手段與「工人無祖國」之理念，直接威脅到傳統政權以及當時興起的民族國家運動，於是國家一方面以更多的警察機構來對付破壞個人主義法制的「危險階級」，一面以積極社會干預的改革計畫來促進人們的生活，解決動亂的來源。德國首相俾斯麥最終體認到，純武力鎮壓無法解決社會疾病的根源以及社會主義運動的發展與擴張，他認為解決社會混亂

³ 楊靜利，2000，台灣社會福利學刊（電子期刊），第一期，頁158，

<http://www.sinica.edu.tw/asct/asw/journal/paper0105.pdf>，最後瀏覽日期：2010/9/4。

⁴ 鍾秉正，2005，社會保險法論，台北：三民，頁6。

局面的當前手段是把社會主義者所要求的可接受和可實現部分，納入國家和社會當前秩序中⁵，並藉此引誘工人離開社會主義者，於是1883年德國俾斯麥政府通過了強制疾病保險法案，強制雇主與受雇者共同繳費參加，成為世界上第一個強制性社會保險。爾後於1884年設立工業災害保險、1889年設立老年與殘障保險、1911年設立遺屬保險、1927年設立失業保險。初期俾斯麥的社會保險制度以勞工為對象，嚴格來說是以「工資生活者」為對象，農民或商人等自營業者非社會保險制度適用的對象⁶，故德國社會保險係以職場層次為中心。德國所制定之社會保險制度，逐漸在西歐各國擴散也影響了其他國家社會安全制度之發展。

英國是西歐另一個社會福利大國，而英國社會安全之父—貝佛里奇爵士(Sir William Henry Beveridge, 1879—1963)的許多社會安全基本理念及處理原則，便是受德國宰相俾斯麥的社會保險理念及保險性的納費原則所影響⁷。不過英國發展社會保險的背景與德國大異其趣，俾斯麥的社會保險國家是建立在勞動者的社會管理上，以保障勞動者和照顧勞動者的家屬，達到遏止社會主義發展的目的，而英國式福利國家的發展係基於擴大保障其濟貧法傳統，對值得救濟的老年、殘障等貧窮人口的管理。1601年伊莉莎白女王制定「濟貧法」，該法案對於當時教區之貧病、老弱、幼寡人群提供幫助，以免這些赤貧者因工作能力之喪失，失去生存的權利。然而濟貧法之保障範圍卻未包含有工作能力的貧民，因為當時社會上瀰漫著自助的思潮，認為貧困的原因在於貧困者的個人特質⁸，故具有工作能力者若欲申請貧窮救助金，必須同意進入貧民習藝所接受嚴格的管理及工作指派，由於貧民習藝所的簡陋環境及嚴厲要求，使得這些接受救助的貧民陷入比低薪受僱者更淒慘的境地。直到英國發生工業革命後，社會上產生新的貧困以及新的社會問題，救貧法的施策已無法有效因應這些新的貧困問題，這方面，查理·布斯(Charles Booth)與倫特理(Seebohm Rowntree)所做的貧困調查扮演著重要

⁵ 張世雄，1996，社會福利的思想與社會安全制度，台北：唐山，頁42。

⁶ 成台生，2006，日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定為例，人文與社會學，第1卷，第9期，頁274。

⁷ 柯木興，1990，社會保險，台北：中國社會保險學會，頁523。

⁸ 林顯宗、陳明男，1985，社會福利與行政，台北：五南，頁184。

的角色。他們的社會調查闡明了貧困絕不是一部份私個人的問題，而是社會問題，它使得許多勞動者家庭在痛苦的邊緣中掙扎；許多貧困的原因並不是個人的因素，而是整個社會的原因所造成，為徹底解決這些貧窮問題，不可只依賴「自助」的原則來處理。

有鑑於傳統社會救濟方式無法適應日漸嚴重的社會問題需要，1905 年自由黨繼保守黨組閣主政後，遂提出改革社會福利服務的新方案，受到德國俾斯麥社會保險的影響，於 1911 年頒布「國民保險法案」(The 1911 National Insurance Act)，使英國成為世界上第一個實施強制性失業保險制度的國家。該法案強制所有勞工必須加入保險，其保險費則由雇主、受僱者和政府等三方面共同繳納，孕育了社會保險的基本原則，也成為貝佛里奇報告書的中心概念。

著名的「貝佛里奇報告書－社會保險及其相關的服務措施」(Beveridge Report: Social Insurance & Allied Service) 在 1942 年 12 月公布，分析了當時英國社會結構和需要，即是以社會保險為主，提出一系列的改革方案，綜觀整部報告可歸納出三點社會保險的基本原則⁹：

(一) 社會保險必須是廣泛、義務和繳費的保險

貝佛里奇強調社會保險的範圍應該盡可能地廣泛到包括不同團體及其不同需要，亦即社會保險的普遍廣泛原則 (Comprehensiveness)；換言之，全民有義務參加各種普遍的社會保險，並繳納保險費，方能獲得給付。

(二) 繳費及給付必須全民一致，不論貧富貴賤，一律是相同的齊一均等保險費率 (flat-rate)；但是保險給付則以「最低生活水準」(the subsistence level of living) 為基礎；換言之，社會保險的繳費與給付，不考慮個人的經濟地位，全體國民一律平等。

(三) 法定保險給付必須配合個人的儲蓄計畫，政府應有積極的措施來鼓勵私人的儲蓄。

⁹ 同前註 1，頁 8。

歐洲學者John Yfantopoulos以歷史發展的觀點，將德英兩國實施之社會保險制度視為社會安全體系¹⁰的兩種主要型態，即一為俾斯麥模式(Bismarck Type)，以德國於1889年依俾斯麥宰相所提出勞工保險建構模式的法令規章反映於職業別階層所發展出來的保險型為其制度型態的代表模式；二為貝佛里奇模式(Beveridge Type)，以英國於1942年由貝佛里奇所提出「社會保險及其相關的服務措施」報告書中建構的原則及方案，並強調國民救助制度的重要性所發展出來的救助型。不論是俾斯麥或貝佛里奇模式，均採社會保險的保險精神與納費原則，最主要的差異在於涵蓋範圍與給付方式：俾斯麥模式以保障特定職業階層維持其原有生活水準為目標，依照所得特定比率徵收保費，給付時亦認為依照所得決定給付額。換言之，所得愈高繳納愈多的保費，給付時亦受領愈多的金額，雖依照所得比例繳納保費及受領給付，但均有上限與下限的限制，依此方式，對高所得者較為有利(因保費負擔較輕)；貝佛里奇模式則以保障全體國民基本的所得維持水準為目標，所有適用對象繳納相同金額的保費，受領保險金時，所有人亦受領同額的給付¹¹。惟近數十年來，上述兩種社會保險模式已有某種程度上的聚合呼應趨勢(Converged)，其中主張定額原則的貝佛里奇模式，另外提供一定限額的所得比例附加給付保障，例如1954年的荷蘭、1957年的芬蘭、1961年的瑞典、英國及1967年的挪威等國均實施普遍式基本年金以外的附加年金制度；以特定職業階層為保險範圍的俾斯麥模式亦擴大適用範圍到所有受僱者及自營業者，並在現有年金制度或社會救助體系內增列基本最低給付，而形成所謂混合式制度(Mixed Systems)。

社會保險得以從歐洲擴展到大部份開發中國家，其間國際勞工組織居功厥偉。由於國際勞工組織認同實施社會保險是國家達到社會安全最有效率之方式，亦即國家對遭受各種人生風險(包括疾病、失能、職業災害，老年、死亡、生育與家

¹⁰ 「社會安全」一詞之緣起，主要源自1935年美國羅斯福總統所簽署之「社會安全法」(Social Security Act)。依據美國政府歷次修改社會安全法規定，「社會安全」所包括的範圍主要為：社會保險、公共救助及母性與兒童保健三大體系，其中又以社會保險為社會安全體系之核心

¹¹ 同前註7，頁274、275。

庭費用需求等)而無法工作的受僱者、自營作業者或社會上其他人所提供的保障
措施。藉著國際資訊的掌握以及建立標準的能力，國際勞工組織提供各國發展社
會保險上的協助，並提出一系列有關失業、生育、勞工職業災害與職業病賠償、
疾病保險、殘障保險、老年與遺屬保險的實施辦法，其中有關社會安全領域最重
要的文件即為1952年「社會安全(最低標準)公約 (Social Security (Minimum
Standards) Convention) (第102 號公約)」，該公約將可能導致勞工所得喪失
或中斷的風險事故，分為九大類，社會安全即是針對這些風險所提供的給付，包
括(1)醫療給付、(2)疾病給付、(3)失業給付、(4)老年給付、(5)職業傷病給付、
(6)家庭給付、(7)生育給付、(8)殘障給付、(9)遺屬給付。雖然該公約主要是著
眼於保障勞工的權利，但其保護對象已擴及從事經濟活動的非勞工，甚至於更擴
及於一般人民¹²。

綜上可知，不論是俾斯麥抑或貝佛里奇的社會保險模式，所需思考的不是孰
優孰劣？反倒應該回歸社會保險之初衷—集眾人之力共同分擔危險，藉由互助的
概念，保障遭受各種人生風險之人，不論是無法工作的受僱者、自營作業者或社
會上其他人。社會保險之普遍性原則可謂國際社會發展之趨勢，傳統上依職業身
分類別組成的保險組合（通常意指受僱者），由各該組合成員以互助之方式分擔
風險、彌補經濟上損失的做法，已無法因應日趨多元的就業型態，不論是派遣勞
工、部分工時勞工或是自營作業者，若堅持以「團體同質性」的概念來界定社會
保險的適用範圍，將使上述那些非典型勞工落入社會保險之間隙中。事實上，勞
工階級、白領階級是否為一封閉性的同質團體，並非毫無疑問，若從不同角度觀
察，亦可將另一群人重新組合找出另一種同質性，職業身分只是其中一種可能性
而已；況且以職業身分做為分界標準，使同樣無法以己力單獨承擔風險發生所帶
來經濟損失的國民，僅因不具受僱勞工或受僱職員身分而無法加入社會保險，亦

¹² 林炫秋，2008，社會保險權利之憲法保障—以司法院大法官解釋為中心，國立中正大學法學
集刊，第24期，頁13、14。

恐有違社會國原則之意旨¹³。誠如貝佛里奇爵士所言，社會保險應保護所有人以面對困境(insurance for all and everything)，不論職業類別，工人所面對的挑戰是相同的，他們應該受到相同的保護，而保護也應擴及家人¹⁴。因此，每個人在遭受到在失業、疾病、殘廢、守寡、衰老或在其他不能控制的情況下喪失謀生能力時，都應有權享受社會保險之保障，不受其職業身分之影響。

第二節 我國自營作業者與受僱者社會保險制度之比較

社會保險是現代福利國家為保障國民的收入安全與健康安全，經由政府介入以保險方式達到社會安全的具體有效措施。兩千多年前，禮運大同篇即倡導：「人不獨親其親，不獨子其子，使老有所終，壯有所用，幼有所長，鰥寡孤獨廢疾者皆有所養。」其所秉持的「自助互助」精神，即為現代社會保險制度最基本的實施原則¹⁵，惟真正使用社會保險一詞及發展具體內容則始自我國行憲以後。民國36年，國民政府公佈實施中華民國憲法，其中第十三章基本國策第四節社會安全第155條規定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。」此乃我國實施社會保險制度的最高依據。民國38年，中央政府播遷來台，在百廢待舉之際，政府仍本於憲法基本國策保護勞工、促進社會安全之精神，於民國39年3月開辦勞工保險，正式實施強制性社會保險，勞工保險乃我國社會保險制度之濫觴。

最初勞工保險並非由中央立法實行，而係臺灣省政府訂頒「臺灣省勞工保險辦法」及其施行細則辦理，由臺灣人壽保險公司專設勞工保險部承辦相關業務，以公營廠礦交通公用事業僱用之勞工為保險對象。民國40年，訂頒「臺灣省職業工人保險辦法」，以職業工人為保險對象；民國42年又訂頒「臺灣省漁民保險辦法」，以專業漁民為保險對象；直到民國47年「勞工保險條例」正式立法後，勞

¹³ 孫迺翊，2006，憲法解釋與社會保險制度之建構—以社會保險「相互性」關係為中心，台大法學論叢，第35卷，第6期，頁264。

¹⁴ John Hills, John Ditch, & Howard Glennerster, 1994, Beveridge and Social Security: An International Retrospective, Oxford: Clarendon Press, p31。

¹⁵ 行政院研究發展考核委員會編，1993，我國社會保險制度現況分析及整合問題，台北：編者發行，頁15。

工保險之法源依據遂自法規命令上升至法律位階，更加具備法律正當性。經過多次修正，勞工保險逐步擴大投保範圍，並增加給付項目，目前有生育、傷病、失能、老年、死亡及職業災害保險醫療給付，過去勞工保險普通事故保險醫療給付則因全民健康保險實施後，劃歸全民健保辦理。根據勞工保險統計月報資料顯示，截至99年6月底，我國勞工保險投保總人數達9,195,922人、投保單位數有483,142家¹⁶，也就是說，我國就業人口投保勞工保險之比例高達87.8%。

繼勞工保險之後，我國社會保險制度又向前邁進了一大步，即「就業保險」的實施。就業保險也是社會保險的一種，旨在保障在職勞工遭遇非自願失業時，透過保險方式提供失業給付，以維持其基本生活及避免造成社會問題。就業保險的主要功能是在短期內，給予遭遇非自願失業的個別勞工失業給付，以減輕其在失業期間薪資所得喪失所引起的困境，並協助其儘速再就業¹⁷。早在民國47年勞工保險條例完成立法時，曾附帶決議請行政院於最短時間內對失業保險完成立法，然而當時政府著重於經濟發展，國家在菁英主導政策與經濟掛帥之理念下，採取古典經濟學派觀點，認為台灣沒有急迫的失業問題，並將失業歸為個人因素，認為只需就業服務與職業訓練即可解決失業問題，因此與失業勞工生活保障息息相關的失業保險在此時期並未受到重視。

民國80年代以後，經濟快速發展、環境愈加開放的結果，國內產業面臨國際競爭壓力的情況下，紛紛轉型往高科技、自動化、生產高附加價值的產品發展；部分勞力密集、轉型不易亦外移至勞力價格低廉之國家設廠，導致國內勞動供給供需失衡，結構性失業人數大增，於是政府民意代表及學者始有開辦失業保險之議。行政院勞工委員會在評估開辦失業保險之可行性後，於民國87年12月28日依據勞工保險條例第74條規定訂頒「勞工保險失業給付實施辦法」，並自民國88年1月1日開始實施；之後，因各界多建議採行立法方式辦理失業保險，故於民國

¹⁶ 行政院勞工委員會勞工保險全球資訊網，2009年8月勞工保險統計月報，<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/26020.htm>，最後瀏覽日期：2010/9/9。

¹⁷ 郭振昌，2008，台灣就業保險法制實施與討論，月旦法學雜誌，第154期，頁51。

90年8月間召開之經濟發展諮詢委員會議，達成失業保險自勞保體系中脫離單獨立法之共識，由行政院擬定就業保險法，整合就業諮詢、推介就業及職業訓練等工作，提昇勞工就業技能、促進就業，於是「就業保險法」於民國92年起開始施行。

由上可知，勞工保險、職業災害保險及就業保險共同建構出我國勞工的社會安全網，以下爰就自營作業者與受僱者在社會保險中之差異加以概述：

一、勞工保險投保資格與薪資認定

我國勞工保險屬強制性社會保險，以實際從事工作獲致報酬之勞工為主要加保對象，分為強制被保險人與自願被保險人二種，並以強制加保為主，自願加保為輔。所以不論是受僱勞工或自營作業者，凡年滿十五歲以上，六十歲以下，都應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，參加勞工保險。

在保險費率及保費負擔比例方面，我國勞工保險分為普通事故保險與職業災害保險兩類，有關職業災害保險將於下一部分詳述，以下僅針對普通事故保險加以介紹。依照勞工保險條例第13條第2項、就業保險法第41條第2項及行政院91年12月27日院臺勞字第0910061906號函核定，自98年1月1日起，勞工保險普通事故保險費率按6.5%計算。惟目前自營作業者尚未納入就業保險，扣除就業保險費率的1%，所以受僱者的普通事故保險費率為6.5%；自營作業者的普通事故保險費率為5.5%。至於保費負擔比例，依勞工保險條例第15條規定，受僱者普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；自營作業者普通事故保險費由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

在勞工保險給付方面，依勞工保險條例第2條規定，普通事故保險之給付種類有：生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。自營作業者一旦成為勞工保險被保險人，在請領資格與給付標準上皆與受僱者無異。

表2-1 普通事故保險費負擔比例一覽表

單位：%

被保險人類別	普通事故保險費負擔比例		
	被保險人	投保單位	政府
1. 產業勞工及交通、公用事業之員工 2. 公司、行號之員工 3. 新聞、文化、公益、合作事業之員工 4. 受僱從事漁業生產者 5. 政府機關及公、私立學校之員工 6. 勞工保險自願加保員工	20%	70%	10%
無一定雇主或自營作業之職業工人	60%		40%
無一定雇主或自營作業之漁會甲類會員	20%		80%
外僱船員	80%		20%
被裁減資遣續保人員	80%		20%

資料來源：作者自行繪製。

自營作業者與受僱者在勞工保險中最大不同之處在於，投保資格與投保薪資之認定方式，以下詳加說明之：

(一) 投保資格認定

依據勞工保險條例第11條規定：「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」由此可知，我國勞工保險係採「申報主義」制度，亦即投保單位申報所屬勞工或會員加保勞工保險，其保險效力自投保單位將加保申報表送交勞保局或郵寄之當日零時起算。此乃基於社會保險的需要性，勞工加入保險時並不需經過核保手續，不論危險性較低或危險性較高的勞工

均在同一強制性社會保險下受到相同的保障；再者，「申報主義」制度的設計可填補加保申報表於在途期間所產生的漏洞，使勞工得到更周延的保障。

然而，「申報主義」原則必須建立在實際從事工作並獲報酬之勞工身上，因為勞工保險係在職保險，有實際從事工作並獲致報酬之勞工，方得由投保單位申報加保。因此，為了防範有心人士掛名加保巧取保險給付，勞工保險條例中不僅保留了保險人之查核權限¹⁸，亦明定投保單位故意為不合該條例規定之人員加保、領取保險給付者，保險人有權依法追還，並取消被保險人之資格¹⁹；更甚者若以不正當方法領取保險給付等，除需負擔領取保險給付之二倍罰鍰外，更應依民刑事規定辦理²⁰。惟勞工保險條例所規定之查核對象為投保單位，對被保險人投保資格之查核及認定方式卻未有明文規範，造成實務上保險人對受僱者與自營作業者在投保資格認定方式上產生落差。

實務上「申報主義」制度僅適用於勞工保險條例第6條第1項第1至6款之受僱者，並未一體適用於無一定雇主或自營作業之職業工會及漁會會員。受僱勞工由投保單位為其申報加保，依「申報主義」原則，其保險效力即自投保單位將加保申報表送交勞保局或郵寄之當日零時起算，除非前揭勞工在加保當日發生事故、停保期間超過一年再加保、曾請領失能給付程度達不能繼續工作由保險人逕予退保後再加保，或其所屬事業單位曾不實申報被保險人加保等情形，勞工保險局才會不予受理其加保。反觀，以職業工會或漁會為投保單位申報加保的自營業者，勞工保險局對此類加保者係採「事前查核」之方式，亦即保險人對申請加保者進行投保資格審查，俟審查通過後才受理加保，倘申請人之投保資格有疑義，

¹⁸ 參勞工保險條例第10條第3項規定：「保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。」第72條第3項：「投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處以二千元以上六千元以下罰鍰。」

¹⁹ 參勞工保險條例第24條規定：「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」

²⁰ 參勞工保險條例第70條規定：「以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述及申報診療費用者，除按其領取之保險給付或診療費用處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。特約醫療院、所因此領取之診療費用，得在其已報應領費用內扣除。」

該局即暫不予受理，待承辦人員進行人工書面審查後，再行決定是否受理其投保，通常承辦人員會先函請申請人檢附確有實際從事本業工作之證明文件，若補正後仍存疑義，再轉交各地辦事處訪查。

（二）投保薪資認定

勞工保險是納費制的社會保險制度，以保險費收入作為主要財源，因此影響保險費收入的主要因素有「保險費率」及「投保薪資」兩項，其中保險費率由立法機關訂定，全體被保險人一體適用，不易變更；投保薪資則由投保單位依被保險人實際薪資所得向勞工保險局申報。

目前勞工保險條例中規範投保薪資之規定有勞工保險條例第 14 條規定及第 14 條之 1，「月投保薪資，係指由投保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。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年底八月前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。」、「投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月一日生效。」

由上開條文可知，勞保局對被保險人之月投保薪資認定與投保資格一樣，均採「申報主義」制度，然而實務上無一定雇主之勞工與自營作業者卻不適用「申報主義」，必須舉證其工作報酬或實際交易所得，始可調整投保薪資。從以下數則勞委會相關函釋及勞保局內部行政規則即可發現，目前自營作業者投保薪資調整之做法：

1. 行政院勞工委員會自 92 年 8 月 25 日勞保 2 字第 0920045495 號函釋：「漁會

甲類會員申報投保薪資調整時，仍須檢附得反應實際所得或收入證明等資料，由勞工保險局依法審核處理。」

2. 勞工保險局 96 年 11 月 26 日保承職第 09660489610 號函：「各漁會有關甲類會員申報投保薪資調整應檢附相關資料：一、行政院勞工委員會 96 年 10 月 2 日勞保 2 字第 0960140405 號函略以，漁會被保險人應檢附相關單位出具之實際從業證明（含漁船出入港紀錄）、公開拍賣魚貨交易證明及具體之魚貨交易明細等文件，依實際所得覈實申報勞工保險投保薪資，以獲得保險事故發生時之給付確切保障。又考量現今養殖及遠洋漁業之實際作業情況，另增列養殖及遠洋漁業之所得證明採認文件，以維漁民權益。二、漁會申報調高所屬漁民被保險人投保薪資時，請依權責覈實審查，又一年內調幅如逾百分之十五時，請依附表所列被保險人之漁作類別，檢附實際從業資料及相關所得或收入證明文件，併同投保薪資調整表及漁會甲類會員實際所得或收入證明計算表送勞保局憑核。」

二、職業災害保險給付

職業災害保險也是我國社會保險制度重要之一環，1958年勞工保險條例制定後，正式賦予職業災害保險制度法律依據。依據1958年的勞工保險條例，職業災害保險係合併於綜合性社會保險制度中，因此其適用範圍以勞工保險之適用範圍為準；在財務方面，職業災害保險之財務收支並未與其他保險項目劃分，直到1979年修法時，將勞工保險分為普通事故保險與職業災害保險兩類，分別釐定其保險費率²¹，自此，職業災害保險有了獨立的財務及適用費率，惟考量行政便利性，有關職業災害保險諸多事項，目前仍依附於勞工保險制度下²²。

由於職業災害保險並未單獨立法，係附麗於勞工保險條例中，所以職災保險

²¹ 王惠玲，2001，台灣職業災害保險之現況與展望，政大勞動學報，第10期，頁6。

²² 蕭雅方，2006，我國職業災害保險法律規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，頁78。

之被保險人基本上與勞工保險之被保險人範圍大致相同，除了以下幾種特殊狀況外，勞工經其所屬投保單位申報參加勞工保險，即同時享有普通事故保險與職業災害保險各種保險給付之安全保障：

1. 行政院勞工委員會 97 年 1 月 10 日勞保 3 字第 0970140011 號函釋：「已領取老年給付再受僱於勞工保險投保單位之勞工，投保單位得為其辦理參加職業災害保險。核釋勞工保險條例第 58 條第 2 項規定，凡已領取老年給付再受僱於勞工保險投保單位之勞工，投保單位得為其辦理參加職業災害保險。該等被保險人於保險有效期間發生保險事故者，得依勞工保險條例規定請領職業災害保險相關給付。請領職業災害殘廢給付或死亡給付者，不須扣除已領取老年給付之月數。本會 87 年 3 月 31 日台 87 勞保 3 字第 012789 號函停止適用。」
2. 行政院勞工委員會 93 年 3 月 3 日勞保 3 字第 0930010461 號函釋：「產業工會得以負擔全部之職業災害保險保險費，為事業單位員工兼任工會理、監事者投保勞保職業災害保險。」
3. 年逾 60 歲以往無參加勞工保險紀錄，但已領取其他社會保險養老給付之退休人員，如再受僱工作，得辦理參加職業災害保險。

在保險費率及保費負擔比例方面，依勞工保險條例第 13 條第 3 項規定，職業災害保險費率分為行業別費率及上下班災害費率二種，每 3 年調整 1 次，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定。為了加強事業單位安全衛生設施之改進與雇主對員工之責任感²³，我國職業災害保險自 85 年 1 月 1 日起始實施實績費率制度，使保險人能依照各企業員工之實際危險程度及實際災害發生給付程度，訂定差別保險費率，俾獲得公平合理之保險費負擔。依據「職業災害保險實績費率實施辦法」之規定，對僱用員工人數達 70 人以上之投保單位，其前 3 年職業災害保險給付總額

²³ 陳雲中，1996，我國現行職業災害保險實績費率制度之探討，保險專刊，第 45 期，頁 15。

占應繳職業災害保險費總額之比例超過80%者，每增加10%加收其適用行業之職業災害保險費率之5%，並以加收至40%為限；其低於70%者，每減少10%減收其適用行業之職業災害保險費率之5%，每年計算調整其行業別災害費率。所以受僱勞工的職災保險費率係採「經驗費率」與「實績費率」之混合制；自營作業者的職災保險費率係以其所屬職業工會所適用之行業別費率計算。

至於保費負擔比例，根據勞工保險條例第15條規定，有一定雇主勞工的職災保險費全額由雇主負擔，無一定雇主或自營作業勞工則由其自付60%，政府補助40%²⁴，詳細保險費負擔比例可見表2-2。

²⁴ 參勞工保險條例第15條規定：「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。
- 二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。」

表2-2 職業災害保險費負擔比例一覽表

單位：%

被保險人類別	職業災害保險費負擔比例		
	被保險人	投保單位	政府
1. 產業勞工及交通、公用事業之員工 2. 公司、行號之員工 3. 新聞、文化、公益、合作事業之員工 4. 受僱從事漁業生產者 5. 政府機關及公、私立學校之員工 6. 勞工保險自願加保員工		100%	
無一定雇主或自營作業之職業工人	60%		40%
無一定雇主或自營作業之漁會甲類會員	20%		80%
外僱船員	80%		20%
自願參加職災保險人員		100%	

資料來源：作者自行繪製。

職業災害保險之給付種類包括傷病、醫療、失能及死亡四種給付，自營作業者一旦成為職災保險之被保險人，不論是在請領資格與給付標準上皆與受僱者無異。然而在有關職業災害給付與其他職業災害救濟制度之調整上，相關規定對於自營作業者與受僱者的做法卻有很大的不同。

勞動者遭受職業災害時，其救濟制度大致有三，一為職業災害保險，次為勞動基準法上之職業災害補償，三為民法上損害賠償。目前職業災害保險、職業災害補償與民法上損害賠償三者，原則上為互補關係，因為職業災害補償有別於民

法侵權行為損害賠償需以雇主具有「故意過失」為限，職業災害補償之概念是不以雇主之故意或過失為成立要件，本質上係基於「無過失責任原則」，即雇主無論有無過失，均應補償勞工因職災所造成之損害²⁵。再者，職業災害保險制度係令雇主負擔保險費，由國家代雇主履行職業災害補償，以確保勞工職業災害補償請求之公正、迅速，並減輕雇主經濟負擔之制度，所以職災保險對勞工所為之給付，實質上係由雇主支付之保險費，經由分散危險之方式填補勞工所受損害，自應認雇主就勞工受領補償部分可主張抵充²⁶。此乃職災補償制度之目的非在於使其損害獲得填補之餘，另獲補償之益處。所以目前此三種職業災害救濟制度彼此之調整，係依勞動基準法第59條第1項與第60條之規定，同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者雇主得予以抵充之；同時雇主依職業災害補償規定之金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

惟上述勞基法中關於職災補償與損害賠償之抵充規定，並不適用自營作業業者，因勞基法係適用於受雇主僱用從事工作並獲致工資之勞工，惟自營作業業者並不存在所謂的僱傭關係，所以不適用勞基法有關規定。此外，我國現行法制下也沒有保險人就其給付之範圍，取得代位求償權之規定，所以目前自營作業業者發生職業災害時，除了得請領職災保險給付外，另得對第三人就其所受損害為完全的求償，亦即自營作業業者得以「兼得」勞保之職災補償及侵權行為之損害賠償，相對地，有一定雇主勞工所領取之職災保險給付與侵權行為損害賠償間卻是採互補關係，如此兩者間將產生公平性之疑慮，關於此部分本文將於第三章第二節詳加探討。

三、就業保險失業給付

就業保險法施行之目的，在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，提供失業給付外，對於積極提早就業者給予再就業獎助，另對於接受職業訓練期間之失業

²⁵ 鄭津津，2007，職場與法律，台北：新學林，頁281、282。

²⁶ 蔡炯燉，1998，第三人違法或過失時職業災害補償責任之探討，我國職業災害補償制度實務研討會，行政院勞工委員會主辦，台北市，頁7。

勞工，並發給職業訓練生活津貼及失業被保險人健保費補助等保障，以安定其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。關於就業保險之保障對象，根據就業保險法第5條規定，年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

1. 具中華民國國籍者。
2. 與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民。

前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：

1. 依法應參加公教人員保險或軍人保險。
2. 已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付。
3. 受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。

觀諸上述條文可知，目前我國就業保險之保障對象係以年滿15歲以上、65歲以下之中華民國國籍受僱勞工或與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民為主。自營作業者則因其身分非屬受僱勞工，所以並不適用就業保險法。

在保險費率及保費負擔比例方面，依就業保險法第8條規定，就業保險之保費費率，由中央主管機關按被保險人當月之月投保薪資百分之一至百分之二擬訂，報請行政院核定之。而就業保險開辦時訂為1%，故目前就業保險的保險費是按被保險人當月之月投保薪資1%計收；保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘10%，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助5%，直轄市政府補助5%。

關於就業保險的給付項目，依就業保險法第10條規定，目前就業保險之給付項目有失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、育嬰留職停薪津貼及失業被保險人及其眷屬全民健康保險費補助。自營作業者因為未納入就業保險法

之適用範圍，所以一旦遭遇到非自願性失業，並無法如同受僱勞工向保險人請領失業給付、提早就業獎助津貼或職業訓練生活津貼等給付。觀諸就業保險之精神在於提供非自願性失業勞工失業期間的經濟安全保障，故失業給付可說是就業保險當中最重要之給付類型，因此本研究以下有關就業保險之探討主要聚焦於就業保險失業給付部分。

第三節 他國自營作業者社會保險相關規定

一、加拿大退休金計畫：投保資格與薪資的認定

從上一節發現，目前我國受僱者與自營作業者參加勞工保險最大不同之處在於，投保資格與投保薪資之認定方式，因此本研究擬採比較研究之方式，藉此瞭解其他國家社會保險制度的經驗與作法。在比較國家的選取上，我國勞工保險在制度設計上是採取所謂「綜合性保險」，也就是說，在同一保險制度內給予被保險人多樣性的保障，事實上，大多數先進國家的社會保險都將殘廢、老年、死亡等風險聚於老年保險制度中，而對於生育、傷病事故所需要的醫療給付則以健康保險來因應，像我國一般集全數社會風險於一身的保險制度並不多見²⁷，所以本研究以美國社會安全署出版的Social Security Programs Throughout the World報告書為主要依據，並參考其他文獻，選取在社會保險種類、保障範圍與我國勞工保險較為相近的加拿大退休金計畫作為借鏡²⁸。

加拿大政府於1966年創辦了加拿大退休金計畫（the Canada Pension Plan Retirement Pension，以下簡稱CPP），CPP與我國勞工保險決定給付的方式皆屬所得比例給付制，即按被保險人投保薪資的多寡及保險年資的長短調整給付金額，

²⁷ 同前註4，頁142。

²⁸ 由於本研究側重於自營作業者在社會保險制度中之投保資格與薪資認定方式，所以在比較國家的選擇上係以「與所得有關」的社會保險作為要件；此外，在社會保險保障範圍方面，自從勞工保險普通事故之醫療費用保險部分改由全民健康保險承辦，加上勞工保險年金制度修法通過後，我國勞工保險已從過去重醫療輕退休的傾向，轉而以勞工老年生活保障為核心。所以本研究依據上述兩項特質選取加拿大退休金計畫作為比較研究之對象。

在給付種類方面，CPP提供了三種給付：老年年金、傷殘津貼及遺屬撫卹金，其中遺屬撫卹金包括一次支付的死亡撫卹金、按月向死亡被保險人配偶或同居伴侶支付的遺屬撫卹金，及按月向死亡被保險人撫養子女支付子女撫養費。CPP係由被保險人工作時期的平均薪資（排除被保險人所賺取最低薪資的 15%年數）設算出可得年金數額，大約繳交 40 年保險費可獲得最完整的年金保障，可達 25% 的所得替代率²⁹，2010 年，年金最大額為 934.17 加幣。至於老年年金請領條件為年滿 65 歲的被保險人，並設有減給及展延年金等規定，被保險人提前於 60~65 歲間請領老年年金時，每提前一年減給 6%；延後請領老年年金者，每延後一年增給 6%，最多不得延後超過 5 年³⁰。

在投保範圍方面，CPP屬於強制性社會保險，除了少數的農、林、漁、牧及臨時性的受僱者外（工資所得不超過 250 元或雇用時期不超過 25 天），凡是年齡介乎 18 至 65 歲之間的受僱者或自營作業者，其收入超過法定免除額時（目前法定年收入低於 3,500 加幣者，免繳納保險費）³¹，都要加入由聯邦政府主辦的年金保險計畫，因此，幾乎所有受僱者與自營作業者，包括聯邦和省政府之公務員均包括於此計畫內，同時CPP也是加拿大涵蓋範圍最廣的所得安全制度。

在保險費率及保費負擔比例方面，CPP的財政並非由一般所得稅收支應，所有支出皆係由雇主、受僱者、自營作業者所提撥之保險費以及CPP基金投資收益所負擔。CPP為一確定給付制度，目前提撥率為被保險人年度收入之 9.9%，雇主與勞工各分擔 4.95%，自營作業者必須提足 9.9%³²，而被保險人的年度收入係以薪資所得為計算標準，自營作業者則以營業所得淨額為準，各種投資所得不列入計算，作為CPP保險費計算基準的年度收入並設有上下限，最低為 3,500 加幣、

²⁹ OECD，2007，Pensions at a Glance-PUBLIC POLICIES ACROSS OECD COUNTRIES，OECD PUBLICATIONS，p108。

³⁰ OECD，1995，private pension pensions in OECD countries -CANADA，OECD PUBLICATIONS，p9。

³¹ Service Canada，The Canada Pension Plan Retirement Pension，<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/pub/factsheets/retire.shtml#b>，最後瀏覽日期：2010/8/19。

³² 蘇惠文，2007，以公務人員與勞工觀點探討我國退休金制度之研究，國立東華大學企業管理學系碩士論文，頁 38。

最高限額則依年度平均工資調整，目前 2010 年的最高等級為 47,200 加幣³³。

至於 CPP 如何認定自營作業者的投保資格，以及其投保薪資係如何採認及調整，查 CPP 法律條文中並未對「自營作業者 (self-employed)」進行定義，而是定義何謂「自營作業收入 (self-employed earnings)」及自營作業收入之計算方式，CPP 第 2 條³⁴規定自營作業收入 (self-employed earnings) 係個人依據同法第 14 條所計算出的總額；同法第 14 條³⁵規定自營作業年收入總額係由個人當年度所有營業所得加總 (除該營業項目承租之土地或建築物所支出租金，超過淨收益的百分之五十以外)，扣除依所得稅法計算出的年度所有營業損失 (但已依同法第 7 條(1)(d)列入薪資所得計算的服務報酬則不列入)，再加上因應營業目的提供之服務所獲報酬，以及印第安籍自營作業者亦需如同在印第安法規範下，依加拿大所得稅法計算年收入。

從上述可知，CPP 與加拿大稅務局 (Canada Revenue Agency，以下簡稱 CRA)

³³ 同前註 29。

³⁴ Canada Pension Plan C-8 Definitions 2.(1) In this Act, "self-employed earnings" of a person for a year means an amount calculated in accordance with section 14; <http://laws.justice.gc.ca/en/C-8/FullText.html>，最後瀏覽日期：2010/10/2。

³⁵ Canada Pension Plan C-8 Amount of self-employed earnings for a year 14. The amount of the self-employed earnings of a person for a year is the aggregate of (a) an amount equal to (i) his income for the year from all businesses, other than a business more than fifty per cent of the gross revenue of which consisted of rent from land or buildings, carried on by him, minus (ii) all losses sustained by him in the year in carrying on those businesses, as such income and losses are computed under the *Income Tax Act*, except any such income or losses from the performance of services described in paragraph 7(1)(d) that has been included in pensionable employment by a regulation made under subsection 7(1) or by a regulation made under a provincial pension plan, (b) his income for the year from employment described in paragraph 7(2)(e) that has been excepted from pensionable employment by a regulation made under subsection 7(2) or by a regulation made under a provincial pension plan, as that income is computed under the *Income Tax Act*, and (c) in the case of an Indian, as defined in the *Indian Act*, to the extent provided by regulations and subject to any conditions prescribed by those regulations, his income for the year from self-employment on a reserve, as defined in the *Indian Act*, that is not otherwise included in computing income for the purposes of the *Income Tax Act*.

兩者係互相扣合，因此欲判斷自營作業者是否具有參加CPP的資格需由CRA對於自營作業者之相關規範探討。目前CRA將自營作業者定義為「擁有個人事業且為自己事業工作的勞工」³⁶，此外CRA也提供一些認定自營作業者之要件³⁷：

1. 自營作業者通常獨立從事工作；
2. 自營作業者不受他人監督；
3. 自營作業者通常可以自由選擇工作時間及選擇提供服務的對象，同時可為多人提供服務；
4. 自營作業者可接受或拒絕為給付報酬者工作；
5. 自營作業者與給付報酬者之間不存在持續性、忠誠義務、從屬關係；
6. 自營作業者自己準備工具及設備，此外，自營作業者需自行負擔工具及設備的維修、保險等費用；
7. 自營作業者投資工具及設備並保有使用這些資產的權利。

符合上述要件的自營作業者必須先向CRA申請營業登記，取得一組營業證號（Business Number），在申請營業登記以前，自營作業者需先確定營利事業名稱、所在地、法律型態（獨資、合夥或財團法人）和會計年度，取得營業證號的自營作業者即成為CPP的被保險人。

而自營作業者投保薪資則是按自營作業者當年度「自營作業收入」計算，根據加拿大所得稅法（Income Tax Act）規定，自營作業者需申報個人所得稅及津貼補助³⁸，其中自營作業收入包括：營業收入（Business Income）、專業收入（Professional Income）、佣金收入（Commission Income）、農業收入（Farming Income）及漁業收入（Fishing Income）。自營作業者需開立帳單給消費者或客

³⁶ Canada Revenue Agency, “If the worker is a self-employed individual (business relationship), he or she is considered to have a business.” Employee or Self-Employed, www.cra-arc.gc.ca/E/pub/tg/rc4110/rc4110-lp-08e.pdf, 最後瀏覽日期：2010/10/2。

³⁷ 同上。

³⁸ Canada Revenue Agency, T1 General 2009-Income Tax and Benefit Return, <http://www.cra-arc.gc.ca/E/pbg/tf/5006-r/5006-r-09e.pdf>, 最後瀏覽日期：2010/10/4。

戶，帳單上並應載明營業者姓名或營業證號，以利自營作業收入之計算。

二、日本勞動者災害補償保險法：職災保險給付與損害賠償的調整

從上一節可知，我國自營作業者與受僱者在職業災害保險中最大的差異，即為職業災害保險給付與侵權行為損害賠償之調整關係。惟前述職業災害救濟制度彼此間的調整問題，僅可能發生在侵權行為損害賠償與職災補償請求權併存的情況下，假如勞工職災救濟制度係完全由職災補償取代侵權行為損害賠償，或僅得主張侵權行為損害賠償，即不生職災救濟制度間的調整問題，所以本研究在比較對象的選取上，選擇與我國職災救濟法制相類似為勞動基準法職災補償、職業災害保險及民法損害賠償三者併存的鄰國日本，借鏡彼國在職災保險與侵權行為損害賠償調整之經驗。

日本在 1905 年頒布施行「礦業法」，對煤礦工人開辦社會救助性質的礦災補償，之後陸續擴展至其他產業，第二次大戰後，保障勞動基本權之原則在日本憲法上已有明文規定，災害補償法理亦由戰前恩惠之扶助性質轉而成為勞動基準保障與實現社會正義之性質。1947 年制訂「勞動基準法」，以具體實現生存權理念為目的，一方面將戰前工廠法、礦業法等職災扶助統合在該法職災補償制度內，並擴大勞動基準法之適用範圍；另一方面由於勞動基準法職災補償制度是由雇主個人負全部補償責任，此制度下雇主與受災勞工或其遺屬間，直接產生權利義務關係，若雇主無資產或破產時，便產生無法支付之情形，基於此種考慮，制訂勞動基準法之同時亦制訂「勞動者災害補償保險法」，創設涵蓋勞動基準法職災補償責任之保險制度³⁹。因此，日本現行職業災害救濟制度，除了民法損害賠償規定之適用外，主要由勞動基準法之職業災害補償與勞動者災害補償保險法所共同架構，前者屬勞動保護立法，規範勞資雙方所定勞動條件不得低於該法之最低標準；後者屬社會保險，規範國家、雇主與勞工社會保險上之權利義務關係。

³⁹ 黃裕峰，2002，職業災害勞工請求權之適用關係，台北大學法學研究所碩士論文，頁 35。

日本勞動基準法與勞動者災害補償保險法所規定之適用範圍大致上一致，勞動基準法於1998年9月30日刪除了第8條適用範圍之規定，是日起不論何種行業的勞工只要受雇主僱用從事工作獲致工資，一律適用勞動基準法；勞動者災害補償保險法則規定事業單位凡僱用勞工者，均屬勞動者災害補償保險法的強制適用對象，但船員、國公營事業、中央及地方公務員等，因另有其他保險辦理，故不屬於勞災保險之適用對象⁴⁰。關於保險費率及保費負擔比例，勞動者災害補償保險法係由雇主為必要費用之負擔，其保險費之計算乃以事業所支付之薪資總額乘以該行業別之職業災害保險費率，並依該個別事業之職業災害保險費與保險給付之收支率（即「經驗費率」）計算，至於全行業別之職業災害保險費率乃以該行業過去三年工作災害及通勤災害之災害率，以及勞動福祉事業⁴¹之內容，由勞動大臣決定之。惟通勤災害部分及勞動福祉事業費，則所有行業均同一標準⁴²，故工作災害之災害率為決定雇主所需負擔保險費率之主要因素。

在給付項目方面，以下分別就勞動基準法與勞動者災害補償保險法二部份說明之：

（一）勞動基準法之補償

依日本勞動基準法第8章之「職業災害補償」規定，職業災害受災勞工共有「療養補償」、「休業補償」、「殘廢補償」、「遺屬補償」、「喪葬費」及「終結補償」等六項主要權利，茲分述如下：

⁴⁰ 參日本勞動基準法第9條：「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」

勞動者災害補償保險法第3條：「この法律においては、労働者を使用する事業を適用事業とする。前項の規定にかかわらず、国の直営事業及び官公署の事業（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）別表第一に掲げる事業を除く。）については、この法律は、適用しない。」

⁴¹ 日本於勞動者災害補償保險法第23條規定「勞動福祉事業」。此乃其政府為圖增進適用事業內勞動者及其遺屬之福祉所設之制度。其要點包括：1.關於療養及殘障復健設施之設置及營運，或促進受災勞工順利回歸社會之必要事業。2.對受災勞工生活、遺屬就學、受災勞工及其遺屬必要資金之借貸及其他對受災勞工及其遺屬之援護上必要之事業。3.對有關工作災害為防止活動之援助，對有關健康診斷設施之設置及營運，以及其他對勞工安全、衛生之確保必要之事業。4.工資支付之確保，對有關勞動條件事項管理之雇主的指導及援助，及其他檢查勞動條件的必要事業。

⁴² 魏朝光，1992，勞動職業災害之補償，台北：財團法人勞工研究資料中心基金會，頁132、133。

1. 療養補償

依該法第 75 條規定⁴³，勞工因業務上負傷或罹患疾病時，雇主必須負擔勞動者必要給付或負擔必要之療養費用。

2. 休業補償

依該法第 76 條第 1 項規定⁴⁴，勞工因療養無法從事勞動以致未能受領工資時，雇主應於勞工療養中，按其平均工資 60% 給予補償。

3. 殘廢補償

依該法第 77 條規定⁴⁵，殘廢補償係勞工因工作上受傷或罹患疾病，於治療後仍遺存殘廢時，雇主應按其殘廢程度，以平均工資乘以附表規定之日數所給予之補償。

4. 遺屬補償

依該法第 79 條規定⁴⁶，勞工因職行職務死亡時，雇主應對其遺屬給予平均工資一千日之補償。

5. 喪葬費

依該法第 80 條規定⁴⁷，勞工因職行職務死亡時，雇主應按其平均工資給予辦理喪葬者 60 日之喪葬費。

6. 終結補償

依該法第 81 條規定⁴⁸，受領療養補償之勞工於療養開始後經三年，其

⁴³ 參日本勞動基準法第 75 條規定：「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。」

⁴⁴ 參日本勞動基準法第 76 條第 1 項規定：「労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。」

⁴⁵ 參日本勞動基準法第 77 條規定：「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。」

⁴⁶ 參日本勞動基準法第 79 條規定：「労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。」

⁴⁷ 參日本勞動基準法第 80 條規定：「労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。」

⁴⁸ 參日本勞動基準法第 81 條規定：「第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千

傷病仍未痊癒時，雇主得按其平均工資給予 1200 日之補償，終結此後該法所規定之補償。

(二) 勞動者災害補償保險法之補償

依日本勞動者災害補償保險法第 3 章第 2 節「關於業務災害保險給付」之規定，職業災害受災勞工共有「療養補償給付」、「休業補償給付」、「殘廢補償給付」、「遺屬補償給付」、「喪葬費」、「傷病補償年金」及「看護補償給付」等七項主要權利，茲分述如下：

1. 療養補償給付

療養補償給付包含「療養給付」及「療養費用支付」，前者為政府對於受災勞工以實物給付作為療養給付；後者則給予受災者所需費用。依該法第 13 條第 2 項規定⁴⁹，療養給付範圍為診察、藥劑或治療材料之支給、處置手術及其他治療、醫院或診療所之住院、在醫院或診療所住院之看護、移送，此六種給付需以政府認可為必要，政府認可外之療養給付不在職災保險給付之列，而且只能在職災保險特約醫院或診所就診。

2. 休業補償給付

依該法第 14 條第 1 項前段規定⁵⁰，勞工因執行職務而致傷害或罹患疾

二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。」

⁴⁹ 參日本勞動者災害補償保險法第 13 條第 2 項規定：「前項の療養の給付の範囲は、次の各号（政府が必要と認めるものに限る。）による。」

- 一 診察
- 二 藥劑又は治療材料の支給
- 三 処置、手術その他の治療
- 四 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
- 五 病院又は診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
- 六 移送」

⁵⁰ 參日本勞動者災害補償保險法第 14 條第 1 項前段規定：「休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第四日目から支給するものとし、その額は、一日につき給付基礎日額の百分の六十に相当する額とする。」

病需療養，自不能工作以致未能取得薪資之第 4 日起算，給予給付基礎日額之 60% 作為休業補償給付，直至該勞工返回工作為止。此外，勞工可同時提出給付基礎日額 20% 的休業特別津貼。

3. 殘廢補償給付

依該法第 15、16 條規定⁵¹，殘廢補償給付依殘廢等級可分為「殘廢補償年金」與「殘廢補償一次給付」兩種。「殘廢補償年金」係符合厚生勞動省令所定之第 1 至第 7 殘障等級者，可領殘廢補償年金，惟殘廢等級若有改變，則依其最新之殘廢等級領取年金；「殘廢補償一次給付」為殘廢補償年金之受領者亦可要求提前一次給付，其後可改回年金給付，或該受領者死亡，遺屬亦可要求一次給付，而領取年金差額。惟殘廢等級第 8 至第 14 等級者，僅能領取一次給付。

4. 遺屬補償給付

遺屬補償給付係勞工因執行業務而致死亡時，對其遺屬所為之給付，原則上以年金給付為主，但無適當之受領遺屬時，亦可為一次給付。凡依靠身故勞工生前收入維持生活之配偶（含同居關係者）、子女、父母、孫子女、祖父母及兄弟姊妹等遺屬均具有請領資格，然而配偶以外的其他人員必須是該勞工死亡時，年齡在 55 歲以上或殘廢狀態符合殘廢等級表第 5 等級以上者，始具有自 60 歲開始領取遺屬補償給付之受領資格⁵²。

5. 喪葬費

依該法第 17 條規定⁵³，喪葬費金額由勞動大臣視需要決定，給予實際辦理喪葬之人。

6. 傷病補償年金

⁵¹ 參日本勞働者災害補償保險法第 15 條規定：「障害補償給付は、厚生労働省令で定める障害等級に応じ、障害補償年金又は障害補償一時金とする。」同法第 16 條規定：「遺族補償給付は、遺族補償年金又は遺族補償一時金とする。」

⁵² 曾榮盛，1986，日本社會保險制度概要，臺閩地區勞工保險局出版，頁 165。

⁵³ 參日本勞働者災害補償保險法第 17 條規定：「葬祭料は、通常葬祭に要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める金額とする。」

職業傷害受災勞工療養超過一年半後，仍未痊癒且其傷病符合殘廢等級第 1 至第 3 等級者，療養補償給付繼續進行，惟休業補償給付則由傷病補償年金取代。

7. 看護補償給付

職災勞工傷殘程度合乎厚生勞動省規定，在其領取殘廢補償給付或傷病補償年金時，同時可申請「看護補償給付」，但在醫療院所內之看護則屬療養補償給付。看護補償給付可分為「全天候看護」與「臨時看護」兩種，前者補償金額上限為每月 108,300 日圓；後者上限為每日 54,150 日圓，惟若其每月花費不到前述金額或由他人照顧者，則一律給付 29,380 日圓⁵⁴。

前揭勞動基準法與勞動者災害補償保險法所規定的各項補償並非可兼得之，依據勞動基準法第 84 條第 1 項規定⁵⁵，已由勞災保險支付補償時，得在該金額限度內免除雇主的補償責任，亦即此二種法律所得行使的請求權，應屬於得扣除之關係。事實上，日本勞動基準法所規定之災害補償，實質上已由較該法補償水準為高之勞災保險所肩負，所以雇主依勞動基準法直接擔負職災補償者極為稀少。職災補償責任之範圍未必與民法上損害填補責任一致，設若雇主的行為兼具民法侵權行為之要件時，則雇主除災害補償外，應負擔損害賠償責任，兩者解釋上應為併存，惟罹災勞工苟受有雙重損害填補，即非合理，故在追究民法上損害賠償責任時，在已受職災補償之限度內免除民法上損害賠償責任，即為第 84 條第 2 項⁵⁶之旨趣。

惟勞工因執行職務導致傷害之原因對象不一，除了可歸責於雇主之原因外，

⁵⁴ 董和平，2007，職業災害損害填補之研究－以勞動基準法第 59 條但書為中心，國立成功大學法律學系碩士論文，頁 70。

⁵⁵ 參日本勞動基準法第 84 條第 1 項規定：「この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。」

⁵⁶ 參日本勞動基準法第 84 條第 2 項規定：「使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。」

也可能是第三人不法行為所致，此種情形下，勞工自得依民法向第三人主張侵權行為所生之損害賠償請求權、依勞動基準法對雇主請求職災補償，及依勞動者災害補償保險法對保險人請求保險給付。目前日本對於職業災害補償制度與第三人不法行為所生之損害賠償請求權間之調整關係，係規範於勞動者災害補償保險法，根據該法第12條之4規定⁵⁷：「導致保險給付之事故係因第三人的行為所造成者，政府支付保險給付時，在其給付金額之限度內，取得保險給付受領人對該第三人之損害賠償請求權。前項情形，保險給付受領人因相同事由從該第三人取得損害賠償時，政府得於賠償金額限度內，不履行保險給付。」

從上開規定可知，日本在職業災害保險給付與第三人不法行為損害賠償之間係採行「補充 (supplementation)」關係，而補充者，乃指職災之被害勞工得就侵權行為之損害賠償及職災之補償併行主張，然其所得取得者不得超過其實際損害。此制度一方面避免被害人取得「雙份補償」，另一方面使被害人自兩制度中獲得最大利益：其行使一權利之同時，不妨礙其另一權利之行使；此外，其獲得每一制度所提供之最大補償⁵⁸。因此，當勞工因第三人之不法行為而生職業災害時，勞工可同時向保險人申請職業災害保險給付以及對不法第三人主張損害賠償請求權，當保險人支付保險給付後，在該給付金額限度內，可代位向該第三人主張損害賠償請求權；倘勞工已向該第三人取得損害賠償時，保險人得於賠償金額限度內，不履行保險給付。

⁵⁷ 參日本勞動者災害補償保險法第12條之4規定：「政府は、保険給付の原因である事故が第三者の行為によつて生じた場合において、保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で、保険給付を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。前項の場合において、保険給付を受けるべき者が当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、政府は、その価額の限度で保険給付をしないことができる。」

⁵⁸ 同前註26，頁4。

三、瑞典失業保險：失業認定

失業保險是一種社會保險，係透過大多數勞工的加入，而達成分擔失業風險的目的。自從英國於1911年實施強制性失業保險之後，世界各主要國家均已陸續採行失業保險來因應失業問題，多數工業化國家所採行的是強制性的失業保險制度。這是一種社會保險，藉由大多數勞工的加入來分擔少數勞工因景氣波動或產業結構轉變等非個人因素而失業的風險。在這個制度下，勞工在就業時繳納保險費，當勞工因非個人因素而失業時，在符合失業認定條件的情況下，可領取適量與一定期限的失業給付。根據美國社會安全署出版的 Social Security Programs Throughout the World 報告書中所蒐集的172個國家資料，目前共有五十八個國家主要以強制性的失業保險來因應失業問題，我國就業保險也是一種強制性的失業保險制度。

強制性失業保險的保障範圍向來以「正職受僱勞工」為主，近年來先進國家開始重視自營業者調節勞動市場供需的功能，加上歐盟的「平衡創業風險與報酬政策」推動提升自營業者的社會安全保障以鼓勵創業，許多國家開始將失業保險的保障範圍擴大到自營業者，惟自營業者的就業安全保障仍受一定年限的限制，舉例而言，德國僅允許受僱者轉換為自營業者五年後，具有免費享受失業救濟金和使用地區就業辦公室服務之資格；新創事業在前五年破產，享有最低的社會保險福利⁵⁹。因此，本研究在比較對象的選取上，並不以強制性失業保險為限，而係以就業安全保障一體適用於自營業者與受僱者作為首要條件，故本研究遂以自營業者與受僱者在失業保險制度中落差最小的瑞典失業保險制度作為比較研究之對象。

瑞典失業保險制度屬於志願性保險，這類失業保險的運作與強制性的失業保險在失業認定、失業給付的發放等各方面均類似，其主要差別在於這類失業保險

⁵⁹ 王金凱，2004，歐盟企業創業政策及其對我國之啓示，經濟研究，第5期，頁204。

是透過工會加入失業保險基金(unemployment insurance funds)來運作的，工會可自行決定是否加入基金的運作。而非工會會員的勞工可選擇是否加入由工會管理的失業保險基金⁶⁰。目前瑞典共有 36 個失業保險基金。瑞典實施志願性失業保險的背景可回溯自 19 世紀末，當時有部分職業工會提供救濟金給遭受失業的會員，1893 年時，第一個失業保險基金由瑞典印刷工人職業工會成立，該基金提供符合特定條件之失業會員現金支持，這些支出來自於會員會費，之後許多職業工會也開始成立類似的基金。

而第一部建構瑞典志願性失業保險體系的立法則於 1934 年發布，該法規定各個失業保險基金必須先向政府辦理登記，從而獲得政府補助。隨著失業人數的增加，瑞典政府在 1974 年開始實施另一種失業救濟—勞動市場現金救助 (cash assistance scheme, 簡稱 KAS)，由國家勞動市場署和各省及地方勞動管理部門負責行政監督，由全國社會保障局和地方社會保障部負責這項救濟金的發放，目的是替某些非為失業保險基金會員之失業者建構一種現金支持體系。直到 1998 年，新的失業保險法才將既有的失業保險體系與勞動市場現金救助加以整合。

由於受到普遍主義原則的影響，瑞典的社會保險方案基本上是以公民身分為基礎，企圖納入所有的國民，而不像是德國以職業身分為投保的依據⁶¹。關於失業保險的適用範圍主要包括未滿 65 歲之自營作業者和受僱者；勞動市場現金救助 (KAS) 則適用於年齡介於 20 歲至 65 歲間之受僱者或正在覓職，而且不符合其他相關之保險給付領取資格者。勞工欲獲得與所得相關的失業給付 (income-related benefits) 之前提是必須先成為失業基金的會員，而所有失業基金也必須開放給該職域中任何欲自願加入的勞工參加。目前大約有 80% 的受僱者納入志願性失業保險基金⁶²。

⁶⁰ 駱明慶，1999，社會福利政策之回顧與展望—失業保險在世界各國的經驗，第四屆梁國樹教授紀念學術研討會，國立台灣大學經濟學系、台大經濟研究學術基金會主辦，頁 3。

⁶¹ 潘玉瑛，2003，全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展—制度面的探究，國立台灣大學國家發展研究所碩士論文，頁 65、67。

⁶² U.S. Social Security Administration, 2002, Social Security Programs Throughout the World: Europe,

瑞典失業保險的經費來源 90%來自於政府預算，另外 10%則來自於失業保險基金會費。政府預算即是由瑞典國家勞動市場體系的首要部門—國家勞動市場署來統籌撥付，而提供給失業給付的政府預算來源則多是來自於雇主所繳納的稅收⁶³，係按勞工工資總額的 4.32%繳費。因此，實際上雇主所負擔的失業保險費用比例高達九成，只不過是透過賦稅的方式間接繳納；而被保險人主要向失業保險項目繳費，各個失業基金都不相同，每個月大約 69 克朗到 238 克朗不等，約承擔失業保險費用的 3%，這些費用主要用於彌補基金會管理失業保險基金的行政費用。

並不是任何失業者都能獲得由失業保險提供的失業給付，根據瑞典失業保險法規定，領取與所得相關的失業給付之勞工必須曾為失業基金的會員至少 12 個月，且需於失業前至少工作 6 個月及每月平均工作 70 小時，或連續六個月內至少工作 450 小時且每月至少 45 小時。除此之外，尚需符合下列六項要件：

1. 部分或完全的失業。
2. 已在公立就業服務機構登記。
3. 與公立就業服務機構合作完成個人返回工作的行動計畫。
4. 積極的找工作、有工作能力與意願。
5. 已準備好接受由公立就服機構所提供的合適工作（在前一百天，申領者可限制職缺的地域範圍以及符合自己專業的工作）。
6. 失業期間一天至少工作三小時，或每週至少工作 17 小時。

至於未參加失業保險基金或雖已參加而未滿一年的失業者，則可領取勞動市場現金救助，失業者需年滿 20 歲且亦需符合上述六項要件，始得領取救濟金。

p198。

⁶³ 黃巧婷，2006，瑞典勞動政策與就業服務考察報告，行政院勞工委員會職業訓練局，頁 19。

在給付金額與期限方面，與所得相關的失業給付期間最長為 300 天（申請人如有扶養未滿 18 歲子女可延長至 450 天），如果新的工作條件未能滿足失業者，最多可再延長 300 天；若個案不被允許延長，或已達 600 天且仍失業者，則可進入勞動市場方案。失業給付期間裡的前面 200 天可領取先前工資之 80%，但上限為 850 克朗/天，其後 100 天則按先前工資的 70%發給，上限為 680 克朗/天；至於勞動市場現金救助則與失業者的先前工資無關，每日給付金額由政府決定，目前大約是 320 克朗/天，給付期間最長為 300 天，如果申請者的自有資產超過一定數額或還領取其他津貼，則現金救助金額將酌情減少⁶⁴。上述兩種失業給付尚須扣稅，且自失業 5 天後開始給付。

瑞典失業保險特別之處在於將自營作業者納入失業保險體系，又失業保險運作的首要規則即在於如何認定失業。為了避免失業給付浮濫發放，各國通常規定領取失業給付者必須不是因個人因素而失業，也就是所謂「非自願性失業」，一般受僱者惟有在雇主關廠、遷廠、休業、解散或宣告破產等可歸責於雇主之情形下，才符合非自願性失業之規定，然而自營作業者並非受僱勞工，得以被迫終止勞動契約作為認定非自願性失業的方法，因此瑞典失業保險體系另有一套判斷自營作業者失業與否之方式。

在瑞典，任何型態的商業組織除了自營作業者以外，在開始營運以前都必須先向瑞典公司登記處（the Swedish Companies Registration Office）辦理營業登記，自營作業者可以選擇只向瑞典稅務局（the Swedish Tax Agency）進行稅籍登記，係以個人身分證號碼作為識別依據，自營作業者每年需依淨所得的 29.71%繳納所得稅；如果自營作業者想保障事業體名稱也可向瑞典公司登記處辦理營業登記並取得證書⁶⁵。此外，自營作業者的失業認定方式也與營業登記緊

⁶⁴ 孫炳耀，2000，當代英國瑞典社會保障制度，北京：法律出版社，頁 230。

⁶⁵ INVEST :Sweden，2010，Setting up and registering as self-employed in Sweden，<http://www.investsweden.se/North-America/Doing-business/Setting-up-and-registering-as-self-employed/>，最後瀏覽日期：2010/10/28。

密扣合，自營作業者必須終止或暫時停止任何商業活動，亦即自營作業者必須對營業體本身及資產部分進行處分，並註銷營業登記，假如自營作業者只是暫時停止商業活動，則必須證明其在此期間內並未進行任何交易，始可獲得失業給付⁶⁶，然而每種事業僅得以暫時性歇業為由，請領一次失業給付。

第四節 本章小結

本章主要以文獻回顧的方式，歸納出社會保險之基本理念與內涵，並從現行法規檢視我國自營作業者與受僱者在勞工保險、職業災害保險與就業保險當中之差異，最後提出其他國家在自營作業者社會保障上的經驗作為參考。

從相關文獻發現，世界上存在的兩種社會保險模式：俾斯麥模式（Bismarck Type）與貝佛里奇模式（Beveridge Type），在近數十年來，已有某種程度上的聚合呼應趨勢（Converged），主張定額原則的貝佛里奇模式，另外提供一定限額的所得比例附加給付保障，以特定職業階層為保險範圍的俾斯麥模式亦擴大適用範圍到所有受僱者及自營作業者，並在現有年金制度或社會救助體系內增列基本最低給付，而形成所謂混合式制度（Mixed Systems）。主要受到社會保險最重要的理念—普遍性原則之影響，亦即社會保險應該保護所有人以面對困境（insurance for all and everything），不論職業類別，所以不管是受僱者或是自營作業者，每個人在遭受到在失業、疾病、殘廢、守寡、衰老或在其他不能控制的情況下喪失謀生能力時，都應有權享受社會保險之保障，不受其職業身分限制。

比較自營作業者與受僱者在勞工保險、職業災害保險及就業保險相關規範之差異，發現兩者在勞工保險中之差異，主要是勞保局對於投保資格與投保薪資之認定作法不同；在職業災害保險部分，自營作業者與受僱者最大的差異在於，自

⁶⁶ The Swedish Unemployment Insurance Board, 2007, The Swedish Unemployment Insurance Scheme, [http://www.iaf.se/Global/English/The_swedish_unemployment_insurance_scheme\[1\].pdf](http://www.iaf.se/Global/English/The_swedish_unemployment_insurance_scheme[1].pdf), 最後瀏覽日期：2010/10/27。

營業者發生職災時，可兼得職災保險給付與侵權行為損害賠償，而有一定雇主勞工所領取之職災保險給付卻必須與損害賠償互相抵充；在就業保險部分，目前就業保險法並未將自營業者納入保障範圍，所以自營業者在遭遇非自願性失業時，自無法取得失業給付。

最後，有關其他國家自營業者社會保險經驗，本章分別提出加拿大退休金計畫、日本勞動者災害補償保險法及瑞典的失業保險，作為我國在規劃自營業者勞工保險投保資格與薪資認定、職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之間的調整規定，以及就業保險失業認定作法之借鏡。



第三章 我國自營作業者參加社會保險之現況與問題

第一節 自營作業者的勞動參與概況與工作特性

一、自營作業者的勞動參與概況

根據行政院主計處統計資料顯示，近年來自營作業者占就業人口的比率大致維持在百分之十二到十三之間(參表 3-1)。雖然低於受僱者所占的比率，但自營作業者卻是勞工就業時重要的選擇方式。然而相較於歷史上自營作業者從業人數最高峰的 80 年代，目前自營作業者占就業人口的比例已退回三十年前的水準。事實上，總體經濟環境對自營作業者從業人數存在著一定程度的影響(參表 3-2)。

表3-1 臺灣地區歷年就業者之從業身份

單位：%

項 目	雇 主	自營作業者	無酬家屬工作	受僱者
2000	5.40	16.05	7.48	71.07
2001	5.24	15.81	7.26	71.69
2002	5.20	15.82	7.35	71.62
2003	5.18	15.50	7.26	72.06
2004	5.21	14.90	7.01	72.87
2005	5.06	14.46	6.70	73.78
2006	5.11	13.91	6.40	74.59
2007	5.08	13.56	6.22	75.14
2008	4.88	13.21	5.95	75.96
2009	4.57	12.95	5.72	76.75

資料來源：行政院主計處，歷年人力資源統計資料，下載自行政院主計處網站，並加以整理。

表3-2 自營作業者從業人數與重要經濟指標

年別	經濟成長率(%)	失業率(%)	自營作業者從業人數(千人)
90	-2.17	4.57	1483
91	4.25	5.17	1496
92	3.43	4.99	1484
93	6.07	4.44	1458
94	4.09	4.13	1438
95	5.44	3.91	1406
96	5.98	3.91	1396
97	0.73	4.14	1374
98	-1.87	5.85	1331

資料來源：作者自行整理。

倘若就自營作業者所分佈的行業來觀察，依行政院主計處 2009 年人力資源調查統計，自營作業者所分佈的最主要行業依序為批發及零售業、住宿及餐飲業、其他服務業和運輸倉儲業等。若再就性別來觀察，男性就業者為 5,776,000 人，女性就業者則為 4,502,000 人，顯示男性就業者多於女性就業者。而男性所分佈的行業依序為服務業、批發及零售業和運輸及倉儲業等，女性則依序分佈於服務業、批發及零售業、住宿及餐飲業和其他服務業等。

上述統計資料也顯示，在總計536,179名的失業人口之中，先前從業身分為自營作業者的失業人口有21,294人，約占總失業人口的3.97%；若再加上4,669位無酬家屬工作者，則占總失業人口的4.84%，略低於當年度的平均失業率。若進一步分析導致自營作業者失業的原因，與一般受僱者相同，「工作場所業務緊縮或歇業」也是導致自僱型工作者或自營作業者失業的主要原因；其次，依序是「對原有工作不滿意」和「季節性或臨時性工作結束」兩項(參表3-3)。

表3-3 原有職業之失業者按從業身分與失業原因分

項 目	雇 主	自 營 作 業 者	無 酬 家 屬 工 作 者	受 僱 者
總 計	6,977	21,294	4,669	503,239
工作場所業務緊縮或歇業	6,509	16,802	2,971	310,634
對原有工作不滿意	11	1,960	984	116,155
健康不良	63	384	5	9,223
季節性或臨時性工作結束	370	1,792	504	54,292
女性結婚或生育	-	15	-	1,760
退 休	-	-	-	2,534
家務太忙	25	60	3	2,623
其 他	-	281	202	6,019

資料來源：行政院主計處，98年人力資源調查統計，下載自行政院主計處網站，並加以整理。

而先前從業身分為自營作業者的失業人口，年齡多集中在45~64歲之間，約占自營作業者失業總人數的52.3%；其次則屆於25~44歲，約占自營作業者失業總人數的46.3%，可見有半數以上面臨失業的自營作業者屬於中高齡人口(參表3-4)。

表3-4 原有職業之失業者按年齡與從業身分分

項目	雇主	自營 作業者	無酬家屬工作者	受僱者
總計	6,977	21,294	4,669	503,239
15~24 歲	-	197	680	65,117
25~44 歲	3,349	9,873	2,490	315,536
45~64 歲	3,629	11,140	1,499	122,422
65 歲及以上	-	85	-	165

資料來源：行政院主計處，98 年人力資源調查統計，下載自行政院主計處網站，並加以整理。

二、自營作業者的工作特性

自營作業是最早出現的非典型工作型態，其樣貌非常多樣，在傳統農業部門中，有從事農林漁牧業的自僱者及零售商、工匠，近年來隨著資訊與通訊科技的進步，發展出許多新興的自營作業，像是繪圖設計或是資訊科技專家。有別於傳統以全時、長期、且近於終身僱用的典型工作型態，非典型工作型態的特色在於工作時間不規則、具間斷性，同樣的因為自營作業者係獨立從事工作，不需受到雇主的指揮監督，可自由選擇工作時間，所以自營作業者的工作時間可能不像一般受僱者是固定的。

自營作業者的工作時間除了具有不確定性外，同時也很難區分自營作業者的工作時間與非工作時間，根據第四屆的歐洲工作條件觀察 (European Working Conditions Observatory，簡稱EWCO) 報告顯示，在歐盟 27 個國家之中，約 43.9% 的自營作業者，其每週工時超過 48 小時，特別是在農業、旅館餐飲業及建築業的自營作業者，一般受僱者則只有 9.4% 超過正常工時；在上一節也曾經提到

我國自營作業者的工作時間，總計約有 54.7% 的自營作業者每週工作時數超過 45 小時，較一般受僱者的比例來得高，由此可知，自營作業者的工作時間普遍較一般受僱者長。此外，該報告也指出多數國家的自營作業勞工，時常在晚上、凌晨或是星期六日等非典型工作時間裡從事工作，所以很難精確的掌握到自營作業者的工作時間¹。

有關自營作業者的收入狀況，EWCO 的研究發現近年在芬蘭、匈牙利，荷蘭、斯洛伐克、西班牙及英國的自營作業者，其年度平均收入皆低於一般受僱者，舉例來說，2003 年，英國前百分之八十的自營作業者收入，低於前百分之八十的一般受僱者收入。不同部門之間的自營作業者，收入也會存在差異，根據資料顯示，農業部門自營作業者的月收入最低，運輸及其他服務業也低於平均收入標準，製造業與不動產則為自營作業者收入最高的行業²。

至於自營作業者的工作報酬結構，Loutfi 發現自營作業者與一般受僱者最大的差異在於：「自僱者的主要收入不是來自於薪資(wage)，而是來自於對資本、創業技能及所承擔風險，及自身勞動力投入的一種報酬回收。³」一般受僱勞工的工作報酬主要來自於雇主給付的薪資，勞工所獲致的薪資一般都是可預期的，因為勞資雙方通常在工作前就已經議定好薪資，加上勞動契約具有雙務契約的特性，也就是說受僱者並不會因其勞務給付不良而導致工資的減少，受僱者只要提供勞務，即便未達到預期的勞動成果，雇主仍需給付雙方所議定的薪資，所以一般受僱勞工的工作報酬通常具有可預期性及穩定性。然而自營作業者的工作報酬卻很難加以預期，因為自營作業者的收入通常係由自身技能與勞動力投入後所獲得的報酬，再扣除資本與經營風險得出，而從事自營作業所承擔的風險卻是無法預期的，舉例來說，零售商人或攤販的收入主要取決於商品利潤與銷售數量，商

¹ European Foundations for the improvement of Living and Working Conditions, Self-employed workers: industrial relations and working conditions, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/fe/Self_employed_workers_March09.pdf, P50、52, 最後瀏覽日期: 2010/12/5。

² 同上, p58。

³ 蘇國賢, 2000, 轉入及轉出自僱身分的生涯路徑分析, 新世紀、新社會: 科技、勞動與福利學術研討會論文集, 台北: 台北大學, 頁 3。

品利潤是由售價扣除成本所得的價差，然而商品利潤並不是固定的，可能因成本與售價的波動產生改變；商品的銷售數量也可能受到總體經濟環境或市場競爭的影響，綜上可知，自營作業者的工作報酬是無法預期的、也是浮動的。

第二節 自營作業者勞工保險投保資格與薪資認定問題

瞭解自營作業者的工作特性後，接下來本研究希望釐清上述工作特性對於自營作業者參加勞工保險的影響，因此特舉則例由自營作業者所申請之勞工保險爭議審議案件，以為說明：

案例一：

（一）事實

本案申請人甲於 87 年 3 月 27 日自前投保單位退保，於 97 年 12 月 11 日由 ○○ 市餐飲業職業工會申報加保，加保翌日即 97 年 12 月 12 日因女性乳房惡性腫瘤合併肺部轉移住院診療並申請傷病給付，案經勞工保險局派員訪查，甲稱其與配偶乙自 88 年底迄今於 ○○ 市設攤自營早餐店，工作時間為每星期一至星期六上午 6 時 30 分至 10 時，每個月平均收入約 2 至 3 萬元，有客戶丙及丁等 2 人出具證明書佐證。惟據財團法人奇美醫院柳營分院函告，甲於 96 年 5 月 16 日至該院接受輔助性化療，於 97 年 12 月疾病復發且肺部轉移，加保翌日即因乳癌轉移住院接受手術及化學治療。勞工保險爭議審議委員會以：「丙丁兩人所出具之工作證明書內容僅能證明甲曾與其配偶乙設攤自營早餐生意，並無法證明甲於 97 年 12 月 11 日由 ○○ 市餐飲業職業工會申報加保當時，確有從事工作；又無工作、領薪等資料可稽，認為甲加保時並無實際從業事實與能力。」維持勞保局原處分⁴。

（二）爭點

本案申請人甲係自營作業者，具有獨立從事工作、自由選擇工作時間以及不

⁴ 參 99 年保監審字第 1656 號

存在僱傭關係等工作特性，所以勞保局無法比照一般受僱勞工的方式，要求投保單位出具被保險人之出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊等資料，以確認被保險人之工作事實。因此，該局只能透過實地訪查或是採認相關納稅證明的作法，來瞭解自營作業之從業狀況，惟本案勞保局並未於申請人申報加保當時，即予查證甲之工作情形，俟後甲因罹病無法從業，導致該局難以判斷甲於申請當時是否確有從事工作的事實。

案例二：

（一）事實

○○縣水產養殖業職業工會於99年1月11日申報甲加保，勞工保險局函請該會於文到20日內備函說明甲加保日前後之工作情形，並檢附2家（位）以上不同雇主（客戶）之本業工作相關資料證明至局憑核，惟該會未檢附相關資料證明甲加保後確有實際從業，該局即不受理是件投保申請案。其後，該會於申請審議理由略稱甲係獨立從事台灣鯛之養殖業者，目前仍於幼魚養殖期間並無交易單據可供稽，請派員實地勘查云云。經查，甲稱其約自98年10月起從事台灣鯛魚養殖工作，每日皆至魚塭巡視，每隔2至3天餵食飼料，無養殖漁業登記證或公所核發之相關證明書函可供稽，亦無魚苗及飼料採購證明或其他資料可供查核，並檢附其父親乙之土地所有權狀及鄰近養殖戶丙為其出具證明書佐證。勞工保險爭議審議委員會以：「甲因無法提出魚苗及飼料採購證明、成魚訂購訂單或其他經手資料等具體積極事證以供憑核，且甲提供之證人丙所出具之書面證明僅稱甲從事養殖漁業工作，並無工作時間、地點及放養魚種、數量等具體資料，故尚難謂其加保前後確有從事本業工作之實及確係實際從事養殖水產動植物之漁業從業人。」維持勞保局原處分⁵。

（二）爭點

⁵ 參99年保監審字第1260號

本案申請人係從事自營作業之養殖漁民，因自營作業者獨立從事勞動、不存在僱傭關係等工作特性，因此勞保局以魚貨交易資料、養殖漁業登記證明文件等資料，作為自營作業漁民投保資格認定依據。惟上述投保資格認定依據能否客觀地適用在所有自營作業漁民身上，不無疑義，誠如本案申請審議理由所稱，…幼魚養殖期間並無交易單據可供稽云云，在這種情形下，該局所採認的投保資格認定依據是否可以折衷改採實地訪查的方式，即尚待討論。

案例三：

（一）事實

○○市電焊切割人員職業工會於 98 年 12 月 22 日申報甲加保，投保薪資填報為 34,800 元，惟所申報加保之投保薪資與其由前加保單位之投保薪資差距過大，勞工保險局乃逕予更正甲之投保薪資為 25,200 元，並函知該工會如甲之月收入總額確已達所申報之等級金額，請於文到 20 日內備函說明並檢附最近收入所得相關資料連同隨附加保表影本併送該局憑辦。惟該工會並未檢附足資證明甲之工作收入確有增加的具體新事證供稽，尚難採認甲於 98 年 12 月 22 日投保薪資調整前後之月平均收入確有達該工會所申報調整後之投保薪資 28,800 元。勞工保險爭議審議委員會以：「本案甲並未檢附最近收入所得相關資料至勞工保險局，亦無報稅等相關資料佐證，故難謂其 98 年 12 月 22 日由該工會加保時從事本業工作之月平均收入有增加變動已達所申報之投保薪資等級金額。」維持勞保局原處分⁶。

（二）爭點

由於自營作業者的工作報酬並非來自於薪資，因此勞保局無法以薪資單、薪資帳冊，或是與國稅局勾稽比對其工作所得，加上自營作業者的工作報酬具有難以預期、浮動等特質，所以該局很難查證自營作業者的投保薪資是否屬實，為了

⁶ 參 99 年保監審字第 697 號

防範被保險人不實申報投保薪資，勞保局遂要求自營作業業者必須檢附報稅等相關資料，始允許其調高投保薪資，然而，實務上大多數自營作業業者都未主動申報其營業所得，這些未申報所得的自營作業業者即面臨到投保薪資調整困難的問題。

從以上幾則勞工保險爭議審議案例中，大致可歸納出自營作業業者參加勞工保險所面臨的問題，分別是投保資格認定與投保薪資調整的問題，詳細分述如下：

（一）投保資格認定問題

理論上我國勞工保險係採「申報主義」制度，亦即投保單位申報所屬勞工或會員加保勞工保險，其保險效力自投保單位將加保申報表送交勞保局或郵寄之當日零時起算。然而在案例中可發現，「申報主義」制度並未一體適用於無一定雇主或自營作業業者身上，當職業工會或漁會為其所屬會員申報加保時，其保險效力卻非自加保申報表送達之當日零時開始起算，自營作業業者必須經過勞保局之投保資格審查作業，俟審查通過後該局才受理其加保。

勞保局對於自營作業業者投保資格之認定並未採取「申報主義」原則的原因，主要在於自營作業業者的工作特性。按勞工保險係屬「在職保險」，保障範圍為實際從事工作並獲得報酬之勞工，故勞工保險加保資格應有兩項判斷要件：（一）確有實際從事工作、（二）該工作係屬有酬行為。一般受僱勞工係以其雇主作為投保單位，依據勞工保險條例第 15 條第 1 項第 1 款規定⁷，投保單位需負擔百分之七十的普通事故保險費及負擔全部職業災害保險費；另依勞工保險條例施行細則第 10 條規定，投保單位應置備僱用員工或會員名冊（卡）、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊等資料供保險人查核之用。由於雇主具有負擔保費及依法置備僱用員工名冊（卡）、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊之責任，因此勞保局只要

⁷ 勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。

查對員工名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊等資料，或與國稅局進行勾稽比對，查核投保單位是否有為被保險人扣繳薪資所得，即可得知被保險人是否確有從事工作，以防止被保險人掛名投保，所以勞保局對一般受僱勞工之投保資格認定方式係採取「申報主義」原則。

相較之下，由於自營作業與投保單位之間並未存在任何僱傭關係，職業工會或漁會也毋需為其會員負擔保險費，依勞工保險條例施行細則第 10 條第 3 項規定，也免除了備置出勤工作紀錄、薪資表、薪資帳冊、工作時間及薪資及傷病請假致留職停薪期間等紀錄，因此除非透過實地訪查或查核自營業者是否有相關納稅證明以外，勞保局很難明確掌握自營業者之從業狀況，為了防止掛名加保之情形發生，勞保局對自營業者之投保資格認定就不採取「申報主義」原則，而係採取事前查核的方式。

目前勞保局對自營業者投保資格認定之作法，其實有許多討論的空間，縱然自營業者在本質上存在許多異於一般受僱勞工的工作特質，像是工作時間不固定、具斷續性或工作所得不穩定等，造成勞保局對於自營業者從業狀況的掌握困難，然而從業狀況的認定屬於技術面問題，勞保局不應該以此為由，逕對自營業者的投保資格認定採取雙重標準，亦即對一般受僱勞工採「申報主義」原則，對自營業者則要求其需提出足資證明確有從業事實之證據，才受理加保，如此可能違反了社會保險的普遍廣泛原則。

（二）投保薪資調整問題

勞工保險基於自助互助的保險觀念，以維持收支平衡為原則，是一種權利義務相對的納費制社會安全事業，異於一般社會救助，其主要財源為保險費收入，而保險費係依據投保薪資及保險費率計算而來，支付勞工保險現金給付金額則是以被保險人投保薪資金額之高低為準，是故投保薪資即為被保險人盡義務和享受保險權益之計算基礎。若申報投保薪資時以多報少，不但被保險人所獲現金的幫

助減少，無法維持其基本生活，更難以達成社會保險之保障功能，是以投保薪資攸關被保險人權益及勞保財務基礎，在保險制度上占有極重要之地位⁸。

目前自營作業者在投保薪資調整方面，與上述投保資格認定存在相同的問題，亦即「申報主義」原則未一體適用於自營作業者身上。通常被保險人若是一般受僱勞工，則由投保單位按其月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向勞保局申報投保薪資調整，其調整均自通知之次月一日生效；惟自營作業者卻非只要依其月平均所得，再按投保薪資分級表之規定，向勞保局申報投保薪資調整，即於次月生效，所以勞保局對於自營作業者之投保薪資調整並非採「申報主義」原則。

實務上，自營作業者必須檢附足資證明其收入或所得的相關文件，經勞保局審查通過後，才受理該筆投保薪資調整，目前勞保局對於參加職業工會的自營作業者係以所得扣繳憑單或其他報稅資料作為判斷依據；以區漁會為投保單位之自營作業者則按漁作類別，檢附特定文件，供勞保局作為投保薪資等級之判斷依據。惟投保薪資等級與被保險人得請領的保險給付金額息息相關，如今勞保局對於一般受僱勞工與自營作業者在投保薪資調整作法上之差異，不僅讓人對勞工保險的公平性產生疑慮，也可能違反了社會保險的普遍廣泛性原則。

第三節 自營作業者職業災害保險給付問題

一、現行制度下職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償關係

由於我國職業災害保險並未單獨立法，自始即附麗於勞工保險之中，依勞工保險條例第6條之規定，自營作業而參加職業工會者為勞工保險之被保險人，因此職業災害保險之適用範圍當然也及於自營作業者。當自營作業者因執行職務遭遇災害，而致死亡、失能、傷害或疾病⁹時，自可依勞工保險條例之規定，請領職業災害保險之傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

⁸ 方宜容，1985，勞工保險投保薪資，勞工保險月刊，第3期，頁15。

⁹ 此處職業災害之定義係依「勞工保險被保險人因執行職務致傷病審查準則」第三條規定：被保險人因執行職務而致傷者，為職業傷害。被保險人於勞工保險職業病種類表規定適用職業範圍從事工作，而罹患表列疾病者，為職業病。

一般受僱勞工發生職業災害時，在我國現行法上有三重之保障，即依民法對加害人本於侵權行為之損害賠償請求權；依勞動基準法對雇主之職災補償請求權；以及依勞工保險條例對勞工保險局之職災補償請求權，反觀自營作業者因其不具從屬性、自己承擔經營風險的工作特質¹⁰，一旦發生職業災害後，除了領取職災保險給付外，並無法獲得勞基法之職災補償，也沒有雇主得主張侵權行為損害賠償，惟有職業災害之發生係第三人不法行為所致的情況下，才得對第三人主張侵權行為損害賠償請求權，同時所謂「第三人」，實務上謂政府、雇主以及受害勞動者以外就該災害之發生應負責任之人，第三人所為之侵權行為，也謂之「第三人行為災害」¹¹。所以自營作業者可適用之職災救濟途徑除了領取職災保險給付外，唯一得行使民法損害賠償請求權之情形即是當第三人行為侵害時，向加害第三人請求損害賠償。

有關民法損害賠償、職業災害補償與職業災害保險間之適用關係，各國因社會勞工政策、工會運動及經濟發展情形，其調整方式大致可歸納為以下四種方式：

（一）兼得

兼得方式係指受災勞工對損害賠償及職業災害補償或保險給付併存取得。其優點可解決相互調整之問題，但產生受災勞工及其遺屬可能重複受領損害賠償與職業災害補償或保險給付之結果，造成雙重之損害填補，對雇主而言，產生雙重負擔，故甚少國家採行此方式，目前僅英國採行此制，但亦受有限制¹²。

（二）選擇方式

選擇方式係指受災勞工及其遺屬可於損害賠償與職業災害補償或保險給付

¹⁰ 王惠玲，1997，我國職業工會功能之探討，政大勞動學報，第6期，頁7。

¹¹ 賴崇全，1996，我國勞工職災補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁49。

¹² 王澤鑑，2004，勞災補償與侵權行為損害賠償，民法學說與判例研究第三冊，台北：王慕華，頁271。依據1948年實施之國民保險法，被害人受領侵權行為損害賠償時，僅需扣除五年內勞工傷害及殘廢給付之百分之五十，意即被害人除侵權行為損害賠償外尚得請領五年內傷害及殘廢給付之半數。此項對勞工優渥之規定，係由於英國工會對政府施加強大壓力而制定，其主要理由則係勞工本身須負擔幾近半數之保險費。

之間，選擇其中一種。雖然此種方式可免相互間調整之困難，但由於損害賠償須經漫長之訴訟，對於受災勞工急需救助之情形緩不濟急。所以受災勞工或其遺屬常被迫選擇職業災害補償或保險給付，造成選擇結果不一定與受災程度相當之情形，故亦非良制。

（三）排除損害賠償請求權

即指受災勞工僅能請求職業災害補償或保險給付，而不能請求民事上損害賠償。此種方式在職業災害補償制度已納入社會保險體系之國家較為普遍，惟損害賠償請求權之排除並非絕對的，所以實施此方式之國家對於保險給付與損害賠償之調整方式亦不一致。如德國、法國及美國大多數州，原則上排除損害賠償請求權，但對於雇主故意而產生之災害或第三人行為所致之災害，當其損害超出保險給付時，則不排除其損害賠償請求權。其優點一方面可給予受災勞工及其遺屬迅速而有效之照顧，而且可避免雙重給付減輕雇主負擔以及減少興訟，防止勞資爭議，符合勞資合作之政策，但其缺點則在於採此方式勞工所得到的給付，通常較損害賠償為低，受災勞工及其遺屬實際損害無法得到充分填補¹³。

（四）補充

補充乃指受災勞工或其遺屬對損害賠償、職業災害補償與保險給付等三種形式均得主張，但不得超過其實際所受之損害。此制一方面避免被害人取得雙份補償，另一方面使被害人獲得最大利益：其行使一權利之同時，不妨礙其另一權利之行使；此外，獲得每一制度所提供之最大補償。採行此制之國家有英國、(前)大英國協、西班牙、以色列、日本、部分拉丁美洲國家及社會主義國家¹⁴。

至於我國職業災害賠償、補償間競合關係究竟屬於何種類型，自勞動基準法公佈施行後，該法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之…。」與第 60 條規定：「雇

¹³ 黃裕峰，職業災害勞工請求權之適用關係，頁 150。

¹⁴ 蔡炯燉，第三人違法或過失時職業災害補償責任之探討，頁 4。

主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」上開條文將適用勞基法勞工的職業災害補償、職業災害保險給付及民法損害賠償關係以「補充」方式調整。

惟自營作業者的職災保險給付與第三人不法行為損害賠償關係，我國現行法制並未明文規定，勞基法第 59 條但書¹⁵及第 60 條¹⁶之抵充規定，係針對雇主職災補償責任、職災保險給付與雇主民法上應負之損害賠償責任作調整，並未對職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償關係作規範，再者，自營作業者並非受雇主僱用從事工作獲致工資的勞工，所以也不適用勞基法相關規定。

在法無明文之情形下，實務上則有最高法院判例及判決可資參考，最高法院六十八年度台上字第四十二號判例¹⁷要旨謂「按保險制度，旨在保護被保險人，非為減輕損害事故加害人之責任。保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因。後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失，兩者除有保險法第五十三條關於代位行使之關係外，並不生損益相抵問題。」從判例要旨可知，最

¹⁵ 勞基法第 59 條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹。」

¹⁶ 勞動基準法第 60 條規定：「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」

¹⁷ 見附錄一。

高法院認為勞工保險給付與損害賠償之間並無損益相抵原則¹⁸之適用，換言之，被害人（被保險人）可因而獲得雙重賠償。實務上嗣後即依據本件判例，認為被保險人得享有保險給付與損害賠償之雙重利益¹⁹。

最高法院八十二年度台上字第一五七零號判決²⁰即依據上開判例，謂「惟按人身保險所為之給付，係因被保險人支付保險費所應得之代價；與因侵權行為所生之損害賠償請求權，係本於不同之原因事實而發生，被上訴人不得以上開醫藥費由勞保局代為支付而主張免責。」而最高法院八十三年度台上字第三〇三七號判決²¹亦認為「保險制度旨在保護被保險人，非為減輕損害事故加害人之責任。保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，然非出於同一原因。後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失。本院六十八年台上字第四十二號著有判例。」以上二則判決均認為被保險人受領傷害保險之醫療給付後，仍得就勞保局已支付之醫療費用重複請求加害之第三人賠償，不啻承認被保險人因傷害保險而受領醫療給付後得獲雙重利益²²。

對照前述民法損害賠償、職業災害補償與職業災害保險之間的四種類型，目前自營作業者勞工保險給付與第三人不法行為損害賠償兩者應屬於「兼得²³」關係，雖然上開判決均未言明勞工保險局給付上訴人之醫療費用究竟是否係上訴人發生職災所得之醫療給付，然而，管見以為我國職業災害保險並未單獨立法並附麗於勞工保險之中，因此職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之關係，亦應

¹⁸ 損益相抵係指損害事故發生後，賠償權利人受有損害，同時因發生損害之原因事實受有利益，賠償義務人於賠償損害時，得於賠償額中扣除賠償權利人所受之利益。民法第二百十六之一規定：「基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益。」即損益相抵之明文規定。

¹⁹ 陳聰富，2000，保險給付、損益相抵與賠償代位—評最高法院八十八年台上字第三五三號判決，民法七十年之回顧與展望紀念論文集（一）總則、債編，台北：元照，頁 318。

²⁰ 本文所載判決要旨乃援引孫森焱，1997，論勞工保險醫療給付之代位求償，陳繼堯教授退休紀念論文集—二十一世紀保險的前瞻，台北：繼耘保險文教基金籌備會，頁 953。

²¹ 見附錄一。

²² 同前註 20，頁 954。

²³ 同前註 12。此種方式可完全解決職災補償給付與損害賠償調整上之技術困難為其最大優點，但是如認可給付之重疊取得，被害者之損害則得到雙重填補，故遭雙重得利之批評。參黃越欽、王惠玲、張其恆合著，1995，職災補償論—中美英德日五國比較，台北：五南，頁 27。

屬於兼得之關係，即勞工遭受之職業災害，如係第三人不法行為所致時，受災勞工得併為請求職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償。

二、職災保險給付與損害賠償兼得之妥適性

當自營作業者職業災害之發生，係由第三人不法行為所致，在我國現行制度下，應可取得職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償，且第三人不得主張損益相抵。然自營作業者於受領職災保險給付後，尚得請求侵權行為損害賠償之「全部」，在法理上仍有疑問，最高法院六十八年度台上字第四十二號判例也未能提出合理說明，因此，本文擬從學說之角度與保險財務影響制度之永續經營兩種面向，探討自營作業者兼得職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之妥適性。

（一）支持說與反對說

學說上對於兼得職災保險給付與損害賠償的妥適性存在不同看法，支持說認為職業災害發生後，對於受災勞工而言，一方面產生其生活保障之必要性；一方面產生其原狀恢復之必要性。如果能完全恢復其原狀，則以職災所生損害為給付理由之職災保險，便無存在必要，但受害已成事實，損害賠償是無法使受害勞工完全恢復原狀，所以賠償以外，再給予保險給付，並無不當得利情形；另生活保障之完全實現亦是不可能，有些個別項目是無法用金錢衡量，但目前社會亦只能以金錢評價支付保險金，所以損害賠償與職災保險給付之制度，目的不同，兩者機能上無法在同一層次上重複，即使重複亦只是評價項目之類似性而已，而且無論給付賠償金或保險金額多寡，均無法使受害者完全恢復原狀之生活或身體，所以兩者併存並不會產生任何不當得利情形，亦不存在雙重利得。

反對說則認為依勞工保險條例第 2 條規定，職業災害保險分傷病、醫療、失能及死亡四種給付，其中失能給付係按被保險人身體遺存障害之等級給與相當之給付；死亡給付則係被保險人因職業傷害或罹患職業病而致死亡者，不論其保險年資，除按其平均月投保薪資，一次發給喪葬津貼五個月外，遺有配偶、子女及

父母、祖父母或專受其扶養之孫子女及兄弟、姊妹者，並給與遺屬津貼四十個月；關於傷病給付，依勞工保險條例第 34 條²⁴規定，係對被保險人未能取得原有薪資之補償，職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給。倘就損害賠償與職災保險兩者目的不同，無法在同一層次上進行比較的論點來看，勞工依民法之規定請求損害賠償與職災保險之失能、死亡及傷病給付尚不發生重複請求之問題²⁵。

有爭議者厥為醫療給付部分，在人身保險中，若性質屬於損害保險者，學說上稱之為「中間性保險」，如健康保險或意外傷害保險中，有關醫療費用、分娩費用或喪葬費用等，其保險目的僅在於填補被保險人因保險事故發生所支出之費用而已，且醫療費用支出，性質上有客觀數額，與非財產上之損害無客觀數額者不同，被保險人不得因傷、病治療而獲不當得利²⁶。目前職災保險之醫療給付部分，係委託中央健康保險局（以下稱健保局）辦理，勞工保險局再以職災保險償付健保局費用²⁷，健保局所為之給付為實物給付，而非現金給付，給付之目的均在於填補被保險人因保險事故所受損失，以及回復損害發生前之原狀，因此職災保險之醫療給付具有填補損害之性質。

依民法第 216 條第 1 項規定，損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。既然職災保險之醫療給付與損害賠償之醫藥費賠償兩者目的相同，均在填補被保險人（被害人）所遭受之實際損失，因此職災保險醫療給付與損害賠償兼得之關係，將導致財產上損害之雙重補償或賠償，使被保險人獲得超出其財產上損害範圍以外之利益，並不妥適。也就是說自營作業所生職業災害係第三人不法行為所致時，其因職業災害事故所生之醫療費用全由勞工保險之保險人給付，被保險人無再支付醫療費用之必要，其所受

²⁴ 勞工保險條例第 34 條規定：「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。」

²⁵ 同前註 20，頁 950。

²⁶ 江朝國，1995，全民健康保險法第八十二條代位權之探討，月旦法學雜誌，第 4 期，頁 99。

²⁷ 依全民健保法第八十一條規定：「被保險人參加職業災害保險者，其因職業災害事故所發生醫療費用，由職業災害保險償付。」

傷害已受診療完畢，亦無重複接受診療之必要。既然自營作業者未支出醫療費用，其所受傷害也已受診療完畢，未來若無重複接受診療之必要，其已無損害，依無損害即無賠償之原則，自營作業者自不得再就該醫療費用向第三人請求損害賠償，否則自營作業者將因其受害而獲得法定損害賠償範圍以外之賠償。

（二）保險財務將影響制度的永續經營

我國職業災害保險規劃之初係以強調雇主補償責任為主，但考量自營作業勞工於執行職務之際亦難免會產生風險，遂擴大保障範圍，使自營作業而參加職業工會之勞工得以加入保險制度，希望透過保險制度大數法則原理達到風險分擔、填補損失的目的，以保障勞工生活。由國家負擔部分保險費之最根本理由，即係以生存權作為理論基礎，認為國民生活的維持與保障是國家直接且無可避免的責任²⁸。

至於職業災害保險費之負擔比例，係以被保險人類別區分，依據勞工保險條例第 15 條²⁹規定，有雇主的各類被保險人，其職業災害保險費全部由雇主負擔；無一定雇主或自營作業的職業工人，其職業災害保險費則由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

由上述可知，自營作業勞工之職災保險費並非被保險人全數負擔，有部分係以國家公費導入，然而「國家補助」實際上也是全體國民之共同負擔，國家實施

²⁸ 蕭雅方，我國職業災害保險法律規範之研究，頁 79。

²⁹ 勞工保險條例第 15 條規定：「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：

一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投保單位負擔。

二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。」

社會保險之目的乃在於保障保險對象之經濟安全，國家補助保險費之用意亦非提供被保險人「額外的利益」，所以自營作業者同時取得職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之雙份補償，實已違反社會保險之目的，況且被害人就同一損害獲得雙份補償，對其個人而言，係屬一種「錦上添花」之優遇，對社會資源及有限之保險基金而言，則屬浪費³⁰。

職災保險制度必須考慮其公平和效率的問題，亦即保險必須切實反映保險給付的成本，且可以保障每個參加者所遭遇的可能風險，在遭逢意外時均可獲得妥適的保障³¹，雖然職災保險不以營利為目的，但仍須維持財務收支平衡為原則，才能使制度健全的永續經營，確保被保險人應有的權益。

第四節 自營作業者就業保險失業給付問題

在本章第一節曾經提到，近年來自營作業者占就業人口的比率大致維持在百分之十二到十三之間，已退回三十年前的水準。事實上，自從 90 年以後自營作業者從業人數便呈現逐年下降的趨勢，對照當年度正是台灣經濟成長率出現負值的一年，隔年失業率更升破 5% 的歷史新高，相較於歷史上自營作業者從業人數最高峰的 80 年代，該年度經濟成長率高達 8%，失業率則維持在 2% 以下的水準，可見總體經濟環境對自營作業者從業人數存在著一定程度的影響。

有關景氣波動與自營作業部門消長的關係，Evans and Leighton 等人的研究指出，景氣變化進而影響自營作業部門的方式有兩種，其一為「不景氣—推擠 (recession-push)」效果，當景氣較差時，高失業率會減少尋職者獲得受薪工作的機會，進而將人們推擠到自營作業部門，再者是不景氣迫使一些事業體倒閉，許多二手機具或設備流入市場，降低了尋職者進入自營作業部門的成本障礙，這些現象都暗示著自營作業與失業之間呈現正相關，亦即在景氣惡化，失業率攀升

³⁰ 同前註 12，頁 279。

³¹ 石決，2004，職業工會勞工參加職業災害保險制度之研究—逆選擇與道德風險的觀點，保險實務與制度，第 3 期，頁 54。

的情況下，自營作業部門具有「吸納」因景氣衰退由受僱部門釋放出的過剩就業人口之功能。另一影響自營作業部門的效果為「景氣—吸引(prosperity-pull)」效果，當景氣較好時，自營作業工作預期之收入較高，受僱就業者有可能被吸引至自營作業部門，相反的，當景氣較差時，高失業率導致自營作業者所提供的商品或服務面臨市場需求短缺，進而減少自營作業者的所得及資本可用性，甚至提高破產的風險，此時個人將被推擠出自營作業市場。因此，在「景氣—吸引」效果之下，自營作業與失業之間係呈現負相關，亦即在景氣惡化，失業率攀升的情況下，自營作業部門會「釋出」過剩的就業人口。經驗顯示自營作業與失業之間的關係穩定地受到上述兩種效果的影響，一增一減之間最後所得到的結果稱為「淨效果 (net effect)」³²。

表3-5 總體勞動市場變遷與自營作業人數的關連

自營作業 人數變動	效果	「不景氣—推擠」	「景氣—吸引」
	景氣波動		
景氣繁榮（失業率低）		減少	增加
景氣衰退（失業率高）		增加	減少

資料來源：作者自行整理。

瞭解景氣波動與自營作業部門之間的關係後，本文擬援用「淨效果」的概念來解釋我國自營作業從業人口的變化，在自營作業人數最高峰的 80 年代，經濟成長率達 8%、失業率為 1.51%，由於景氣繁榮，大部份尋職者都能在主要勞動市場中找到受僱工作，企業也較少裁員，人們不易被推擠到自營作業部門，此時

³² Simon C.Parker, 2004, The economics of self-employment entrepreneurship, United Kindom at the university Press, Cambridge, p95。

的「不景氣—推擠」效果較小，相對的因為景氣較好，自營作業工作預期收入較高，受雇就業者也可能被吸引至自營作業部門，此時「景氣—吸引」效果較大，兩種效果增減之後所得的淨效果，即為當年自營作業者增加人數，實際結果顯示80年度自營作業者人數較79年約增加2萬9千人，由此可知，當年的「景氣—吸引」效果大於「不景氣—推擠」效果。相較之下，98年經濟成長率為-1.87%，失業率為5.85%，受到景氣衰退的影響，「不景氣—推擠」效果使得部分尋職者或受僱者進入自營作業部門；而「景氣—吸引」效果則導致部分自營作業者退出自營作業部門，實際結果則顯示98年度自營作業者人數較97年度約減少4萬3千人，因此當年受到「景氣—吸引」效果而減少的自營作業者人數應大於受「不景氣—推擠」效果而增加的自營作業人數，不過當年度減少的4萬3千人只是兩種效果增減以後所得的淨效果，並非實際減少的自營作業者人數，真實的數字應遠超過4萬3千人。

這些退出自營作業部門的勞工除了健康、家庭因素或是季節性、臨時性工作結束等原因外，基本上，只要因工作場所業務緊縮或歇業而決定退出自營作業的勞工，都應該被視為「非自願性失業」。有些人離開自營作業以後，轉而成為受僱者，未順利獲得工作的其他人則變成失業者或選擇退出勞動市場，成為怯志工作者。根據Simon C. Parker的研究指出，通常自營作業者一旦面臨失業便很難重新回到僱傭關係³³，也就是說只有少部分的人離開自營作業以後，能順利獲得支薪工作；Zhengxi Lin等人的研究更進一步驗證了這項說法，該研究以加拿大實證資料為依據，研究發現退出自營作業部門的勞工，有36%的人口轉而受僱於他人、24%的人口面臨失業、41%的人口選擇退出勞動市場，亦即退出自營作業部門的勞工，有超過六成的人口無法進入僱傭關係³⁴。

造成自營作業者轉換工作困難的原因，可試圖從自營作業者的個人特徵加以

³³ 同前註 32，p95。

³⁴ Zhengxi Lin and Janice Yates and Garnett Picot，1998，The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada，Statistic Canada，
<http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/CS11-0019-134E.pdf>，最後瀏覽日期：2010/11/1。

解釋，根據行政院主計處 2009 年人力資源調查統計資料顯示，在自營作業者中，國中及以下程度計有 673,000 人、高中職程度計有 453,000 人、大專及以上程度計有 206,000 人，此外，自營作業者年齡在 15~24 歲間計有 9,000 人、25~44 歲間計有 446,000 人、45~64 歲間計有 759,000 人、65 歲以上則有 117,000 人。從上可知，我國自營作業者的教育程度以國中及以下程度者最多，約占 50.5%；在年齡分佈方面，主要居於 45~64 歲之間，約占 57.02%。顯示我國自營作業者普遍具有教育程度偏低和中高齡的特徵。

一旦自營作業者遭遇失業，中高齡和低教育程度等特質將成為其尋職障礙，因為廠商增加僱用，仍以青壯年、有工作經驗者為優先，使中高齡失業者不易找到工作；再者，根據勞委會統計資料³⁵顯示，中高齡之失業率與教育程度呈反向變動，其中以國中以下程度之失業率最高，亦即中高齡者的學歷越低，轉業越不易。在學歷與年齡的雙重限制下，導致退出自營作業部門的勞工轉業困難，更造成失業期間的延伸及失業人口的堆疊³⁶。

除了自營作業者的個人特徵以外，因市場機能障礙所導致勞動市場特性的差異，也可能影響自營作業者的工作流動，「雙元勞動市場理論」(Dual Labor Market Theory)³⁷最早係由Doeringer 與Piore所提出³⁸，其主要論點為勞動市場係由兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，因而產生勞動市場間區隔化的現象，並將勞動市場區分為主要勞動市場 (primary labor market) 及次要勞動市場 (secondary labor market)，其間的差異主要是工作特徵的不同，如主要勞動市場中的工作者通常擁有受訓機會及工作流動階梯，其就業穩定、工資較高、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多晉升機會，同時

³⁵ 行政院勞工委員會，2002，中高齡者就業與失業狀況調查統計，statdb.cla.gov.tw/html/com/h0965.doc，最後瀏覽日期：2010/11/2。

³⁶ 吳忠吉，2007，為失業把脈 為產業求活，財團法人國家政策研究基金會－國政評論，<http://www.npf.org.tw/post/1/161>，最後瀏覽日期：2010/11/2。

³⁷ 有時又稱為「勞動市場區隔理論」(Segmented Labor Market Theory)。

³⁸ Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: D.C. Heath, pp.165、166。

經常有強大的工會力量保障他們。依據勞動市場區隔理論的觀點，次要勞動市場到主要勞動市場存在工作流動的障礙。

在我國非農全職就業人口中，自營作業者約有 6% 從事法律、醫藥、會計、建築與證券等高階的工作；而從事批發、零售及餐飲等個人服務工作則約為 68.6%，另外工匠與裝配體力工則有 25.4%³⁹，顯見我國自營作業者有將近九成五是從事相對低階的工作。然而，隨著產業結構的改變、教育程度的提升、專業化證照和資訊科技的發展，若這些職業大多集中在零售、餐飲或工藝匠等工作上的自營作業者需要轉往高階工作發展，勢必需要教育訓練的提供與協助；否則，很可能成為所謂永久性的低階工作者，一旦面臨失業，次要勞動市場到主要勞動市場所存在的工作流動障礙，將導致許多自營作業者長期失業，甚至被迫退出勞動市場。

綜上可知，自營作業者確實存在失業的問題，而且景氣變動對於自營作業者的衝擊並不亞於一般受僱勞工，被迫退出自營作業部門的勞工，往往在學歷、年齡與缺乏其他從業技能等限制下，導致轉業困難，更造成失業期間的延伸及失業人口的堆疊，因此自營作業者失業期間的所得保障確實有其必要，惟自營作業者本身是否具有參加就業保險的意願，王素鸞與高震宇等人的研究曾經對於即將創業以及新創事業者進行一項問卷調查，以瞭解他們是否對於就業保險有所需求⁴⁰。研究結果發現，以女性、學歷較低者、中高齡者，以及家計負擔者對於失業保險的需求最高，這些族群往往也是就業市場中相對弱勢的一群，因此，當其面臨失業時，若能透過失業保險的機制，保障失業者的所得安全，不僅能有效鼓勵創業，更可達到安定社會的功能。

³⁹ 曾敏傑，2009，失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力？臺大社工學刊，第 20 期，頁 16。

⁴⁰ 王素鸞、高震宇，2010，台灣開辦創業者失業保險之研究，台灣效率與生產力學會 2010 年聯合年會，台灣經濟學會主辦，台北市。

第五節 本章小結

本章係針對我國自營作業者參加勞工保險、職災保險與就業保險之現況，逐一進行檢視，並提出現行體制可能產生的問題。自營作業者的工作特性在於工作時間不規則、具間斷性，與工作報酬的無法預期、浮動。本章也列舉數則勞工保險爭議審議案例發現，上述工作特質對於自營作業者參加勞工保險產生保險人在投保資格與投保薪資認定兩方面的困難。至於自營作業者參加職業災害保險的問題，主要發生在職災保險給付與第三人不法行為之損害賠償調整關係上，目前實務上對於兩者係採兼得關係，然而自營作業者兼得職災保險給付與損害賠償雙份之妥適性，本研究分別從學說及與保險財務影響制度之永續經營兩種角度加以探討，認為宜採反對說之見解，即自營作業者享有職災保險給付與損害賠償之雙重利益並不適當。

最後在自營作業者就業保險失業給付問題上，目前最大的爭議在於我國就業保險法並未將自營作業者納入保障範圍內。事實上，總體經濟環境對自營作業者從業人數存在著一定程度的影響，當景氣較差時，高失業率導致自營作業者所提供的商品或服務面臨市場需求短缺，進而減少自營作業者的所得及資本可用性，甚至提高破產的風險，此時個人將被推擠出自營作業市場。此外，實證資料也顯示自營作業者普遍具有教育程度偏低和中高齡的特徵，在學歷與年齡的雙重限制下，導致退出自營作業部門的勞工轉業困難，所以自營作業者在失業期間的「所得安全」確實有其必要性。

第四章 訪談發現與分析

本章以下針對自營作業者參加勞工保險及就業保險等問題進行訪談設計，並說明訪談對象的選取方式，最後將訪談結果加以歸納整理與分析，希望透過訪談能更進一步了解自營作業者在現行勞工保險制度中所面臨的問題，以及探知自營作業者對於未來加入就業保險的態度與需求。主要分為四部份：第一節、訪談設計與對象：由文獻與理論的探討，對自營作業者投保資格認定及投保薪資調整之可能影響因素整理分析，擬出研究者欲了解之相關問題，並提出訪談大綱。接著對本研究欲採行之訪談方式與訪談對象作一簡述；第二節、訪談發現：將個案訪談內容以「投保資格認定」與「投保薪資調整」等問題作為重點，加以整理歸納；第三節、訪談分析：從第二節訪談發現中，分析造成目前自營作業者投保資格認定與投保薪資調整衍生問題之原因，此外，透過訪談瞭解自營作業者本身對於失業風險的認知以及未來加入就業保險之意向；第四節、本章小結。

第一節 訪談設計與對象

一、訪談設計與內容

(一) 訪談設計

本研究所使用的訪談設計與內容，主要由第三章我國自營作業者參加社會保險之現況與問題等資料延伸而成。訪談架構主要依循下列兩項脈絡發展：

1. 自營作業者工作事實與投保薪資調整之認定

從本研究第三章可發現，目前自營作業者在勞工保險制度中最常發生的爭議，就是有關投保資格認定與投保薪資調整等問題，因此，本研究在訪談設計上，同樣以自營作業者的投保資格認定與投保薪資調整相關問題作為主軸，包括自營作業者加保勞工保險之資格認定問題，與自營作業者申報投保薪資調整之認定問題等。其中，訪談重點首先在於瞭解自營作業者申請加入所屬職業工會的過程，再

分別由自營作業者與投保單位的角度，檢視實務上自營作業者參加勞工保險或申報投保薪資調整的經驗，以及職業工會辦理會員加保勞工保險和申報投保薪資調整業務之責任範圍，並進一步釐清職業工會與保險人之間的關係，最後藉由訪談得知目前保險人認定自營作業者的工作事實與判斷投保薪資是否真實的作業方式，甚至是保險人對於不符投保資格或未覈實申報投保薪資的被保險人所採取之作法？

2. 自營作業者之失業問題

本研究的另一項重點係探討自營作業者參加就業保險之必要性，因此訪談設計著重於瞭解自營作業者可能面臨失業的原因、未來轉業目標、轉換工作期間如何維持生活，以及個人參加就業保險或學習新技能之意願，希望從中發現自營作業者可能面臨的失業問題，更進一步探求自營作業者本身對於加入就業保險的態度及想法。

(二) 訪談內容

在前述架構下，本研究之訪談大綱同樣結合了「勞工保險」與「就業保險」兩種面向，分別以勞工保險關係三方當事人作為訪談對象，分為：一、職業工會，二、勞工保險局，三、自營作業者。訪談內容將隨著受訪對象的不同，而加以調整，以下即為訪談大綱內容：

一、職業工會

1. 請問您認為職業工會與勞保局之間屬於何種關係？在承辦勞工保險業務方面有存在任何法制內的委託關係嗎？
2. 請問職業工會會員的入會資格目前是如何認定？
3. 職業工會會員的資格是否有做清查？清查的方式為何？
4. 職業工會辦理會員加保勞工保險之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？
5. 職業工會辦理會員投保薪資調整之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？
6. 如果勞保局發現職業工會會員並無實際工作事實或者投保薪資金額不實，職業工會會受到處罰嗎？

7. 目前勞保局對於自營作業者的工作事實認定與投保薪資調整兩個部分，多半在被保險人請領各項給付時，如有特殊狀況才進行查核，像是無工作事實或投保薪資調整的時間與請領給付的時間間隔過短等情形，因此，您認為勞保局應該在加保時就進行查核嗎？或者有其他更合適的建議？

二、勞工保險局

1. 依據本研究對於職業工會的訪談，發現職業工會會務人員普遍認為職業工會與勞保局之間只是代辦關係，並無任何法制內的委託關係。因此想請教您，在自營作業者加入勞工保險的審核過程中，職業工會與勞保局的關係為何？是否有法制上的依據或者是實際具體的行政委託關係？此外，勞保局在受理自營作業者加保時，是否有初步審核之步驟，或僅是在被保險人請領給付時，才有事後查核之步驟？
2. 勞保局承保處如何審查「職業工會會員」之加保資格，作業流程為何？
3. 勞保局承保處如何審查「職業工會會員」之投保薪資調整，作業流程為何？
4. 若經查核發現被保險人不符投保資格時，承保處將如何處理？職業工會有無責任？
5. 若經查核發現被保險人確未覈實申報投保薪資時，承保處將如何處理？職業工會有無責任？

三、自營作業者

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？
2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？
3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？
4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？
5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資

- 料等)?職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎?
6. 請問您何時開始從事目前的工作?在此之前是否曾從事過其他工作?
 7. 請問您離開上一份工作的原因?間隔多久才開始從事目前的工作?這段期間如何維持生活?
 8. 請問您進入現在這份工作的原因?從何習得這項從業技能?有機會希望學習其他從業技能嗎?
 9. 請問您曾考慮過轉業嗎?原因為何?希望轉為受僱者或是其他行業的自營作業者?
 10. 您認為自營作業者是否存在失業的風險?未來如果就業保險將自營作業者納入保險範圍,是否有意願參加就業保險?

二、訪談對象

本研究以半結構問項深度訪談法獲取質性資料,訪談問項則因受訪者身分不同,所以有重覆性之相關提問與單一性提問之別,除了預先設計問項外,透過與受訪者之間之自由交談,讓受訪者表達對各項問題之看法,最後再進行資料之彙整,因此題項之問答並未按順序區分。

至於訪談對象的選擇,由於本研究之主要目的係探討關於自營作業者的社會保險問題,所以本研究特別選擇了社會保險中的主要關係人,即保險人、被保險人與投保單位,作為訪談對象。

而訪談對象的選取方式,在保險人方面,係以負責承辦自營作業者勞工保險相關業務的勞工保險局「職漁團體科」科員作為訪談對象;在被保險人方面,係以勞工保險條例第6條第1項第7款所規定,「自營作業而參加職業工會」的勞工作為訪談對象,主要係以研究者的人脈關係以及滾雪球方式獲得,首先由研究者自身的人際網絡向外推展,徵求目前為自營作業者身分的同學或親友接受訪談,之後再以滾雪球的方式,協請受訪者於正式訪談完成後,推薦同為自營作業者身

分之研究對象；最後在投保單位方面，有關職業工會的選取係採立意抽樣（Purposive Sampling）的方式，以參與本研究訪談的自營作業業者為範疇，抽取其中兩名自營作業業者所參加的職業工會，並與其會務人員進行訪談。

第二節 訪談發現

本節將本研究所進行之個案訪談內容加以整理，依訪談架構主要可分為「勞工保險」及「就業保險」兩部分，其中自營作業業者參加勞工保險的部分，係以「職業工會與勞工保險局之間的關係」、「投保資格之認定」及「投保薪資調整」三方面作為歸納重點；自營作業業者參加就業保險的部分，則依「轉業原因」、「轉換工作所歷經時間」及「參加就業保險之意願」加以歸納。經整理後分述如下：

一、勞工保險部分

（一）職業工會

1. 職業工會與勞工保險局之間的關係

本研究設計此問項之目的，在於透過訪談瞭解職業工會對於本身與勞保局彼此關係之認知，主要針對兩者之間的法律關係作為訪談主軸。從訪談中可以發現，職業工會認為其與勞保局之間只是代辦關係，彼此並沒有法律關係存在。

「應該是代辦關係；就我所知，勞保除了規定我們職業工會要為會員辦理加退保或其他手續外，我不知道還有沒有其他規定，…。」（A001）

2. 投保資格認定方面

根據勞工保險條例第6條第1項第7款規定，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，應該以所屬職業工會作為投保單位，參加勞工保險。因此，自營作業業者欲加保勞工保險，必須先加入符合其工作性質的職業工會，當自營作業業者成為該職業工會會員後，該職業工會就必須依照勞工保險條例之規定為其辦理勞工保險加保手續，所以有關職業工會對於自營作業業者投保資格認定的作法，本研究擬從兩個層面加以討論，首先必須先探討職業工會對於會員之資格審查問題，接

著再從職業工會辦理會員投保勞工保險的作業程序中，釐清目前職業工會是否有進行投保資格審查的動作。

理論上職業工會對於申請入會之勞工，係依其章程規定進行資格審查後，決定准否入會及為其辦理投保手續。然而從訪談中發現，各職業工會對此一程序的操作寬嚴不一，有些職業工會僅以口頭詢問的方式，加上要求申請人簽署願意自負法律責任的聲明書，即受理申請人入會；有些職業工會對於會員資格審查較為嚴格，會進行實地訪查。

「申請入會必須要本人親自來辦理，我們會先口頭詢問對方是否確實有在從事餐飲工作，再請他填寫入會申請表，經過理事會審查合格繳費後，才具有會員資格。」(A001)

「切結書也要簽，也會去實地訪查，會去每個申請人的攤位上查看是否確實有在工作，認定他們是不是攤販。」(A002)

本研究進一步詢問職業工會是否會定期清查會員的資格，受訪者皆表示會員入會以後就沒有再清查資格，所以職業工會只有在新會員申請入會之初，會進行口頭過濾或實地訪查，入會以後就不會再清查資格。

「我們在會員填寫入會申請書的時候，就有進行過口頭過濾了，入會以後就沒有再清查，因為我們的會員人數多達四、五千人。」(A001)

「沒有每年清查資格，只有會員自己來告知我們要退會，我們才會知道他已經沒有在從事攤販工作了，一般而言，舊會員不會清查，新會員會去看，有時候我們也會告知會員如果有從事別的行業，就要轉出工會。」(A002)

依勞工保險條例之規定，職業工會必須為所屬會員辦理勞工保險加保手續，從訪談中可發現，目前職業工會辦理會員加保之作業程序，主要是請會員親自填寫加保申請書，加保申請書中即要求會員自行負擔投保資格法律責任，至於職業工會是否有進行投保資格審查的動作，根據訪談的結果發現，有些職業工會表示會實地訪查會員的工作狀況，有些職業工會只是類似書面審查，但是並不會硬性

要求會員一定要檢附特定的證明文件，才受理會員的加保申請。

「請會員親自填寫加保申請書，並親自用印後，我們再送交勞保局，每一位我們都會實地訪查他的工作狀況；沒有硬性規定要附什麼文件，有些人如果有證照就附證照，沒有就不用附。」(A001)

「要有攤販證明，攤販證明的形式不一定，像有些人會有市場開具的攤販證明或清潔單，有些人有租賃證明，如果是流動攤販就沒辦法有證明，然後由會員自行填寫加保申報表，並切結他本人願意負擔一切法律責任後，我們再向勞保局申報加保。」(A002)

3. 投保薪資調整

本研究設計此問項之目的，在於透過訪談瞭解目前職業工會辦理自營作業者投保薪資調整的情形，主要針對職業工會受理會員投保薪資調整之作業情形，以及職業工會對於自營作業者所申報之投保薪資等級是否進行查證等面向，作為訪問重點。從訪談中可發現，目前自營作業者申報投保薪資調整的方式，大都是採取逐年調整投保薪資15%的作法，這種每年調整投保薪資15%範圍內的方法，並不需要檢附任何足資證明所得或收入的文件，自營作業者只要依個人意願，至所屬職業工會填寫投保薪資調整申明書，職業工會即向勞保局申報調整。

「會員要親自來填寫投保薪資調整申請書，這是看個人自願要不要調整，每年可以調整15%；目前我們沒有會員有辦法取得證明文件，因為自營作業者沒有在報稅的，所以都是採用逐年調升的方式。」(A001)

「要由會員要親自來填寫投保薪資調整申請書，要帶身分證、印章，我們不會幫他們調整，如果他們要調要自己來工會申請，調整範圍在15%以內，如果超過我們就不幫他申請，勞保局也會退回來啊，超過他的限制，他就不給你調了；有工作的人才會也報稅資料，我們自營作業者沒有在報稅的。」(A002)

(二) 勞工保險局

1. 職業工會與勞工保險局之間的關係

此問項設計之目的，在於從保險人的角度端視職業工會在勞工保險中所扮演的角色與任務，以及釐清勞保局與職業工會彼此間之關係。根據受訪的職漁團體科承辦人員表示，既然職業工會作為勞工保險條例所規定的投保單位，就有義務去審核會員的投保資格，亦即職業工會必須去確認會員是否確實從事本業工作，再向勞保局申報加保，而勞保局主要是對職業工會所送交的加保申報表，進行書面審查。

「我們跟職業工會之間的關係，主要還是由勞工保險條例而來。這是屬於公法的範疇，所以在公法的範疇之下，職業工會有義務作為保險人與被保險人間的投保單位，那既然是投保單位，他在接受會員的投保申請時，當然有義務必須去初步審核被保險人的資格。那他要審核的重點，除了確認該名會員是否確為無一定雇主或自營作業從事本業工作以外，還要檢查投保單上所有需要的資料是否填妥。基本上，勞保是採用申報主義，職業工會送來的所有表格，我們只會去審核資料是否均填妥，以及是否有附上規定的證明文件，如一些從業證明、薪資證明等，然後決定接受或者是補（退）件。」(B001)

2. 投保資格認定方面

有關投保資格認定方面，本研究希望藉由訪談得知目前勞保局對自營作業業者加保申請案件的處理程序，特別是釐清勞保局對於自營作業業者從業事實的認定與判斷依據。訪談結果發現，勞保局並不會逐案審查自營作業業者的加保申請，通常申請案件會先經過電腦篩選，通過篩選的案件，即受理加保；未通過篩選的案件，則由承辦人員進行人工書面審查，被認為有疑義的案件才會轉交辦事處實地訪查，所以基本上勞保局對於自營作業業者投保資格的認定方式，主要還是以電腦控管為主，並無法逐案進行實地訪查。

「職業工會會員的資格是由職業工會審查，資格審查通過後，由職業工會填加保申報表送到勞保局，再由勞保局做書面審查。…然因加保人數眾多，礙於人力有限之情況下，承保處並不會逐一審查每一件申請案，而是由系統設定條件進行篩

選，通過篩選的案件，即受理加保；有問題的案件即列入電腦控管對象，暫不予受理，待承辦人員進行人工書面審查後，再行決定是否受理投保。

通常承辦人員先函請該地區辦事處訪查員聯絡職業工會，再請職業工會或申請者本人檢附實際從事工作之證明文件，若補正後仍存疑義，再轉交該地區辦事處訪查。查復後，申請人確有實際從事本業工作之事實，即予以加保；倘申請人並無實際從事本業工作之事實，承保處便不受理該件加保申請。」(B001)

勞保局除了會在自營作業者申報加保當時進行電腦控管外，當被保險人請領各項保險給付時，給付處承辦人員也會過濾被保險人是否確實有在從事工作，這時主要是請各地辦事處進行實地訪查。

「給付處承辦人員審核給付申請案件時，必須嚴格控管具有巧取意圖的案件，被保險人如果有加保當日發生事故、初次加保或停保期間達一年者，其加保或復保期間未滿三個月，而罹患癌症、尿毒症、紅斑性狼瘡，或者加保時間與請領時間相當接近等狀況，給付處將先發文至各地辦事處，請訪查員以制式問題進行訪查，再移交承保處作確認，倘承保處尚存疑義，再由承保處擬具問題要點，函請辦事處進行第二次訪查。」(B001)

3. 投保薪資調整

有關投保薪資調整方面，主要聚焦於目前勞保局受理自營作業者投保薪資調整之作業情形，並探知該局判斷自營作業者投保薪資調整是否屬實的方法。從訪談中可發現，目前勞保局對於自營作業者所申報的投保薪資調整，有兩種不同的處理方式，假如自營作業者調高的幅度超過目前投保薪資的15%，勞保局的承辦人員就會要求被保險人必需在二十天內提出足資證明其收入之文件，而勞保局目前採認的證明文件只有扣繳憑單或是報稅資料，如果被保險人無法證明其收入確實有達到該投保薪資等級，勞保局即不受理該筆投保薪資調整。

「職業工會員之所得如有調整時，理論上應該檢附足以證明其實際所得的文件來申請投保薪資調整，像是報稅資料或者扣繳憑單，有些人如果有辦理營利事業登

記，就必需要繳交營業稅，並由職業工會以書面向勞保局申請調高投保薪資等級，再由我們進行投保薪資調整的認定。」(B001)

另一種處理方式則是勞保局與職業工會協商之後，所產生的折衷作法，只要自營作業者每年所申報的投保薪資調整幅度不超過15%，勞保局就不要求自營作業者檢附相關所得證明文件，這也是目前多數自營作業者投保薪資調整的方式。

「不過上述作法受到很多職業工會的反彈，所以雙方協商後結果就是對於無法檢具所得證明文件的職業工會會員，勞保局方面就採取比較折衷的作法，就是每年投保薪資調整的比例不得超過 15%，超過的話就要檢附所得證明文件，我們才會受理該筆投保薪資調整。」(B001)

(三) 自營作業者

1. 勞工保險部分

(1) 加入職業工會的資格審查情形

本研究希望藉由訪談瞭解實務上職業工會對於會員入會資格的審查過程，透過自營作業者自身經驗的陳述，不僅能補充本研究在職業工會訪談部分的不足，更可以對兩方說法進行對照，有助於釐清實際情形。除了編號 C003 個案係因被裁減資遣而由受託團體繼續辦理加保，所以可不列入討論以外，從其他個案的經驗可發現，每個職業工會在會員資格審查的作法上不盡相同。有些受訪者表示，職業工會曾經派人實地訪查是否確實有從事與本業相關之工作；有些受訪者則表示職業工會並沒有來訪查過。

「有啊！他們會來看你是不是真的有在做美容美髮的工作。」(C001)

「有啊！之前我申請入會的時候，他們工會就有派人來看，還有拍照存證。」
(C004)

「他們工會有派人來看你是不是確實有在從事餐飲工作。」(C005)

「沒有耶！」(C002)

(2)申請加保勞工保險的過程

此問項同樣希望藉由自營作業者自身經驗的陳述，補充本研究在職業工會訪談部分的不足，並對照雙方說法，釐清自營作業者申報加保勞工保險的實際過程。從訪談結果發現，目前職業工會並不會硬性規定會員必須檢附從業證明，不過大多數受訪者都表示在申請加保當時，職業工會曾要求其簽署自行負擔法律責任之聲明書。

「因為我有美容美髮的證照，所以我那時候是檢附我的證照過去，你說有沒有簽什麼聲明書，已經過太久了，我忘記了。」(C001)

「應該有要我簽聲明書之類的。」(C002)

「沒有檢附什麼證明，但是入會申請書上面就有註明要我們自行負擔一切法律責任。」(C004)

「沒有檢附從業證明，但是要簽一張同意自行負擔法律責任的聲明書。」(C005)

(3)申請投保薪資調整的經驗

此問項主要希望瞭解自營作業者申報投保薪資調整的經驗，除了補充本研究在職業工會訪談部分的不足以外，並對照雙方說法，釐清自營作業者申報投保薪資調整的實際過程，包括是否需要檢附任何證明文件，以及職業工會或勞保局是否曾派人實地訪查自營作業者的作業情形與收入狀況。

從訪談結果發現，除了編號C003個案因適用被裁減資遣被保險人繼續參加勞工保險辦法，所以投保薪資係以裁減資遣當時的投保薪資為準，無法再調整，其他受訪者皆表示曾有過投保薪資調整的經驗，而且都是採用每年投保薪資調整幅度不超過15%的方式，所以本研究受訪者都認為申報投保薪資調整並不需要檢附相關證明文件。此外，大部分受訪者皆表示職業工會或勞保局都未實地訪查其工作情形或收入狀況。

「有，我每年都有調整投保薪資；不用附什麼文件吧！因為我們又不用報稅，我也忘記工會有沒有派人來訪查過我的工作狀況了。」(C001)

「有，工會都會告訴你年齡快接近可以申請老年給付的時候，要開始慢慢調整投保薪資，像我就已經調過兩次了；不用檢附什麼證明文件，他們也沒有派人來查過。」(C002)

「有，不用檢附任何文件，每年可以調高一級；申請投保薪資調整就沒有來訪查過。」(C004)

「我自己沒有自己去申請調整的經驗，不過工會之前有主動幫我調整過一次；他們沒有再派人來看你的工作狀況了。」(C005)

二、就業保險部分

(1)可能轉業之原因

此問項希望瞭解自營作業者可能轉業的原因與下一份工作之選擇意向，主要係以受僱者或其他行業的自營作業者作為選項。訪談結果發現，除了編號C002個案沒有考慮過轉業以外，其餘四位受訪者皆表示曾考慮過轉業，而考慮轉業的原因都是自營作業存在著收入不穩定的風險，可能受到景氣因素或是季節性的影響；再進一步詢問受訪者的工作選擇意向，編號C003和C004兩位受訪者表示比較傾向於選擇受僱工作，編號C001和C005兩位受訪者則沒有明確的意向，認為不論是受僱還是轉而從事其他行業都可以。

雖然多數受訪者都表示曾經考慮過轉業，然而卻受制於年齡或是缺乏其他從業技能等原因，選擇繼續經營下去。

「有啊！因為景氣不好，生意當然也會受到影響；不管是受僱還是再做另一種生意都可以啊，只要有錢賺就好。」(C001)

「沒有耶！因為年齡大了，出去外面也很難找到其他工作，現在這份工作過的去就好。」(C002)

「曾經有過啊！因為賣飲料有淡旺季之分，收入很不穩定，加上市場越來越多人在賣飲料，生意也越來越難做，不過因為年紀大了，沒有老闆願意僱用，才會繼續苦撐這個小店鋪；你說轉行到其他行業也是可以啦，只是還沒想到要做什麼，如果有人願意僱用，我會比較想去做領薪水的工作，因為穩定多了。」(C003)

「有考慮過，但是沒辦法，因為沒有第二專長；因為經營服飾存貨會很多，成本很高，有時候可能你賺的錢扣除那些存貨成本，根本所剩無幾，如果是受僱的就比較不用承受這些風險，因為是老闆自己的事情；我最想做領薪水的工作，因為每個禮拜都有週休二日，我們做生意就不能夠放假日，因為假日是客人最多的時候，平常也不太敢放假，因為不出來擺攤就沒收入啊！而且受僱者還有年終獎金跟退休金，這些都是我們自營業者不可能擁有的福利。」(C004)

「有考慮過轉業；因為這個市場沒落了，沒甚麼生意；都有可能，視狀況而定，如果有找到工作就受僱，沒有的話就另謀出路，我想去賣個鹹酥雞或滷味之類的吧！」(C005)

(2)轉換工作所歷經之時間

此問項主要目的是希望訪談對象分享自身轉換工作的經驗，包括轉業過程所歷經的時間與轉業期間中維持生活的方式。訪談結果發現，除了編號C002個案在轉換工作的過程中並沒有間隔以外，其餘四位受訪者在轉換工作的過程當中，都經歷過一個禮拜到四年不等的待業時間，至於在待業期間如何維持生活，有些受訪者是依賴家庭或配偶的支持，有些受訪者則是必須靠著過去工作所累積的儲蓄維生。

「就覺得自己應該去學個一技之長；大概間隔半年吧！這段時間就是在家靠父母養，因為我們家以前有種田，所以都在家幫忙務農。」(C001)

「因為上班的薪水不多、工作時間又長，所以想自己創業；這中間沒有間隔耶。」(C002)

「大約4年左右，還是有斷斷續續地從事一些短暫性的受僱工作，當然還是得吃老本啊！」(C003)

「大概結婚一兩年就開始賣衣服了，這段期間先生有出去工作，賺一點錢勉強維持生活開銷，不夠的就只能靠以前的儲蓄。」(C004)

「大約一個禮拜吧！這段時間就靠以前的存款過日子。」(C005)

(3)參加就業保險之意願

此問項的設計，在於先瞭解受訪者對自營作業本身所存在的失業風險認知，再進一步假設未來就業保險開放自營業者納保後，受訪者參加就業保險之意願。本研究所訪問的五位自營業者都認為，自營作業本身即存在失業的風險，可能受到景氣好壞、市場競爭、從業地點改變等外在因素的影響，而導致失業；更進一步詢問自營業者對於失業保障的需求，以及未來如果將自營業者納入就業保險的範圍內，是否會有意願加入，五位受訪者都認為自營業者需要有失業期間的所得保障，也一致地表示有意願參加就業保險。

「我們開店做生意當然會有經營上的風險，如果經營不善就會失業；如果將來政府把我們自營業者納入失業保險的話，我願意參加。」(C001)

「會有失業的風險啊！因為景氣問題，像我們洗衣店的生意就跟景氣好壞很有關係，景氣好的時候，大家比較捨得把衣服拿來保養送洗，景氣不好的話，拿衣服來送洗的人就少很多；你說如果將來政府把我們納入失業保險喔，我會願意參加。」(C002)

「當然有風險啊！因為飲料店的進入門檻很低，一個地方同質性的東西一多，就可能會被市場淘汰，然後我們就會失業；如果有那種可以保障失業期間收入的保險，那我有意願參加。」(C003)

「當然有可能失業，如果市場整修、重建或結束經營，我們就有失業的風險，因為我的老客戶都在這一帶，換地方我的客源就會流失，如果租金很高我也做不起

來啊！如果政府有這項政策當然最好，就算要增加一些保費我也可以接受，因為取之於民，用之於民，所以我會願意參加。」(C004)

「有；有意願參加。」(C005)

第三節 訪談分析

以下援就自營作業者參加「勞工保險」與「就業保險」兩部分的訪談發現，進行訪談重點分析，其中自營作業者參加勞工保險部分係以研究目的所欲探討之議題作為分析重點，包括自營作業者的投保資格認定與投保薪資調整方面；至於自營作業者參加就業保險部分，則以轉業原因、轉換工作所歷經時間及參加就業保險之意願等方面作為分析重點。

一、自營作業者勞工保險投保資格認定

依據勞工保險條例第11條及施行細則第16條規定，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓當日填具加保申報表寄（送）至勞保局辦理加保。其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之當日零時起算。由上開條文可知，勞工保險採申報加保制度，即投保單位所屬勞工之保險效力係自加保申報表送達勞保局之是日開始起算。因此，理論上自營作業者一旦通過會員資格審查成為職業工會會員後，所屬職業工會應於其入會之當日，填具加保申報表通知勞保局，保險效力也應自通知之日開始起算。惟本研究實證發現，自營作業者的保險效力有別於一般受僱勞工係自加保申報表送達之當日開始起算，實務上勞保局收到自營作業者的加保申報表後，會先審查自營作業者是否符合投保資格，再進而決定是否受理其加保。

關於勞保局審查自營作業者投保資格的方式，主要可分為「事前查核」和「事後查核」兩種。事前查核係指勞保局對於申請加保案件所進行的書面審查，主要透過電腦篩選的方式，過濾出有疑義的案件，所以事前查核並不會逐案實地訪查申請人的從業狀況；事後查核主要是針對給付處移交的案件進行審查，亦即被保

險人在請領各項給付時，給付處承辦人員如果發現其投保資格有疑義，就會派員實地查核被保險人是否具有從業事實。即使勞保局對於自營作業者投保資格認定設有「事前查核」及「事後查核」兩道控管機制，然而從訪談中可知，目前勞保局認為職業工會會員的投保資格審查主要還是由職業工會進行，勞保局再針對投保單位所申報加保之被保險人資料形式審查。

在尚未釐清職業工會的投保資格審查責任以前，唯一確定的是職業工會有義務作為無一定雇主或自營作業工人之投保單位，為其辦理投保手續及其他有關保險事務。自營作業者必須先成為本業職業工會之會員，才得以該職業工會作為投保單位參加勞工保險，而職業工會對於新會員的入會資格審查係依章程規定或授權辦理，基本上都以職業工會所在的縣市行政區域內，從事本業有關工作之勞工作為會員資格要件。訪談結果發現，職業工會在會員資格審查的操作上寬嚴不一，有些職業工會僅以口頭詢問的方式，並要求申請人簽署願意自負法律責任的聲明書，即受理申請人入會；有些職業工會對於會員資格審查則較為嚴格，會進行實地訪查；進一步詢問職業工會辦理會員加保勞工保險的程序，發現受訪的職業工會會務人員都未提到職業工會必須對會員進行投保資格審查，實務上的作法都是要求會員自行填寫加保申報表，並切結本人願意負擔一切法律責任後，即代為申報加保。

由上可知，目前職業工會並非如勞保局所言，在申報所屬會員加保以前進行投保資格審查，而是僅在會員申請入會時，進行會員資格審查，各職業工會在會員資格審查的操作上也寬嚴不一，使得職業工會之組成成員紛雜，除真正職業工人外，包括無酬家屬工作者、身兼勞工老闆雙重身分者，甚至未從事任何工作之勞工眷屬都可能掛名成為職業工會會員，再加上目前勞保局對於自營作業者投保資格審查主要採形式審查的方式，並未逐案審查每位申請人是否符合投保資格，導致在審核投保資格時認定從寬，形成漏洞，讓不誠實的投保單位或被保險人有

機可乘¹。

於此，自營作業者投保資格審查責任實有必要加以釐清，究竟職業工會是否負有投保資格查核之責任？首先從勞工保險條例加以檢視，目前該條例尚未就職業工會對所屬會員的投保資格審查責任進行規範，只在該條例第72條第1項規定，投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自「僱用」之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。觀諸上開條文的法條文義限定在「僱用」一詞，並未列入「入會」，所以該條文所涵攝之「投保單位」範圍應解釋為雇主，較為妥當，故勞工保險條例中有關投保單位的責任，並非全部及於職業工會及漁會。

倘就職業工會與勞保局之間的關係而論，訪談發現目前職業工會與勞保局之間的關係並不明確，受訪的兩位職業工會會務人員都認為職業工會與勞保局之間只是代辦關係；勞保局所持的看法則不同，根據受訪的勞保局職漁團體科承辦人員表示，勞保局與職業工會之間係依據勞工保險條例而有彼此間之權利義務關係。又勞保局與職業工會之間是否存在行政委託關係，依據勞工保險條例第17條第4項準用第1項規定，第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之被保險人，依第15條規定負擔之保險費，應按期送交所屬投保單位彙繳。如逾寬限期間十五日而仍未送交者，其投保單位得適用第1項規定，代為加收滯納金彙繳保險人；加徵滯納金十五日後仍未繳納者，暫行拒絕給付。按滯納金之性質為公法上之行政處分，惟上開條文僅規定投保單位以保險人名義「代為」加收滯納金，並未授予投保單位以自身名義向被保險人加收滯納金，也就是說職業工會並沒有獨立履行公法上行政處分之權能，所以職業工會與勞保局之間應該只存在行政助手之法律關係²。

¹ 洪國朝，2008，我國勞工保險效力規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文，頁 170。

² 林柄佑，2010，勞工保險承保與給付之研究－以掛名加保及加保前事故為例，國立中正大學法律研究所碩士論文，頁 86。

既然職業工會僅作為勞保局之行政助手，理論上職業工會自無法獨立行使投保資格審查之作業，而是必須在勞保局指揮監督下進行，所以勞保局主張自營作業者投保資格應由職業工會進行初步的查核，事實上已超過職業工會作為行政助手之權能。

二、自營作業者勞工保險投保薪資調整

從訪談內容可知，目前勞保局對於自營作業者所申報的投保薪資調整，有兩種不同的處理方式，假如自營作業者調高的幅度超過目前投保薪資的15%，勞保局的承辦人員就會要求被保險人必需在二十天內提出足資證明其收入之文件，而勞保局目前採認的證明文件只有扣繳憑單或是報稅資料，如果被保險人無法證明其收入確實有達到該投保薪資等級，勞保局即不受理該筆投保薪資調整；另一種處理方式則是勞保局與職業工會協商之後，所產生的折衷作法，只要自營作業者每年所申報的投保薪資調整幅度不超過15%，勞保局就不要求自營作業者檢附相關所得證明文件，這也是目前多數自營作業者投保薪資調整的方式。

在逐年調整投保薪資15%的作法尚未運作以前，自營作業者必須依照規定檢附相關證明以調整投保薪資等級，參加職業工會的自營作業者必須檢附扣繳憑單或是報稅資料，參加區漁會的自營作業者則需按照漁作類別，檢附相關魚貨交易證明文件³，始得申報投保薪資調整。惟勞保局所採認之投保薪資證明文件，大

³ 遠洋漁民需檢具魚市場公開拍賣或公開議價之魚貨交易證明及具體之魚貨交易明細，或魚市場（漁產運銷）公司出具之公開拍賣計價單、供應人計價單或魚貨交易證明單，國外基地出售魚貨而取得代理商出具之供銷證明（需經我國駐外單位簽證）或農委會漁業署核發之售魚核銷相關文件，以上四擇一；近海及沿岸漁民需檢具魚市場公開拍賣或公開議價之魚貨交易證明及具體之魚貨交易明細，或魚市場（漁產運銷）公司出具之公開拍賣計價單、供應人計價單或魚貨交易證明單，以上二擇一；至於養殖漁民則需檢具魚市場公開拍賣或公開議價之魚貨交易證明及具體之魚貨交易明細，或魚市場（漁產運銷）公司出具之公開拍賣計價單、供應人計價單或魚貨交易證明單，或養殖漁民向鄉鎮公所申報魚苗放養證明、養殖漁民報經縣市政府確認之生產量證明、經漁會確認池邊活體魚貨交易證明（含具體魚貨供銷明細及相關養殖成本），以上三擇一。

多數的自營作業者都難以取得，因為目前我國只對設有固定店面，且每月平均銷售額按營業類別分為新台幣80,000元及40,000元以上的小規模營業人課徵營業稅⁴，然而我國自營作業者多半屬於攤販型態，且每月平均銷售營業額也很難達到上述金額，所以多數自營作業者都沒有報稅，因此也無法取得相關報稅資料申報投保薪資調整。

於是經過職業工會與勞保局的協商，才研議出逐年調整投保薪資15%的作法，上述作法固然暫時緩和了自營作業者投保薪資調整的爭議，惟對於實際收入確實有增加的自營作業者而言，等於是低報了投保薪資；此外，這種逐年逕調的作法只適用於自營作業者，一般受僱勞工必須按照薪資所得扣繳憑單申報投保薪資調整，如此一來，自營作業者只需在請領老年給付的前八年到九年逐年調整，將來即可按最高等級的投保薪資計算老年給付，然而覈實申報投保薪資的受僱勞工卻可能無法達到最高等級的投保薪資，故自營作業者投保薪資逐年逕調的作法，存在著勞工保險公平性的疑慮。

三、自營作業者失業問題與參加就業保險意願

失業問題係工業革命所引發之後遺症，急速經濟發展加上農奴制度的推翻，大量的農民和手工匠紛紛湧入都市成為工廠中的勞動者，導致勞動市場供過於求，工資變得非常低，許多勞工家庭的生活無以為繼，為了解決失業問題，失業保險制度便開始發展。由於失業問題最早是在受僱勞工身上發現，所以大多數國家實施的失業保險制度主要都是以受僱勞工為主，我國目前也是以年滿15歲以上，65歲以下之受僱勞工作為保障對象。

然而，失業問題是否僅存在於受僱勞工身上，從本研究實證結果發現，自營

⁴ 自96年1月1日起，小規模營業人之營業稅起徵點如下：

一、買賣業、製造業、手工業、新聞業、出版業、農林業、畜牧業、水產業、礦冶業、包作業、印刷業、公用事業、娛樂業、運輸業、照相業及一般飲食業等業別，營業稅起徵點為每月銷售額新臺幣80,000元。

二、裝潢業、廣告業、修理業、加工業、旅宿業、理髮業、沐浴業、勞務承攬業、倉庫業、租賃業、代辦業、行紀業、技術及設計業及公證業等業別，營業稅起徵點為每月銷售額新臺幣40,000元。

作業者同樣存在著失業的風險。有關自營作業者對於從事自營作業可能存在的風險認知，本研究所有受訪者都一致認為自營作業存在著失業的風險，風險可能來自於景氣影響、同業之間的競爭或是從業地點變動等因素，而被迫離開自營作業市場。因此，自營作業者和受僱勞工一樣可能會面臨失業的風險，雖然自營作業者不像一般受僱勞工可能面臨裁員的壓力，然而自營作業者最重要的收入來源即為提供技藝所獲致的報酬，或是販售商品以賺取差價，這些收入來源同樣可能隨著市場景氣循環、科技進步等因素產生波動，甚至被市場淘汰，一旦自營作業的營收無法支持生活，自營作業者就只能被迫離開其所經營的事業。

再者，本研究實證結果也顯示，大部分的自營作業者在轉換工作過程當中，都必須經歷一段長短不等的待業時間，不論轉換工作的動機是對原有工作不滿意還是工作場所業務緊縮或歇業，所以自營作業者與受僱勞工一樣，在工作轉換之間存在著時間上的落差，而這段期間最直接的衝擊就是工作所得中斷。假如一般受僱勞工係因非自願性因素而被迫離職，依照我國目前就業保險法制規定，失業勞工在獲得適當工作之前的待業期間，除了得依法領取失業給付外，主管機關尚提供就業推介與職業訓練的機會，不但充分保障了受僱勞工在失業期間的所得安全，也積極地促進失業者再就業。相較之下，自營作業者雖然也會受到市場競爭、景氣變動等因素影響而被迫轉業，卻因為缺乏就業保險法制之保障，導致自營作業者在待業期間無法獲得失業給付與職業訓練的機會，同時訪談結果也發現，自營作業者大多必須依賴家庭或配偶的支持，或是靠著個人先前的儲蓄以維持失業期間的生活。

本研究進一步以假設性的問題詢問自營作業者未來參加就業保險的意願，訪談結果顯示所有受訪者皆表示有意願參加就業保險，以獲得失業期間的收入保障，呈現出自營作業者對於參加就業保險之正面態度。依據訪談內容，本研究認為大多數自營作業者願意參加就業保險之原因，可能與前面所提到自營作業者面臨的失業問題有關，因為自營作業者普遍認為市場競爭或景氣變動等外在因素，會迫

使其放棄繼續經營，然而目前自營作業者在失業期間並沒有任何所得保障，這些失業風險可能強化了自營作業者對於失業保障的需求。

綜上可知，自營作業者和受僱勞工一樣存在著非自願性失業的風險，而且自營作業者本身對於失業保障也有高度的需求，然而我國就業保險法制卻以自營作業者無保護必要性及失業認定困難等原因為由，將自營作業者排除在就業保險的保障對象之外，這種作法對於同樣是高風險失業族群的自營作業者而言，確實有加以檢討之必要。

第四節 本章小結

本章實證研究之結果與分析，當中包含質性訪談大綱之設計、訪談對象之選取，以及對職業工會、勞保局和自營作業者實地訪談的質性資料重點摘錄與重要發現進行呈現。首先在投保資格的認定上，本研究發現職業工會在會員資格審查的操作上寬嚴不一，所以職業工會進行的會員資格審查，並無法確保所有會員都確實有實際從事工作，加上目前勞保局對於自營作業者投保資格審查主要採形式審查的方式，並未逐案審查每位申請人是否符合投保資格，導致在審核投保資格時認定從寬，形成漏洞，讓不誠實的投保單位或被保險人有機可乘。惟職業工會是否有責任審核所屬會員之投保資格，本研究認為在法律尚未明文規定之情況下，目前職業工會的定位應該只是勞保局之行政助手，理論上自無法獨立行使投保資格審查之作業。

在投保薪資調整方面，訪談發現目前勞保局對於自營作業者所申報的投保薪資調整，有兩種不同的處理方式，假如自營作業者調高的幅度超過目前投保薪資的 15%，勞保局的承辦人員就會要求被保險人必需在二十天內提出足資證明其收入之文件，而勞保局目前採認的證明文件只有扣繳憑單或是報稅資料，如果被保險人無法證明其收入確實有達到該投保薪資等級，勞保局即不受理該筆投保薪資調整；另一種處理方式則是勞保局與職業工會協商之後，所產生的折衷作法，

只要自營作業者每年所申報的投保薪資調整幅度不超過 15%，勞保局就不要求自營作業者檢附相關所得證明文件，這也是目前多數自營作業者投保薪資調整的方式。

最後，有關自營作業者的失業問題，本研究實證結果發現，自營作業者同樣存在著失業的風險，風險可能來自於景氣影響、同業之間的競爭或是從業地點變動等因素，而被迫離開自營作業市場。本研究進一步以假設性的問題詢問自營作業者未來參加就業保險的意願，訪談結果顯示所有受訪者皆表示有意願參加就業保險，以獲得失業期間的收入保障，呈現出自營作業者對於參加就業保險之正面態度。



第五章 結論與建議

第一節 結論

長期以來，自營作業者一直被當作衡量國家經濟發展落後的指標，這類人口不論是在勞動條件或社會保障方面，向來較不受重視。隨著貿易自由化與產業結構轉變的衝擊，農林漁牧業能吸納的就業人口逐漸減少，勞動市場所提供的正職工作也持續減少，在失業率攀升的壓力下，先進國家開始重視自營作業者特有的勞動市場調節功能，近年來歐洲各國正逐步改善自營作業者的社會保險條件，希望藉此鼓勵更多有創業理想的人投入自營作業者的行列。因此提供自營作業者更好的社會保障可說是當前的國際趨勢，故本研究遂以建構我國自營作業者完善的社會保險制度為主要目的。

首先，本研究回顧了社會保險基本理念相關文獻，發現世界上存在的兩種社會保險模式：俾斯麥模式與貝佛里奇模式，在近數十年來，已有某種程度上的聚合呼應趨勢。受到社會保險普遍廣泛原則的影響，社會保險的保障範圍已不再侷限於「受僱者」，而是擴及所有面對相同困境的人，包括自營作業者。

再來，本研究比較我國自營作業者與受僱者在勞工保險、職業災害保險與就業保險相關規範上之不同，發現兩者在勞工保險中之差異，主要是勞保局對於投保資格與投保薪資之認定作法不同；在職業災害保險部分，自營作業者與受僱者最大的差異在於，自營作業者發生職災時，可兼得職災保險給付與侵權行為損害賠償，而有一定雇主勞工所領取之職災保險給付卻必須與損害賠償互相抵充；在就業保險部分，目前就業保險法並未將自營作業者納入保障範圍，所以自營作業者在遭遇非自願性失業時，自無法取得失業給付。

針對上述保障差異，本研究以其他國家實施社會保險的相關經驗，作為我國自營作業者社會保險制度之參考，分別提出加拿大退休金計畫、日本勞動者災害補償保險法及瑞典的失業保險，作為我國在規劃自營作業者勞工保險投保資格與

薪資認定、職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之間的調整規定，以及就業保險失業認定作法之借鏡。

此外，本研究也透過實證發現自營作業者在我國現行社會保險制度所存在之問題與缺失，首先，在勞工保險方面，本研究實證結果發現目前自營作業者參加勞工保險存在著下列問題：

一、勞工保險所主張的「申報主義」制度，並未一體適用於自營作業者

依據勞工保險條例第11條及同條例第14條規定：「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為『通知』之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保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。」除此之外，在實務見解上，最高行政法院八十一年度判字一四六〇號及行政法院八十四年度判字五七六號亦曾明文揭示「…惟查勞工保險係採申報主義」。

綜上可知，我國勞工保險不論是在加保或是投保薪資調整上，都採取「申報主義」的原則，然而，從實證結果發現，「申報主義」僅適用於一般受雇勞工，無一定雇主或自營作業之職業工人並不適用。職業工會或漁會依規定於會員入會當日列表通知保險人後，其保險效力並非即自通知之當日起算，必須通過勞保局的「事前查核」，亦即保險人對申請加保者進行投保資格審查，俟審查通過後才受理加保。

二、自營作業者之投保資格審查責任未作明確劃分

目前勞保局對於自營作業者的投保資格認定設有「事前查核」及「事後查核」

兩道控管機制，勞保局的「事前查核」主要係採形式審查的方式，只審核職業工會所送交的申請表格是否填妥，並不會逐案審查申請人的投保資格。勞保局認為職業工會有義務對其會員進行投保資格審查，然而職業工會與勞保局之間並未存在上下隸屬關係，勞工保險條例亦僅規定職業工會必須作為強制被保險人之投保單位，協助被保險人向勞保局提出申報加退保、投保薪資調整及繳納代收保費等公法上義務，並未明文規定勞保局得將投保資格審查權限委託職業工會辦理，因此，在缺乏法律授權或行政契約的締結下，職業工會是否有權限審查會員之投保資格或投保薪資等級，不無疑問。

此外，實務上職業工會在會員資格審查的操作上寬嚴不一，因此職業工會所進行的會員資格審查，並無法確保所有會員都是實際從事工作的勞工，然而勞保局卻將自營作業者的投保資格審查責任全部歸責於職業工會，導致部分不符合投保資格的勞工，可能從職業工會的審查漏洞加入勞工保險，往往投保多年以後，才在請領保險給付時，被勞保局發現不符合投保資格，進而遭到取消投保身分，過去所繳保險費也不予退還。故目前勞保局在自營作業者投保資格認定之作法上，尚有待商榷。

三、投保薪資調整作法可能產生公平性的疑慮

目前勞保局對於自營作業者所申報的投保薪資調整，有兩種不同的處理方式，假如自營作業者調高的幅度超過目前投保薪資的 15%，勞保局的承辦人員就會要求被保險人必需在二十天內提出足資證明其收入之文件，而勞保局目前採認的證明文件只有扣繳憑單或是報稅資料，如果被保險人無法證明其收入確實有達到該投保薪資等級，勞保局即不受理該筆投保薪資調整；另一種處理方式則是勞保局與職業工會協商之後，所產生的折衷作法，只要自營作業者每年所申報的投保薪資調整幅度不超過 15%，勞保局就不要求自營作業者檢附相關所得證明文件，這也是目前多數自營作業者投保薪資調整的方式。

雖然逐年調整投保薪資 15%的作法，暫時緩和了自營作業者投保薪資調整的爭議，惟對於實際收入確實有增加的自營作業者而言，等於是低報了投保薪資；此外，這種逐年逕調的作法只適用於自營作業者，一般受僱勞工必須按照薪資所得扣繳憑單申報投保薪資調整，如此一來，自營作業者只需在請領老年給付的前八年到九年逐年調整，將來即可按最高等級的投保薪資計算老年給付，然而覈實申報投保薪資的受僱勞工卻可能無法達到最高等級的投保薪資，故自營作業者投保薪資逐年逕調的作法，可能存在著勞工保險公平性的疑慮。

在職災保險方面，目前自營作業者參加職災保險存在著職災保險給付與第三人不法行為損害賠償的兼得問題，然而自營作業者享有職災保險給付與損害賠償之雙重利益並不適當，因為我國職災保險之性質屬於強制性社會保險，故職災保險給付並非被保險人自願繳交保費之結果，自營作業者的職災保險費亦非全由被保險人支付，參加職業工會勞工之職災保險費係由政府補助百分之四十，既然自營作業勞工之職災保險費並非被保險人全數負擔，有部分係以國家公費導入，而「國家補助」實際上也是全體國民之共同負擔，國家實施社會保險之目的乃在於保障保險對象之經濟安全，國家補助保險費之用意亦非提供被保險人「額外的利益」，所以自營作業者同時取得職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之雙份補償，實有檢討的空間。

在就業保險方面，目前最大的問題在於我國就業保險法並未將自營作業者納入保障範圍內，然而本研究實證結果發現，自營作業者同樣存在著失業的風險，風險可能來自於景氣影響、同業之間的競爭或是從業地點變動等因素，而被迫離開自營作業市場。此外，實證資料也顯示自營作業者普遍具有教育程度偏低和中高齡的特徵，在學歷與年齡的雙重限制下，自營作業者一旦退出自營作業部門，就可能因為轉業困難而導致長期失業，甚至被迫退出勞動市場，不過目前自營作

業者卻未能獲得就業安全的保障，因此，我國就業保險法制確實有檢討之必要。

第二節 建議

針對上述自營作業勞工保險投保資格與投保薪資認定、職災保險給付與第三人不法行為損害賠償兼得，及就業保險失業給付等問題，本節擬參考其他國家經驗，提出如下建議：

一、勞工保險投保資格與投保薪資認定問題

(一)投保資格審查作業應明確授權由職業工會行使

從加拿大退休金計畫的經驗中發現，該國自營作業者的投保資格與營業登記緊密扣合，自營作業者必須先向加拿大稅務局辦理營業登記，取得營業證號以後，才能加入退休金計畫成為被保險人。反觀我國自營作業者投保勞工保險之資格並不以成立營業登記為要件，再加上自營作業者並不像受僱勞工備有出勤工作紀錄、薪資表、薪資帳冊、工作時間、薪資及傷病請假致留職停薪期間等紀錄，可供勞保局查核，如此一來，勞保局掌握自營作業者實際從業情形的方式，惟有透過實地訪查，方能得知。

然而，礙於人力物力有限的情況，勞保局實難逐案地實地訪查每位申請人是否符合投保資格，因此，本研究建議自營作業者的投保資格審查可由其所屬職業工會進行，一方面是因為職業工會在章程中所定訂的會員入會資格審查程序，主要也是以從事本業工作之勞工作為入會前提，再加上職業工會與其會員處於相同地域，理論上也較能就近且及時地掌握自營作業者的從業情形。立法機關可以考慮採取修法的方式，在勞工保險條例中另立「自營作業者」專章，除了明確的將投保資格審查權限委託職業工會辦理，並詳細規範投保資格審查的方式，以及故意為不合投保資格之人員辦理加保之罰則，更重要的是補助職業工會因辦理投保資格審查所衍生的行政費用，才能使職業工會有足夠的人力和資源進行自營業者之投保資格審查，一旦新會員通過職業工會之資格審查後，職業工會即列表

通知勞保局，由勞保局受理加保，保險效力自該名會員入會當日起算，以落實勞工保險所主張之申報主義制度。

(二)輔導自營作業業者辦理營業登記，以實際所得作為投保薪資調整依據

目前自營作業業者申報投保薪資調整的方式，大多採取逐年逕調15%的作法，雖然這種作法暫時緩和了自營作業業者投保薪資調整的爭議，卻與勞工保險覈實申報投保薪資的精神背道而馳。因此，本研究認為自營作業業者的投保薪資調整應該建立一套公平的機制，最根本的作法就是將勞工保險投保薪資與賦稅制度互相整合。

勞政機關應與財政機關合作，積極輔導自營作業業者辦理營業登記，對於達到營業稅起徵點的小規模營業人(依行業種類分別為每月銷售額新台幣四萬元及新台幣八萬元，但未達新台幣二十萬元)，即以每3個月查定之銷售額，得出全年銷售額後，再乘以當年度該行業代號營利事業擴大書面審核之純益率(通常為6%)，得出該年度營業所得，再除以12個月，換算出平均每月營業所得，作為投保薪資調整之依據。

若自營作業業者所經營之小規模營利事業未達營業稅起徵點，在現行法規下並不需要辦理營業登記，也不用繳納營業稅，故無法以上述方式設算出平均每月營業所得，因此，財政機關應該另外規劃一套屬於免辦營業登記自營作業業者之個人所得稅申報方式，如此一來，勞保局即得以自營作業業者之所得報繳資料作為投保薪資調整之依據，不但有助於維持勞工保險的公平性，更重要的是貫徹勞工保險覈實申報投保薪資的精神。

二、職災保險給付與第三人不法行為損害賠償兼得問題

針對自營作業業者職災保險給付與第三人不法行為損害賠償之兼得問題，本研究參酌日本勞動者災害補償保險法之規定後，提出保險人代位權之建議。事實上，

我國勞工保險條例對於保險人之代位權原設有明文規定，民國 47 年制定之勞工保險條例第 34 條即設有以下規定：「因第三人之行為發生保險事故者，保險人為保險給付後，在給付價款之範圍內，取得被保險人對於第三人之損害賠償請求權，但第三人為被保險人之家屬或服務機關之主持人或使用人，因職業傷病發生保險事故時，除事故係由其故意所致外，不適用之。」此項規定之要點，即被害人對加害人之侵權行為損害賠償請求權，不因勞保給付之存在而生影響，保險人為給付後，在給付價款之範圍內，取得被保險人對第三人之損害賠償請求權，但第三人係被保險人之家屬或服務機關之主持人或使用人，除事故係由故意所致者外，不適用之。依此規定，堪認當時之勞工保險職災給付與侵權行為損害賠償之間係補充關係，惟此規定已於民國 57 年刪除。

本研究認為勞工保險條例原第 34 條規定實有回復之必要性，惟條文內容可稍作調整，建議可修改為「因第三人之行為發生保險事故者，保險人為保險給付後，在給付價款之範圍內，取得被保險人對於第三人之損害賠償請求權，但不得有害於被保險人之利益。」透過對保險人（即勞保局）、被害人（即自營作業者）及加害人三者間適當之調整，被害人雖不能兼得職災保險給付與侵權行為損害賠償，但卻能得到二種補償適用下之最大利益，也能使加害之第三人確實承擔最終之損害賠償責任，最重要的是藉由保險人代位權之行使，職災保險之財務收支得以平衡，唯有職災保險制度健全的永續經營，才能真正確保自營作業者的權益。

三、就業保險失業給付問題

近年來，歐洲等先進國家對自營作業者的社會保險條件所進行的重大變革，就是將過去僅保障「正職受僱勞工」的失業保險，擴大保障範圍至自營作業者。相較於其他國家逐步將自營作業者納入失業保險的趨勢，我國自營作業者卻仍然被摒除在就業保險之保障範圍外，導致自營作業者必須獨自承擔創業失敗所面臨的所得中斷風險。

事實上，不論是政府政策或是學術研究方面，對於自營作業者的照顧與瞭解可以說是相當的匱乏。有關自營作業者的失業問題，主管機關經常以「失業認定困難」為由，逕將自營作業者排除在就業保險的適用對象外。然而，從瑞典失業保險的經驗可知，自營作業者失業期間的「所得安全」是可以獲得充分保障的。

因此，在我國自營作業者就業保險制度之建構上，本研究即參酌瑞典失業保險的經驗，提出下列幾項建議：

(一) 將自營作業者納入就業保險之保障對象

社會保險的基本理念是保護所有人以面對困境，不論職業類別，每個人在遭受到失業、疾病、殘廢、守寡、衰老或在其他不能控制的情況下喪失謀生能力時，都應有權享受社會保險之保障，也就是社會保險的普遍廣泛原則。因此，失業保險也應該秉持這項精神，任何人只要有遭遇失業風險的可能，都應該納入失業保險的保障範圍內。瑞典的失業保險制度即落實了普遍廣泛原則的精神，不以職業身分作為投保的依據，關於失業保險的適用範圍主要包括未滿65歲之自營作業者和受僱者。

從瑞典的經驗可知，自營作業者失業期間的所得安全是可以獲得充分保障的，有鑑於此，我國就業保險政策的規劃，也應該將自營作業者納入就業保險保障的對象與範圍，以符合社會保險的普遍廣泛原則。

(二) 以營業登記之註銷或繳回相關執業證照，作為自營作業者失業之認定標準

針對自營作業者的失業問題，我國政府主管機關經常以「失業認定困難」為由，將自營作業者排除於就業保險的適用對象與範圍，因為失業給付之請領必須以勞工非自願性離職為前提，惟自營作業者因其失業原因無法確實查證，所以很難認定自營作業者是否為非自願性失業。

參考瑞典失業保險體系的作法，瑞典係以營業登記或稅籍登記的註銷作為自營作業者失業的認定依據。自營作業者必須終止或暫時停止任何商業活動，亦即

自營作業者必須對營業體本身及資產部分進行處分，並註銷營業登記，假如自營作業者只是暫時停止商業活動，則必須證明其在此期間內並未進行任何交易，始可獲得失業給付，然而每種事業僅得以暫時性歇業為由，請領一次失業給付。

根據瑞典的經驗，我國就業保險也可以營業登記的註銷或繳回相關執業證照，作為自營作業者的失業認定標準。也就是說，對於已經辦理營業登記的自營作業者，即以營業登記的註銷作為失業認定的依據；若自營作業者的營業規模尚未達辦理營業登記的標準，即可以相關執業證照的繳回作為失業認定的依據，舉例來說，計程車司機可以繳回執業登記證、在固定地點營業的攤販可以繳回攤販營業許可證、美髮業者也可繳回先前取得的美髮執照作為失業的認定標準…等，這種將失業認定與營業登記或執業證照互相結合的作法，能克服實務上自營作業者失業原因查證困難的限制，以維持就業保險的公平性。

誠如前述，建構完善的自營作業者社會保險制度不但是先進國家的趨勢，自營作業者吸納就業人口的作用，更能有效降低失業率進而帶動國家經濟發展，因此，彌補國內自營作業者社會安全保障的缺口，並積極回應自營作業者的需求，應該是未來政府部門在政策規劃上的方向。

參考文獻

一、中文部分

(一) 專書著作

- 王國羽，1993，社會安全問題之探討，國立中正大學社會福利學系暨研究所。
- 王澤鑑，2004，勞災補償與侵權行為損害賠償，民法學說與判例研究第三冊，台北：王慕華。
- 江亮演，1990，社會安全制度，台北：五南。
- 行政院研究發展考核委員會編，1993，我國社會保險制度現況分析及整合問題，台北：編者發行。
- 林顯宗、陳明男，1985，社會福利與行政，台北：五南。
- 柯木興，1990，社會保險，台北：中國社會保險學會。
- 孫森焱，1997，論勞工保險醫療給付之代位求償，陳繼堯教授退休紀念論文集—二十一世紀保險的前瞻，台北：繼耘保險文教基金籌備會。
- 孫炳耀，2000，當代英國瑞典社會保障制度，北京：法律出版社。
- 曾榮盛，1986，日本社會保險制度概要，臺閩地區勞工保險局出版。
- 黃越欽、王惠玲、張其恆合著，1995，職災補償論—中美英德日五國比較，台北：五南。
- 黃巧婷，2006，瑞典勞動政策與就業服務考察報告，行政院勞工委員會職業訓練局。
- 張世雄，1996，社會福利的思想與社會安全制度，台北：唐山。
- 鄭津津，2007，職場與法律，台北：新學林。
- 陳聰富，2000，保險給付、損益相抵與賠償代位—評最高法院八十八年台上字第三五三號判決，民法七十年之回顧與展望紀念論文集（一）總則、債編，台北：元照。
- 魏朝光，1992，勞動職業災害之補償，台北：財團法人勞工研究資料中心基金會。
- 鍾秉正，2005，社會保險法論，台北：三民。

(二) 期刊論文

- 方宜容，1985，勞工保險投保薪資，勞工保險月刊，第3期。
- 王惠玲，1997，我國職業工會功能之探討，政大勞動學報，第6期。
- 王惠玲，2001，台灣職業災害保險之現況與展望，政大勞動學報，第10期。
- 王金凱，2004，歐盟企業創業政策及其對我國之啟示，經濟研究，第5期。
- 石泐，2004，職業工會勞工參加職業災害保險制度之研究—逆選擇與道德風險的觀點，保險實務與制度，第3期。
- 江朝國，1995，全民健康保險法第八十二條代位權之探討，月旦法學雜誌，第4期。
- 成台生，2006，日本社會保障制度之探討—以退休後國民年金及高齡者工作安定

- 為例，人文與社會學，第 1 卷，第 9 期。
- 林炫秋，2008，社會保險權利之憲法保障—以司法院大法官解釋為中心，國立中正大學法學集刊，第 24 期。
- 孫迺翊，2006，憲法解釋與社會保險制度之建構—以社會保險「相互性」關係為中心，台大法學論叢，第 35 卷，第 6 期。
- 郭振昌，2008，台灣就業保險法制實施與討論，月旦法學雜誌，第 154 期。
- 曾敏傑，2009，失業潮與自營作業者就業的關聯：失業推力或繁榮拉力？臺大社工學刊，第 20 期。
- 陳雲中，1996，我國現行職業災害保險實績費率制度之探討，第 45 期，保險專刊。

(三) 學位論文

- 林柄佑，2010，勞工保險承保與給付之研究—以掛名加保及加保前事故為例，國立中正大學法律研究所碩士論文。
- 洪國朝，2008，我國勞工保險效力規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文。
- 黃裕峰，2002，職業災害勞工請求權之適用關係，台北大學法學研究所碩士論文。
- 董和平，2007，職業災害損害填補之研究—以勞動基準法第 59 條但書為中心，國立成功大學法律學系碩士論文。
- 潘玉瑛，2003，全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展—制度面的探究，國立台灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 賴崇全，1996，我國勞工職災補償制度調整之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 蘇惠文，2007，以公務人員與勞工觀點探討我國退休金制度之研究，國立東華大學企業管理學系碩士論文。
- 蕭雅方，2006，我國職業災害保險法律規範之研究，國立中正大學法律研究所碩士論文。

(四) 研討會論文

- 王素彎、高震宇，2010，台灣開辦創業者失業保險之研究，台灣效率與生產力學會 2010 年聯合年會，台灣經濟學會主辦，台北市。
- 蔡炯燉，1998，第三人違法或過失時職業災害補償責任之探討，我國職業災害補償制度實務研討會，行政院勞工委員會主辦，台北市。
- 駱明慶，1999，社會福利政策之回顧與展望—失業保險在世界各國的經驗，第四屆梁國樹教授紀念學術研討會，國立台灣大學經濟學系、台大經濟研究學術基金會主辦，台北市。
- 蘇國賢，2000，轉入及轉出自雇身分的生涯路徑分析，新世紀、新社會：科技、勞動與福利學術研討會論文集，台北市。

(五) 網路資料

行政院勞工委員會，2002，中高齡者就業與失業狀況調查統計，
statdb.cla.gov.tw/html/com/h0965.doc，最後瀏覽日期：2010/11/2。

行政院勞工委員會勞工保險全球資訊網，2009年8月勞工保險統計月報，
<http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/26020.htm>，最後瀏覽日期：
2010/9/9。

行政院主計處，2009年人力資源調查統計-就業者主要工作之從業身分與每週工
作時數，<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=26553&ctNode=3247>，最
後瀏覽日期：2011/1/12。

吳忠吉，2007，為失業把脈 為產業求活，財團法人國家政策研究基金會—國政
評論，<http://www.npf.org.tw/post/1/161>，最後瀏覽日期：2010/11/2。

柯木興、林慧芬，2003，談社會保險與自助餐，財團法人國家政策研究基金會，
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/092/SS-B-092-015.htm>，最後瀏
覽日期：2008/12/9。

楊靜利，2000，台灣社會福利學刊（電子期刊），第一期，頁158，
<http://www.sinica.edu.tw/asct/asw/journal/paper0105.pdf>，最後瀏覽
日期：2010/9/4。

二、 英文部分

(一) 專書著作

John Hills, John Ditch, & Howard Glennerster, 1994, "Beveridge and Social Security :
An International Retrospective", Oxford : Clarendon Press。

Kenneth S. Abraham, 1997, "The Forms and Functions of Tort Law" Westbury, N.Y. :
Foundation Press。

Kenneth S. Abraham, "What is a Tort Claim? An inter-pretation of Contemporary Tort
Reform", 51 Maryland L. Rev. 172。

OECD, 1995, "private pension pensions in OECD countries-CANADA", OECD
PUBLICATIONS。

OECD, 2007, "Pensions at a Glance-PUBLIC POLICIES ACROSS OECD
COUNTRIES", OECD PUBLICATIONS。

Robert E. Keeton, Lewis D. Sargentichet, & George C. Keating, 2004, "Tort and
accident law : Cases and materials" 4th ed., St. Paul, Minn. : West Group. Co。

Simon C. Parker, 2004, "The economics of self-employment entrepreneurship" United
Kindom at the university Press, Cambridge。

U.S. Social Security Administration, 2002, "Social Security Programs Throughout the
World : Europe"。

(二)網路資料

- Canada Pension Plan C-8 Definitions 2.(1)In this Act, “self-employed earnings” of a person for a year means an amount calculated in accordance with section 14;
<http://laws.justice.gc.ca/en/C-8/FullText.html> , 最後瀏覽日期：2010/10/2 。
- Canada Revenue Agency , “ If the worker is a self-employed individual (business relationship), he or she is considered to have a business.” Employee or Self-Employed , www.cra-arc.gc.ca/E/pub/tg/rc4110/rc4110-lp-08e.pdf , 最後瀏覽日期：2010/10/2 。
- Canada Revenue Agency , T1 General 2009-Income Tax and Benefit Return ,
<http://www.cra-arc.gc.ca/E/pbg/tf/5006-r/5006-r-09e.pdf> , 最後瀏覽日期：2010/10/4 。
- European Foundations for the improvement of Living and Working Conditions ,
Self-employd workers : industrial relations and working conditions ,
http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/fe/Self_employed_workers_March09.pdf , 最後瀏覽日期：2010/12/5 。
- INVEST :Sweden , 2010 , Setting up and registering as self-employed in Sweden ,
<http://www.investsweden.se/North-America/Doing-business/Setting-up-and-registering-as-self-employed/> , 最後瀏覽日期：2010/10/28 。
- Service Canada , The Canada Pension Plan Retirement Pension ,
<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/isp/pub/factsheets/retire.shtml#b> , 最後瀏覽日期：2010/8/19 。
- The Swedish Unemployment Insurance Board , 2007 , The Swedish Unemployment Insurance Scheme ,
[http://www.iaf.se/Global/English/The_swedish_unemployment_insurance_scheme\[1\].pdf](http://www.iaf.se/Global/English/The_swedish_unemployment_insurance_scheme[1].pdf) , 最後瀏覽日期：2010/10/27 。
- Zhengxi Lin and Janice Yates and Garnett Picot , 1998 , The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada , Statistic Canada ,
<http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/CS11-0019-134E.pdf> , 最後瀏覽日期：2010/11/1 。

附錄一 判例與判決

裁判字號：六十八年台上字第四十二號

上訴人偉成食品工業股份有限公司

法定代理人謝肇輝

被上訴人陳添登

陳劉來妹

陳月齡

右一人法定代理人陳朱阿玉

右當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國六十七年十月七日台灣高等法院台中分院判決（六十六年度訴字第一四六號），提起上訴，本院判決如左：

主文

上訴駁回。

上訴訴訟費用，由上訴人負擔。

理由

本件被上訴人起訴主張，原審共同被告陳森永係上訴人公司僱用之司機，於六十五年十一月十一日上午十一時許，駕駛上訴人公司小貨車，在雲林縣大埤鄉喬英紡織工廠前公路上，與訴外人李應水駕駛之大卡車相撞，致坐在其駕駛室內之陳潤來（即被上訴人陳添登、陳劉來妹之子，被上訴人陳月齡之父）撞成重傷不治死亡。上訴人與陳森永自應賠償被上訴人扶養費，計陳添登新台幣（以下同）十八萬零九百四十六元，陳劉來妹十八萬零九百四十四元，陳月齡十四萬八千一百一十元，並應賠償慰藉金每人三萬元等情，求為命上訴人與陳森永連帶賠償被上訴人陳添登二十一萬零九百四十六元，被上訴人陳劉來妹二十一萬零九百四十四元，被上訴人陳月齡十七萬八千一百一十元，及自訴狀送達之翌日起各按法定利率計算之利息之判決。

上訴人則以本件車禍之發生，陳森永並無任何過失，上訴人公司對於陳森永之選任及監督，已盡相當之注意，自不負賠償責任，且陳潤來死亡後，被上訴人已向勞工保險局領取保險金，亦不得再請求賠償等詞，資為抗辯。

原審依審理之結果，以被上訴人主張陳森永駕駛上訴人公司小貨車，於上開時地與李應水駕駛之大卡車相撞，致坐在其駕駛室內之陳潤來撞成重傷不治死亡等事實，有存於刑事卷內之車禍現場圖及汽車肇事責任鑑定書可稽。刑事部分業以業務上過失致人於死罪，判處陳森永徒刑確定在案，亦有卷附刑事判決足憑。上訴人辯稱，本件車禍之發生，陳森永並無任何過失等語，要無可採。上訴人並不能證明對於陳森永之選任及監督已盡相當之注意，其辯稱對於選任及監督陳森永已盡注意，不能負賠償責任一節，亦不足採。依民法第一百八十八條第一項規定，上訴人就被上訴人所受之損害自應與陳森永負連帶賠償責任。惟扶養費部分按當年綜合所得稅受扶養親屬寬減額每人每年一萬二千元計算，並依霍夫曼式計算法扣除中間利息，及扣除其他扶養義務人應分擔部分後，計應賠償被上訴人陳添登二萬五千六百四十四元，被上訴人陳劉來妹二萬八千四百零二元，被上訴人陳月齡八萬二千五百二十八元五角（計算方法如原判決附表所載）。又慰藉金部分，被上訴人請求每人三萬元，尚嫌過高，爰斟酌雙方社會地位及經濟狀況等，認以每人判償二萬元為相當。本件車禍發生後，駕駛大卡車之李應水及其所屬公司，已賠償陳潤來之妻陳朱阿玉及被上

訴人十萬元，業據李應水結證在卷。此十萬元由陳朱阿玉及被上訴人等四人平分，每人各得二萬五千元，自應由上開扶養費及慰藉金中扣除此項金額。依此計算，上訴人與陳森永計應連帶賠償被上訴人陳添登二萬零六百四十四元，被上訴人陳劉來妹二萬三千四百零二元，被上訴人陳月齡七萬七千五百二十八元五角，及自訴狀繕本送達之翌日起各按法定利率計算之利息，被上訴人超過此部分之請求，即難謂為正當云云。因而為被上訴人一部勝訴，一部敗訴之判決，於法並無不合。復按保險制度，旨在保護被保險人，非求減輕損害事故加害人之責任。保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因單純侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因。後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失。兩者除有保險法第五十三條關於代位行使之適用外，亦不生損益相抵問題。上訴人辯稱，陳潤來死亡後被上訴人已向勞工保險局領取保險金，不得再請求賠償等語，原審不予採取，亦無不合。上訴論旨，仍執陳詞，就其敗訴部分指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條，第四百四十九條第一項及第七十八條，判決如主文。



裁判字號：八十三年台上字第三零三七號

上訴人何林明嬌

被上訴人薛良政

曹瑞吉即瑞發木材廠

右當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國八十三年七月十一日台灣高等法院台中分院第二審判決（八十三年度上字第一七七號），提起上訴，本院判決如左：

主 文

原判決關於駁回上訴人對於被上訴人薛良政請求醫療費用新臺幣二萬九千九百八十六元之擴張之訴及精神慰藉金新臺幣二十五萬元之上訴暨對於被上訴人曹瑞吉請求醫療費用新臺幣四萬四千四百二十八元及精神慰藉金新臺幣二十五萬元之追加之訴暨各該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院台中分院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用，關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：被上訴人薛良政係受僱於被上訴人曹瑞吉為司機，為從事駕駛業務之人，於民國八十二年二月二十六日九時四十分許，駕駛車號TC—五七三號營業大貨車，行經限速三十公里之彰化縣花壇鄉光明路與平和巷交岔路口時，本應注意行經該處無號誌之交岔路口，應減速慢行，作隨時停車之準備，且無不能注意之情事，竟疏未注意減速慢行，貿然以時速三十餘公里超速行駛，撞及伊駕駛機車，致伊受頭部外傷合併顱內出血之傷害。伊因受傷計支出醫療費用新臺幣（下同）七萬九千一百零四元（在第一審起訴時僅請求四萬九千一百十八元，逾此金額部分，係在原審擴張之請求）；又伊因受傷自八十二年二月二十六日起，約一百五十天，不能在台中市正友木業股份有限公司工作，計損失五萬五千五百元（在第一審起訴時僅請求自八十二年二月二十六日起至八十二年三月二日止，不能工作之損失一千九百元，逾此金額部分，係在原審擴張之請求）；再伊因身體受傷，精神、肉體所受痛苦甚大，故請求給付精神慰藉金三十萬元；另支付中藥費四千元、救護車費三千八百元、機車修理費四千元（此三項亦均為在原審擴張請求部分），亦得請求賠償。以上共四十四萬六千四百零四元等情。求為命被上訴人連帶如數給付，並加計法定遲延利息之判決。（第一審判決駁回上訴人超過四萬零四百零柒元及自八十二年九月十日起算利息之請求，上訴人對其敗訴部分之判決，提起上訴並追加曹瑞吉為共同被告，且擴張應受判決事項如上述之聲明。原審除判令曹瑞吉應就被上訴人薛良政給付上訴人一萬四千八百七十二元七角及自八十二年十一月三日起算利息之範圍內負連帶給付責任外，駁回上訴人之上訴、擴張之訴及其餘追加之訴）。

被上訴人則以：上訴人對於損害之發生與有過失，請求酌減賠償金額云云。資為抗辯。

原審以：查上訴人主張，其於前開時地，遭被上訴人曹瑞吉所僱之被上訴人薛良政駕駛營業大貨車撞及受傷之事實，為被上訴人薛良政所不爭執，並有診斷證明書及道路交通事故調查報告表附卷可稽。按汽車行經無號誌之交岔路口時應減速慢行，作隨時停車之準備，道路交通安全規則第九十三條第一項第四款定有明文。被上訴人薛良政駕車時自應遵守上述規定，以保行車安全，且無不能注意之情事，竟疏未注意減速慢行，猶貿然以時速三十餘公里超速行駛，致肇事傷及上訴

人，自有過失。而該被上訴人之刑事責任部分，業經刑事第一、二審法院判處罪刑確定在案，有調借上開刑事卷宗可稽。被上訴人薛良政自有過失侵權行為。而上訴人之受傷與被上訴人薛良政之過失行為間，有相當因果關係，堪以認定。次按因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；又不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，負損害賠償責任；又不法侵害他人之身體、健康者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第一百八十四條第一項前段、第一百九十三條第一項、第一百九十五條第一項定有明文。則上訴人依上述之法律關係，訴請被上訴人賠償其損害即屬有據。

茲分別審酌如下：

醫療費用部分：上訴人主張其因本件車禍受傷，支出醫療費用七萬九千一百零四元，固據提出門診診療費用證明單一件、住院收費收據、通知單各一件、住院費用證明單一件、醫療費用明細表收據一件影本為證。惟經分別函查台中榮民總醫院、王中民腦神經科診所結果，其在台中榮民總醫院之醫療費用共四萬七千六百二十六元七角，其中三萬五千三百零五元，因其係勞工保險之被保險人，故由台閩地區勞工保險局（下稱勞保局）支付，其餘一萬二千三百二十一元七角，始由其自行負擔；而在王中民腦神經科診所之醫療費用共一萬九千四百六十元，因該診所未辦勞工保險，故全部由其自費負擔；另其在秀傳紀念醫院之醫療費用共九千一百二十三元，因該醫院出具之門診診療費用證明單上已註明為「勞保」，故應係全部由勞保局給付。依上所述，由勞保局給付之醫療費用合計為四萬四千四百二十八元，上訴人自付之醫療費用合計為三萬一千七百八十一元七角。由勞保局給付部分，上訴人既未支付，則無損害之可言，故其請求之醫療費用在其自付部分三萬一千七百八十一元七角之範圍，尚屬正當，應予准許，超過此部分之請求為無理由。

減少勞動能力之損害（即工作損害金）部分：上訴人主張其因受傷自八十二年二月二十六日起約一百五十天，不能在台中市正友木業股份有限公司工作，每月收入一萬一千四百元，即每日三百八十元，合計損失五萬五千五百元之事實，固據提出正友木業股份有限公司在職證明書為證。惟該在職證明書僅載明服務日期為自八十一年二月二十一日起至八十二年七月三十一日止，但並未載明其因受傷不能工作之期間究有多久。依台中榮民總醫院八十三年五月二十日 中榮醫行字第三七六四號復函，上訴人係八十二年二月二十六日、三月四日急診及自八十二年二月二十六日起至八十二年三月二日住院；又依王中民腦神經科診所八十三年五月十九日復函，上訴人在該診所門診治療期間係自八十二年三月八日起至同年五月六日止，故上訴人因本件車禍受有頭部外傷併顱內出血之傷害後，住院及門診治療期間，不能工作，應自八十二年二月二十六日起至同年五月六日止，合計僅八十日，此為被上訴人所不爭執。而上訴人每日所得為三百八十元，有前揭在職證明書影本在卷可按，合計損失三萬零四百元，在此範圍內之請求，應予以准許，逾此部分之請求，為無理由。

精神慰藉金部分：上訴人主張其受前述傷害，精神受極大痛苦，不言可喻，因而請求賠償非財產上之損害即精神慰藉金，即屬有據。惟其請求賠償之金額，達三十萬元，核屬過高，經審酌上訴人受傷所受痛苦之程度，及兩造身分、地位、經濟能力等，認為以五萬元為適當，在此範圍內應予准許，逾此部分之請求為無理由。又按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任，民法第一百八十八條定有明文。被上訴人薛良政為被上訴人曹瑞吉所僱之營業大貨車司機，肇事時係執行駕駛營業大貨車之職務，為被上訴人所不爭執，是上訴人請求被上訴人連帶負損害賠償責任，自屬有據。未按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，

法院得減輕賠償金額或免除之，民法第二百十七條定有明文。本件車禍之發生，雖係因被上訴人薛良政駕駛大貨車經無號誌交岔路口未減速慢行，作隨時停車之準備，致遇狀況煞車不及肇事而有過失。然上訴人駕駛重機車未讓幹道車先行，引致衝突，為肇事主因，有臺灣省彰化縣區車輛行車事故鑑定委員會之鑑定意見書附於調借之刑事案卷可稽。則上訴人就本件損害之發生，顯然與有過失。爰審酌上訴人及被上訴人薛良政過失之程度，認為上訴人應負百分之六十之過失責任，被上訴人薛良政應負百分之四十之過失責任，亦即應減輕被上訴人賠償金額百分之六十。從而被上訴人應連帶給付上訴人之金額為醫藥費三萬一千七百八十一元七角，減少勞動能力之損害三萬零四百元及精神慰藉金五萬元，合計十一萬二千一百八十一元七角之百分之四十，即四萬四千八百七十二元七角。惟被上訴人薛良政辯稱已支付三萬元與上訴人，為上訴人所不爭。按連帶債務人中之一人為清償，他債務人亦同免其責任，故扣除已給付之三萬元後所餘一萬四千八百七十二元七角及自附帶民事上訴狀繕本送達翌日即八十二年十一月三日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，被上訴人應負連帶賠償責任。至上訴人請求之中藥費、救護車費、機車修理費部分，或未能舉證以實其說，或不能於刑事附帶民事訴訟程序請求賠償，均不應准許。因而除判令曹瑞吉應就被上訴人薛良政給付上訴人之金額在一萬四千八百七十二元七角本息之範圍內負連帶給付責任外，維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人之上訴、擴張之訴及其餘追加之訴。

茲分敘如左：

關於廢棄發回部分：

按保險制度，旨在保護被保險人，非為減輕損害事故加害人之責任。保險給付請求權之發生，係以定有支付保險費之保險契約為基礎，與因侵權行為所生之損害賠償請求權，並非出於同一原因。後者之損害賠償請求權，殊不因受領前者之保險給付而喪失。本院六十八年台上字第四二號著有判例。原審就上訴人請求醫療費用部分，以其在台中榮民總醫院之醫療費用三萬五千三百零五元，及在秀傳紀念醫院之醫療費用九千一百二十三元，計四萬四千四百二十八元係由勞保局所支付，上訴人無損害之可言，認該部分之請求不予准許，即有未合。又精神慰藉金部分，原審雖謂經審酌上訴人受傷所受痛苦之程度，及兩造身分、地位、經濟能力等，認上訴人之此項請求，以五萬元為適當。然並未就兩造身分、地位、經濟能力等狀況為具體之說明，僅抽象謂之斟酌，駁回上訴人其餘二十五萬元之請求，亦有可議。原審就此二部分未明確調查審認，遽為上訴人不利之判決，自欠允洽。上訴論旨，指摘原判決關此部分不當，求予廢棄，非無理由。

關於駁回部分：

原審依調查證據為辯論之結果，以上開理由駁回減少勞動能力之損害部分之上訴、擴張及追加之訴，經核於法並無違誤。上訴論旨，猶就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決關此部分不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第一項、四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中華民國八十三年十一月三十日

最高法院民事第六庭

審判長法官范秉閣

法官蘇茂秋

法官朱建男

法官李瓊蔭

法官吳正一

右正本證明與原本無異

書記官

中華民國八十三年十二月十三日



附錄二 訪談紀錄

壹、職業工會訪談內容

檔案編號：A001

訪談對象：台中市餐飲業職業工會會務人員

訪談時間：民國 99 年 12 月 10 日 下午 3：30

訪談地點：台中市中華路一段 83-1 號

訪談重點摘要：

1. 請問您認為職業工會與勞保局之間屬於何種關係？在承辦勞工保險業務方面有存在任何法制內的委託關係嗎？

應該是代辦關係；就我所知，勞保除了規定我們職業工會要為會員辦理加退保或其他手續外，我不知道還有沒有其他規定，這個問題應該是上網查或者去問勞保局方面會比較清楚。

2. 請問職業工會會員的入會資格目前是如何認定？

申請入會必須要本人親自來辦理，我們會先口頭詢問對方是否確實有在從事餐飲工作，再請他填寫入會申請表，經過理事會審查合格繳費後，才具有會員資格。

3. 職業工會會員的資格是否有做清查？清查的方式為何？

我們在會員填寫入會申請書的時候，就有進行過口頭過濾了，入會以後就沒有再清查，因為我們的會員人數多達四、五千人。

4. 職業工會辦理會員加保勞工保險之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？

請會員親自填寫加保申請書，並親自用印後，我們再送交勞保局，每一位我們都會實地訪查他的工作狀況；沒有硬性規定要附什麼文件，有些人如果有證照就附證照，沒有就不用附。

5. 職業工會辦理會員投保薪資調整之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？

會員要親自來填寫投保薪資調整申請書，這是看個人自願要不要調整，每年可以調整15%；目前我們沒有會員有辦法取得證明文件，因為自營業者沒

有在報稅的，所以都是採用逐年調升的方式。

6. 如果勞保局發現職業工會會員並無實際工作事實或者投保薪資金額不實，職業工會會受到處罰嗎？

因為我們都有盡到該盡的責任，所以沒有這個問題。

7. 目前勞保局對於自營作業者的工作事實認定與投保薪資調整兩個部分，多半在被保險人請領各項給付時，如有特殊狀況才進行查核，像是無工作事實或投保薪資調整的時間與請領給付的時間間隔過短等情形，因此，您認為勞保局應該在加保時就進行查核嗎？或者有其他更合適的建議？

勞保局在加保資格認定與投保薪資調整上都應該要有自己一套的審核機制，因為勞保局補貼給職業工會的行政事務補助，一個會員才10元，我們職業工會卻要多請好幾個員工來處理勞保問題，建議勞保局直接派駐人員來實地查核，以補充職業工會人力不足之問題，更能夠有效查核避免投保資格與薪資認定出現問題。

檔案編號：A002

訪談對象：台中市攤販業職業工會會務人員

訪談時間：民國 99 年 12 月 10 日 下午 4：00

訪談地點：台中市中華路二段 24 巷 5 號 2 樓

訪談重點摘要：

1. 請問您認為職業工會與勞保局之間屬於何種關係？在承辦勞工保險業務方面有存在任何法制內的委託關係嗎？

就是代辦的關係而已。

2. 請問職業工會會員的入會資格目前是如何認定？

切結書也要簽，也會去實地訪查，會去每個申請人的攤位上查看是否確實有在工作，認定他們是不是攤販。

3. 職業工會會員的資格是否有做清查？清查的方式為何？

沒有每年清查資格，只有會員自己來告知我們要退會，我們才會知道他已經沒有在從事攤販工作了，一般而言，舊會員不會清查，新會員會去看，有時候我們也會告知會員如果有從事別的行業，就要轉出工會。

4. 職業工會辦理會員加保勞工保險之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？

要有攤販證明，攤販證明的形式不一定，像有些人會有市場開具的攤販證明或清潔單，有些人有租賃證明，如果是流動攤販就沒辦法有證明，然後由會員自行填寫加保申報表，並切結他本人願意負擔一切法律責任後，我們再向勞保局申報加保。

5. 職業工會辦理會員投保薪資調整之作業流程為何？需檢附哪些證明文件？

要由會員要親自來填寫投保薪資調整申請書，要帶身分證、印章，我們不會幫他們調整，如果他們要調要自己來工會申請，調整範圍在15%以內，如果超過我們就不幫他申請，勞保局也會退回來啊，超過他的限制，他就不給你調了；有工作的人才會也報稅資料，我們自營作業者沒有在報稅的。

6. 如果勞保局發現職業工會會員並無實際工作事實或者投保薪資金額不實，職業工會會受到處罰嗎？

沒有責任，如果不符合資格，勞保局就是公文來退保，不給他加入啊。

7. 目前勞保局對於自營作業者的工作事實認定與投保薪資調整兩個部分，多半在被保險人請領各項給付時，如有特殊狀況才進行查核，像是無工作事實或投保薪資調整的時間與請領給付的時間間隔過短等情形，因此，您認為勞保局應該在加保時就進行查核嗎？或者有其他更合適的建議？

其實這個問題我之前有想過，我們職業工會認為勞保局應該可以用抽查的方式，去檢查一下他們的資料，不要到時候要領給付了才在跟人家說這有爭議，然後又不退保險費，雖然有些人是有不法的意圖，但是勞保局的業務承辦人員也應該要設法去避免這樣的事情。勞保局應該也有事前審查的義務，不然這個算是保險，其實哪有人家一開始給人家承保，之後要給付時才做查核，而且，確實是有發生過職業工會會員不實的案例，但是總是在一開始的時候就要查清楚，站在職業工會的立場，我們只是協助辦理相關業務，人力物力都不足，也不可能每件業務都清查的很徹底。



貳、 勞保局訪談內容

檔案編號：B001

訪談對象：勞工保險局總局職漁團體科 許專員

訪談時間：民國 99 年 12 月 9 日 下午 2：00

訪談地點：台北市羅斯福路一段 4 號

訪談重點摘要：

1. 依據本研究對於職業工會的訪談，發現職業工會會務人員普遍認為職業工會與勞保局之間只是代辦關係，並無任何法制內的委託關係。因此想請教您，在自營作業者加入勞工保險的審核過程中，職業工會與勞保局的關係為何？是否有法制上的依據或者是實際具體的行政委託關係？此外，勞保局在受理自營作業者加保時，是否有初步審核之步驟，或僅是在被保險人請領給付時，才有事後查核之步驟？

其實，我們跟職業工會之間的關係，主要還是由勞工保險條例而來。這是屬於「公法」的範疇，所以在公法的範疇之下，職業工會有義務作為保險人與被保險人間的投保單位，那既然是投保單位，他在接受會員的投保申請時，當然有義務必須去初步審核被保險人的資格。那他要審核的重點，除了確認該名會員是否確為無一定雇主或自營作業從事本業工作以外，還要檢查投保單上所有需要的資料是否填妥。基本上，勞保是採用申報主義，職業工會送來的所有表格，我們只會去審核資料是否均填妥，以及是否有附上規定的證明文件，如一些從業證明、薪資證明等，然後決定接受或者是補（退）件。

2. 勞保局承保處如何審查「職業工會會員」之加保資格，作業流程為何？

「職業工會會員」的資格是由職業工會審查，資格審查通過後，由職業工會填加保申報表送到勞保局，再由勞保局做書面審查。加保資格審查作業若以案件來源區分，大致可劃分為「事前查核」與「事後查核」兩類。

「事前查核」係指保險人對申請加保者所進行之資格審查。然因加保人數眾多，礙於人力有限之情況下，承保處並不會逐一審查每一件申請案，而是由系統設定條件進行篩選，通過篩選的案件，即受理加保；有問題的案件即列入電腦控管對象（例如：初次投保年齡超過55歲、初次投保所申報薪資超過一定金額、長時間中斷投保後，再次加保、裁減續保被保險人轉以漁民身分由漁會辦理加保者、經被列管之投保單位加保者、或已領取符合終身不得

從事工作之失能給付等級，再加保者等），暫不予受理，待承辦人員進行人工書面審查後，再行決定是否受理投保。通常承辦人員先函請該地區辦事處訪查員聯職業工會，再請職業工會或申請者本人檢附實際從事工作之證明文件，若補正後仍存疑義，再轉交該地區辦事處訪查。查復後，申請人確有實際從事本業工作之事實，即予以加保；倘申請人並無實際從事本業工作之事實，承保處便不受理該件加保申請。

「事後查核」主要是針對給付處移交的案件進行審查。給付處承辦人員審核給付申請案件時，必須嚴格控管具有巧取意圖的案件，被保險人如果有加保當日發生事故、初次加保或停保期間達一年者，其加保或復保期間未滿三個月，而罹患癌症、尿毒症、紅斑性狼瘡，或者加保時間與請領時間相當接近等狀況，給付處將先發文至各地辦事處，請訪查員以制式問題進行訪查，再移交承保處作確認，倘承保處尚存疑義，再由承保處擬具問題要點，函請辦事處進行第二次訪查。

那事後查核是有必要的，因為勞工保險係在職保險，假如說，你在生病住院期間，並無工作事實才加勞保，那就不合乎規定，或者在請領退休給付的前幾年，才突然大幅調高薪資等級，那也很怪。因為勞保基金是屬於全部加入勞保的人，損害的是其他被保險人的權益（基金本身也是屬於你自己的），基於這個理由，勞保局的立場當然需要進行事後查核。

3. 勞保局承保處如何審查「職業工會會員」之投保薪資調整，作業流程為何？

職業工會會員之所得如有調整時，理論上應該檢附足以證明其實際所得的文件來申請投保薪資調整，像是報稅資料或者扣繳憑單，有些人如果有辦理營利事業登記，就必需要繳交營業稅，並由職業工會以書面向勞保局申請調高投保薪資等級，再由我們進行投保薪資調整的認定。審查可以分成「事前查核」和「事後查核」兩類。

「事前查核」是指保險人對被保險人之投保薪資調整進行書面審查。因為申請投保薪資調整的人太多了，所以承保處並不會對每一件申請案逐一審查，通常都是勞保局收件後均送交外包登打小組，將文件重組裝訂後，以線上整批受理作業鍵入電腦資料庫，系統會設定條件進行篩選，像是投保薪資調整幅度超過15%者，有問題的案件即被列入電腦清單，由承辦人員對清單上的案件進行審查。初次加保者如符合加保資格，但無法提供具體所得資料者，暫以職業工會眾位數投保薪資受理，承辦人員再請被保險人於二十天內提具足資證明其收入之文件，如補正後仍無法證明其收入，則退件不受理該筆投保薪資調整。

另一種「事後查核」最主要是對給付處移交的案件進行審查。給付處承辦人員審核給付申請案件時，若發現被保險人有投保薪資調整異常之情形，舉例來說，像是被保險人於住院期間調高投保薪資，或是請領失能、傷病給付後

異常調整投保薪資等。給付處會先發文到各地辦事處，請訪查員以制式問題進行訪查，再移交給我們作確認，如果還有問題我們會再函請辦事處進行第二次訪查。倘查獲被保險人未敷實申報投保薪資之事實，承保處即逕予刪除被保險人該筆投保薪資調整，給付處再按覈實逕調後之投保薪資給付。

除了給付處移交的案件外，平常我們也會抽查職業工會的投保薪資調整表，或跟國稅局連線查核年度所得證明。

不過上述作法受到很多職業工會的反彈，所以雙方協商後結果就是對於無法檢具所得證明文件的職業工會會員，勞保局方面就採取比較折衷的作法，就是每年投保薪資調整的比例不得超過15%，超過的話就要檢附所得證明文件，我們才會受理該筆投保薪資調整。

4. 若經查核發現被保險人不符投保資格時，承保處將如何處理？職業工會有無責任？

經查核後，承保處若認定被保險人確有從事勞動工作之事實，給付處即予以核發給付；若被保險人經查核發現，不合勞工保險條例所規定之投保資格，依勞工保險條例第十六條第二項、第二十四條規定，保險人將取消該被保險人之資格，且所繳保險費一概不予退還，被保險人所申請給付當然也不予核發。

因為目前相關法規對於職業工會為不符投保資格之會員申報加保的情形，尚無罰則，所以職業工會沒有法律責任。

5. 若經查核發現被保險人確未覈實申報投保薪資時，承保處將如何處理？職業工會有無責任？

(1) 依勞工保險條例第十四條之一規定，若是申報調整當月經查核發現未覈實申報者，則退件不予受理，若是給付案件經查核發現，則刪除該筆投保薪資調整，給付金額就按照上一筆投保薪資計算。

(2) 目前因為沒有罰則，所以職業工會並沒有責任。

參、自營作業者訪談內容

檔案編號：C001

訪談對象：美髮業者 詹小姐

訪談時間：民國 99 年 12 月 11 日 下午 3：30

訪談地點：美髮店內

訪談重點摘要：

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？

55 歲；國中畢業。

2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？

有；台中市理燙髮美容業職業工會。

3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？

有啊！他們會來看你是不是真的有在做美容美髮的工作。

4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？

因為我有美容美髮的證照，所以我那時候是檢附我的證照過去，你說有沒有簽什麼聲明書，已經過太久了，我忘記了。

5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資料等)？職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎？

有，我每年都有調整投保薪資；不用附什麼文件吧！因為我們又不用報稅，我也忘記工會有沒有派人來訪查過我的工作狀況了。

6. 請問您何時開始從事目前的工作？在此之前是否曾從事過其他工作？

大約 30 年前；在這之前，我在食品加工業當女工。

7. 請問您離開上一份工作的原因？間隔多久才開始從事目前的工作？這段期間如何維持生活？

就覺得自己應該去學個一技之長；大概間隔半年吧！這段時間就是在家靠父母養，因為我們家以前有種田，所以都在家幫忙務農。

8. 請問您進入現在這份工作的原因?從何習得這項從業技能? 有機會希望學習其他從業技能嗎?

以前女孩子不是去學縫紉就是去學做美髮，我對美髮比較有興趣，所以就去學美髮；以前學美髮就是去當人家的學徒啊！等到技術達到一定水準以後，才敢出來自己開店；都可以啊。

9. 請問您曾考慮過轉業嗎?原因為何?希望轉為受僱者或是其他行業的自營作業者?

有啊！因為景氣不好，生意當然也會受到影響；不管是受僱還是再做另一種生意都可以啊，只要有錢賺就好。

10. 您認為自營作業者是否存在失業的風險?未來如果就業保險將自營作業者納入保險範圍，是否有意願參加就業保險?

我們開店做生意當然會有經營上的風險，如果經營不善就會失業；如果將來政府把我們自營作業者納入失業保險的話，我願意參加。

檔案編號：C002

訪談對象：洗衣店業者 陳小姐

訪談時間：民國 99 年 12 月 11 日 下午 5：00

訪談地點：洗衣店內

訪談重點摘要：

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？

48 歲；高職畢業。

2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？

有；台中市攤販業職業工會。

3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？

沒有耶。

4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？

應該有要我簽聲明書之類的。

5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資料等)？職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎？

有，工會都會告訴你年齡快接近可以申請老年給付的時候，要開始慢慢調整投保薪資，像我就已經調過兩次了；不用檢附什麼證明文件，他們也沒有派人來查過。

6. 請問您何時開始從事目前的工作？在此之前是否曾從事過其他工作？

大約二十多年前！以前就是上班族。

7. 請問您離開上一份工作的原因？間隔多久才開始從事目前的工作？這段期間如何維持生活？

因為上班的薪水不多、工作時間又長，所以想自己創業；這中間沒有間隔耶。

8. 請問您進入現在這份工作的原因？從何習得這項從業技能？有機會希望學習其他從業技能嗎？

跟上一題一樣就是想自己創業；有去向人學習乾洗和洗衣的技術；有機會當然希望學習其他從業技能。

9. 請問您曾考慮過轉業嗎？原因為何？希望轉為受僱者或是其他行業的自營作業者？

沒有耶！因為年齡大了，出去外面也很難找到其他工作，現在這份工作過的去就好。

10. 您認為自營作業者是否存在失業的風險？未來如果就業保險將自營作業者納入保險範圍，是否有意願參加就業保險？

會有失業的風險啊！因為景氣問題，像我們洗衣店的生意就跟景氣好壞很有關係，景氣好的時候，大家比較捨得把衣服拿來保養送洗，景氣不好的話，拿衣服來送洗的人就少很多；你說如果將來政府把我們納入失業保險喔，我會願意參加。



檔案編號：C003

訪談對象：手調茶舖 王小姐

訪談時間：民國 99 年 11 月 21 日 下午 2：00

訪談地點：台中市第二公有零售市場

訪談重點摘要：

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？

今年 54 歲，高中畢業。

2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？

有；因為我被前一個公司資遣的時候，勞保年資已經超過 15 年，所以我是用被裁減資遣繼續參加勞工保險的方式，由台中市總工會為我加保。

3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？

那時候就是要拿公司開給你的資遣證明單，填寫申請表並由工會審核後，就可以加入。

4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？

因為我是以被裁減資遣的原因參加勞工保險，所以我不用檢附什麼從業證明文件。

5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資料等)？職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎？

這種被裁減資遣續保不能調整投保薪資，我的投保薪資是以被公司資遣當時的投保薪資為準。

6. 何時開始從事目前的工作？在此之前是否曾從事過其他工作？

從 94 年起開始賣茶飲；之前是在製造業當操作員。

7. 離開上一份工作的原因？間隔多久才開始從事目前的工作？這段期間如何維持生活？

因為公司結束營業，所以被資遣了；大約 4 年左右，還是有斷斷續續地從事

一些短暫性的受僱工作，當然還是得吃老本啊！

8. 進入現在這份工作的原因？從何習得這項從業技能？有機會希望學習其他從業技能嗎？

這個茶舖應該算是家族事業，因為之前是我大嫂在經營，她不做以後讓我接手；像煮茶、泡茶等等都是我大嫂教我的，有機會還是希望能學習一些新技能。

9. 曾考慮過轉業嗎？原因為何？希望轉為受僱者或是其他行業的自營作業者？

曾經有過啊！因為賣飲料有淡旺季之分，收入很不穩定，加上市場越來越多人在賣飲料，生意也越來越難做，不過因為年紀大了，沒有老闆願意僱用，才會繼續苦撐這個小店鋪；你說轉行到其他行業也是可以啦，只是還沒想到要做什麼，如果有人願意僱用，我會比較想去做領薪水的工作，因為穩定多了。

10. 您認為自營作業者是否存在失業的風險？未來如果就業保險將自營作業者納入保險範圍，是否有意願參加就業保險？

當然有風險啊！因為飲料店的進入門檻很低，一個地方同質性的東西一多，就可能會被市場淘汰，然後我們就會失業；如果有那種可以保障失業期間收入的保險，那我有意願參加。

檔案編號：C004

訪談對象：服飾攤販 吳小姐

訪談時間：民國 99 年 11 月 21 日 下午 3：00

訪談地點：台中市第二公有零售市場

訪談重點摘要：

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？

我今年 52 歲；高職畢業。

2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？

有；台中市攤販業職業工會。

3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？

有啊！之前我申請入會的時候，他們工會就有派人來看，還有拍照存證。

4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？

沒有檢附什麼證明，但是入會申請書上面就有註明要我們自行負擔一切法律責任。

5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資料等)？職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎？

有，不用檢附任何文件，每年可以調高一級；申請投保薪資調整就沒有來訪查過。

6. 何時開始從事目前的工作？在此之前是否曾從事過其他工作？

結婚以後，大約是民國 72 年開始；在這之前我都在幫忙家裡賣檳榔，因為以前檳榔的生意很好，我母親從早上八點賣到晚上十一二點，自己一個人根本忙不過來，所以我必須跟我母親輪流顧攤，一直到結婚以後離開家才沒有繼續幫忙。

7. 離開上一份工作的原因？間隔多久才開始從事目前的工作？這段期間如何維持生活？

就是結婚啊，結婚以後就跟先生一起打拼；大概結婚一兩年就開始賣衣服了，這段期間先生有出去工作，賺一點錢勉強維持生活開銷，不夠的就只能靠以前的儲蓄。

8. 進入現在這份工作的原因？從何習得這項從業技能？有機會希望學習其他從

業技能嗎？

因為我先生以前在服裝店跑過外務，幫忙進貨送貨之類的，所以有一些服裝店的人脈，離開服裝店以後也去找過別的工作，可是都不穩定，才想說做個小生意，剛開始的時候根本沒甚麼錢，但是買貨需要現金啊！我先生以前的老闆知道我們的狀況後，是讓我們先拿貨，等衣服賣出去之後再結帳，慢慢的生意才開始穩定下來，所以我們很感恩從前那些貴人；你是問我怎麼學會賣衣服的技巧嗎？其實也沒有甚麼技巧啦！只要你敢向別人推銷，開價實在一點，久了就會有自己的客源，我想可能是我以前有在賣襪子的店打工過吧！所以吆喝別人買東西對我來說不會很困難；有機會的話希望能學習第二專長，給自己更多選擇的空間，畢竟衣服賣久了也是有點倦怠啊！哈。

9. 曾考慮過轉業嗎？原因為何？希望轉為受僱者或是其他行業的自營業者？

有考慮過，但是沒辦法，因為沒有第二專長；因為經營服飾存貨會很多，成本很高，有時候可能你賺的錢扣除那些存貨成本，根本所剩無幾，如果是受僱的就比較不用承受這些風險，因為是老闆自己的事情；我最想做領薪水的工作，因為每個禮拜都有週休二日，我們做生意就不能夠放假日，因為假日是客人最多的時候，平常也不太敢放假，因為不出來擺攤就沒收入啊！而且受僱者還有年終獎金跟退休金，這些都是我們自營業者不可能擁有的福利。

10. 您認為自營業者是否存在失業的風險？未來如果就業保險將自營業者納入保險範圍，是否有意願參加就業保險？

當然有可能失業，如果市場整修、重建或結束經營，我們就有失業的風險，因為我的老客戶都在這一帶，換地方我的客源就會流失，如果租金很高我也做不起來啊！如果政府有這項政策當然最好，就算要增加一些保費我也可以接受，因為取之於民，用之於民，所以我會願意參加。

檔案編號：C005

訪談對象：生活雜貨攤販 詹小姐

訪談時間：民國 99 年 11 月 21 日 下午 3：30

訪談地點：台中市第二公有零售市場

訪談重點摘要：

1. 請問您目前的年齡？教育程度為何？

37 歲；高職畢業。

2. 請問您目前有參加勞工保險嗎？所屬投保單位為何？

有；台中市餐飲業職業工會。

3. 請問您所加入的職業工會是否曾經對您的從業狀況進行審查？

他們工會有派人來看你是不是確實有在從事餐飲工作。

4. 請問您當初申請加入勞工保險時，職業工會方面是否曾要求您檢附從業證明文件或是簽署願意自負法律責任的聲明書？

沒有檢附從業證明，但是要簽一張同意自行負擔法律責任的聲明書。

5. 請問您曾經有申報投保薪資調整的經驗嗎？需要檢附證明文件嗎(如報稅資料等)？職業工會或勞保局曾經派人實地訪查過您的工作狀況嗎？

我自己沒有自己去申請調整的經驗，不過工會之前有主動幫我調整過一次；他們沒有再派人來看你的工作狀況了。

6. 何時開始從事目前的工作？在此之前是否曾從事過其他工作？

民國 93 年開始；結婚以前曾經在泡沫紅茶店工作，婚後就幫忙夫家賣魯肉飯。

7. 離開上一份工作的原因？間隔多久才開始從事目前的工作？這段期間如何維持生活？

因為對賣小吃太累了身體吃不消，而且也感到倦怠；大約一個禮拜吧！這段時間就靠以前的存款過日子。

8. 進入現在這份工作的原因?從何習得這項從業技能? 有機會希望學習其他從業技能嗎?

因為先生想試試看，就跟先生一起出來做；算是接觸以後，才去學習的；可能吧。

9. 曾考慮過轉業嗎?原因為何?希望轉為受僱者或是其他行業的自營作業者?

有考慮過轉業；因為這個市場沒落了，沒甚麼生意；都有可能，視狀況而定，如果有找到工作就受僱，沒有的話就另謀出路，我想去賣個鹹酥雞或滷味之類的吧！

10. 您認為自營作業者是否存在失業的風險?未來如果就業保險將自營作業者納入保險範圍，是否有意願參加就業保險?

有；有意願參加。

