

國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士學位論文

勞工保險與國民年金保險之保險效力與  
給付整合之研究

指導教授：孫迺翊 博士

研究生 楊宗儀 撰

中華民國 105 年 7 月

## 謝 辭

在學業、工作與家庭三頭燒的情況下，恭喜自己，終於畢業了！！

回想在政大的日子，心中除了感謝，還是感謝！謝謝法學院恩師們的教導，讓我收穫滿滿；謝謝同學們的惕勵，讓我能走到最後。最感謝的，是我的指導教授——孫迺翊老師。老師學養深厚且治學嚴謹，縱使再累，都沒有鬆懈對學生的指導。當初在擬定研究方向時，老師鼓勵我，既然從事年金社會保險行政救濟工作，看過許多爭議案件，應該發揮在職優勢，蒐集實務上問題，系統性地分析原因，找出解決方法並做出不一樣的研究，因而讓我有勇氣挑戰跨勞工保險與國民年金保險的議題，才能有這本論文的產生。

凡走過必留下痕跡。蒐集資料、發掘問題、研究問題到展現成果的過程從無到有，點滴在心頭，辛苦卻也值得回味。感謝辦公室的同仁，不嫌煩的老是被我追著討論問題與爭點；感謝我的長官，總是包容心有旁騖、分身乏術的我。在撰寫論文的過程中，孫老師每月主持的「孫門大會」（論文討論會）是重頭戲，透過與老師、學長姊及學弟妹們的討論與意見回饋，找出自己研究中的盲點，釐清修正論文的方向，減省了許多摸索時間，讓我的論文能順利如期完成，居功厥偉。而更要感謝的是我的論文口試老師：郭明政老師和張桐銳老師，二位老師在口試時發揮了深厚的功力，由不同的面向提出許多寶貴的建議，讓我能再思考並補充原本論述不足之處，強化論文的邏輯論理，明確研究主軸，真的受益良多。

最後，感謝我親愛家人的包容，你們的關懷與支持，永遠是我最重要的動力！

## 摘要

我國社會保險為職域型社會保險，未參加其他社會保險者始納保國民年金保險。國民年金保險制度之設計，係以與勞保年金化接軌為內涵，考量多數國民一生中均會面臨職業轉換，而以「有工作加勞保，沒工作加國保」的方式設計，因此年資之通算與併計、各項給付連貫與整合，均為立法之重點。二項社會保險制度整合，特別強調老年年金給付的年資合併計算與手續合併請領。然而，勞工保險與國民年金保險畢竟為二個不同的社會保險制度，其加保資格、保險法律關係及給付條件、方式與內容等均有不同，兼以勞工保險退保後仍具有「餘後效力」，致使可能與國民年金保險效力重疊，均使勞保與國保在實務運作上充滿了問題與困難。

經由研究後首先發現，勞工保險與國民年金保險年資併計的設計無法完全涵蓋所有風險，造成對於年金給付之財產權及期待保障力有未逮之處。再者，勞保與國保間除老年年金給付外，其餘各項給付在勞保制度本身設有擇一請領之規定，國保制度本身亦有擇一請領之規定，且勞保與國保相互間亦設有僅得擇一請領之規定，惟實務上卻發生不同風險可以分別向二種社會保險請領保險給付，並分別受有最低基本保障金額的年金，規避擇一請領之怪現象，造成制度間給付的不公平。第三，勞保年金化過程中，為保障 98 年 1 月 1 日年金制度施行前有舊制保險年資者之信賴利益，且為鼓勵民眾申請年金而採行之「保證領回制度」，配合不同風險可以分別向二種社會保險請領保險給付之漏洞，亦加深了給付整合間之問題。

本文由社會保險之原理原則及年金社會保險之憲法基礎出發，探討研究勞保與國保之間的法律關係之定性與起迄，年金之期待保障，並依風險類別及實務案例分析勞保與國保間各項年金給付年資併計對於年金期待權保障之漏洞，給付競合時擇一請領與併領巧取給付問題，以及在現行法令規範下，保證領回制度實施加深巧取給付之情形，並提出具體建議。在朝野致力於年金改革之氛圍下，期能將勞保與國保制度整合經驗擴及其他社會保險之整合，以完整保障各社會保險被保險人之年金權利，避免巧取給付問題再度發生。

關鍵字：勞工保險、國民年金、社會保險、年金保險



# 目次

第一章 緒論.....	1
第一節 問題意識與研究目的 .....	1
第二節 研究範圍與研究方法 .....	4
第一項 研究範圍 .....	4
第二項 研究方法 .....	4
第三節 論文架構 .....	5
第二章 年金社會保險之法律制度 .....	7
第一節 社會保險之基本原則 .....	7
第二節 年金社會保險制度之憲法基礎 .....	11
第一項 社會國原則 .....	11
第二項 平等原則 .....	12
第三項 法治國原則之信賴保護 .....	12
第三節 年金社會保險法律關係與保險效力 .....	13
第一項 年金社會保險法律關係之定性 .....	13
第二項 年金社會保險法律關係之起迄 .....	18
第三項 年金社會保險法律關係起迄之檢討 .....	28
第四節 年金社會保險之期待權/請求權與財產權 .....	29
第一項 年金社會保險財產權性質分析 .....	29
第二項 同一社會保險體系中年金期待保障 .....	32
第三項 不同社會保險間年金期待保障 .....	34
第五節 小結 .....	35
第三章 勞工保險與國民年金保險年金給付競合探討 .....	37
第一節 勞工保險與國民年金保險給付競合問題之鳥瞰 .....	37

第二節 勞工保險與國民年金保險保障風險與給付項目分析 .....	39
第一項 老年風險 .....	40
第二項 失能或身心障礙風險 .....	43
第三項 死亡風險 .....	47
第三節 年資併計之期待保障與漏洞 .....	52
第一項 勞工保險與國民年金保險同一風險年資併計規定之漏洞 .....	52
第二項 年資併計漏洞之實例 .....	54
第四節 給付競合與併領 .....	56
第一項 勞工保險與國民年金保險擇一請領項目分析 .....	56
第二項 擇一請領與併領給付漏洞之實例 .....	58
第五節 年資併計與給付併領漏洞之檢討 .....	64
第一項 年資併計漏洞檢討 .....	65
第二項 擇一請領與給付併領漏洞檢討 .....	66
第六節 小結 .....	68
第四章 勞工保險舊制年資給付與國民年金保險給付競合探討 .....	71
第一節 勞工保險舊制年資者之選擇 .....	71
第二節 勞工保險年金化後與國民年金給付之競合 .....	73
第一項 一次金與年金制度併存問題 .....	73
第二項 保證領回制度漏洞之實例 .....	76
第三節 保證領回制度之檢討 .....	81
第一項 保證領回制度與信賴保護原則 .....	81
第二項 信賴保護手段之適當性 .....	83
第四節 小結 .....	85

第五章 結論與建議 .....	87
第一節 勞工保險與國民年金保險法律關係之調整 .....	87
第二節 勞工保險與國民年金保險年資併計與給付併領之處理 .....	88
第三節 有勞工保險舊制年資者之處理 .....	90
第四節 整體建議 .....	91
參考文獻 .....	95



## 表圖目次

表 1：勞保與國保給付競合分析表 .....	37
表 2：勞工保險老年給付年齡調整表 .....	41
表 3：勞保與國保老年風險給付分析表 .....	41
表 4：勞保與國保失能或身障風險給付分析表 .....	43
表 5：勞保與國保死亡風險給付分析表 .....	47
表 6：勞保與國保年資併計法令規範彙整表 .....	52
表 7：勞保與國保給付擇一請領分析表 .....	57
圖 1：年資併計、擇一請領與併領光譜圖 .....	65





# 第一章 緒論

## 第一節 問題意識與研究目的

人的一生中總是充滿了各種不同的變動與危險。生、老、病、死、傷、殘等事件，都會造成個人或他人生活巨大的改變。現代化的社會中，以「保險」的方式來分散各種風險，並填補不確定事件所造成的經濟損失，不僅在私領域的商業保險中應用廣泛，同樣的亦成為國家照顧國民並保障其基本經濟安全的一種方式。

回顧我國的社會保險制度，係以職業別為開端發展而來，最早於民國 49 年開辦勞工保險，之後逐步開辦軍人保險、公務人員保險（後將私立學校教職員保險與公務人員保險合併為公教人員保險）及農民健康保險等。因各項社會保險制度不同，所保障的風險不一，給付項目及請領資格各異，不過原則包括疾病、死亡、失能或身心障礙與老年等風險<sup>1</sup>，給付類型均為一次性給付。之後於 84 年開辦全民健康保險，才將各社會保險制度中有關疾病風險部分單獨劃出，其餘風險則仍由各社會保險分別承擔。因為缺乏對於社會保險年資期待保障之概念，某一項社會保險之被保險人如果因職業轉換之故，必須改參加另一社會保險，原本在該社會保險所累積的年資可能因無法再加保而完全化為烏有。是項社會保險年資期待保障不足之處，大法官釋字第 434 號解釋中即有所意識並認為，被保險人繳足一定年限之保險費後離職時，自有請求給付之權，故公務人員保險法僅規定依法退休人員有請領養老給付之權，而漏未規定於其他離職人員之權利，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨不符。自該號大法官解釋起，縱使為一次性給付，亦已肯認社會保險期待權的存在。

另一方面，在 80 年代，社會保險採一次性給付之缺點，已漸隨高齡化社會的來臨而日益顯著。老年貧窮問題因政治情勢的轉變而成為選舉焦點，自 83 年

---

<sup>1</sup> 農民健康保險並無老年給付，而係由津貼補助。

起，各級政府開始陸續以社會福利方式，發放近乎普及性的津貼，例如：敬老福利生活津貼、老年農民生活津貼及原住民敬老福利生活津貼等，以暫緩老年保障不足問題的急迫性。但因津貼是由國家的稅收所支付，對領取者而言，僅在被動的符合資格情形下即可請領，因此造成國家財政相當大的負擔；再加以各項津貼發放之標準及給付金額差異甚大，有違公平原則，因此如何將其制度化，成為當時亟待解決之問題，漸有主張應開辦「國民年金」加以因應，亦規劃勞工的老年、殘廢與遺屬保障應以年金體制為主要手段，遂將勞保一次性給付改為年金給付列為勞工保險條例規劃修正重點<sup>2</sup>。

我國的國民年金制度就是在上開二項問題的背景下，自 92 年開始著手，制度經過 5 階段的規劃<sup>3</sup>、10 餘年的努力，從最初規劃整合各社會保險基礎年金，至採各社會保險「業務分立、內涵整合」方向，將不屬於職域型社會保險之國民納保，至 96 年完成立法，並於 97 年 10 月正式實施。國民年金制度除了率各社會保險之先，採取年金制之給付外，亦考量到社會保險期待權之保障，並以與勞保年金化接軌為內涵，銜接勞保年金化制度為目標<sup>4</sup>，因此，包括第一年之月投保金額，即是以當時勞保投保薪資表第一級訂定，且保險費率之調整機制及老年年金給付計算方式亦與勞保大致相同。此外，給付申請一併由勞保局辦理，為將來能與勞工保險制度整合作基礎。在國民年金制度實施之後不久，勞工保險年金化亦自 98 年 1 月 1 日實施，將失能、老年及遺屬給付加入年金制度。

國民年金保險為我國的第一個採年金給付式的社會保險，勞工保險則是第一個將社會保險由一次性給付轉為年金給付之社會保險。二項制度設計整合與實務運作情形，實為我國對於年金期待保障之理論與法制的具體實踐。綜觀國民年金保險與勞工保險之制度設計，是以多數國民一生中會面臨職業轉換，而以「有工作加勞保，沒工作加國保」的方式設計，因此年資之通算與併計、各項給付連貫與整合，均為立法之重點。制度之整合特別強調老年年金給付的年資合併計算與手續合併請領部分，使得轉換職業的自由與年金的期待利益也得以獲得保障<sup>5</sup>。

<sup>2</sup> 郭明政，年金政策與法制，2009 年 6 月，頁 175-177。

<sup>3</sup> 蕭玉煌，我國國民年金的規劃與實施，社區發展季刊，133 期，2011 年 3 月，頁 113-116。

<sup>4</sup> 參見國民年金法草案總說明。

<sup>5</sup> 同註 2，頁 206-207。

然而，國民年金保險與勞工保險畢竟為二個不同的社會保險制度，其加保資格、保險法律關係及給付條件、方式與內容等均有不同，致產生了許多問題。首先，勞工保險退保後仍具有「餘後效力」，致使可能與國民年金保險效力重疊，且二項社會保險間年資併計的設計似乎無法完全涵蓋所有風險，造成對於年金期待保障力有未逮之處。第二，勞保與國保間除老年年金給付外，其餘各項給付，包括一次性給付如生育給付、喪葬津貼（給付），或年金型給付，如失能年金（身心障礙年金）、遺屬年金等，在勞保制度本身設有擇一請領之規定<sup>6</sup>，國保制度本身亦有擇一請領之規定<sup>7</sup>，且勞保與國保相互間亦設有僅得擇一請領之規定<sup>8</sup>，惟實務上卻發生不同風險可以分別向二種社會保險請領保險給付，並分別受有基本保障金額的年金，規避擇一請領之怪現象，造成制度間給付的不公平。第三，勞保年金化過程中，為保障 98 年 1 月 1 日年金制度施行前有保險年資（以下稱舊制年資）者之信賴利益，且為鼓勵民眾申請年金而採行之「保證領回制度」，亦加深了給付整合間之問題。本文將由年金社會保險之法律制度、社會保險之原理原則及年金期待保障出發，探討研究勞保與國保之間的法律關係之定性與起迄，依風險類別及實務案例分析勞保與國保間各項年金給付年資併計對於年金期待保障之漏洞，給付競合時擇一請領與併領巧取給付問題，以及在現行法令規範漏洞下，保證領回制度實施加深巧取給付之情形，並提出具體建議，期能將勞保與國保制度整合經驗擴及其他社會保險整合，全面保障國民面臨各種風險時基本經濟安全，亦得以完整保障各社會保險被保險人之年金權利。

<sup>6</sup> 勞工保險條例第 22 條規定：「同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領。」、第 63 條之 3 規定：「遺屬具有受領二個以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領。」、第 65 條之 3 規定：「被保險人或其受益人符合請領失能年金、老年年金或遺屬年金給付條件時，應擇一請領失能、老年給付或遺屬津貼。」

<sup>7</sup> 國民年金法第 20 條規定：「同一種保險給付，不得因同一保險事故，重複請領。」、第 21 條規定：「被保險人符合身心障礙年金給付、身心障礙基本保證年金、老年年金給付、老年基本保證年金及遺屬年金給付條件時，僅得擇一請領。」第 43 條第 1 項規定：「遺屬具有受領二種以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領。」

<sup>8</sup> 例如勞工保險條例第 74 條之 2 第 3 項規定：「被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領。」

## 第二節 研究範圍與研究方法

### 第一項 研究範圍

我國社會保險之給付模式多採取一次性給付，年金給付模式發展較晚，迄至本文完成時，僅國民年金保險、勞工保險及公教人員保險有年金給付，惟因公教人員保險年金制並未對所有被保險人實施<sup>9</sup>，且與勞工保險銜接之法制亦未完備，故本文所研究之「年金社會保險」係指「勞工保險」及「國民年金保險」，尚不包括其他採年金給付之社會保險，並以 97 年 8 月勞工保險條例修正、98 年 1 月實施之年金給付制度前後之法制內容，與 96 年 8 月立法、97 年 10 月施行之國民年金保險制度為研究方向。又勞工保險尚分為普通事故保險與職業災害保險，二者之區分除加保資格外，職業災害保險僅含括普通事故保險之部分給付，故本文係以普通事故保險為研究標的。同時因受限於研究篇幅，僅將勞工保險與國民年金保險中有關年金給付之部分納入研究範圍，包括勞工保險之「老年年金」、「失能年金」及「遺屬年金」等三項給付，及國民年金保險之「老年年金」、「身心障礙年金」及「遺屬年金」等三項給付為主要之研究範圍。然因具有 98 年 1 月 1 日勞工保險年金化前年資之被保險人，於符合申請老年年金及失能年金資格時，亦可請領一次金，其與前述年金給付具有選擇權之問題亦納入討論。至於一次性之給付（包括生育給付與喪葬給付），則於必要時論述，非本文之主要研究範圍。

### 第二項 研究方法

勞工保險與國民年金保險此二項制度係採社會保險制，必須先詳細蒐集社會

---

<sup>9</sup> 按 103 年 1 月 29 日修正公布、同年 6 月 1 日施行公教人員保險法業將公保養老給付年金化，惟採 2 階段實施，目前僅私校教職員、國營事業、公部門駐衛警等不適用優存利息，也沒有公保年金的「年金孤兒」納入公保年金給付範圍先適用，其他被保險人則將俟公教人員退撫法案，及公保法再修正案經立法院審查通過後再適用。

保險制度內涵與原理原則學說與理論。又前開二項制度施行至今已逾 7 年，因應年金給付制度實施後之實務執行問題，二項社會保險之主管機關對於相關法規之內容，進行過多項解釋，同時亦持續修正勞工保險條例及國民年金法。為增進研究內容之精確性與客觀性，運用以下研究方法：

1. 文獻分析法 (Document Analysis)：針對社會保險、年金社會保險及勞工保險與國民年金保險之理論與制度內容，蒐集相關國內外學術及實務研究論文、期刊、書籍及文章等資料，加以彙整、分析後，運用客觀角度作系統性分析。
2. 歸納分析法 (Induction Analysis)：對於勞工保險與國民年金保險之立法過程、法律規範、行政機關之解釋內容、行政法院判決、訴願決定及爭議審議決定等，加以歸納分析整理，分析各項給付相互間之關連性，進而建構研究結果，提出發現與建議。

### 第三節 論文架構

- 第一章 緒論**：說明研究動機與目的、研究範圍與研究方法、論文之主要架構。
- 第二章 年金社會保險之法律制度**：探討社會保險基本原則、年金社會保險憲法基礎，再針對勞工保險與國民年金保險法律關係之定性與起迄（包括保險效力之開始、停止與終止）、保險效力重疊及年金社會保險期待權/請求權與財產權等問題分析研究。
- 第三章 勞工保險與國民年金保險年金給付競合探討**：依照風險類型與給付項目分析比較勞工保險與國民年金保險之給付內容及請領條件，再由實際案例探討二項年金社會保險間年資併計之制度漏洞與財產權保障不足之處，及擇一請領與給付併領之競合與漏洞。
- 第四章 勞工保險舊制年資給付與國民年金保險給付競合探討**：分析 98 年 1 月 1 日勞工保險年金化後，為了保障具有勞工保險舊制年資者之期待利益，年金化後有舊制年資者發生各項風險後，一次性給付與年金給付之

選擇權，與因之而導致的與國民年金保險給付之競合問題，使得原本制度設計「擇一請領」之規範形同具文，造成給付過度或不公平之情形。

**第五章 結論與建議：**歸納整理出勞保與國保制度設計包括保險效力、給付併領與擇一請領之規範，必須由跨體系宏觀角度出發，任何一項有問題的修正，都可能透過跨體系制度的漏洞而造成深遠的影響，並歸納現行制度應修正之處。



## 第二章 年金社會保險之法律制度

「有工作加勞保，沒工作有國保」<sup>10</sup>，是國民年金與勞工保險二者間保險法律關係密切程度之寫照。迄至 103 年底，勞工保險被保險人約 992 萬餘人<sup>11</sup>，國民年金保險約 358 萬餘人<sup>12</sup>，二者合計 1,350 萬餘人，分別占我國年金社會保險被保險人口的前一、二名，影響力不可謂不大。又國民年金保險之加保資格，係以年滿 25 歲未滿 65 歲國民，在國內設有戶籍而未參加相關社會保險且無其他排除條件者，即強制參加為被保險人。因此，25 歲至 65 歲之勞工保險被保險人，一旦退保勞工保險，原則上應屬國民年金保險之被保險人。惟勞工保險另有「餘後效力」<sup>13</sup>之規範，故勞工保險與國民年金保險之法律關係定性，與彼此保險效力之開始與結束及接續時間點，直接影響到被保險人保險年資與請領給付資格。本章先探討社會保險之基本原則，年金社會保險之憲法基礎、年金期待保障，再就勞工保險與國民年金保險之法律規範出發，探究二者保險體系內當事人之法律關係及保險效力之起始，掌握二項社會保險制度對人民保障之主要內容。

### 第一節 社會保險之基本原則

我國憲法第 155 條前段規定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。」又憲法增修條文第 10 條第 5 項及第 8 項亦規定，國家應推行全民健康保險，重視社會保險等社會福利工作。由此可見，社會保險實為踐行社會福利國原則之重要制度。然而，社會保險制度之內涵及其基本原則在我國憲法中並未明文，參酌

<sup>10</sup> 「全民有保障-有工作加勞保，沒工作有國保」，勞工保險局新聞稿，2009 年 4 月 14 日，網址：<http://www.bli.gov.tw/print.aspx?a=or9wriqxrJk%3D>，最後查閱日期：2016 年 3 月 5 日。

<sup>11</sup> 參閱「開辦起勞工保險納保歷年資料」，網址：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=SWZ8zZiGOW4%3d>，最後查閱日期：2015 年 10 月 18 日。

<sup>12</sup> 參閱「開辦起國民年金被保險人數」，網址：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=3AgVsE4APPs%3d>，最後查閱日期：2015 年 10 月 18 日。

<sup>13</sup> 勞工保險條例第 20 條規定：「被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。」此種保險法律關係停止後仍得請領保險給付之效力，是為「餘後效力」。

德國聯邦憲法法院之見解，及我國大法官釋字第 472 號與第 609 號解釋文內容，社會保險之基本原則如下：

## 一、保險原則

「保險原則」係基於「風險分攤」概念而來，乃是指具有相同風險者結合為一風險共同體，成員對共同體有繳納保險費之義務，於風險發生時，向該共同體請求給付，彼此相互協助，達到風險分目的<sup>14</sup>。保險學在採取「危險承擔理論」的前提下，被保險人所繳交的保費與保險人所承擔的風險之間應呈現一種「對價性」。因為保險原則的運作，被保險人所給付與其保險金額以及保費之間有直接的數理關係，所以商業保險強調「個人公平性」<sup>15</sup>。而在社會保險中，「保險標的」乃是指當事人因為該項社會風險所可能造成的「損失」，保險給付作用是在填補損失。風險因素則與被保險人之生活水準及薪資所得相關，例如老年與死亡風險所造成的「永久性所得喪失」、疾病與意外風險所產生的「暫時性所得喪失」等。惟社會保險制度運作中並非強調「精確的」保險原則，而係以保費總收入與保險總支出之間應具備「總體對價關係」，達到總體收支平衡狀態，不問個別被保險人繳納之保險費與所獲得之保險給付間，是否有對價關係<sup>16</sup>。故釋字第 609 號解釋謂之為保險事故之危險間並非謹守對價原則，而是以量能負擔原則維持社會互助之功能。但相較於社會保險中的健康保險，年金社會保險較強調保險原則，因為個別年金給付的水準是以被保險人的「年資」以及「投保薪資」作為計算基礎<sup>17</sup>。

## 二、社會衡平原則

指社會保險與「純粹的保險原則」相反的理念，是基於社會連帶與團結互助的思想，由國家依法組織危險共同體，事前預防成員可能遭受的風險。藉由社會

<sup>14</sup> 孫迺翊，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，臺大法學論叢，35 卷第 6 期，2006 年 10 月，頁 259。

<sup>15</sup> 鍾秉正，社會保險法論，2012 年 9 月，頁 140。

<sup>16</sup> 孫迺翊，論社會保險制度之財務運作原則—兼評中央與地方政府關於健保保費補助之爭議問題，政大法學評論，第 101 期，2008 年 2 月，頁 73。

<sup>17</sup> 同註 15，頁 140 至 141。



互助以實現社會公平，而承擔其他的社會政策目的，達成所得重分配之理想。社會保險保險費與個人風險程度關連性較小，因此具有社會重分配效果，以使經濟弱勢者亦能透過風險分攤方式，確保其經濟安全<sup>18</sup>。

一般以稅收方式所造成的重分配現象最為明顯，政府以全國人民為對象，在賦稅公平原則下量能課稅，並用以實現社會國理想。惟社會保險則是在「保險團體內」進行此一重分配的程序，且因保險制度不同，效果上亦有不同。如在短期性的健康保險制度中，所得重分配的功能就很顯著，因為其保費的計算與薪資相關，收入較高的被保險人即需繳交較高的保費，但是所獲得的醫療保障卻與其他被保險人相同。惟在長期性的年金社會保險上，由於被保險人所領取的年金額度與其薪資以及所交保費較為相關，所得重分配的效果也較少。例外者則在「遺屬年金給付」，被保險人的配偶及子女並未繳交保費，卻得以在被保險人死亡時獲得保險給付，亦為年金制度中符合社會衡平原則之例。另外，年金制度上未繳費所取得之年資得併計，也同樣帶有衡平色彩<sup>19</sup>。

### 三、強制投保原則

社會保險因保險費與給付間並不具有個別對價關係，無法期待個人依意願加入，故必須以強制投保手段，以保障國民中多數人之利益並考量其所能負擔之費用<sup>20</sup>。因為基於「大數法則」，參加的人愈多，保險費也會愈低，並藉以形成風險分攤共同體，達成社會重分配效果。強制投保原則會使被保險人之納保不需經「核保」程序，並負擔與薪資成比例的保險費，於發生保險事故時享有相同的給付保障。其目的一方面在避免保險產生「逆選擇」的情形，形成「弱體保險」現象，一方面則藉此達到「危險分攤」以及「所得重分配」的理想<sup>21</sup>。雖然強制性原則將減少個人經濟自由與可用所得，但對整個社會將產生積極性之集體利益，並擴大社會福利及個人經濟安全<sup>22</sup>。釋字 472 號解釋肯認了國家於社會保險制度

<sup>18</sup> 同註 14，頁 259。

<sup>19</sup> 同註 15，頁 142 至 143。

<sup>20</sup> 同註 14，頁 260。

<sup>21</sup> 同註 15，頁 137 至 138。

<sup>22</sup> 謝榮堂，社會法治國基礎問題與權利救濟，2008 年 11 月，頁 312。

立法時，考量人民中多數人之保障及實際上費用負擔能力，以立法規範強制納保方式，特定條件範圍內的人民均應投保。對於違反納保義務之人，依法給予相當裁罰具有正當性。

#### 四、基本生活保障原則

基本生活保障並非指「最低收入」的保障，而是指社會保險給付與當事人其他收入結合之後，還能維持「大多數人」的基本需求<sup>23</sup>。個人對自己的經濟安全須負起主要的責任，政府僅提供最低收入安全的保障。所以個人除了社會保險之外，尚可透過儲蓄或商業險等安排來彌補不足，基此，社會保險僅提供「陽春麵式」的給付<sup>24</sup>。特別是國家若採取全民性的社會保險制度時，其給付目標通常較接近於「國民基本需求」，例如我國的國民年金保險，所提供的即是一種「基礎保障」，其給付額度與社會救助相差無幾<sup>25</sup>。

另外，社會保險所提供的基本生活水準並非固定不變，仍應反映社會一般生活水準的變動，故社會保險給付標準亦須適時調整，以應實際需要。但調高給付的同時，應將費用負擔因素一併納入考量<sup>26</sup>。

#### 五、財務自給自足原則

社會保險的給付支出以保費收入為主要來源，國家原則上僅於行政費用以及法定補助比例範圍內以預算協助之<sup>27</sup>。其制度經營完全採取自給自足原則，用以提高行政效率<sup>28</sup>。若發生財務赤字，須透過調整給付標準或提高保險費率因應，不能由政府稅收撥補。社會保險財務自主性的良好運作也有助於保險原則的推動，例如：保險制度在損失發生機率降低時，保費即應適當降低；反之，事故發生率愈高時，保費也將隨之調漲。這種保險財務的連動情形可以提高「保險團結」的意識，進而達到防止事故發生的目的。而且由於財務的自主，也可以免去政治

<sup>23</sup> 同註 15，頁 138。

<sup>24</sup> 謝淑慧、黃美玲編著，社會保險，2013 年 6 月，頁 25。

<sup>25</sup> 同註 15，頁 139。

<sup>26</sup> 柯木興，社會保險，2013 年 1 月，第 63 頁。

<sup>27</sup> 同註 22，頁 315。

<sup>28</sup> 同註 26，頁 85。

上的干預以及被保險人「吃大鍋飯」的心態，尤其可以避免對被保險人以外的其他納稅義務人所造成的不公平現象<sup>29</sup>。

## 第二節 年金社會保險制度之憲法基礎

### 第一項 社會國原則

憲法第 155 條及憲法增修條文第 10 條第 8 項雖已賦予社會保險制度存在之憲法依據，但上開條文仍不足以使人民以「主觀公權利」直接對國家主張社會保險給付。大法官釋字第 683 號解釋認為，勞工保險制度之建立，為憲法委託之具體落實。亦有學者認為，憲法第 155 條指國家應實施社會保險制度屬「制度性保障」<sup>30</sup>，意即憲法課予國家應建立社會保險制度之義務，以保障人民社會安全。立法裁量的界限，不得制訂違反社會正義的法律<sup>31</sup>，則勞工保險與國民年金保險之憲法基礎亦然。至於經由立法者及行政體系所設計出的社會保險制度應如何型塑的問題，大法官向來都採取尊重立法裁量之立場。例如，前開所提釋字第 683 號解釋中，大法官就對於行政機關在辦理勞工保險現金給付時，未於收到申請之十日內發給不加計遲延給付利息之問題採取合憲的解釋。惟即使是認為立法者享有廣大的立法形成自由，但亦不代表其權限沒有界限。例如釋字第 472 號解釋強調，對於無力繳納健保費者，國家應給予適當之救助，不得逕行拒絕給付，此為「生存權」與「人性尊嚴」之保障。另外釋字第 609 號解釋理由書中，則詳細說明社會保險之基本建制原則，包括強制投保及社會衡平原則，及保險費與保險事故之間並非謹守嚴格對價關係之保險原則。在這幾號解釋中，大法官闡釋憲法上生存權及社會保險制度之內涵可以看出，立法者之政策形成自由，仍不得抵觸憲法上生存權保障與社會保險制度基本原則<sup>32</sup>。

<sup>29</sup> 同註 15，頁 144。

<sup>30</sup> 陳新民，論「社會基本權」，憲法基本權利之基本理論（上），1999 年 5 月，頁 122-123。

<sup>31</sup> 孫迺翊，社會給付權利之憲法保障與社會政策之形成空間：以德國聯邦憲法法院關於年金財產權保障及最低生存權保障之判決為中心，臺大法學論叢，第 41 卷第 2 期，2012 年 6 月，頁 447。

<sup>32</sup> 同註 31，頁 445-516。

## 第二項 平等原則

社會保險之各項給付涉及了整體資源的運用與分配，其制度亦需落實「平等原則」之功能。平等原則對於社會憲法相關法律制度具有兩種功能，一是提供立法者於資源配置時採取差別待遇措施的正當性基礎，二是檢視行政或立法部門是否恣意配置資源、所為差別待遇是否符合立法目的的重要判斷基準<sup>33</sup>。就要求立法者在配置資源時採取差別待遇必須有其正當性部分，例如釋字第 560 號解釋，大法官即認為勞工保險條例規範，外籍勞保被保險人未於國內共同生活之眷屬死亡後不得領取喪葬津貼，係立法機關視勞工保險立法目的以及發生保險事故者是否屬社會安全制度所保障，而形成給付之必要照顧範圍，有別於一般以被保險人本人發生保險事故之給付，屬立法裁量範圍，具有正當性基礎。另一方面，以「平等原則」檢視差別待遇是否符合立法目之例，則在釋字第 485 號解釋中，大法官要求國家提供之資源分配也不得超過達成目的所需之程度，給予明顯過度之照顧。故社會保險制度在設計時，亦需考量資源分配差別待遇之正當性、受照顧者之必須性及措施是否符合立法目的，有「過度禁止原則」之適用。

## 第三項 法治國原則之信賴保護

釋字第 589 號解釋中，大法官認為法治國原則首重人民權利之維護、法秩序之安定及信賴保護原則之遵守。社會保險之各項給付既然涉及了整體資源的分配與運用，就必須能配合社會環境與政治、經濟的發展調整與修正，以確保財務健全與長期保障，其立法必須保持一定的彈性與動態調整之可能。基於法治國原則的要求，於法規變動之際，對於規範對象之信賴應予適當地保障。按釋字第 525 號解釋已經肯認了行政法規廢止或變更，原則上均有信賴保護原則之適用。如果法律公布施行後，對已開始迄未完結之事實，向將來發生效力，亦即新法將法律效果的發生，連結到其公布施行前既存之事實，稱為「不真正溯及既往」或「法律事實之回溯連結」<sup>34</sup>。釋字第 717 號解釋對於不真正溯及既往法規是否違憲之

<sup>33</sup> 孫迺翊，第四章：社會法的憲法基礎，收錄於：社會法，2015 年 1 月，頁 81。

<sup>34</sup> 大法官曾有田釋字第 605 號解釋協同意見書。

審查，係以信賴保護原則及比例原則加以審查。按法律若未訂有實施期限且歷時已久，客觀上可使規範對象預期將繼續施行，使其將利益納入未來規劃考量，大法官認為客觀上已具體表現其信賴，並非單純之期望，自應考量其信賴利益。至於其信賴是否值得保護，則應以「比例原則」加以考量，包括法律變動所欲追求之公益目的，及採取之手段是否未逾必要合理之程度等。另外在本號解釋中，林錫堯大法官所提協同意見書中更進一步認為，因公益之必要修正法規之內容者，基於信賴保護原則，除非信賴利益受不利影響之程度衡諸法規變動公益之重要性顯較輕微而可合理期其忍受者外，否則立法者應有另定過渡條款或其他合理補救措施之立法義務。至其立法之形成空間則在實現「重要公益必要範圍內保護規範對象之信賴利益」。

### 第三節 年金社會保險法律關係與保險效力

#### 第一項 年金社會保險法律關係之定性

##### 第一款 年金社會保險法律關係學說概覽

社會保險制度應如何建構，大法官釋字第 524 號解釋有關全民健康保險制度時，已明確說明強制性之社會保險因攸關全體國民福祉，因此對於保險所生之權利義務應有法律保留原則之適用。至釋字第 568 號解釋及第 609 號解釋，對於勞工保險保險效力之開始、停止、終止、保險事故之種類及保險給付之履行，因攸關勞工或其受益人因保險關係所生之權利義務事項甚鉅，其權利之限制應以法律定之。若屬授權命令為補充規定者，亦須符合立法意旨且未逾越母法授權之範圍。由此可知，社會保險不僅應適用法律保留原則，且為高密度之法律保留。因此，社會保險法律關係，應由法律規範條文內容觀查。

我國社會保險之法律關係，討論最多的是全民健康保險。全民健康保險之當事人有保險人（中央健康保險局，現改制為中央健康保險署）、被保險人與醫療院所；其中保險人與被保險人間之法律關係，有包括「行政契約說」、「行政處分

說」以及「公法上債之關係說」等三種不同見解，之後包括勞工保險、農民健康保險及國民年金保險等社會保險中，保險人與被保險人之法律關係，亦不脫此三說之範疇，其見解如下：

### 一、行政契約說

認為社會保險中保險人與被保險人間，必須被保險人向保險人為「參加」之意思表示，保險人為「承諾」接受時，才發生社會保險上之保險關係。雙方之權利義務應先以契約條款為基準，當契約條款並無直接規定時，方適用其他法令規定。現行社會保險實務多以「法令關係」為主軸，若採「契約關係」後，保險關係之成立、監督、契約變動與爭議之事後救濟將更為靈活，可增加保險人與被保險人「協商」空間<sup>35</sup>。早期對於社會保險法律之見解，多認為係公法上契約關係<sup>36</sup>，特別是勞工保險部分，至今仍為行政法院之主流見解（請參閱本項第二款）。

### 二、行政處分說

認為保險關係之成立及其內容，係由保險人依法律規定加以決定，被保險人之意思並不重要。保險關係之形成，可能必須仰賴當事人某些協力（如申報加、退保或提供正確之個人資料），但保險關係之成立，仍待保險人就被保險人之投保資格、身分或投保金額等加以確認、做成行政處分後始具體發生<sup>37</sup>；保險效力則依法律規定回溯至滿足法定要件事實之際<sup>38</sup>。故以行政處分說之見解，社會保險之成立與生效時點，可分屬於二個不同時點。

### 三、公法上債之關係說

認為社會保險關係之發生及其內容，均基於法律規定所強制課予，例如被保險人之加退保、申報及繳費等義務，及保險人必須提供之給付內容、條件、水準等。保險權利義務之得喪變更，均依相關法會法法令而產生，並無當事人意思介

<sup>35</sup> 林明鏞，行政契約與私法契約—以全民健保契約關係為例，收錄於：行政契約與新行政法，2002年6月，頁219-224。

<sup>36</sup> 如最高行政法院44年度判字第30號判決。

<sup>37</sup> 雷文玫，全民健保保險人與保險對象間法律關係之研究，中原財經法學第6期，2001年7月，頁49-52。

<sup>38</sup> 蔡茂寅，全民健康保險現行制度分析與探討，月旦法學雜誌，第153期，2008年2月，頁11。

入之空間。保險關係之成立，只要法定要件符合此一法定事實存在，保險關係則自動發生，不需雙方合意，亦不問當事人對該法定事實之存在是否有所認識。故保險基礎關係之成立與生效時點相同<sup>39</sup>。相關行政法院判決有認為農民健康保險之保險人與被保險人間之關係為直接依據法律所產生之公法上債之關係<sup>40</sup>；亦有以無論就保險關係內容之形成、變更，乃至於加保及申請保險給付之手續，均由法律或法律授權主管機關單方決定，被保險人完全無合意協商之餘地，因此農民健康保險之保險人與被保險人間之關係為直接依據法律所產生之公法上債之關係<sup>41</sup>。

上開對於社會保險保險人與被保險人間之法律關係之學說見解，基本上已將社會保險中保險人與被保險人間法律關係耙梳釐清，有助於以此三類學說加以分析說明勞工保險與國民年金保險中保險人與被保險人間之法律關係。

另外，以時間軸來觀察，年金社會保險法律關係特性，可發現其為一具有「持續性」之法律關係。所謂「持續性」法律關係乃相對於「一時性」法律關係而言，係強調法律關係有一定的存續期間，而且在該期間內「反覆發生」權利義務的變化<sup>42</sup>。有關年金社會保險法律關係結束後，具有保險年資之原被保險人或第三人之所以擁有年金給付請求權，乃係年金社會保險在「持續性」期間所累積之年金權利的具體實現。

## 第二款 勞工保險之法律關係

依照勞工保險條例第二章之規定，勞工保險當事人包括保險人（勞動部勞工保險局）、被保險人（勞工）及投保單位（僱主）。惟因投保單位係基於與所屬勞工間之勞動（僱傭）契約，而被賦予公法上為勞工申報加保、提供相關證明文件、分擔部分保險費等義務，並非勞工保險關係中之當事人<sup>43</sup>，因此，勞工保險法律

<sup>39</sup> 蔡維音，全民健保法律關係之剖析（上）－對中央健保局、特約醫事機關以及被保險人之間的多角關係之分析，月旦法學雜誌，第 48 期，1999 年 5 月，頁 68。

<sup>40</sup> 最高行政法院 95 年度判字第 2083 號判決。

<sup>41</sup> 最高行政法院 96 年度判字第 327 號判決。

<sup>42</sup> 同註 15，頁 47。

<sup>43</sup> 郝鳳鳴，社會保障法講義－勞工保險法，2005 年 3 月，頁 112

關係當事人，主要指保險人與被保險人。另被保險人之眷屬於其死亡時，如符合領取死亡給付資格者為受益人，亦可能因領取保險給付，而與保險人另外成立法律關係。

按勞工保險條例第 11 條：「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。」故勞工保險之保險效力開始，始於投保單位應為通知之勞工到職、入會、到訓當日；保險效力之停止，止於投保單位應為通知之勞工離職、退會、結訓之當日。惟因該條後方之但書規定，使得本非勞工保險法律關係當事人之投保單位，被賦予「申報加保」之義務，此項「申報主義」實質地影響勞工保險法律關係之開始或停止，反而複雜化保險人與被保險人法律關係之認定，影響被保險人（或受益人）權利義務甚鉅<sup>44</sup>。在申報制度底下，勞工保險法律關係之發生、消滅及內容等等，悉取決於投保單位之申報，可能產生勞動法上之勞動法律關係與社會法上之勞工保險法律關係不一致之情形<sup>45</sup>。

早期法務部曾認為，因勞工保險法律關係之發生與停止，均繫於投保單位之通知，應屬行政契約性質。雖基於法律保留原則，相關權利義務均規定於勞工保險條例，亦不因而否定其契約性質。故基於行政契約之法理，除非法律明文授權，否則行政機關不得就契約上權利義務單方作成行政處分，並以行政處分為執行名義移送行政執行處強制執行<sup>46</sup>。此項見解看得出我國社會保險發展的脈絡，發展之初受到一般商業保險原理原則之影響。雖然承認保險人與被保險人間之法律關係為公法上之法律關係，仍認為必須有「要約」與「同意」，雙方保險關係方始生效。而上開見解，目前在實務判決上仍為主流見解<sup>47</sup>。

<sup>44</sup> 孫迺翊，簡評行政院有關勞工保險「境外僱用」與「申報主義」之見解—以臺北高等行政法院 100 年度訴字第 1767 號判決為例，法令月刊第 66 卷第 6 期，104 年 6 月，頁 833。

<sup>45</sup> 張桐銳，社會保險法律關係核心問題之檢討—從體系性觀點之個案研究，中原財經法學，第 34 期，2015 年 6 月，頁 246。

<sup>46</sup> 參見法務部 90 年 7 月 23 日(90)法律字第 000426 號函。

<sup>47</sup> 如最高行政法院 97 年度判字第 712 號判決、臺北高等行政法院 100 年訴字第 1035 號判決及 100 年訴字第 1470 號判決等。



在釋字第 609 號解釋理由書中，大法官明確地解釋勞工保險之特性，包括保險原則、社會互助原則及強制原則等，再再都可以看出勞工保險之法律關係的發生，並非由投保單位「通知」，勞保局「同意」之合意，也沒有締結保險契約之書面或法定方式存在，並非「行政契約」。依照勞工保險條例之規定，在一般正常情形下，投保單位有義務在勞工到職或離職之當日通知勞保局為勞工加、退保勞工保險，而保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算，則雙方法律關係之發生與結束，係直接依據勞工保險條例規定之內容而形成，凡是符合法定強制納保資格者，均應由雇主或所屬團體、機構為其投保，而保險關係之發生、存續、受領給付之權利及繳納保險費等義務，皆由法律規定，並非基於兩造當事人之合意，與行政契約有別，乃為「公法上債之關係」。但同條但書之規定，使得原本自「應為通知之當日」開始之勞工保險法律關係，變成要求投保單位應有「通知」之行為，否則勞工保險關係即不存在。此種必須經投保單位「通知」而成立之法律關係，有學者認為屬於「附通知條件」始生效力之公法上債之關係<sup>48</sup>。惟若勞工因投保單位怠為通知，在應參加勞工保險期間遭受風險而產生損害，因保險法律關係尚未開始致無法受到勞工保險之保障，唯有依勞工保險法第 72 條之規定，請求雇主負責。是項規定，將使本應受勞工保險保障之勞工無法受到勞工保險之保障，有架空「公法上債之關係」之嫌。

### 第三款 國民年金保險之法律關係

國民年金保險之保險人（勞保局）與被保險人之法律關係為何，應由國民年金法本身之規範觀察。依國民年金法第 3 條規定，國民年金保險之主管機關為中央社政主管機關（102 年 7 月 23 日以前為內政部，因應組織改造，102 年 7 月 23 日起由衛生福利部管轄）。同法第 4 條規定，國民年金保險之保險業務由中央主管機關委託無隸屬關係之勞保局辦理，並為保險人。至於被保險人的部分，只要符合納保資格者，不需填寫任何加保或退保申請書，亦不問本人是否有加保或

<sup>48</sup> 郭明政，社會保險法律關係爭議問題之探討，收錄於：行政法實務與理論（一），2003 年 3 月初版，頁 479。

退保意願，即由勞保局主動篩選，自動納保成為國民年金保險之被保險人。被保險人自保險效力之開始，負有繳納保險費之義務，並於發生保險事故時，得請領各項保險給付。若欠繳保險費，保險人僅得暫行拒絕給付，並不能因此中斷保險之法律關係。因此，國民年金保險保險人與被保險人就保險關係成立與否、給付項目與條件，並無協商與選擇的空間，不符合行政契約說之要件。

依上開規範，國民年金保險之法律關係，係當符合納保資格之法定事實發生，即自動成立；保險法律關係之停止，亦係本於法律規定而生，當事人有無認識並無影響。勞保局對於國保被保險人有關納保資格、保險費及利息之核定，係對外發生法律效果之行政處分，但被保險人納保資格並非因行政處分而創設產生，其效果僅在於確認被保險人符合納保資格、應繳納保險費而已，為確認性質之行政處分。保險人與被保險人之法律關係，並不因該納保行政處分是否經合法送達，而發生不同的法律效果。被保險人亦不得主張納保之行政處分未經合法送達，而不負繳納保險費之責任，採「公法上債之關係說」較符合法律規範內容。

## 第二項 年金社會保險法律關係之起迄

年金社會保險法律關係，主要存在於保險人與被保險人之間。法律關係成立後，被保險人有繳交保費義務，而在保險事件發生時也擁有請求保險給付的權利。保險人則擁有請求保費的權利，而且負有提供被保險人相關保險給付，或是保證對第三人能夠履行給付的義務<sup>49</sup>。

至於社會保險法律關係結束，分為「停止」與「終止」二類。保險法律關係之「停止」，係指保險人與被保險人間之法律關係暫時結束，未來被保險人符合加保條件時仍有再加保、繼續累積保險年資之可能。保險法律關係之「終止」，則指保險人與被保險人間法律關係已終局的結束，未來被保險人已無再繼續累積保險年資之可能性。原則上一次性給付之社會保險，在法律關係結束後，保險人即無向原被保險人請求法律關係結束後保險費的權利；風險發生在法律關係結束後，原被保險人亦無向保險人請求保險給付之權利。但我國社會保險由一次性給

<sup>49</sup> 同註 15，頁 46-51。

付轉型為年金社會保險後，有鑒於年金社會保險給付與被保險人繳付保險費所累積之年資長短息息相關，被保險人於退保後，其本人或第三人未必不得向保險人請求給付，例如達到老年年金給付之條件後，雖被保險人已因超過納保年齡上限而退保，仍得請領老年給付。又如被保險人死亡，其遺屬如符合遺屬年金給付請領條件，亦得請領遺屬年金。年金社會保險法律關係之結束，是否有再區分為「停止」與「終止」之實益？以下就勞工保險與國民年金保險分別分析如後。

## 第一款 勞工保險

### 第一目 勞工保險法律關係之開始

勞工保險保險人與被保險人間之法律關係，應採「公法上債之關係」說已如前述。至於法律關係之開始，係規範於勞工保險條例第 11 條，投保單位負有在勞工到職、入會、到訓之當日通知勞保局之義務，且保險效力之開始，自「應為通知之當日」起算；若投保單位未於應為通知之當日列表通知保險人，則保險效力之開始將自「通知之翌日」起算。上開規定，技術上的使得投保單位之「通知」行為，成為保險效力開始之重要因素。因此配合勞工保險條例施行細則第 14 條之規定，實務上勞工保險保險效力之開始，始於各投保單位依所屬勞工之到職、入會、到訓當日，將加保申報表送交保險人或郵寄之當日零時起算；惟投保單位若未於所屬勞工到職、入會、到訓之當日列表通知勞保局時，其保險效力之開始，自其將加保申報表送交勞保局或郵寄通知之翌日起算。但若員工到、離職當日適逢週休二日、國定例假段日、紀念日、勞動節日或適逢颱風過境經政府宣佈停止上班上課之日，投保單位於放假日之翌日申報加、退保並提具到、離職相關證明者，其保險效力之開始或停止，自其到、離職之當日生效<sup>50</sup>。

上開勞工保險條例第 11 條但書之規定，不僅影響勞工保險保險人與被保險人法律關係之認定，也複雜化勞工保險效力開始時間。參照該條之立法理由<sup>51</sup>，

<sup>50</sup> 行政院勞工委員會 97 年 4 月 15 日勞保 2 字第 0970140137 號令。

<sup>51</sup> 民國 77 年 2 月 3 日勞工保險條例第 11 條立法理由：「依現行規定，保險效力之開始自通知之當日起算，不外為保障勞工到職工作當日發生保險事故者，可請領給付。實施以來，勞工確

但書規定主要係為防止投保單位規避投保義務，俟發生事故之當日始申報加保，巧取保險給付。同時配合第 72 條第 1 項之規定，投保單位未為所屬勞工辦理投保手續者，除處以罰鍰外，應依勞工保險給付標準賠償勞工因此所受之損失。另依照主管機關之條文釋義，「但書規定係為遏阻投機行為而設，倘若企業僱用勞工多時未為勞工加保，嗣遇勞工工傷或通勤中車禍，始立即投遞勞保加保文件，依本文規定即於當日生效，勞工仍得享有勞保之給付，則對違反法定強制義務之雇主無任何增生賠償效果，相對奉公守法、勞工到職當日即予加保之雇主顯有不公。為此，非於勞工到職當日即為之加保者，本條但書明定於通知保險人之翌日始生效力，以符合保險之本質(分散不確定之風險、而非保障已發生之危險)、並避免道德危險及逆選擇情事發生。<sup>52</sup>」究其內容，並非立基於社會保險之基本原則，而係由商業保險誠實信用原則之概念出發，以防弊為目的之立法。

本文認為，勞工保險原本便是職域型之社會保險，舉凡受雇且符合加保資格之勞工，便應於到職、入會或到訓當日強制納保，並依規定繳納加保期間之保險費，基於大數法則，與其他勞工共同分擔加保期間之各項風險，並不考量勞工個別之風險性。勞保局對於符合資格之勞工，也無拒絕其加保之權利。投保單位之設立，僅係為減省勞保之加退保行政作業之勞力及費用而已。倘若因投保單位未即時為所屬勞工辦理加退保，進而影響到勞工加保勞保之保險效力之開始，並且由投保單位負擔未為所屬勞工及時加退保勞保之損害，不僅已架空強制納保原則，使勞保之保險效力之開始繫於不確定，同時亦損及保險原則及社會衡平原則，轉而將本應由社會保險負擔之風險由投保單位或勞工個人承擔；若投保單位無法負擔未及時替所屬勞工加保所致之損失，風險仍由勞工自負，實有違設立勞工保險之立法目的。再者，若僅是為防止投保單位未能及時為所屬勞工辦理加退保之弊端，亦可以嚴加查核、加重罰責，或先由勞工保險墊付相關給付後，再代位對投保單位行使勞工所受損害之請求權等方式補其不足。勞工保險條例第 11 條但書之規定實已違反社會保險之基本原則，並且在實務上混淆了其社會保險之

---

已獲得實惠，惟部分投保單位仍不依規定時間為勞工辦理加保，規避投保義務，俟發生事故之當日始申報加保，巧取保險給付，爰增訂但書規定投保單位非於勞工到職當日為之加保者，除依本條例第七十二條規定予以處罰外，不適用當日生效之規定，而應以通知之翌日為生效日期。」

<sup>52</sup> 行政院勞工委員會，勞工保險條例逐條釋義，2011 年 12 月，頁 124。

性質<sup>53</sup>，應予修正。

## 第二目 勞工保險法律關係之停止與終止

勞工保險法律關係之「停止」與「終止」區別在於其法律效果。在勞工保險條例於 97 年 8 月 13 日修正前(以下簡稱年金化前)，各項給付均為一次性給付，保險效力之「停止」係指被保險人與勞保局間之勞保法律關係只是「暫時處於停滯狀態並予保留」，若日後被保險人再次加保勞保，原先保險效力停止前之投保年資，得與再次加保後之投保年資合併計算；勞工保險保險效力「終止」則指被保險人與勞保局間之勞工保險法律關係業已「消滅」，被保險人之投保年資歸零，被保險人嗣後再投入勞動市場，將與勞保局間成立另一個新的保險法律關係，勞保之投保年資必須重新起算。惟勞工保險條例於 97 年 8 月 13 日修正後(以下簡稱年金化後)，包括老年給付、失能給付及死亡給付均已年金化，應由年金權利之內涵分析是否仍有區分「停止」與「終止」之實益。

### 一、年金化前

年金化前之勞工保險條例規定，勞工保險各投保單位應該在所屬勞工離職、

<sup>53</sup> 例如臺北高等行政法院 100 年訴字第 1470 號判決謂：「...易言之，勞工保險藉由申報制度之設計，貫徹強制保險之理念，苟因投保單位之故意或過失申報不實，致強制保險之理念落空，勞工未能基於其身分而與被告訂定有效之勞保契約之相關風險，當應由投保單位承擔(勞工相關損失可依勞工保險條例第 72 條後段規定向投保單位請求補償，或依民法第 184 條以下侵權行為之規定，請求投保單位為損害賠償)，勞工不致因投保單位未履行其申報義務而受損，社會安全維護網殊不因人為疏失而有失漏...。」臺北高等行政法院 100 年訴字第 1035 號判決謂：「...該法第 72 條第 1 項，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 2 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。是以，勞工苟因投保單位之故意或過失申報不實，致強制保險之理念落空，勞工未能基於其身分而與保險人訂定有效之勞保契約之相關風險，當應由投保單位承擔，勞工不致因投保單位未履行其申報義務而受損。」高雄高等行政法院 99 年訴字第 569 號判決謂：「...勞工保險雖係強制保險，然為落實此制度，有賴投保單位配合申請始可達成，故勞工保險以申報制之方式來落實強制保險，並以裁處投保單位罰鍰之方式來規範投保單位依實際情形確實為被保險人辦理加、退保。故若有因可歸責於投保單位之事由，致生錯誤申請加、退保之情形，並不會影響保險人已核定之加、退保效力，僅是是否要裁罰投保單位及被保險人是否要對投保單位進行民事求償之問題。...」臺北高等行政法院 99 年訴字第 1250 號判決：「...雖勞工保險為社會保險，人民得依其勞工身分主張參加勞工保險，以保障其生活，但此抽象權利仍須透過申報制度使之『具體化』，為減少申報及核定成本，現行勞工保險體系所採申報制度，乃以投保單位為被保險人之代理人，課以投保單位申報義務，為避免勞工因投保單位怠於為此義務，致保險效力無從開始，受有保險事故發生而無法取得保險給付損害，該項後段另規定，勞工因此所受損失，由投保單位依該條例規定給付標準賠償，藉以替代社會保險功能，保障勞工生活無虞。」

退會、結(退)訓當日通知勞保局辦理退保，因此原則上勞工保險之保險效力在投保單位將退保表送交勞保局或交郵寄件當日之 24 時「停止」。但是即使投保單位未在所屬勞工離職、退會、結(退)訓當日辦理退保，勞工保險保險效力仍然會在勞工離職、退會、結(退)訓之當日 24 時「停止」。因此，原則上當勞工與僱主之勞僱關係終止時，其勞工保險效力是處於暫時結束的「停止」狀態。

另外，勞工保險之保險效力於暫時「停止」後，尚有「餘後效力」之設計，讓勞保被保險人在退保後一定條件下，仍得受到勞工保險的保障。是項規範係指勞工保險被保險人在保險有效期間所發生之傷病事故，於保險效力「停止」後，必須連續請領傷病給付者，1 年內仍可享受請領傷病給付之權利；被保險人如於連續請領保險給付期間內，因同一傷病及其引起之疾病致殘廢或死亡者，仍得請領殘廢給付或死亡給付。此乃「保險有效期間之保險事故保障原則」之例外。

勞工保險保險效力之「終止」，係指雙方保險效力完全終結，具有清算年資之作用。年金化前保險效力終止原因包括：

- 1、被保險人死亡：因保障之對象已經不存在，當然終止。
- 2、已領取殘廢給付而不能繼續工作者：依年金化前之勞工保險條例第 57 條規定，被保險人領取殘廢給付，不能繼續從事工作者，其保險效力即行「終止」。所稱有關被保險人不能繼續從事工作者，係指被保險人因殘廢而喪失原有之工作能力且不具備其他之工作能力者而言。是否不能繼續從事工作，應依事實認定，並非自己不願再繼續從事工作即可適用。日後若勞工恢復健康而能繼續從事工作，則可再加保，其保險年資應重新起算<sup>54</sup>。
- 3、領取老年給付者：依年金化前之勞工保險條例第 58 條第 2 項規定，被保險人已領取老年給付，不得再行參加勞工保險。其立法意旨在於，老年給付係予被保險人退休後養老之用者，故被保險人領取老年給付後應即退休。實務上亦認為，老年給付之計算係將被保險人參加勞工

<sup>54</sup> 內政部 76 年 6 月 9 日 (76) 台內社字第 503719 號函、行政院勞工委員會 79 年 4 月 17 日 (79) 台勞保一字第 29953 號函及 81 年 2 月 12 日 (81) 台勞保二字第 24316 號函參照。

保險年資一次總結清算，以終結該被保險人與勞工保險之保險法律關係，所以依該條例第 58 條第 2 項規定所為之退保行為，即具有「保險效力終止」之法律效果。因此被保險人一經選擇領取老年給付，勞工保險之效力即告終止，其原可享有之其他勞工保險保障，除別有規定外，均歸消滅<sup>55</sup>。而領取老年給付者嗣後再從事工作、再受僱於勞工保險投保單位，僅得參加勞工保險之職業災害保險，不得參加普通事故保險<sup>56</sup>。

## 二、年金化後

年金化後之勞工保險條例，除將「殘廢給付」名稱修正為「失能給付」，失能、老年及死亡三種給付除了一次金外，亦增加年金給付為「老年年金」、「失能年金」和「遺屬年金」，並自 98 年 1 月 1 日起施行。領取「失能年金」之要件，必須是被保險人遭受傷害或罹患疾病，經治療後症狀固定，除經診斷為「永久失能」外，還需經評估為「終身無工作能力者」方能領取。若未達「終身無工作能力」，則僅能依失能給付標準規定，領取「失能一次金」（失能補助費）<sup>57</sup>。至於勞工保險「餘後效力」之規定<sup>58</sup>仍予以保留，僅酌作文字修正為被保險人在保險有效期間發生之傷病事故，於保險效力停止後 1 年內，得請領因同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。

按勞保之「餘後效力」乃是在保障勞工保險被保險人於保險有效期間發生傷病，因傷病進程快慢不同可能致使其退保勞工保險後無法享有社會保險之保障，而例外設有退保後 1 年內因同一傷病及所引發之疾病得請領傷病給付、殘廢給付或死亡給付。惟於國民年金法施行後，因傷病退保勞工保險之被保險人往往因無工作、未參加相關社會保險而為國民年金保險之被保險人，致使勞工保險之餘後效力與國民年金保險之保險效力發生重疊，而產生爭議。

年金化後，有關保險效力部分，勞工保險條例已沒有「終止」一詞出現。若

<sup>55</sup> 最高行政法院 93 判字第 1265 號裁判。

<sup>56</sup> 行政院勞工委員會 97 年 1 月 10 日勞保 3 字第 0970140011 號令。

<sup>57</sup> 參見勞工保險條例第 53 條規定。

<sup>58</sup> 參見勞工保險條例第 20 條規定。

觀察年金化前後勞工保險條例第 57 條之條文內容，修正前規定為：「被保險人領取殘廢給付，不能繼續從事工作者，其保險效力即行終止。」修正後該條內容則為：「被保險人經評估為終身無工作能力，領取失能給付者，應由保險人逕予退保。」上開修正條文內容，將領取殘廢給付不能繼續從事工作者之保險效力，由「終止」修正為「退保」是否有其特殊用意？此處所指之「退保」，究為保險效力之「終止」亦或「停止」？

### 三、年金化前後法律關係「停止」與「終止」之比較分析

有關保險效力「停止」與「終止」之區別，前已論述其差異點在於，被保險人與勞保局之保險法律關係，依其時間序向後結束，惟之前之投保年資，是否能予保留，得與再次加保後之投保年資合併計算，事涉被保險人期待保障問題。經評估為終身無工作能力者，雖當時失能狀態係無法再從事任何工作，然經醫學復健或治療後，當其失能程度減輕至恢復工作能力，日後再從事工作加保時，之前保險效力是「停止」或「終止」，將影響其保險年資之計算。特別是在 98 年 1 月 1 日改採年金制度後，年金給付之金額與保險年資息息相關。若認為請領失能給付即具有結清保險年資之結果，不利於被保險人未來請領老年年金給付之權利。又再觀察勞工保險條例第 58 條有關老年給付在年金化前後條文修正，新增第 3 項明定：「依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。」配合原條文第 2 項（修正後移列第 6 項）規定：「被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。」此處之文字使用「退保」而非「保險效力終止」，對照配合年金化修正之勞工保險條例第 57 條失能給付所指「退保」意義，更加撲朔迷離。

關於是項問題，依勞工保險條例第 57 條之立法理由，僅以「酌作文字修正，以資明確。」一語帶過，查閱立法過程，亦未多所討論。惟主管機關行政院勞工委員會曾於 100 年 1 月 7 日發布之解釋令<sup>59</sup>並解釋如下<sup>60</sup>：

<sup>59</sup> 行政院勞工委員會 100 年 1 月 7 日勞保 2 字第 0990140550 號令：「核釋勞工保險被保險人依勞工保險條例第五十七條規定，經評估為終身無工作能力，一次請領失能給付，由保險人逕予退保者，日後再恢復工作能力且實際從事工作參加勞工保險，其勞工保險年資自再加保時重新起算。至於請領失能年金給付，由保險人逕予退保者，日後再恢復工作能力且實際從事工作參加勞工保險，其保險年資應予合併計算，並自即日生效。……。」

<sup>60</sup> 同註 52，頁 554-555。



1. **領取一次請領失能給付，保險年資視為已結清：**領取經評估為終身無工作能力之一次請領失能給付者，由於該一次給付性質與老年給付同為被保險人因退出職場，就其當時所得喪失情形給與之補助，因此被保險人在**領取該一次請領失能給付時，其保險年資已獲得一次總評價與補償，年資視為已結清**，故其日後再從事工作加保之年資，應重新起算。
2. **領取失能年金給付者，保險年資於日後再加保勞保，應合併計算：**領取經評估為終身無工作能力之失能年金給付者，因失能年金具有延續性保障之性質，與領取一次失能給付者，年資視為結清之性質顯有不同；**失能年金既係被保險人對其過去保險年資之繼續補償，其效力並不因領取失能年金而斷然終止，則被保險人日後再從事工作加保之年資，應予合併計算。**

本文認為，依照行政院勞工委員會之見解，經評估為終身無工作能力者之勞工保險效力，會因請領給付者是請領「失能年金」或「一次請領失能給付」，而有「停止」與「終止」之不同，以致於影響被保險人未來再度參加勞工保險、領取給付之權益。究其原因，可以觀察年金化修正前後勞工保險條例有關失能給付（修正前為殘廢給付）規定之轉折。年金化後，失能給付分為「失能年金給付」及「失能一次金給付」，其中被保險人如因傷病符合失能給付標準或為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙，且經評估為終身無工作能力者，得請領「失能年金給付」；若失能狀態符合失能給付標準，但未達「終身無工作能力」之給付項目者，則領取失能一次金給付。惟若被保險人於勞保年金制度施行前有舊制年資，於符合請領「失能年金給付時」，亦得選擇「一次請領失能給付」。

依照年金化時修正之立法理由，對於有舊制年資且因身心障礙、經評估為終身無工作能力者，得選擇請領「一次請領失能給付」之原因，係保有其得請領年金化前，勞工保險條例「殘廢給付」一次性給付之權利，乃著眼於減少年金推動之阻力、保障有舊制年資者之權益，因此亦完整保留年金化前舊法中年資已結清之概念。惟觀察年金化後勞工保險條例第 56 條第 3 項之規定，被保險人如果因傷病致身心障礙，且經評估為終身無工作能力者而領取失能年金，嗣後其失能程度經勞保局審核認定已減輕至不符合失能年金請領條件時，即應停止發給其失能

年金給付，另發給失能一次金，其立法理由為「考量其失能程度減輕後仍須有相關給付以補償其對以往保險財務之繳費貢獻，並保障後續之經濟生活」，但選擇領取「一次請領失能給付」者，因以前之保險年資已經結清，當身體恢復可再重新工作時，必須再參加勞工保險，保險效力重新起算，未來受領之給付恐無法保障其死亡前之基本經濟生活安全<sup>61</sup>，對於有舊制年資者未必有利。

依前開行政院勞工委員會 100 年 1 月 7 日解釋令內容，領取一次失能給付，其保險年資已獲得一次總評價與補償，而領取失能年金係被保險人對其過去保險年資之繼續性補償，其效力並不因領取年金而斷然終止，二者間為何論理如此矛盾？本文認為，恐與勞保一次性給付與年金給付之立論基礎完全不同有關。按本文前已述及，由勞保之發展歷程來看，早期受商業保險影響很大，一直無法擺脫「保險契約」的概念，故其法律關係實務上仍有「行政契約」之主張。而商業保險中，若所承保之保險事故發生，保險人已為保險給付時，因保險契約目的已達成，保險契約效力當然終止<sup>62</sup>。年金化前之勞保採一次性給付，故於被保險人發生老年風險領取老年給付、發生失能（殘廢）風險且不能繼續從事工作而領取殘廢給付、或發生死亡風險時，由勞保局發給一次性給付後，即有所謂「保險效力終止」，進而引伸類似保險契約結束之「年資結清」概念。惟年金化後，主管機關亦已意識到保險年資為社會保險各項給付之計算基礎，特別在年金給付中，保險年資為評價其對保險之貢獻程度重要因素之一，才揚棄了所謂「年資結清」之概念。正因如此，在年金制與一次性給付過渡交錯的時期，二種對保險效力完全不同的解釋概念下，就會產生如前開行政院勞工委員會 100 年 1 月 7 日解釋令內容之結果，使得被保險人會因選擇請領年金制或一次性給付，而對其已取得之保險年資有不同的評價。一次性給付與年金制對於保險效力的影響，可以從年金化前後勞工保險條例第 57 條之修正內容得到印證，該條將被保險人喪失工作能力之法律效果由「保險效力即行終止」修正為「由保險人逕予退保」，如此修正有配合制度由一次性給付進化至年金給付之制度演進意義。

<sup>61</sup> 宋易達，勞工保險條例修正問題之研究－以各項給付競合為中心，國立台北大學法律學系碩士論文，2009 年 7 月，頁 97-102。

<sup>62</sup> 林群弼，保險法論，2009 年 2 月，頁 324。

## 第二款 國民年金保險

### 第一目 國民年金保險法律關係之開始

國民年金保險在 97 年 10 月 1 日開辦時，便是以「補我國職域型社會保險之不足」之「社會保險最後一塊拼圖」概念下產生，因此主要納保對象，是年滿 25 歲、未滿 65 歲，在國內設有戶籍，且沒有參加勞工保險、農民健康保險、公教人員保險及軍人保險之國民。又為因應早期在其他社會保險中退職人員老年生活保障不足之問題，針對領取相關社會保險老年給付之年資或金額偏低者，於未滿 65 歲前，亦屬國民年金保險之納保對象。因此，國民年金保險之保險效力，時常受到其他社會保險之影響。一旦國民在其他職域型社會保險中加保或領取給付致使個人條件有所變動時，均會影響該國民在國民年金保險中之保險效力。

因國民年金保險係屬強制社會保險，故符合國民年金法第 7 條規範之國民，將自動納保為國民年金保險之被保險人。其保險效力之開始，是以被保險人符合加保資格當日零時起算。另外，依照國民年金法施行第 46 條之規定，國民年金保險之被保險人如因重度身心障礙經評估無工作能力而領取身心障礙年金給付，於領取年金給付期間，仍依規定繼續參加國民年金保險，繼續參加之保險年資，併入其老年年金給付計算。是以，國民年金保險之被保險人於領取國民年金保險身心障礙年金給付後仍為國保被保險人，且依國民年金法第 12 條第 3 款第 1 目之規定，其保險費由中央主管機關全額負擔，並繼續參加國民年金保險、累積保險年資，於得領取老年年金給付時一併計算。

### 第二目 國民年金保險法律關係之停止與終止

國民年金保險中保險人與被保險人保險法律關係之停止，原則上是在被保險人參加其他社會保險、與其他社會保險另成立或繼續已停止之法律關係而喪失加保資格之前 1 日 24 時停止。而此項保險效力之停止，係暫時處於停止的狀態，直至下次符合國民年金保險加保資格時，其保險效力再由當日零時起算，並接續

計算保險年金資。

至於國民年金保險效力終止事由，非常單純地規範於國民年金法第 8 條，係於被保險人死亡之當日終止。究其原因，乃因被保險人死亡後權利能力終止，已無可能再與保險人成立新的保險法律關係，原本保險法律關係當然終止。除此之外，國民年金法並未將被保險人達到法定退保事由（例如年滿 65 歲、或領取相關社會保險老年給付合計達 15 年，或領取之相關社會保險老年給付金額合計逾 50 萬等），列為保險效力終止原因。國民年金法如此簡單明瞭的立法，即是回應年金社會保險法律關係從成為被保險人開始，直至死亡為止之持續性的特性。

國民年金保險與勞工保險的另一個不同點在於，重度以上身心障礙者領取國保之身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金，並不因此必須退保國民年金保險。相較勞工保險被保險人之保險效力是「停止」亦或是「終止」尚需視勞保被保險人所領者為「失能年金給付」或「一次請領失能給付」而定，國民年金之保險效力規範明確而且單純許多。

### 第三項 年金社會保險法律關係起迄之檢討

綜合勞工保險由一次性給付轉型為年金制之過程，及國民年金直接以年金制開辦之內涵，本文認為，社會保險採一次性給付與採年金制，因基本概念不同，對於社會保險法律關係起迄有重大影響。按一次性給付原本是為了因應被保險人短期風險而設計，惟我國社會保險在轉型為年金制之前，不論風險期間之長短，均採一次性給付，故無法有效保障諸如老年、失能或死亡等長期風險。採取一次性給付因數額固定，計算方便，在行政上有其便利性，且被保險人因受領特定的一次性給付後，保險人即了卻其責任，在這樣的邏輯下，才會發生保險效力終局性「終止」並有「保險年資結清」的概念。因此，同一位被保險人於保險年資結清後，若再參加同一社會保險，屬於另一保險法律關係，保險年資必須重行累計。依上開邏輯，保險人與同一個被保險人間之社會保險法律關係，會因保險效力開始後是「停止」或「終止」而有區別。

年金化後，因年金給付具有長期保障功能，且保險年資長短攸關持續領取之年金給付金額高低，必須正視年金之期待保障問題，故年金社會保險之保險效力一旦開始，將一直持續到被保險人死亡、保險效力終局性地「終止」，中間只有當被保險人不符加保資格而退保所形成暫時性地「停止」，更不會有「保險年資結清」的概念。而保險人與被保險人之法律關係也會一直持續，並有階段性不同的權利與義務，包括被保險人於符合加保資格期間之繳納保險費義務，及符合領取給付資格時受領年金社會保險給付之權利；而保險人亦有受領保險費之權利及於風險發生時給付年金社會保險之義務。是項改變，可以由年金化後勞工保險條例內容的修正，以及國民年金法有關保險效力的規定得到證明。惟勞工保險的給付項目因自「一次性給付」轉為「年金」，為保障具有舊制保險年資者一次請領失能給付之選擇權，而殘餘保留所謂一次請領失能給付「保險效力終止」、「年資結清」之概念，使得被保險人縱使未來得再參加勞工保險，亦與保險人成立一新的保險法律關係，年資必須從頭累計。是項規範與領取失能年金者年資得繼續累計之規定完全扞隔不入，更可見一次性給付轉型為年金制，對勞工保險保險效力與法律關係之影響。

## 第四節 年金社會保險之期待權/請求權與財產權

### 第一項 年金社會保險財產權性質分析

年金社會保險之特性在於繳納保險費所取得之年資與未來得領取之給付相關，涉及財產權保障。與一般財產權相較，年金財產權具有現在性與未來性等二項特性。權利人「現在」所取得之年金權利，於「未來」是否、何時、如何發生給付之請求權並不確定，故其權利之特性與一般法律權利有所不同。我國目前就年金權利特性之討論尚在發展中，僅大法官在釋字第 434 號解釋中肯認公教人員保險之被保險人對於保險給付具有期待權。而期待權之保障，乃指被保險人之退休金或保險給付之請求權不應被剝奪，只要其符合一定之保險年資即可在屆齡時

請領相當之退休金，而不受中途離職或退保之影響<sup>63</sup>。

德國曾經對公法上的年金給付請求權與期待權是否屬於憲法財產權保障範圍有過爭論。德國聯邦憲法法院對於年金權利在公法上具財產價值之法律地位，大致上必須滿足以下要件下，始肯定其受到憲法上財產權之保障：1.個人支配性——指該項公法上法律地位歸屬於一特定權利主體，權利主體對於該法律地位得為使用支配，一如對於私法上法律地位之使用支配；2.權利主體有所付出始取得該法律地位，此構成社會保險法上法律地位與其他法律地位（例如社會救助法）之差別，前者權利人係繳交保險費始取得法律地位而受財產權保障，後者則否；3.作為維持生計之用<sup>64</sup>。

另外，年金權利隨著時間發展，可分為三個階段探討：1.期待可能性——當保險或退休金法律關係成立、被保險人提撥退休金或繳納保險費時，即對未來保險給付及未來可領取之退休金具有期待可能性的。惟期待可能性，尚非法律所保障的權利。2.期待權——法定的等待期間經過後，被保險人對於保險給付及未來退休金即取得期待權。至等待期間之設計，是為防止有人投機或者是道德風險，因此規定必須要有一定的投保或工作年資才能請領。當等待期間經過後，期待可能性就發展為法律所保障的權利，是為期待權。3.請求權——當保險事故發生、或滿足一定條件時，期待權即成為可以向保險人或國家請領年金給付之請求權<sup>65</sup>。

關於年金權利在憲法上之保障，是否會隨著時間狀態而有不同？德國憲法實務上發展出「層級性所有權保障」概念，意即將年金給付之權利區分為「個人關聯性」與「社會關聯性」，展現保障程度之差異。對應到我國年金社會保險，目前給付結構原則上是以投保薪資（或投保金額）乘以保險年資，再乘以所得替代率，未達基本保障金額者再加計基本保障金額。有關投保薪資或投保金額因為反映被保險人對於年金社會保險財務獻程度，「個人關聯性」要素連結強烈，屬於財產權保障核心，立法者不得恣意刪減。保險年資因取得來自保險費之繳納，應

<sup>63</sup> 鍾秉正，社會法與基本權保障，2010年6月，頁119。

<sup>64</sup> 同註45，頁259。

<sup>65</sup> 孫迺翊，離婚年金權利分配制—以德國法為借鏡，國立中正大學法學集刊，25期，2008年11月，頁10-12。

視政府補助比例高低而定。政府補助越低，表示個人或雇主負擔保費比例越高，則「個人關連性」較強，受財產權保障也越高；反之，政府補助越高，個人或雇主負擔保費比例就降低，「個人關連性」降低，財產權保障也越低。至於所得替代率之「社會關聯性」較強，立法者在調整上則有較大的裁量空間<sup>66</sup>。

各項年金權利中，較具爭議者為遺屬年金究否受財產權保障？是項問題於德國聯邦憲法法院1998年所作成之判決，係採取否定之見解。該項判決認為被保險人之配偶對遺屬年金僅享有單純的「期待」，尚未構成特定的權利地位。其理由包括：1.遺屬年金以被保險人死亡時，與其配偶間存有婚姻關係為要件，並未如一般退休年金有所謂「等待期間」之設計，且婚姻關係消解或配偶較被保險人更早死亡，遺屬年金權利即不存在。2.被保險人之配偶並未自行繳納保費，不符合「權利主體有所付出」之要件。惟德國學界有不同看法，通說認為，應由家庭為一經濟體之角度觀察。首先，該項給付之財源係由被保險人繳納保費所取得，具備「權利主體有所付出」要件，且社會保險中亦有保費繳納義務者與保險給付受益人不一的情形（如職業災害保險係由雇主繳納保費，給付受領人為遭受職業災害或職業病之受僱者），乃典型第三人繳納保費之情況；再者，給付對象為被保險人死亡時之配偶，具備「個人支配性」；第三，社會保險給付是用以支持被保險人及其家庭面對所得流失之風險，家庭成員之經濟安全也同受社會保險給付所保障<sup>67</sup>，故被保險人之配偶對遺屬年金之期待仍為憲法財產權保障之範圍。

相對於德國，我國大法官則是在釋字第549號解釋中，對於勞工保險「遺屬津貼」做出了解釋，認為遺屬津貼性質上係「所得替代」，功能在於「用以避免遺屬生活無依」，故應以遺屬受扶養為基礎，與依法所得繼承之遺產有別。上開我國大法官之見解比諸德國聯邦憲法法院判決，又是從另一角度觀察「遺屬津貼」。按大法官做出釋字第549號解釋時，我國社會保險年金制度尚未實施，惟數位大法官已於協同意見書中點出政府為德不卒之處，認為應以年金制度完整對遺屬之保障，且指出勞工保險之保險基金係由被保險人繳納之保險費、政府之補助及雇主之分擔額所形成，並非被保險人之私產，因此並未混淆一次性給付之「遺

<sup>66</sup> 同註 31，頁 480-482。

<sup>67</sup> 同註 31，頁 465-466。

屬津貼」雖名為「津貼」，實為社會保險給付性質。又遺屬得領取津貼必須以有符合請領條件之遺屬存在為前提，若被保險人死亡時無所欲保障之遺屬，即不需給付遺屬津貼，屬「或有給付」。惟遺屬津貼既是被保險人生前之所得替代，用以避免受被保險人生前撫養之遺屬因其死亡可能導致生活困難，因此遺屬所行使之權利性質雖不是遺產，但亦不能否認其具有財產利益性質。至應如何設計遺屬津貼之給付內容及如何劃定欲保障之遺屬範圍，則必須與社會保險所欲發揮之保障功能有合理之關聯。

社會立法事項具高度之政策性，我國大法官對於立法者如何形成社會保險制度，歷來均給予極大的空間，只要不違反社會保險原理原則及憲法基本權利之保障，原則均予以尊重。有關年金社會保險中之遺屬年金究否受期待保障，參酌德國憲法法院判決、學說及我國大法官釋字第549號解釋，本文認為，依德國發展的判斷標準，「權利主體有所付出」之要件僅係要確認該權利形成是否有個人付出之關連因素，如有該項因素，即應受財產權保障。又依我國國民年金法第15條第2項規定，被保險人與其配偶間互負保險費連帶繳納義務，立法目的乃是希望國民年金之保險費與利息由有工作之被保險人配偶負連帶繳納義務，以保障照顧家庭無法外出工作之被保險人<sup>68</sup>，可證我國年金社會保險亦有以家庭為經濟體繳納保險費之考量。最後，由遺屬年金給付之立法意旨觀察，遺屬年金既是對被保險人或領取年金給付者生前之所得替代，用以避免受其生前撫養之遺屬因被保險人或領取年金給付者死亡可能導致之生活困難，且領取之金額與被保險人或領取年金給付者生前之保險年資息息相關，仍應受憲法期待權之保障，而非僅有期待利益。為保障符合法令規範之遺屬對於遺屬年金之期待權，被保險人於相同或不同社會保險中之年資應得以併計。

## 第二項 同一社會保險體系中年金期待保障

我國社會保險最早發展者為勞工保險。早期勞工保險完全沒有年資具有財產

<sup>68</sup> 參見 105 年 5 月 18 日印發之立法院第 9 屆第 1 會期第 14 次會議院總第 1578 號立法院議案關係文書。



權性質之概念，故 47 年 2 月訂定之勞工保險條例第 15 條規定，被保險人停保 2 年後再加入保險者，以新加入之被保險人論。至 68 年 2 月放寬年資保留之規定，至被保險人連續參加保險滿 30 日者，於保險效力停止起 6 年內再參加保險時，其保險年資方予承認。至 77 年 2 月時才有年資保留之概念，修正為被保險人退保後再參加保險時，其原有保險年資應予併計。至 90 年 12 月修正時，才全面考量 77 年以前被犧牲之被保險人保險年資的權益，將 88 年 12 月 9 日以後退職者，且於 68 年 2 月修正前停保滿 2 年或 77 年 2 月修正前停保滿 6 年者，停保前之保險年資予以併計。

參酌 90 年 12 月修正條文之理由，已明確以年資之財產權保障為依歸，承認保險年資與給付之關連性及重要性，修正過去勞工保險條例對併計年資規定嚴格所產生的後遺症，解決勞工因離職退保或其他因素而中斷投保，年資不得併計致給付權益受損所引發之爭議。至此，勞保被保險人在勞保內之年資可以完全併計已無疑義。

至於勞保與其他社會保險接軌時，其被保險人年資財產權之保障，在 68 年 2 月時即對轉任公務員參加公務人員保險（後改為公教人員保險）之被保險人規範，在保險有效期間未曾領得現金給付者，原有勞保年資有條件地予以保留。至 77 年 2 月修正時，再將受益對象擴及轉投軍人保險者及私立學校教職員保險者，均得適用勞保年資保留之規定，同時刪除「未於保險期間領取現金給付」之要件。是以，依勞工保險條例第 76 條規定，勞保目前對於其被保險人嗣後參加公保及軍保者之保險年資，均明文予以保留，再配合第 15 條勞保本身年資併計之規定，對於被保險人曾參加勞保之年資已完全保障，不會因轉投其他社會保險而致使年資化為烏有。

公教人員保險法對於被保險人曾參加保險之年資保留規定，早期亦不完整。63 年 1 月修正之公務人員保險法規定，被保險人必須繳付保險費 5 年以上且依法退休，始得請領公保養老給付。是項規定，經大法官釋字第 434 號解釋宣告，養老給付僅依法退休人員有請領之權，其他離職人員則未規定，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨不符，故 88 年 5 月 31 日公保法修正生效後退保的被保險

人，除依法退休、資遣外，如繳付保險費滿 15 年且年滿 55 歲以上而離職退保，也可以請領養老給付。此外，依 103 年 6 月 1 日修正施行後的公保法第 26 條規定，公保被保險人於 94 年 1 月 21 日後離職退保而未請領公保養老給付者，將來如不再參加公保，在符合參加勞保或軍人保險期間依法退休（職、伍），或領受國保老年給付，或年滿 65 歲條件之一時，可依規定請領保留年資的養老給付。至於 94 年 1 月 20 日以前離職退保者，並無上述保留年資相關規定的適用；不過日後再行參加公保，則可於成就請領公保養老給付條件時，併計未曾請領公保養老給付的保險年資，重新請領公保養老給付。公保法上開規範，原則上已對被保險人曾參加公保之年資予以保障。惟對於現行法中所謂「年滿 55 歲而離職退保」，不論是銓敘部之解釋<sup>69</sup>或最高行政法院之見解<sup>70</sup>均認必須於同一時點具備，故被保險人如因案停職時雖尚未滿 55 歲，後因案免職確定時已滿 55 歲，仍不構成得請領養老給付之原因，還是可能發生被保險人長年繳交保險費而付之厥如，致有損財產權保障之情形<sup>71</sup>。

### 第三項 不同社會保險間年金期待保障

若說對同一社會保險中已繳納保險費所取得之年資予以保留，為期待保障的第一步，則於發生保險事故時，將同一被保險人於不同社會保險中之年資併計，更涉及社會保險年資期待權保障問題。

我國對於不同社會保險中，年資得以併計規範最徹底者為勞保與國保，包括老年給付及身心障礙年金給付之年資均可併計後分別發給。經由國民年金與勞保年金之連結，年資保留的期待保障問題已可解決<sup>72</sup>。惟勞保與國保間年資併計之規定，依風險別分類後仍有年金期待權保障不足之處，此項為本文所討論之重點之一，將於第三章及第四章分別討論。

<sup>69</sup> 參見銓敘部(89)年退一字第 1867461 號函及(89)年退一字第 1914088 號函。

<sup>70</sup> 最高行政法院 96 年度判字第 1809 號判決。

<sup>71</sup> 同註 45，頁 254-257。

<sup>72</sup> 郭明政、林宏陽，第三章：社會法與社會安全制度之發展，收錄於：社會法，2015 年 1 月，頁 60-61。

目前我國的社會保險中除了國保與勞保年資得以併計外，其他社會保險間年資併計之規範則尚在配合年金改革議題而逐漸發展中。以公教人員保險為例，現行公教人員保險法第 49 條業已規定，被保險人於年滿 65 歲時，繳付公保保險費及曾參加勞工保險各未滿 15 年之保險年資合計達 15 年以上，得併計其曾參加勞保之保險年資，請領公保養老年金給付。惟勞工保險條例相對應之條文（第 74 條之 2）尚未完成修正，致使公、勞保併計年資縮短等待期間之條文尚欠臨門一腳。復以目前公教人員保險法所定公保年金相關規定，僅先適用私校教職員、國營事業及公部門駐衛警等人員，尚未全面實施，則不同社會保險跨體系之年資併計、分別請領之規範仍然尚欠完備。考量被保險人在繳足一定年限的保險費之後，請領養老給付的條件全部成就之前，對於養老給付具有期待權，此種期待權為憲法所保障的財產權。只要基於社會保險或退休撫卹的社會政策，尤其是憲法上的社會保障目標，即有承認期待保障之必要<sup>73</sup>。各社會保險必須落實年資併計、合併發給，方能克服我國因職域型社會保險所導致之期待保障不足的問題。

## 第五節 小結

勞保與國保之法律關係的定性，本文認為乃「公法上債之關係」殆無疑義，惟勞保在我國因為成立較早，在社會保險概念尚不發達時，借重了許多商業保險的概念，至今仍餘波盪漾。其保險效力開始於實務上貫徹執行之「申報制」，已架空社會保險之原理與原則。又勞保保險效力之結束，在早期來自於商業保險概念，所謂「領取一次性給付後保險年資『結清』」之做法，於導入年金制度後，已經面臨年金期待保障之挑戰而漸漸棄守，只剩有舊制年資而符合領取「失能年金」，卻選擇「一次領取失能給付」者，勞工保險年資方視為已結清，乃一次性給付之餘緒，於年金制實施後均顯格格不入，應適時予以終結。

此外，勞保在制度設計之初，考量欲對被保險人多所保障，而例外就其於加保期間受到傷病事故，於退保 1 年內因同一傷病原因所致之疾病、殘廢或死亡，仍可享受請領給付權利之「餘後效力」設計。是項設計原本立意良善，惟在具有社會保險最後安全網之國保制度實施後，勞保餘後效力期間往往與國保保險效力

<sup>73</sup> 郭明政，社會憲法－社會安全制度的憲法規範，收錄於：部門憲法，2006 年 1 月，頁 335。

重疊，致使各項風險發生後，被保險人可能同時具有得以向不同社會保險請領給付之選擇發生。其結果不僅有違社會保險不重覆保障之原則，亦可能因勞保與國保給付整合制度設計不良，致使巧取社會保險給付情況加劇。

第三，應用年金社會保險期待保障分析來看勞工保險與國民年金保險制度，本文認為勞保與國保二種體系之各項給付目前所設計給付得領取「最低基本保障金額」之設計，乃年金社會保險「基本生活保障原則」之具體實現，為憲法生存權之保障。又二種體系間「年資併計」的規劃，在立法上對年金期待保障也是一項重大的突破，打破之前職域型社會保險中年資各別獨立、互不相通的弊病，讓不同年金社會保險體系間的年資可以連結，甚至縮短部分給付的等待期間。惟如果跨體系間僅就某一特定的風險未規定年資得以併計，則是對年金財產權保障的不足。另外，同一體系中發生不同風險，同一領取給付者僅能擇一請領，但跨體系發生不同風險時，卻可以併領不同體系之給付，且均可受領最低基本保障金額，不僅不符年金社會保險之「保險原則」中風險分攤的概念，亦與「社會衡平原則」透過社會互助以實現社會公平之理念有別；另給付併領且均領有最低基本保障金額以上之給付，恐違反「過度禁止原則」，也與年金社會保險之「基本生活保障原則」有違。相關實務運作上之問題，將會在本文第三章中論述。

最後，勞工保險年金化後，考量不真正溯及既往法規修正之信賴保護，勞工保險對於年金化前有保險年資者設計了所謂的「保證領回制度」，讓請領失能年金或老年年金給付期間過世者之遺屬，可選擇一次領回失能給付或老年給付金額扣除已領年金給付總額之差額，或是被保險人已符合請領老年給付資格卻在未領取前死亡，家屬可一次請領其生前未領之老年給付。這項「保證領回制度」本來是希望增加被保險人選擇年金制度、緩和過多請領一次性給付對勞保財務造成的影響，然實務實施之結果，配合不同風險在勞保與國保可以併領給付之漏洞，反而造成與制度設計目的相衝突的結果，進而否定了社會保險中風險分擔、社會互助的功能，在年金社會保險中強化了商業保險的特性，超過了「重要公益必要範圍內保護規範對象信賴利益」之立法形成範疇。相關實務運作上之結果，會在本文第四章中討論。

# 第三章 勞工保險與國民年金保險年金給付 競合探討

## 第一節 勞工保險與國民年金保險給付競合問題之鳥瞰

勞工保險與國民年金保險之保險給付項目雖是併同規劃，保險給付間亦有年資合併計算、得分別請領之規定，但畢竟是不同的年金社會保險，年資併計、給付擇一與給付併領之制度規範間仍有相當疑義。為詳細探討給付競合問題，本文於本章開頭，先分別就體系、風險與請領給付者資格做系統性分類如表 1，做為後續章節問題探討基礎。

表 1 中所謂的體系係指勞工保險與國民年金保險二種年金社會保險體系；風險則依此二種年金社會保險所保障之主要風險，區分為「老年風險」、「失能或身心障礙風險」與「死亡風險」。其中「老年風險」及「失能或身心障礙風險」之請領給付者為被保險人本人，惟「死亡風險」發生時，因被保險人已死亡，請領給付者為原被保險人之遺屬。又因該遺屬可能兼具數個被保險人的遺屬身份，乃再區分為「具單一受領給付資格」與「具複數受領給付資格」分析，分析結果再加以編號，以利後續章節探討。

表 1：勞保與國保給付競合分析表 來源：作者自行整理

體系	風險	請領給付者資格	結果	
相同體系	相同風險	老年	被保險人	年資計算無疑義-(1)
		失能或身心障礙	被保險人	年資計算無疑義-(2)
		死亡	遺屬具有單一受領給付資格	年資計算無疑義-(3)
			遺屬具有複數受領給付資格	給付擇一-(4)

體系	風險	請領給付者資格	結果
相同體系	不同風險	老年+失能或身心障礙	被保險人 給付擇一-(5)
		失能或身心障礙+死亡	被保險人+遺屬具有單一受領給付資格 給付擇一-(6)
			被保險人+遺屬具有複數受領給付資格 給付擇一-(7)
		老年+死亡	被保險人+遺屬具有單一受領給付資格 給付擇一-(8)
			被保險人+遺屬具有複數受領給付資格 給付擇一-(9)
不同體系	相同風險	老年	被保險人 年資併計，不併計就給付擇一-(10)
		失能或身心障礙	被保險人 年資併計，不併計就給付擇一-(11)
		死亡	遺屬具有單一受領給付資格 <b>年資無法併計，只能給付擇一-(12)</b>
			遺屬具有複數受領給付資格 <b>可併領，惟年資無法併計-(13)</b>
不同體系	不同風險	老年+失能或身心障礙	被保險人 <b>可併領-(14)</b>
		失能或身心障礙+死亡	被保險人+遺屬具有單一受領給付資格 <b>可併領-(15)</b>
			被保險人+遺屬具有複數受領給付資格 <b>同體系失能與死亡風險(或死亡風險與死亡風險)給付擇一，惟與另一體系死亡風險(或失能風險)可併領-(16)</b>
		老年+死亡	被保險人+遺屬具有單一受領給付資格 <b>可併領-(17)</b>
			被保險人+遺屬具有複數受領給付資格 <b>同體系老年與死亡風險(或死亡風險與死亡風險)給付擇一，惟與另一體系死亡風險(或老年風險)可併領-(18)</b>

表 1 中不論在勞保或國保同一體系中發生相同風險，因為年資已明確取得，計算並不會發生要不要併計之問題，故 (1)、(2)、(3) 並無疑義；至同一體系中如果發生死亡風險時，遺屬具有一個以上之給付請領資格，僅能選擇其中可領金額最優者「擇一請領」，如果金額均未達最低基本保障金額，即領該體系之最低基本保障金額，此為 (4) 之情形。

另外，單獨在勞保或單獨在國保同一體系中，如果有複數風險發生時，不論請領給付者同時符合幾個領取給付資格，均只能「擇一請領」選擇其中可領金額最優者，金額不足最低基本保障者，就可以領取最低基本保障金額，即表 1 中 (5)、(6)、(7)、(8)、(9) 之情形。

至於當單一風險發生時，請領給付者具有跨勞保與國保體系之請領資格，即表 1 中 (10)、(11)、(12)、(13) 情形，相關問題會在本章第三節中討論。當不同風險發生時，請領給付者具有跨勞保與國保體系之請領資格，即表 1 中 (14)、(15)、(16)、(17)、(18) 之情形，相關問題則會在本章第四節中討論。

## 第二節 勞工保險與國民年金保險保障風險與給付項目分析

現代社會中造成經濟不安全的原因有很多，包括死亡、老年、傷害與疾病、失業、工資與物價變動、天然災害以及其他個人因素等。其中有些風險是屬於個人性的，通常只能透過儲蓄、互助會及商業保險等「自己預護」的方式來管理風險。相對而言，社會保險所關注的是被保險人生涯中某些特定的風險或不利益的狀況。這些特別的社會風險的發生，不僅是形成社會保險標的的原因，同時也是當事人得以請求保險給付的理由<sup>74</sup>。

若依現行社會保險內容分析，現代社會中國民所面臨的風險，其種類可大略分為老年、失能、死亡、疾病、傷害、生育等。目前勞工保險所保障的風險包括

---

<sup>74</sup> 同註 15，頁 121。

老年、失能、死亡、傷病及生育等 5 種<sup>75</sup>；國民年金保險所保障之風險則為：老年、身心障礙、死亡及生育等 4 種。其中生育風險之給付均為一次性給付，故本文僅以二項保險均有之老年、身心障礙（失能）及死亡等三項風險分析。

## 第一項 老年風險

「老年」乃是人類生理的必然過程，是一種可以確定、可以預測的生命現象，原則上並無法成為不確定的「風險」。惟工業社會中的「老年」，通常是代表體力與工作能力的降低，年老的勞動者無法再與年輕的勞工一較高下，最終必須依據市場法則，讓出原有的工作機會。其結果即是失去固定的工作收入。退休是現代社會職場新陳代謝所必須的過程，而退休後經濟生活的不安全卻可能成為社會問題，尤其是個人「退休後至死亡的年限」仍屬於不確定的狀態，因此老年仍可作為保險事故之一<sup>76</sup>。因此，風險發生肇因於被保險人「老年」退休後經濟上的不安全性。

老年風險之發生應如何衡量？目前世界各國多以年齡為衡量標準。惟何種年齡才算「老年」，則繫諸於社會經濟發展、國民平均餘命及人口結構等因素。惟隨著人口老化加速、醫療與衛生改善及科技日新月異之影響，界定「老年」年齡，普遍有向後延長之趨勢。目前依聯合國之統計標準，所謂老年（Old-Age）是以「65 歲」做為劃分標準。而我國現行「老人福利法」第 2 條則將老人定義為「年滿 65 歲以上之人」。就勞工保險與國民年金保險而言，界定「老年」風險發生的年齡並不相同。國民年金保險部分，依國民年金法第 29 條之規定，請領老年年金給付之年齡則定為 65 歲。至於勞工保險，依勞工保險條例第 58 條之規定，老年給付年齡訂為「男性年滿 60 歲、女性年滿 55 歲」，惟將逐年（至 115 年）提高至 65 歲（如表 2）。另有關勞工保險與國民年金保險對於發生老年風險時之給付分析如表 3。

<sup>75</sup> 勞工保險普通事故保險中雖明列生育、傷病、醫療、殘廢、失業、老年及死亡等 7 種給付，但醫療給付業務已於 1995 年劃歸「全民健康保險」給付；失業給付則自 2002 年「就業保險法」實施後，不再適用。

<sup>76</sup> 同註 15，頁 122-123。



表 2：勞工保險老年給付年齡調整表<sup>77</sup>

請領年齡	60	61		62		63		64		65	
民國	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116

表 3：勞保與國保老年風險給付分析表 來源：作者自行整理

項目	國民年金保險	勞工保險
給付項目	老年年金給付	1.老年年金給付 2.老年一次金給付 3.一次請領老年給付
給付條件	年滿 65 歲	1.老年年金給付： (1) 年滿 60 歲，保險年資合計滿 15 年。 (2) 擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿 15 年，年滿 55 歲。 2.老年一次金給付：年滿 60 歲，保險年資合計未滿 15 年 3.一次請領老年給付：98 年 1 月 1 日年金制度施行前有勞保年資者方可請領。
給付標準	A 式 = (月投保金額 × 保險年資 × 0.65%) + 3,628 元 (105 年 1 月 1 日調整，調整前為 3,500 元) B 式 = 月投保金額 × 保險年資 × 1.3%	1. 老年年金給付 (1) 加保期間最高 60 個月之平均月投保薪資 × 保險年資 × 0.775% + 3,000 元。 (2) 加保期間最高 60 個月之平均月投保薪資 × 保險年資 × 1.55% 2. 老年一次金給付：加保期間最高 60 個月之平均月投保薪資 × 給付月數 (年資每滿 1 年發給 1 個月)。 3. 一次請領老年給付：退保當月起前 3 年之實際平均月投保薪資 × 給付月數 (年資每滿 1 年發給 1 個月；年資超過 15 年者，超過部分每滿 1 年發給 2 個月，最高以 45 個月為限)。

<sup>77</sup> 摘自勞保局網站 (網址：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=fNYWGQMXN0w%3D>)，最後查閱日期：2015 年 11 月 23 日。

項目	國民年金保險	勞工保險
合併發給	勞工保險年資未滿 15 年，但併計國民年金保險之年資滿 15 年，於年滿 65 歲時，得分別請領勞保及國保老年年金給付後，合併發給。	
減額或展延年金	無	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 減額年金：未達老年年金給付請領年齡而提前請領者，以 5 年為限，每提前 1 年按給付金額減給 4%，最多提前 5 年減給 20%。</li> <li>2. 展延年金：符合請領勞保年金之年齡時，每延後 1 年，增給 4%，最多增給 20%。</li> </ol>
選擇權	無	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 98 年 1 月 1 日年金制度施行前有保險年資者，被保險人得於請領老年給付時，選擇一次請領老年給付或老年年金給付。</li> <li>2. 年金制度施行前有保險年資，於領取老年年金期間死亡者，遺屬得選擇一次請領老年給付扣除已領年金總額之差額。</li> </ol>

由表 3 之比較可以發現，勞保與國保雖然號稱併同規劃，老年年金給付也有年資併計滿 15 年即可領取此種縮短等待期間之益處，亦有合併發給，簡省政府與人民成本之設計，惟在面對老年風險時，制度設計仍有許多不同之處。例如：可以請領老年年金給付之年齡並不相同，國保必須年滿 65 歲方可請領，但勞保現階段除了擔任具危險性等特殊性質工作之勞工外，年滿 60 歲即可請領老年年金給付，之後再逐年調高，至 115 年方達到年滿 65 歲可請領老年年金給付、與國保老年年金給付相同之年齡。另外，國保 A 式的基礎保障已於 100 年 12 月 21 日修正，自 101 年 1 月 1 日起由 3,000 元提高為 3,500 元，其後並每 4 年參照消費者物價指數成長率公調整，至 105 年 1 月 1 日起再提高為 3,628 元，惟勞保卻因基礎保障金額隨物價指數調整之機制尚未完成修法，仍維持 3,000 元。此外，勞保的所得替代率為 1.55%，亦高於國保的 1.3%；勞保可以選擇提早領取減額年金或延後領取展延年金，國保並無此等選擇。因勞保與國保老年給付制度設計差異，故目前實務上有不少應參加國民年金保險者，想盡辦法參加勞工保險之情形。

## 第二項 失能或身心障礙風險

身心障礙風險係指身體或心理損傷，經診斷為永久不能復原之情形。當發生身心障礙情形時，會導致被保險人從事工作等經濟生產活動之能力降低或喪失，致使收入減少，生活發生困難。當完全喪失工作能力時，即使尚未達到老年，即必須提早退出勞動市場，喪失收入，因此又稱為「早期老年」(Premature Old-Age)<sup>78</sup>。

勞工保險對於其被保險人面對身心障礙風險時，提供了年金式（失能年金）及一次給付式（失能一次金）之給付。原則上必須永久失能，且經評估為終身無工作能力者，方得請領失能年金給付；若於勞保年金化前有舊制保險年資者，亦得選擇「一次請領失能給付」。被保險人經診斷為永久失能，但未達終身無工作能力之給付項目者，只能領「失能一次金」。經審定失能狀態符合終身無工作能力而領取失能給付者，或經個別化專業評估為終身無工作能力請領失能年金給付者，自診斷實際永久失能之日由勞保局逕予退保勞保。如退保勞保後未滿 65 歲亦未領取相關社會保險老年給付，即可能成為國保之被保險人。

國民年金保險對於其被保險人面對身心障礙風險時之保障，除了對於在「加保期間」發生風險致重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，得請領「身心障礙年金給付」外，對於「加保前」發生風險致重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，亦設計具有社會福利津貼性質之「身心障礙基本保證年金」，以保障未於其他社會保險獲得身障風險適足保障國民之經濟安全。

有關勞工保險與國民年金保險對於發生失能或身心障礙風險時之給付分析如表 4：

表 4：勞保與國保失能或身障風險給付分析表 來源：作者自行整理

項目	國民年金保險	勞工保險
給付項目	1. 身心障礙年金給付 2. 身心障礙基本保證年金	1.失能年金 2.失能一次金給付

<sup>78</sup> 同註 26，頁 48。

項目	國民年金保險	勞工保險
給付條件	<p>1. 身心障礙年金：</p> <p>(1) 在加保期間遭受傷害或罹患疾病，經診斷為重度以上身心障礙並領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，並且經評估無工作能力。</p> <p>(2) 在加保前或參加相關社會保險期間遭受傷害或罹患疾病，曾領取相關社會保險殘廢或失能給付，後來於參加國保期間因「同一傷病」或「同一障礙種類」障害程度加重，經診斷為重度以上身心障礙並領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，並且經評估無工作能力。</p> <p>2. 身心障礙基本保證年金：被保險人參加國保前，已領有重度或極重度身心障礙手冊或證明，且經評估為無工作能力者，並符合以下條件：</p> <p>(1) 設有居住國內天數限制：最近3年內，必須每年居住國內超過183天。</p> <p>(2) 未領取勞、農保第一、二、三等殘廢或失能給付等。</p> <p>(3) 有擇一條款：未領取相關社會福利津貼。</p> <p>(4) 有排富條款：所得未逾50萬，房屋土地未逾500萬等。</p>	<p>3. 一次請領失能給付</p> <p>1. 失能年金：被保險人遭遇傷害或罹患疾病，經治療後症狀固定，再行治療不能期待治療效果，經診斷為永久失能，符合失能給付標準或為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙，且經評估為終身無工作能力者，包括</p> <p>(1) 經審定失能狀態符合失能給付標準附表所定失能狀態列有「終身無工作能力」者，共計20項。</p> <p>(2) 經審定失能程度符合第1至6等級，並經個別化專業評估工作能力減損達70%以上，且無法返回職場者。</p> <p>2. 失能一次金給付：被保險人遭遇傷害或罹患疾病，經治療後症狀固定，再行治療不能期待其治療效果，經診斷為永久失能，失能狀態符合失能給付標準規定，但未達「終身無工作能力」之給付項目者。</p> <p>3. 一次請領失能給付：98年1月1日前有保險年資之被保險人，經審定失能狀態符合失能給付標準附表所定失能狀態列有「終身無工作能力」，得選擇請領失能年金給付者，如不選擇請領失能年金給付，即得選擇一次請領失能給付。</p>
給付標準	<p>1. 身心障礙年金：</p> <p>(1) 月投保金額×保險年資×1.3%</p>	<p>1. 失能年金</p> <p>(1) 平均月投保薪資 × 保險年資 ×</p>

項目	國民年金保險	勞工保險
	<p>(2) 不足 4,872 元 (105 年 1 月 1 日調整，調整前為 4,700 元) 且未領取相關社會福利津貼等情形時，按 4,872 元發給。</p> <p>2. 身心障礙基本保證年金：每月 4,872 元。</p>	<p>1.55%</p> <p>(2) 不足新台幣 4,000 元者，按新台幣 4,000 元發給。</p> <p>2. 失能一次金給付：按被保險人發生保險事故之當月起前 6 個月之實際月投保薪資平均計算；平均日投保薪資以平均月投保薪資除以 30 計算。</p> <p>(1) 普通傷害或普通疾病者，依失能給付標準規定 (最高第 1 等級，給付日數 1,200 日；最低第 15 等級，給付日數 30 日)。</p> <p>(2) 職業傷害或職業病者：增給 50%。</p>
合併發給	<p>合併勞工保險失能年金給付及國民年金保險身心障礙年金給付後，金額不足新台幣 4,872 元者，按新台幣 4,872 元發給。</p> <p>已經領勞保老年給付，或領過勞保一、二、三等級失能給付，勞保年資不能再併計。</p>	
眷屬補助	無	<p>請領失能年金給付者，配偶或子女符合特定條件時，每 1 人加發 25%，最多加計 50%。</p>
選擇權	無	<p>1. 被保險人之失能狀態符合「終身無工作能力」之給付項目者，且於 98 年 1 月 1 日年金制度施行前有保險年資者，得選擇「一次請領失能給付」。</p> <p>2. 年金制度施行前有保險年資，於領取失能年金期間死亡者，遺屬得選擇一次請領失能給付扣除已領年金總額之差額。</p>
其他	<p>因職業傷害或罹患職業病領取勞保失能年金給付者，另一次發給 20 個月職業傷病失能補償一次金。</p>	

勞保與國保對於發生失能與身心障礙風險發給年金給付，均有最低基本保障金額之設計。在勞保年金化及國保施行之初，二者均為新臺幣 4,000 元，惟國保在 100 年 12 月經立法院通過，成功提高基本保障金額至 4,700 元，並自 105 年 1

月 1 日起依消費者物價指數成長率調整至 4,872 元，而勞保修正條文迄今並未過關，致使基本保障金額仍為 4,000 元，二者有 872 元差距。又勞保與國保有失能或身心障礙之標準，均是以被保險人是否喪失「工作能力」為界限，惟二者對於工作能力之判斷方式並不相同，分析如下：

- 一、勞保部分，如果失能程度屬於勞保失能給付標準附表「終身無工作能力」的失能項目（共 20 項），無需進行評估，可依規定請領失能年金給付。其餘失能後無法返回職場工作且整體失能程度符合勞保失能給付標準表第 1 至 6 等級者，則需進行個別化專業評估，由勞保局向醫院調閱病歷，請被保險人補具職業別及工作內容說明、檢測報告等資料，再送專業醫院填具「勞工保險失能診斷書」評估其工作能力。
- 二、國保部分，被保險人必須具有重度以上身心障礙且領有身心障礙手冊或證明，如果身心障礙類別及等級符合國民年金保險身心障礙（基本保證）年金視為無工作能力的障礙類別及等級表者，就不需再去醫院評估工作能力；如不符合，必須到各直轄市或縣（市）衛生主管機關指定辦理身心障礙鑑定的醫院，由醫院依申請人的病歷等相關檢查資料綜合評估，填寫「國民年金保險身心障礙（基本保證）年金給付工作能力綜合評量表」，評量總分在 80 分（含）以下者，方屬「無工作能力」。但是國民年金之工作能力綜合評量表之評量項目與目前我國長期照護上最常用來評估個案身體功能的「巴氏量表」雷同，幾乎僅評估日常生活功能而已，與「工作能力」間欠缺實際關連性。

因勞保與國保視為終身無工作能力之項目不同，「勞工保險失能診斷書」及「國民年金保險身心障礙（基本保證）年金給付工作能力綜合評量表」中之評估項目亦異，且勞保失能給付不以身心障礙手冊或證明所載的身心障礙程度必須是重度以上為門檻，而國保身心障礙（基本保證）年金請領資格必須領有重度以上身心障礙手冊或證明，致使時常有二項社會保險評估無工作能力之結果不同之情形<sup>79</sup>，徒增實務困擾。

<sup>79</sup> 實務上出現諸如勞保評估終身仍能從事輕便工作，不得領取勞保失能年金給付，惟國保評估終身無工作能力，透過國民年金法第 34 條第 5 項規定，以請領國保身心障礙年金給付併計勞

### 第三項 死亡風險

死亡風險係指因被保險人死亡所造成的經濟不安全之狀態。是項風險發生後，要保障的原則上只有在因被保險人死亡所產生額外支出，或被保險人死亡後對他人負有經濟上未完成之責任時會發生，例如扶養他人之情形。對於被保險人發生死亡風險時，勞保有「喪葬津貼」及「遺屬津貼」，國保有「喪葬給付」等一次性給付，用以保障被保險人死亡所產生之額外支出；至於被保險人死亡後對他人負有經濟上未完成之責任時，則分別設有年金性質之「遺屬年金給付」，保障被保險人之遺屬經濟安全。本文前於第二章業已分析死亡給付中之遺屬年金給付具有財產利益，應予適當之期待保障。

有關勞工保險與國民年金保險對於發生死亡風險時之給付分析如表 5：

表 5：勞保與國保死亡風險給付分析表 來源：作者自行整理

項目	國民年金保險	勞工保險
給付項目	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 喪葬給付</li> <li>2. 遺屬年金給付</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本人死亡給付               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 喪葬津貼</li> <li>(2) 遺屬津貼</li> <li>(3) 遺屬年金</li> </ol> </li> <li>2. 家屬死亡給付</li> </ol>
給付條件	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 喪葬給付：被保險人於參加保險期間死亡。</li> <li>2. 遺屬年金：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 參加國保期間死亡。</li> <li>(2) 領取國保身心障礙或老年年金給付期間死亡。</li> <li>(3) 年滿 65 歲未及請領國保老年年金給付前</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 喪葬津貼：被保險人在保險有效期間死亡。</li> <li>2. 遺屬津貼：被保險人於勞保年金制度施行前有保險年資者，在保險有效期間死亡，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受被保險人生前扶養之孫子女或兄弟、姊妹者，得選擇一次請領。</li> <li>3. 遺屬年金：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 被保險人在保險有效期間死亡者。</li> <li>(2) 被保險人退保，於領取失能年金給付或</li> </ol> </li> </ol>

保年資方式，而領得勞保失能年金；或申請人領有中度身心障礙手冊或證明，卻經勞保評估終身無工作能力，得請領失能年金，惟因身心障礙程度未達重度以上，本不得請領國保身心障礙年金給付，但透過勞工保險條例第 53 條第 3 項規定，併計國保年資而領得國保身心障礙年金給付之案例。

項目	國民年金保險	勞工保險
	死亡。	老年年金給付期間死亡者。 (3) 被保險人保險年資滿 15 年，並符合請領舊制勞保老年給付資格，於未領取老年給付前死亡者。 4. 家屬死亡給付：被保險人於保險有效期間，其父母、配偶或子女死亡時。
請領者資格	1. 喪葬給付：支出殯葬費之人。 2. 遺屬年金： (1) 遺屬順位： A. 配偶及子女。 B. 父母。 C. 祖父母。 D. 受被保險人扶養之孫子女。 E. 受被保險人扶養之兄弟、姊妹。 前順位的遺屬存在，不論是否具備請領條件或放棄請領，後順位的遺屬即不能請領。 (2) 遺屬資格 A. 配偶： (a) 年滿 55 歲且婚姻關係存續 1 年以上。 (b) 年滿 45 歲且婚姻關係存續 1 年以上，且每月工作收入未超過領取遺屬年金時之月投保金額。 (c) 扶養下述 B 項子女。 (d) 無謀生能力。 B 子女：	1. 喪葬津貼：支出殯葬費之人。 2. 遺屬津貼：遺屬順序如下： (1) 配偶及子女。 (2) 父母。 (3) 祖父母。 (4) 受被保險人扶養之孫子女。 (5) 受被保險人扶養之兄弟、姊妹。 3. 遺屬年金： (1) 遺屬順序： A. 與遺屬津貼相同。 B. 當序受領遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。 C. 當第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第 2 順序之遺屬得請領遺屬年金給付： (a) 在請領遺屬年金給付期間死亡。 (b) 行蹤不明或於國外。 (c) 提出放棄請領書。 (d) 於符合請領條件起 1 年內未提出請領者。 (2) 遺屬資格： A. 配偶： (a) 年滿 55 歲，且婚姻關係存續 1 年以上。 (b) 年滿 45 歲婚姻關係存續 1 年以上，且每月工作收入未超過勞保投保薪資



項目	國民年金保險	勞工保險
	<p>(a) 未成年。</p> <p>(b) 無謀生能力。</p> <p>(c) 25 歲以下在學且每月工作收入未超過其領取遺屬年金時之月投保金額。</p> <p>C. 父母、祖父母：年滿 55 歲且每月工作收入未超過其領取遺屬年金時之月投保金額。</p> <p>D. 孫子女：應受被保險人扶養，且符合 B 項子女條件之一者。</p> <p>E. 兄弟、姊妹：受被保險人扶養，且符合未成年，或無謀生能力，或 55 歲以上且每月工作收入未超過其領取遺屬年金時之月投保金額。</p>	<p>分級表第一級。</p> <p>(c) 無謀生能力。</p> <p>(d) 扶養下述 B 項之子女。</p> <p>B. 子女：</p> <p>(a) 未成年。</p> <p>(b) 無謀生能力。</p> <p>(c) 25 歲以下，在學，且每月工作收入未超過勞保投保薪資分級表第一級者。</p> <p>C. 父母及祖父母：年滿 55 歲，且每月工作收入未超過勞保投保薪資分級表第一級者。</p> <p>D. 孫子女：受被保險人扶養，且符合前述 B 項子女條件之一者。</p> <p>E. 兄弟姊妹：受被保險人扶養，且符合未成年，或無謀生能力，或年滿 55 歲且每月工作收入未超過勞保投保薪資分級表第一級者。</p> <p>4. 家屬死亡給付：被保險人</p>
給付標準	<p>1. 喪葬給付：被保險人死亡當月之月投保金額發給 5 個月。</p> <p>2. 遺屬年金：</p> <p>(1) 被保險人在保險有效期間死亡者：月投保金額×保險年資×1.3%。</p> <p>(2) 領取身心障礙（基本保證）年金或老年年金給付期間死亡：按原先在領的身心障礙（基本保證）年金或老年年金給付半數發給。</p>	<p>1. 喪葬津貼：</p> <p>(1) 被保險人在保險有效期間死亡時，由支出殯葬費之人按被保險人死亡當月起前 6 個月之實際月投保薪資平均計算，請領 5 個月。</p> <p>(2) 被保險人死亡，其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，由支出殯葬費之人，按被保險人死亡當月起前 6 個月之實際月投保薪資平均計算，請領 10 個月。</p> <p>2. 遺屬津貼：</p> <p>(1) 普通傷病死亡：參加保險年資合計未滿 1 年者，按被保險人死亡當月起前 6 個</p>

項目	國民年金保險	勞工保險
	<p>(3)年滿 65 歲但未及請領老年年金給付前死亡：月投保金額×保險年資×1.3%×50%。</p> <p>(4)給付金額不足 3,628 元（105 年 1 月 1 日調整，調整前為 3,500 元），按 3,628 元發給。</p>	<p>月之實際月投保薪資平均計算，發給 10 個月；年資合計已滿 1 年而未滿 2 年者，發給 20 個月；年資合計已滿 2 年者，發給 30 個月。</p> <p>(2) 職業傷害或罹患職業病死亡：40 個月。</p> <p>3. 遺屬年金：</p> <p>(1) 被保險人在保險有效期間死亡者：平均月投保薪資×保險年資×1.55%。</p> <p>(2) 被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。</p> <p>(3) 保險年資滿 15 年且符合請領老年給付資格，於未領取老年給付前死亡者，依老年年金給付標準計算後金額之半數發給。</p> <p>(4) 給付金額不足 3,000 元，按 3,000 元發給。</p> <p>4. 家屬死亡給付：</p> <p>(1) 父母或配偶死亡時，按其家屬死亡之當月起前 6 個月之被保險人平均月投保薪資，發給 3 個月。</p> <p>(2) 年滿 12 歲之子女死亡，發給 2.5 個月。</p> <p>(3) 未滿 12 歲之子女死亡，發給 1.5 個月。</p>
合併發給	無合併發給規範	
遺屬加計	領取遺屬年金給付時，同一順序遺屬有 2 人以上時，每多 1 人加發 25%，最多加計 50%。	領取遺屬年金給付時，同一順序遺屬有 2 人以上時，每多 1 人加發 25%，最多加計 50%。
選擇權	無	1. 被保險人 98 年 1 月 1 日年金制度施行前有保險年資者，其遺屬得選擇一次請領老年給付或失能給付扣除已領年金給付總額之差

項目	國民年金保險	勞工保險
		額。 2. 被保險人於年金制度施行前有保險年資且滿 15 年，並符合請領老年給付資格，於未領取老年給付前死亡者，其遺屬亦得選擇一次請領老年給付。
其他	1. 勞保被保險人死亡，當序遺屬已請領其本人死亡給付之喪葬津貼時，依勞工保險條例第 22 條同一保險給付不得因同一事故重複請領之規定，其他參加勞保之家屬不得再以被保險人身分請領家屬死亡喪葬津貼。 2. 父母、配偶或子女同為勞保之被保險人者，因同一事故申領家屬死亡喪葬津貼，以 1 人請領為限。	

被保險人死亡，原年金社會保險之法律關係即已終止，但其遺屬仍有領取各項死亡給付(包含一次金及年金)之原因，係因年金社會保險之法律關係為一「持續性」之法律關係，於保險法律關係有效期間被保險人所累計之年資，即使在法律關係終止後，其年金權利仍得實現，以達成年金社會保險之立法目的。

關於勞保遺屬津貼之法律性質，依第二章就德國聯邦憲法法院判決與德國通說及我國大法官會議釋字第 549 號解釋分析，認以其目的既是對被保險人或領取年金給付者生前之所得替代，用以避免遺屬生活無依。遺屬於生前仰賴被保險人或請領年金給付者之扶養，以其所得支應生活之所需，故於被保險人或請領年金給付者身故後，受其生前扶養之遺屬乃透過被保險人生前所累積的保險年資，由年金社會保險繼續提供遺屬年金給付，保障其基本經濟安全。由社會保險家庭為經濟體之角度觀察，遺屬年金雖非遺產，但仍具有財產上之利益，並非僅「期待可能性」，而應具有「期待權」性質。

遺屬年金既然具有所得替代功能，並以避免遺屬生活無依為目的，勞保與國保對於遺屬年金給付之請領資格，即應就「生活是否無依」目的，適當合理的限制，以符立法目的。惟現行法令規範，不論遺屬是配偶、父母、子女、孫子女或兄弟姊妹所設之「排除條款」規定，原則上是以「年齡」、是否有「謀生能力」或「每月工作收入」為判斷標準，特別是配偶，只需婚姻關係存續 1 年以上，達

55 歲，即便是家財萬貫，亦可領取遺屬年金給付。因此，上開排除條款未列有資產調查之排富規定，恐怕未能貫徹「避免遺屬生活無依」之立法目的，反而造成年金社會保險資源的浪費。

### 第三節 年資併計之期待保障與漏洞

#### 第一項 勞工保險與國民年金保險同一風險年資併計規定之漏洞

按勞工保險與國民年金保險為不同之社會制度，可視為二個不同體系。惟歷史脈絡上卻是共同規劃，二者保障之風險相同，且多數國民有工作時保勞保，無工作時保國保，故一生中會具有勞保與國保年資。因此，制度設計上，不同體系在給付面設有「年資併計」之規範，以實現年金期待保障。

年資併計係指風險發生時，被保險人如同時具有勞工保險與國民年金保險二個不同體系之年金社會保險年資時，在面對相同風險發生時，「得」向勞保及國保分別實現領取保險給付之權利，再由保險人合併發給。是項年資併計雖為法律強行規定，卻賦予請領給付者「選擇權」——可以選擇是否將二個不同體系間年資一起計算。「年資併計」相關規範彙整如下表，至於涉及年金給付競合與併領問題，將於下節討論。

表 6：勞保與國保年資併計法令規範彙整表 來源：作者自行整理

分類	風險類別	條文	內容
不同體系內之年資併計	不同年金社會保險中，老年風險發生後，年金給付年資之併計	勞§74-21	勞工保險被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，依規定分別計算後合併發給。
		國§321	國民年金保險被保險人符合本保險及勞工保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保

分類	風險類別	條文	內容
			險之年資，依規定分別計算後合併發給
	不同年金社會保險中，失能或身心障礙風險發生後，年金給付年資之併計	<p>勞§53III</p> <p>勞細§70</p> <p>國§34I</p> <p>§34V</p> <p>國細§47</p>	<p>請領失能年金給付之被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給。</p> <p>依本條例第五十三條第三項規定分別核計國民年金保險身心障礙年金給付及本保險失能年金給付後，其合併數額為新臺幣四千元以上者，依合併數額發給；其合併數額不足新臺幣四千元者，發給新臺幣四千元。</p> <p>身心障礙年金給付，依其保險年資計算，每滿一年，按其月投保金額發給百分之一點三之月給付金額。</p> <p>被保險人具有勞工保險年資者，得於第一項之保險年資予以併計；其所需金額，由勞工保險保險人撥還。</p> <p>被保險人依本法第三十四條規定請領身心障礙年金給付時，有勞工保險年資者，保險人應依其各該保險年資分別計算後合併發給，其合併數額已超過身心障礙年金給付基本保障之金額者，依合併數額發給；如仍低於基本保障之金額，且無本法第三十四條第二項各款及第三項情形者，得按月發給基本保障之金額至死亡為止。</p>
	不同年金社會保險中，死亡風險發生後，年金給付年資之併計	無	無

依表 6 之分析，可得出以下結論：在勞保與國保不同體系間均具有保險年資者，在面臨老年風險時，「得」選擇年資併計，併領老年年金給付；在面臨失能或身心障礙風險時，亦「得」選擇年資併計，併領身心障礙年金（或失能）給付，且在併計年資後若領取之金額低於基本保障之金額，至少可補領至基本保障金額；至於死亡風險，除非被保險人已先透過請領老年年金給付併計另一年金社會保險之保險年資，並由遺屬請領原老年年金給付一半金額之遺屬年金給付，否則目前制度之設計，並未於現行法令中直接規範年資併計請領遺屬年金之設計，致使被保險人遭受死亡風險時，其遺屬請領遺屬年金給付時，僅得依被保險人死亡時參加之社會保險條件及年資計算得領取之給付，而無法藉由年資併計，領取被保險人已於另一項社會保險中所取得年資之給付。

## 第二項 年資併計漏洞之實例

有關表 6 中所列現行法令未直接規範死亡風險年資併計之案例如下：

- 一、被保險人發生死亡風險，遺屬具有單一請領遺屬年金給付資格，被保險人生前在另一年金社會保險體系所累計之保險年資無法併計

案例 1（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(12)）

〈國保遺屬年金→勞保年資無法併計〉

甲現年 50 歲，自 20 歲起即開始工作，有勞保年資 30 年。近日因想轉業而離開原本工作的公司，積極尋找下一個工作機會。因已自勞工保險退保，且未加保其他社會保險，而成為國保被保險人，加保國保年資 1 個月。不幸的是，甲在面試新工作的途中出車禍傷重不治，令其妻乙傷心欲絕。乙現年 55 歲，與甲結婚逾 20 年，符合請領國保遺屬年金給付之資格，但乙得請領之給付，只能依照甲國保年資計算得請領之給付金額：月投保金額 18,282 元×保險年資（1 個月/12 個月）×1.3%＝20 元，因未滿基本保障 3,628 元而發給每月 3,628 元的遺屬年金給付。

## 案例分析

在案例 1 中，甲原為勞保被保險人，已繳納保險費累積了 30 年保險年資，但是並未在勞保法律關係中發生死亡風險，而係於離職後加保國保時發生死亡風險。因為是在國保的年金社會保險法律關係中發生死亡風險，其妻乙於符合國保遺屬年金給付之請領規定下，當然得領取國保之遺屬年金給付。但是在現行法之規範下，甲在勞保 30 年的年資完全無法透過年資併計方式轉換為遺屬年金，提供給乙相當之保障。

**二、發生死亡風險，遺屬具有複數請領遺屬年金給付資格，得併領不同體系之年金社會保險遺屬年金給付，但被保險人生前在另一年金社會保險體系所累計之年資無法併計**

案例 2（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(13)）

〈勞保遺屬年金＋國保遺屬年金→「給付併領」，但年資無法併計〉

丙與丁為夫妻，現年均 60 歲，結縭 30 年，鶼鶼情深，育有一子戊，現年 30 歲。丙有勞保年資 30 年，近日離職退保勞保但尚未請領勞保老年年金，故加保國保，有國保年資 1 個月；戊因就讀博士班才剛畢業，未婚，畢業前一直是國保被保險人，有國保年資 5 年，最近才剛找到工作，以最低投保薪資加保勞保 1 個月。丙因想開發海外事業，帶著兒子戊搭機出國，不幸遇上空難，丙與戊均死亡，令丁傷心欲絕。丙死亡時為國保被保險人，丁符合國保遺屬年金給付請領資格，可領取之給付金額為： $\text{月投保金額 } 18,282 \text{ 元} \times \text{保險年資 } (1 \text{ 個月}/12 \text{ 個月}) \times 1.3\% = 20 \text{ 元}$ ，因未滿基本保障 3,628 元而發給每月 3,628 元的遺屬年金給付。丁同時符合其子戊的勞保遺屬年金給付請領資格，可領取之給付金額為： $\text{平均月投保薪資 } 20,008 \text{ 元} \times \text{保險年資 } (1 \text{ 個月}/12 \text{ 個月}) \times 1.55\% = 26 \text{ 元}$ ，因未滿基本保障 3,000 元而發給每月 3,000 元的遺屬年金給付。丁合計每月可以領取之遺屬年金給付有國保 3,628 元加勞保 3,000 元，共 6,628 元。

## 案例分析

如同案例 1，丙在國保的年金社會保險法律關係中發生死亡風險，戊在勞保

的年金社會保險法律關係中發生死亡風險，丁同時符合國保及勞保遺屬年金給付之請領規定下，因丙與戊為不同年金社會保險之被保險人，故發生死亡保險事故時，戊雖具有複數領取給付資格，仍可以併領不同年金社會保險之遺屬年金給付。惟在現行法之規範下，缺乏對已死亡之被保險人生前在另一年金社會保險年資得併計之規範，對於丙在勞保 30 年的年資及戊在國保 5 年的年資，完全無法透過年資併計方式轉換為遺屬年金，提供給丁相當之保障。

## 第四節 給付競合與併領

### 第一項 勞工保險與國民年金保險擇一請領項目分析

一般而言，請領給付者將不同體間之年資予以「併計」，通常有利於增加可以領取之年金社會保險給付金額，惟不併計不同體系間之保險年資，**代表該項風險並未在另一年金社會保險中實現而請領相關給付**，在現行法規範及制度設計下，未必會對請領給付者不利，且涉及給付競合之「擇一請領」與「給付併領」之漏洞。

所謂「擇一請領」，係指勞保與國保就同體系內部或不同體系間，發生各種風險致符合領取複數年金給付資格時，僅得選擇其中一項給付金額較高者領取。會影響領取保險給付權利之「擇一請領」可以區分為以下二類：

- 一、同一體系內之擇一請領：比較「同一請領給付者」，如同時符合「勞工保險」單一體系（或「國民年金保險」單一體系）內因「各項風險」發生而符合領取給付之條件時，是否適用「僅得擇一（擇優）領取」之限制。
- 二、不同體系間之擇一請領：比較「同一請領給付者」，如同時符合「勞工保險」與「國民年金保險」二個不同體系的「各項風險」發生而符合領取給付之條件時，是否有適用「僅得擇一（擇優）領取」之限制。

依上開分類，將擇一請領之規範比較如表 7：



表 7：勞保與國保給付擇一請領分析表

來源：作者自行整理

分類	風險分類	社會保險種類	條文	內容
同一體系內之擇一請領	同一年金社會保險中，老年、失能（或身障）、死亡風險發生後，年金給付中之擇一	勞工保險	勞§ 65-3	被保險人或其受益人符合請領失能年金、老年年金或遺屬年金給付條件時，應擇一請領失能、老年給付或遺屬津貼
	同一年金社會保險中，複數死亡風險發生後，年金給付中之擇一		勞§ 63-31	遺屬具有受領二個以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領
	同一年金社會保險中，老年、失能（或身障）、死亡風險發生後，年金給付中之擇一	國民年金保險	國§21	被保險人符合身心障礙年金給付、身心障礙基本保證年金、老年年金給付、老年基本保證年金及遺屬年金給付條件時，僅得擇一請領
	同一年金社會保險中，複數死亡風險發生後，年金給付中之擇一		國§43	遺屬具有受領二種以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領
不同體系間之擇一請領	不同年金社會保險中，同一失能（或身障）或死亡風險發生後，年金給付中之擇一	勞工保險與國民年金保險	勞§ 74-2III	被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領
	不同年金社會保險中，同一失能（或身障）風險發生後，給付中之擇一		國§ 33II	經診斷為重度以上身心障礙且經評估無工作能力者，如同時符合相關社會保險請領規定，僅得擇一請領
	不同年金社會保險中，老年、身障（或失能）、死亡風險分別發生後，年金給付中之擇一		無	無
	不同年金社會保險中，複數死亡風險發生後，年金給付中之擇一		無	無

依表 7 之分析可得出以下結論：

- 一、不論勞保或國保，同一體系內的同一個請領給付者，如果同時面臨老年、失能或身心障礙及死亡（不論單數或複數）等不同風險，而同時符合領取年金給付之條件時，均僅能「擇一（擇優）領取」給付。
- 二、在勞保與國保不同體系間，同一個請領給付者，在面臨單一風險（死亡或身心障礙）時，會受到同一事故僅得「擇一領取」給付規範之影響<sup>80</sup>；但在面臨不同風險（老年與死亡、老年與身心障礙、死亡與身心障礙）時，並不會受到「擇一領取」給付之限制。

## 第二項 擇一請領與併領給付漏洞之實例

有關表 7 中所列，不同體系間面臨不同風險時，未受「擇一請領」規範限制，而得以併領給付之案例如下：

### 第一款 老年與失能或身心障礙風險之競合

不同年金社會保險體系下，分別發生老年與失能或身心障礙風險，被保險人可以分別領取其中一項年金社會保險之老年年金給付及另一項年金社會保險之失能或身心障礙年金給付，並受領最低基本保障金額之年金，而未被「擇一請領」規定所排除。

**案例 3**（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(14)）

〈勞保老年年金＋國保身心障礙年金→「併領給付」〉

甲原有勞保年資 17 年 1 個月，離職退保勞保後加保國保。甲於加保國保 1 年 2 個月後，經鑑定為重度身心障礙，且經評估無工作能力，向勞保局申請國保身心障礙年金給付，經勞保局審查符合請領資格，依甲的國保年資原應發給甲國

<sup>80</sup> 至於同一請領給付者，在面臨「老年風險」時，勞保與國保是以「年資併計」後合併發給付，保障權益。

保身心障礙年金每月 277 元（月投保金額 18,282 元×【14 個月/12 個月】×1.3%），但因未達最低基本保障 4,872 元，故按最低基本保障發給甲每月國保身心障礙年金 4,872 元。嗣後甲於符合勞保老年給付之請領條件時，再向勞保局請領勞保老年年金給付，經勞保局審查按月發給勞保老年年金給付 5,118 元（月投保薪資 16,000 元×【17 年+1 個月/12 個月】×0.775%+3,000）。

### 案例分析

本案例中，甲因身心障礙風險發生在國保加保期間而請領國保請領身心障礙年金給付，因未併計勞保年資，等同身心障礙風險並未向勞保請領。又因國保年資較短，領取國保身心障礙年金給付時適用「基本保障」而得以按月領取 4,872 元，而將身心障礙風險發生劃由國保承受。甲於之後符合勞保老年年金給付請領資格時，向勞保請領老年年金給付，因年資較長，可領取之老年年金給付已超過勞保老年年金最低「基本保證」3,000 元，故依其年資計算所得領取之金額。但因甲嗣後發生的老年風險係劃歸勞保承受，將不同風險分別向二個社會保險請領，並無擇一請領之限制，均可合法領取。

由本案例可發現，具有國保年資與勞保年資者，若於其中一種年金社會保險期間發生身心障礙風險，並請領身心障礙年金（或失能年金給付），事後老年風險發生時，再向同一社會保險請領老年年金給付併計另一社會保險之保險年資，就會受「擇一請領」之限制。惟若將失能或身心障礙風險發生可請領之給付，與老年風險發生可請領之給付，分別向不同的年金社會保險請領，即不會受「擇一請領」之限制；倘年資不足或投保金額不高時，亦可分別享有最低可領到「基本保證」金額之保障。

## 第二款 失能或身心障礙與死亡風險之競合

一、不同年金社會保險體系下，發生失能或身心障礙風險與死亡風險時，被保險人可以領取自己參加的年金社會保險之失能或身心障礙年金給付，受領參加另一年金社會保險時死亡之親屬的遺屬年金給付，並分別有最低基本保障金額之年金，而未被「擇一請領」規定所排除。

**案例 4**（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(15)）

〈勞保遺屬年金＋國保身心障礙年金→「併領給付」〉

乙先生 50 歲，為營造公司之工程師，其公司依規定為其加保勞保。乙先生之妻丙 48 歲，為家庭主婦，因未參加相關社會保險，為國保之被保險人。2 年前丙於參加國保期間因重病領有重度身心障礙證明，且經評估無工作能力，可領國保身心障礙年金給付月投保金額 18,282 元×保險年資 3.5 年×1.3%，約 832 元，因未達基本保障 4,872 元，仍按月發給國保身心障礙年金給付 4,872 元。某日，乙於家中因心肌梗塞突然身亡，丙遂向勞保局申請乙之遺屬年金。經勞保局審查，丙符合勞工保險條例第 54 條之 2 第 1 項第 2 款「年滿 45 歲且婚姻關係存續 1 年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第 1 級」之資格，依乙平均月投保薪資 35,000 元×保險年資 30 年×1.55%，按月可領 16,275 元之勞保遺屬年金。但是丙因面臨自己之「身心障礙風險」所領取國保「身心障礙年金」，與面臨先生乙之「死亡風險」所領取之勞保「遺屬年金」間並無「擇一請領」之規範，丙因此可以領取自己的國保身心障礙年金 4,872 元，加先生的勞保遺屬年金 16,275 元，合計每月可領 21,147 元。

〈國保遺屬年金＋國保身心障礙年金→「擇一請領」〉

若乙因心肌梗塞突然身亡期間，恰因失業而退保勞保，參加國保，保險年資 1 個月，則乙身故時，丙亦符合國民年金法第 40 條第 2 項第 2 款之規定，可領取國保遺屬年金給付，領取之數額依乙之月投保金額 18,282 元×保險年資（1 個月/12 個月）×1.3%，計算後約可領 20 元，但因不足 3,628 元，可領到基本保障 3,628 元。惟因丙已因自己之「身心障礙風險」領取國保身心障礙年金 4,872 元，依國民年金法第 21 條之規定，同時符合身心障礙年金與遺屬年金時，僅得「擇一請領」，並以擇領身心障礙基本保證年金 4,872 元較遺屬年金 3,628 元為優，故丙只能領到國保的身心障礙基本保證年金 4,872 元。

至於乙於勞保所累積之 30 年年資，因乙之死亡事故並非發生於勞保加保期間，且亦非因在勞保加保期間發生之傷病事故以致身亡，不適用勞保餘效之規範，而且死亡給付並無國保與勞保「年資併計」之規定，丙無法自乙所累積之勞

保年資中，領取遺屬年金給付。

### 案例分析

案例中丙所面臨之風險，均為自己之「身心障礙風險」及先生乙之「死亡風險」，惟當風險發生時，如果自己與先生分屬不同社會保險之被保險人，可以分別獲得不同社會保險對於不同風險之保險給付，並且受到「依年資計算之給付未達基本保障金額，仍發給基本保障金額」之基本經濟安全保障；但若是風險發生時，自己與先生屬於相同社會保險之被保險人時，則會受到「擇一請領」之限制。猶有甚者，若是在其他不同之社會保險已累積年資時，因死亡給付並無勞保與國保年資併計之規定，其年資完全無法轉換為對遺屬之保障，對年金之期待保障等於零。

二、不同年金社會保險體系下，發生失能或身心障礙風險，亦發生複數死亡風險時，得領取之給付僅在同一年金社會保險體系中受「擇一請領」之限制，可以再併領另一年金社會保險體系之給付，並分別有最低基本保障金額之年金。

**案例 5**（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(16)）

〈【勞保遺屬年金+勞保遺屬年金→先「擇一請領」】+國保身心障礙年金→併領給付〉

同案例內容 4，只是丙之前已因兒子於加保勞保期間身故而得按月領取勞保遺屬年金給付最低基本保障 3,000 元，今又符合乙之勞保遺屬年金給付請領資格，得按月領取 16,275 元，此時丙在勞保具有複數請領遺屬年金給付之資格，在勞保中只能擇一領取，並以擇選請領乙之遺屬年金給付 16,275 元為優；至於自己國保身心障礙年金給付請領資格，因與勞保為不同體系且不同風險，未受擇一請領之限制，得按月領取 4,872 元。因此雖然丙遭逢二位親人過世，但合計每月可領取之給付金額仍然是 21,147 元。

### 案例分析

案例中丙所面臨之風險，為自己之「身心障礙風險」、先生及兒子之「死亡風險」。當風險發生時，先生與兒子因屬同一體系（勞保），其給付受「擇一請領」之限制，必須二者擇優發給；至於自己與先生、兒子因分屬不同社會保險之被保險人，可以分別獲得不同社會保險對於不同風險之保險給付，並且受到「依年資計算之給付未達基本保障金額，仍發給基本保障金額」之基本經濟安全保障。只是先生與兒子若於另一體系（國保）有保險年資，丙在請領他們的遺屬年金給付時，法令並無年資併計之規定。

### 第三款 老年與死亡風險之競合

一、不同年金社會保險體系下，發生老年風險與死亡風險時，被保險人可以領取自己參加的年金社會保險之老年年金給付，受領參加另一年金社會保險時死亡之親屬的遺屬年金給付，並分別有最低基本保障金額之年金，而未被「擇一請領」規定所排除。

**案例 6**（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(17)）

〈國保老年年金＋勞保遺屬年金→「併領給付」〉

丁原為國保被保險人，有國保年資 1 年 11 個月，於年滿 65 歲時向勞保局申請國保老年年金，經核定可依 A 式按月發給老年年金給付 3,956 元（月投保金額 18,282 元×保險年資【23 個月/12 個月】×0.65%+3,628 元=3,956 元）。丁之子戊 25 歲，最近才剛從研究所畢業，未婚，剛找到第一份工作，以最低基本工資起薪，開始人生的新階段，卻不幸因意外死亡。丁傷心之餘，還是向勞保局申請戊之勞保遺屬年金給付。經勞保局審查丁符合請領遺屬年金給付之資格，依戊的平均月投保薪資 20,008 元×保險年資（1 個月/12 個月）×1.55%，計算後可領遺屬年金給付 26 元，因未滿基本保障 3,000 元而按每月 3,000 元發給勞保遺屬年金給付。因目前不同體系間不同風險之給付並無必須「擇一請領」之規定，丁可併領自己的國保老年年金給付每月 3,956 元及子戊的勞保遺屬年金給付 3,000 元，共 6,956 元。

### 〈國保老年年金+國保遺屬年金→「擇一請領」〉

若戊死亡時尚未找到工作，為國保之被保險人，剛加保國保 1 個月，於國保保險效力期間死亡，丁請領戊的國保遺屬年金給付，經勞保局審查符合資格，可領取之給付金額為月投保金額 18,282 元×保險年資（1 個月/12 個月）×1.3%=20 元，因未滿基本保障 3,628 元而可發給每月 3,628 元的遺屬年金給付，惟因丁已按月領取國保老年年金給付 3,956 元，與遺屬年金給付相較，丁以選擇領取老年年金給付為優，故丁僅能領取自己的國保老年年金給付 3,956 元。

### 案例分析

案例中丁所面臨之風險，為自己之「老年風險」及兒子之「死亡風險」。當風險發生時，如果自己與兒子分屬不同社會保險之被保險人，即可以分別獲得不同社會保險對於不同風險之保險給付，並且領取到最低基本保障之金額。但若風險發生時，自己與兒子屬於相同社會保險之被保險人時，則會受到「擇一請領」之限制。故勞保遺屬年金給付與國保老年年金給付，或勞保老年年金給付與國保遺屬年金給付之領取並不相衝突，惟勞保遺屬年金給付與勞保老年年金給付，或國保老年年金給付與國保遺屬年金給付之領取，則會受到擇一請領之限制。

二、不同年金社會保險體系下，發生老年風險與複數死亡風險時，得領取之給付僅在同一年金社會保險體系中受「擇一請領」之限制，可以再併領另一年金社會保險體系之給付，並分別有最低基本保障金額之年金。

**案例 7**（對應表 1：「勞保與國保給付競合分析表」中「結果」欄(18)）

### 〈國保老年年金+【勞保遺屬年金+勞保遺屬年金→先「擇一請領」】→「併領給付」〉

同案例 6，丁可按月領取國保老年年金給付 3,956 元，而其子戊死亡時為勞保被保險人，丁得領取勞保遺屬年金最低基本保障每月 3,000 元，合計 6,956 元。嗣後丁另一子己因暑假打工加保勞保，不幸因故身亡，丁亦符合請領己勞保遺屬年金之資格。但是，丁在勞保中已先領戊的遺屬年金每月 3,000 元，受同一年金社會保險複數死亡風險必須「擇一請領」之限制，縱使亦符合領取己之勞保遺屬

年金資格，仍只能按月領勞保遺屬年金 3,000 元，每月得領取之金額不會因己的死亡而增加。

〈【國保老年年金+國保遺屬年金→先「擇一請領」】+勞保遺屬年金→「併領給付」〉

但若戊死亡時為國保被保險人，丁經擇一領取仍只能領取自己的老年年金給付。嗣後己因於勞保加保期間死亡，丁亦符合請領己勞保遺屬年金之資格，每月可領基本保障 3,000 元。此時，丁在國保中已先就得領取之老年年金給付與遺屬年金給付中擇一請領，並以擇領老年年金給付 3,956 元為優，就可再領取己之勞保遺屬年金每月 3,000 元，合計每月可領取 6,956 元。

### 案例分析

案例中丁所面臨之風險，為自己之「老年風險」及二個兒子的「死亡風險」。如果自己與其中一個兒子屬於相同年金社會保險（即國保）之被保險人，必須先在同體系內受「擇一請領」之規範，再與另一體系年金社會保險不同風險之死亡保險給付併領，並且可以領取到最低基本保證金額之保障。

## 第五節 年資併計與給付併領漏洞之檢討

依據本文第三節與第四節分析，在現行法律規範下，只要在相同年金社會保險體系中，請領給付者面對「任何風險」，均必須受「擇一請領」規定之限制，使得請領給付者只能領取其中一項較優的年金給付。而在跨年金社會保險體系時，對「老年風險」及「失能或身心障礙風險」設有跨體系「年資併計」後最低得領取基本保障金額之給付，卻獨漏「死亡風險」之「年資併計」；若不願（「死亡風險」是不能）選擇「年資併計」，對於面臨「相同風險」得領取之給付，才設有「擇一請領」之限制。至於跨年金社會保險體系時，只要是「不同風險」，可以分別向不同年金社會保險體系請領給付，並分別受領最低得領取基本保障金額之給付，而不受「擇一請領」規定之限制。因此我們可以將現行制度設計對於給付標準畫出光譜圖如圖 1。



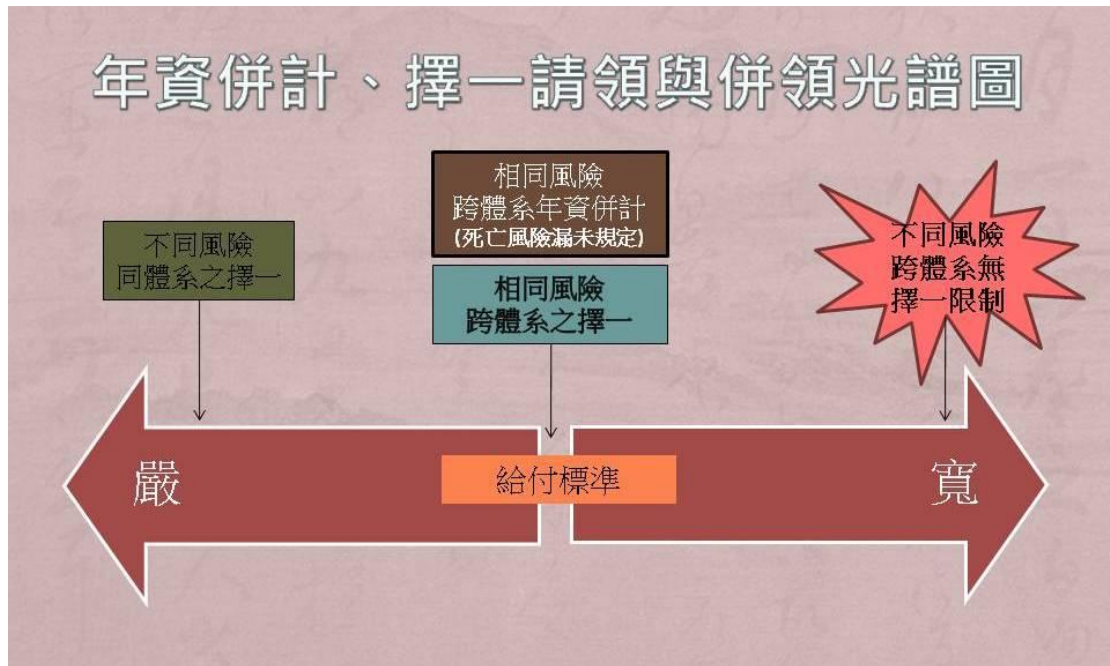


圖 1：年資併計、擇一請領與併領光譜圖 來源：作者自行繪製

## 第一項 年資併計漏洞檢討

有關跨年金社會保險體系之年資併計，其實是年金社會保險財產權保障的一環，特別是年金期待權的展現。社會保險之年金期待權，依德國聯邦憲法法院提出之判斷標準包括「具備個人支配性」、「基於個人先前之給付而形成」及「為確保權利人之生存而提供」等三項<sup>81</sup>。而不論是勞保或國保，其保險年資之取得均是「基於個人先前之給付」而來；老年年金及身心障礙年金（或失能年金），亦符合「具備個人支配性」及「為確保權利人之生存而提供」，故不論在國保或勞保期間遭受到老年風險或身心障礙風險，以「年資併計」保障其年金期待權，係實踐憲法對於年金財產權具體保障之重要作為。惟立法者為何對被保險人面臨「死亡風險」時發給遺屬之「遺屬年金」設計之制度，並未採取「年資併計」？是立法者有意為不同規定？抑或是法律漏洞？

本文認為，可由勞工保險從一次性給付轉化為年金制之歷程分析與觀察。勞

<sup>81</sup> 同註 31，頁 457-458。

保在年金化前一次性給付時代對於死亡給付之遺屬係發給「遺屬津貼」，其保障範圍就只有「被保險人」發生「死亡風險」時之「遺屬」。縱使有再久的勞保年資，只要發生死亡風險時並未加保勞保，其遺屬即不得領取勞保遺屬津貼。是項問題亦發生在「失能風險」中，只要風險發生時不是勞保被保險人，之前的年資均不可能轉化為實質的給付。由此可見，我國社會保險採一次性給付時，並不重視年資累積之期待權保障。但在社會保險轉型為年金化後，年資的積累關乎得領取給付金額的高低，必須重新審視年金保險期待保障問題，則究竟「死亡風險」在年金化後，於各社會保險所累積之年資應否受到期待保障而得以併計？如果由年金化後修正之勞工保險條例第 63 條之 1 第 1 項及國民年金法第 40 條第 1 項規定觀察，答案是肯定的，即應受期待保障而予以年資併計。按上開法令規定，除「被保險人死亡者」外，「請領年金給付者死亡」，其遺屬亦得請領遺屬年金。相較於一次性給付只保障「被保險人」之遺屬，年金社會保險更將保障範圍擴及「請領年金給付者之遺屬」。「請領年金給付者」之年金社會保險權利已因符合年金請領條件實現為財產權，此項財產權具有跨體系「年資併計」機制設計，實在無理由認為「被保險人死亡者」之遺屬必須承受一次性給付時不重視年資累積、期待權保障不足的缺憾，而必須被排除在「年資併計」機制外。再依本文第二章之分析，遺屬對於遺屬年金具有期待權，現行勞保與國保年資併計獨漏遺屬年金部分乃非常明顯之法律漏洞，實應儘速修正得以併計年資。

## 第二項 擇一請領與給付併領漏洞檢討

有關擇一請領與給付併領之漏洞，由圖 1 光譜分析，其左邊對於同一體系內的被保險人或受益人，在面臨不同風險時限制僅得「擇一請領」，乃對人民年金權利行使之限制，其正當性為何？可從立法目的與社會保險原則二面向觀察。

國民年金法之立法目的，在於保障被保險人及其遺屬發生老年、死亡及身心障礙等風險時之「基本經濟安全」，因此各項給付均設有最低可領取基本保障金額的設計，並由政府預算支付年金差額<sup>82</sup>。又該法第 21 條對於同一人因面臨不

<sup>82</sup> 參照國民年金法第 30 條第 3 項、第 34 條第 4 項、第 42 條第 3 項規定。

同風險而符合數項保險給付之請領條件時僅得擇一請領之理由，係基於「社會保險不重複保障之原則」；第 33 條第 2 項對於因身心障礙風險單一風險，同時符合國保及其他相關社會保險之請領規定者亦僅得擇一請領之立法理由，也是基於「社會保險不重複保障原則」，勞工保險第 74 條之 2 有關擇一請領之立法目的亦同。依照我國職域分立的社會保險制度，觀察國保與勞保給付之目的，勞工保險因屬於職域保險，其保險給付之目的在於保障被保險人與受益人面臨老年、死亡及身心障礙等風險時之經濟安全。其性質如何，大法官釋字第 549 號解釋就勞保年金制度實施前之「遺屬津貼」曾解釋為「所得替代」，用以避免遺屬生活無依。年金制度實施之後，更能彰顯勞保之年金給付性質為面臨各項風險時之「所得替代」性質。至於國保，因其被保險人多數屬於未就業人口，並無所得，故在 97 年 10 月開辦之初，其月投保金額係依當時之勞工保險投保薪資分級表第 1 級（17,280 元）定之，亦可見其具有「所得替代」之功能，並彰顯其「基本經濟安全保障」之性質。因此，勞保與國保之年金給付具有相同之目的，則「擇一請領」具有其正當性。

此外，憲政國家秩序下的社會國原則，個人應為其生存自我負責，而非被動仰賴國家幫助；只有當個人能力不足時，才由國家透過集體力量給予支持，展現社會立法上「個人自我負責」與「社會連帶」之補充性原則<sup>83</sup>。當個人能力不足以承擔工作能力減損或喪失的風險時，或能力無法維持最基本生活時，國家提供其社會安全給付，以確保每個人均能享有自由發展人格、參與融入社會的相同機會。因此，社會保險的目的，在於確保個人因工作能力減少或喪失導致其薪資所得中斷時，個人及其眷屬之生活能夠續維持。簡言之，年金制度具有薪資替代、維持基本生活的功能，但絕非用以取代個人勞動力的付出。當年金給付超過合理標準時，即有牴觸社會國原則之疑義<sup>84</sup>，大法官釋字第 485 號解釋亦已闡明，社會政策立法涉及國家資源之分配，不得僅以受益人之特定職位或身分作為區別對待之唯一標準，給付之方式與額度應力求與受益人之基本生活需求相當，不得超

<sup>83</sup> 孫迺翊，行政法上社會給付請求權之成立與存續保障－以德國社會法典第一編及第十編為借鏡，收錄於：現代憲法的理論與實現，李鴻禧教授七秩華誕祝壽論文集，2007 年 9 月，頁 647。

<sup>84</sup> 孫迺翊，年金制度改革的幾個法學面向思考，月旦法學雜誌，第 222 期，2013 年 11 月，頁 97。

過達成立法目的所需必要限度而給予明顯過度之照顧。因此，立法者在勞保與國保的「基本經濟安全保障」上劃設了頂標，使得同時符合給付條件時僅得「擇一請領」，亦有其正當性。

按照上述分析，圖 1「光譜」劃分最左邊同一體系內的請領給付者，不論面臨多少風險，當同時符合體系內領取年金給付條件時，都只能「擇一（擇優）」領取，係有其正當性。光譜中間，面臨單一的死亡或身心障礙風險，而同時符合勞保或國保年金給付請領資格時，也只能「擇一請領」，亦有其正當性；惟光譜右邊，當面臨不同風險，而同時符合勞保或國保年金給付請領資格時，卻可以分別選擇領取勞保或國保之年金給付。若所領取之給付金額過低，還可以分別領取由政府預算支付差額之最低基本保障給付金額，而不受「擇一領取」之限制，即可能產生「過度給付」的疑慮，而違反社會保險基本原則。是項漏洞究係因立法技術問題，亦或是立法者未注意社會保險制度功能不得而知，惟倘遭濫用，將對國家財政產生巨大影響。因現行國保與勞保各項給付均有最低基本保障金額設計，立法者已為「基本經濟安全」劃設一條底線，故應修正跨勞保與國保間，不同風險給付未設「擇一請領」規範之漏洞。

## 第六節 小結

經由本章分析後本文認為，勞保與國保之保障風險相同，均為老年風險、失能或身心障礙風險、死亡風險、老年風險等四項。當具有勞保與國保年資者，在任一保險體系中發生單一風險時，僅死亡風險漏未規定年資得以併計，造成對於年金期待保障之漏洞，應修正相關法律以補不足。又跨體系發生相同風險時，僅規範勞保與國保年資「得」併計，而非「應」併計，若不併計年資則受「擇一請領」之限制，原本無可厚非。然因現行制度設計允許同一請領給付者可分別就不同年金社會保險體系中發生之不同風險分別向不同年金社會保險請領給付，而不受跨體系擇一請領之限制，且均可領到最低基本保障之年金給付，反造成選擇不併計年資者，等同於該風險未在另一年金社會保險體系中發生，而得跨體系併領具有基本保障之年金給付情形，有過度保障之虞。再加上勞保保險效力特有的「餘

後效力」設計，「餘後效力」期間往往與國保保險效力重疊，致使該段期間發生的保險事故，在一定條件下，可以讓被保險人具有二種年金社會保險給付請求權可選擇，亦加深了跨體系複數風險給付併領與擇一請領的複雜性。相較於僅單獨具有勞保或單獨具有國保年資之被保險人，在同一年金社會保險體系中，不論發生多少風險均只能「擇一請領」之情形，更可見勞保與國保跨體系制度設計的不完整，且給付整合漏洞處處。而這些制度設計的不良，當遇上勞保配合自「一次性給付」轉「年金制」而對有年金化前舊制年資者所設計的「保證領回制度」，讓問題更加複雜。本文第四章將再就具有勞保舊制年資者與國保之各項保險給付之間之競合問題做探討。





## 第四章 勞工保險舊制年資給付與國民年

### 金保險給付競合探討

勞工保險年金制度於 98 年 1 月 1 日實施。為保障 97 年 12 月 31 日前有勞工保險年資（即舊制年資）者之期待利益，有舊制年資者縱可領取老年年金給付，仍得選擇一次請領老年給付；該等被保險人如經審定失能狀態屬「終身無工作能力」者，雖可請領失能年金給付，亦得選擇一次請領失能給付；又若該等被保險人在保險有效期間死亡，其遺屬縱使不符遺屬年金之請領資格，亦得請領遺屬津貼。若被保險人已符合請領老年給付資格，於未領取老年給付前死亡，且家屬願意放棄請領喪葬津貼及遺屬津貼，亦可選擇一次請領老年給付。另外，有舊制年資者在請領失能年金或老年年金給付期間過世，遺屬除可選擇領取遺屬年金外，亦可選擇一次領回失能給付或老年給付金額扣除已領年金給付總額之差額。上開制度，看似美意，惟與國民年金保險各項給付相互配合後，是否使得原本制度設計「同時符合勞工保險與國民年金保險給付條件時僅得擇一請領」之規範形同具文，造成給付過度或不公平之情形？本章將加以分析與評述。

#### 第一節 勞工保險舊制年資者之選擇

##### 一、面臨老年風險時

依勞工保險條例第 58 條規定，年滿 60 歲有勞保年資，而且保險年資合計滿 15 年者，得請領老年年金給付；未滿 15 年者，得請領老年一次金給付。故請領勞保老年年金給付之等待期間為 15 年。惟有舊制保險年資者，雖符合請領勞保老年年金給付條件，亦可選擇一次請領老年給付。另外，參加勞保之年資滿 1 年、年滿 60 歲（女性被保險人年滿 55 歲）退職者，或參加勞保年資合計滿 15 年、年滿 55 歲退職者，或在同一投保單位參加勞保之年資合計滿 25 年退職者，

或參加勞保之年資合計滿 25 年、年滿 50 歲退職者，或擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿 5 年，年滿 55 歲退職者，亦得選擇一次請領老年給付。

查勞保設計老年年金給付之立法意旨，係參考其他國家老年年金給付之成例，設定被保險人須達一定年齡（約介於 60 歲至 65 歲間）及符合一定等待期間（參加保險達一定年資以上），始能請領老年年金給付。至於年資未滿請領老年年金給付等待期間之被保險人，為保障其對於保險年資之期待利益，規定得請領老年一次金給付。對於有勞保舊制年資可選擇一次請領老年給付之原因，參考該條之立法意旨，係為減少年金推動之阻力及兼顧年金施行前有勞保年資者之權益，爰明定有舊制勞保年資者，於符合原勞保所定條件時，除得請領老年年金給付或老年一次金給付外，亦得選擇一次請領老年給付。另外，醫療科技進步，使得人類平均壽命不斷提高，為減少年金制度的衝擊，本條亦設有勞保逐步提高老年給付請領年齡之規定<sup>85</sup>。

## 二、面臨失能或身心障礙風險時

依勞工保險條例第 53 條規定，勞保被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，經診斷為永久失能，為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。有舊制保險年資者，亦得選擇一次請領失能給付。其立法理由，亦係為減少年金推動之阻力及兼顧年金施行前有勞保年資者之權益，爰規定有舊制保險年資者，經評估為終身無工作能力者，亦得選擇一次請領失能給付<sup>86</sup>。

## 三、面臨死亡風險時

按對於原本發生身心障礙風險及老年風險而正領取失能年金或老年年金給付者，或未及領取老年給付者遭遇死亡風險時，為了保障其遺屬之生活，正常之情形下，應將其所領取之年金（或未實現之年金權利）轉銜為遺屬年金給付。惟我國勞保之年金制度因係由一次金制度改革發展而來，因此對於有舊制保險年資者之遺屬，發展出以下二種方式：

<sup>85</sup> 立法院公報，第 97 卷，第 39 期，院會紀錄，頁 254 至 256。

<sup>86</sup> 同前註，頁 237。



- (一) 差額金：依勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項之規定，勞保被保險人有舊制勞保年資者，於退保領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，其遺屬得選擇一次請領失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額。
- (二) 一次請領老年給付：依勞工保險條例第 63 條之 1 第 4 項規定，被保險人有舊制勞保年資者，若保險年資滿 15 年，且符合第 58 條第 2 項可選擇一次請領老年給付條件，於未領取老年給付前死亡者，其遺屬得選擇一次請領老年給付。

## 第二節 勞工保險年金化後與國民年金給付之競合

### 第一項 一次金與年金制度併存問題

勞保制度給付設計，原本就是由一次性給付逐步進入年金給付，故為了保證年金制度實施前即有舊制年資之被保險人及其遺屬之信賴利益，讓其可以有選擇原本一次性給付之請領資格，設計了所謂的「保證領回制度」<sup>87</sup>，意即對於有舊制年資者，如果請領年金給付之總金額不及請領一次性給付之金額，其遺屬可以將二者之差額領回。基本上可以領回差額之給付包括「老年給付」及「失能給付」，如果有舊制勞保年資者，在選擇領取「老年年金給付」或「失能年金給付」期間死亡，若其所領取之金額少於「一次請領年給付」或「一次請領失能給付」之金額，其「差額金」得由遺屬領回；另一種是未領取老年給付前即死亡者，具有舊制勞保年資者之遺屬，亦可代為領回「一次請領老年給付」金額。

關於「保證領回制度」之立法意旨，主要在於減少勞保「年金制度」推動阻

<sup>87</sup> 參閱勞動部勞工保險局「小花葵の部落格」，網址：  
<http://imlabor.pixnet.net/blog/post/34999811-%5B%E9%80%80%E4%BC%91%5D-%E5%8B%9E%E4%BF%9D%E9%81%BA%E5%B1%AC%E5%B9%B4%E9%87%91-%E4%BF%9D%E8%AD%89%E5%85%A8%E9%83%A8%E9%A0%98%E5%9B%9E>，最後查閱日期 2015 年 8 月 1 日。

力。勞保原本推動年金制度，除著眼於一次性給付對於被保險人及其遺屬保障不足外，亦為因應高齡化社會來臨，人民平均壽命不斷提高，年金制度為國際趨勢，並配合國民年金一併規劃。惟另有一樁面下之原因，在於實施年金給付可暫時減緩勞保所面臨人口老化、大量領取一次性老年給付可能面臨的財務壓力。「保證領回制度」即是在提升被保險人或其遺屬發生事故時，選擇請領年金給付的誘因，讓請領給付者放心，於選擇領取之年金給付總金額少於一次性給付時，可以由遺屬領回其差額。

原本依照我國社會保險之給付設計，「老年給付」之性質是保障被保險人「本人」之老年基本經濟生活，「遺屬年金」或「遺屬津貼」則為保障被保險人死亡風險發生後，其符合請領資格之「遺屬」基本經濟安全。因給付目的不同，故請領條件有所差異，此點勞保與國保相同。惟遺屬領取之差額金或一次請領老年給付，其性質究竟為「老年給付」亦或「死亡給付」？各有立論依據如下：

- 一、為「死亡給付」說：此說主要是從勞工保險條例之體系解釋而來，認為勞保被保險人死亡，符合相關請領規定者，家屬原應請領遺屬年金或遺屬津貼。惟為保障勞保年資較長者之權益，勞工保險條例第 63 條之 1 第 3 項及第 4 項規定，如被保險人生前已符合老年給付條件，遺屬亦得選擇一次請領老年給付。差額金及遺屬領取一次請領老年給付，與遺屬年金給付均規範於勞工保險條例於第 4 章第 7 節「死亡給付」專節中之第 63 條之 1，就體系解釋而言，性質應相同，其本質係屬應按照老年給付標準計算之「死亡給付」<sup>88</sup>。
- 二、為「老年給付」說：此說主要是主管機關勞動部的前身行政院勞工委員會於 98 年 10 月 28 日勞保 2 字第 0980140510 號函釋之見解。立論依據為文義解釋，認為依照勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項及第 4 項之條文文字，業已明訂為「老年給付」，其性質自屬「老年給付」；又年金化後，依勞工保險條例第 63 條之 1 第 1 項及第 3 項規定遺屬請領遺屬年金部分為「死亡給付」。至於勞保被保險人之遺屬依勞保條例第 63 條之 1 第 2 項、第 4 項規定所請領之保險給付，係承續被保險人原有之老年給付權益而來，並參酌公營事業

<sup>88</sup> 參見勞動部勞工保險局 104 年 1 月 14 日保國一字第 10460018620 號函。

移轉民營條例施行細則第 21 條規定之精神，其性質屬「老年給付」。另外，依行政機關（事業機構）專案精簡（裁減）要點處理原則之規定，領取勞保年資損失補償金人員，嗣後再參加勞工保險並於請領勞保老年給付前死亡，其遺族若依勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項、第 4 項規定領取「老年給付」，則其原領之勞保年資損失補償金應予追繳。因此，既已認定勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項、第 4 項之給付性質為「老年給付」，倘勞動部變更給付性質，將引發先前已繳還者是否需補退還等問題。

以上二說之區分實益，實與第三章所探討之勞保與國保間「擇一請領」規範有密切關係。因依勞工保險條例第 20 條有關勞保「餘後效力」之規定，使得勞保被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後 1 年內（可能於國民年金保險加保期間），得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。惟依同條例第 74 條之 2 第 3 項所設「擇一請領」之規定，被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領。上開「擇一請領」之規範，乃社會保險不重複保障原則之具體實踐。如果勞保被保險人退保勞保，成為國保被保險人期間死亡，而其具有勞保舊制年資者，遺屬請領之「差額金」或「一次請領老年給付」屬「死亡給付」，依給付項目名目審查，遺屬即受限於「擇一請領」之規範；惟如屬「老年給付」，遺屬即不受「擇一請領」之規範。

上開二說，經勞動部與衛生福利部會商之後，決議採「老年給付」說，其理由除依條文之文義解釋外，亦是延續勞動部前身行政院勞工委員會時代，98 年 10 月 28 日函示意旨，同時考量如改變見解採「死亡給付」說，原本依公營事業移轉民營條例適用人員已將原領取之公、勞保補償金返還原事業主管機關者，是否需要再由原事業主管機關將先前已繳還之補償金再退還等問題。為避免牽一髮而動全身，乃沿用之前配合「行政機關（事業機構）專案精簡（裁減）要點處理原則」，就請領勞保老年給付前死亡者，其遺族依規定可選擇請領之給付項目屬「老年給付」性質之解釋。也因勞動部意見，經會商後衛福部乃於 104 年 3 月 26 日以衛部保字第 1040106491 號函釋，認為原參加勞工保險之被保險人退保後納入國民年金保險，其遺屬如依據勞工保險條例第 63 條之 1 規定選擇一次請領

勞保老年給付，因該給付性質與國民年金保險之喪葬給付及遺屬年金有別，故其遺屬仍得申領國保喪葬給付與遺屬年金。

有關勞動部與衛福部對於遺屬領取「差額金」或「一次請領老年給付」性質屬「老年給付」之見解可能產生之問題與漏洞，本文將於本節第二項中以實例說明。但會引發這些問題的根源，實係主管機關對勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項與第 4 項給付性質屬「死亡風險」或「老年風險」相混淆，透過「不同風險之給付在不同社會保險體系間不受擇一請領限制」之漏洞，造成給付得併領結果。

## 第二項 保證領回制度漏洞之實例

一、有舊制年資者之遺屬可選一次請領老年給付，將死亡風險及老年風險混淆，避開「同一風險在不同社會保險中擇一請領」之限制

有勞保舊制年資者，可以先不領勞保老年給付，繼續加保國民年金保險，受國保保障；若於國保期間死亡，家屬可領國保喪葬給付與遺屬年金給付，死亡後遺屬再選擇一次請領老年給付。

### 案例 8

(一) 甲於 98 年 1 月 1 日前即加保勞保，具有勞保年資約 28 年餘，符合勞工保險條例第 58 條老年給付之資格，可領取勞保一次請領老年給付之金額超過 50 萬元。於 103 年 7 月 1 日由其投保單位以「離職」為由，申報退保勞保，並於翌日（103 年 7 月 2 日）因符合國民年金法第 7 條第 1 款規定，未滿 65 歲，未參加相關社會保險且未領取相關社會保險老年給付而納保國保，卻於 2 日後（103 年 7 月 4 日）具有國保被保險人身份時死亡。甲之女乙於 103 年 7 月 1 日加保勞保，並於甲死亡後，以勞保被保險人身份，依勞工保險條例第 62 條第 1 款規定，按平均月投保薪資請領 3 個月之家屬死亡給付，同時按國保月投保金額請領 5 個月之喪葬給付，再依據勞工保險條例第 63 條之 1 第 3 項及第 4 項規定，選擇一次請領甲之勞保老年給付，並隨後於 103 年 9 月 1 日退保勞保。

(二) 丙與甲相同，於 98 年 1 月 1 日前即加保勞保，具有勞保年資約 28 年餘，符合勞工保險條例第 58 條老年給付之資格，於 103 年 7 月 1 日因請領勞保一次老年給付而退保勞保，領取金額逾 50 萬元。因丙領取勞保老年給付年資逾 15 年，金額逾 50 萬元，縱使丙未滿 65 歲，亦不符國民年金法第 7 條第 2 款規定之加保資格，非屬國保被保險人。若丙不幸亦於 2 日後（103 年 7 月 4 日）死亡，其女丁亦於 103 年 7 月 1 日加保勞保，可領取何種社會保險給付？

因丙係領取勞保一次請領老年給付，丁無法請領勞保遺屬年金給付。又因丙非國保被保險人，亦不得請國保喪葬給付及遺屬年金給付。惟因丁本身為勞保被保險人，僅得以勞保被保險人身分，依勞工保險條例第 62 條第 1 款規定，按平均月投保薪資請領 3 個月之家屬死亡給付。

#### 案例分析

本案甲已符合請領勞保老年給付之資格，若於生前像丙一樣選擇領取勞保一次請領老年給付，或請領勞保老年年金給付，即會因領取勞保年資逾 15 年，金額逾 50 萬，無法加保國民年金保險。惟申請人選擇不請領勞保老年給付，因此符合國民年金法第 7 條之加保規定，成為國保被保險人。之後於國保加保期間身亡，其遺屬便可請領屬於「死亡給付」性質之國保喪葬給付，符合資格者並可申請遺屬年金給付。至於勞保部分，參照本章第二節第一項之分析，依主管機關對於勞工保險條例第 63 條之 1 第 4 項性質之解釋，甲生前未及請領之勞保一次請領老年給付性質屬於「老年給付」，與「死亡給付」非屬同一性質，即使甲生前可請領之一次請領老年給付之年資已逾 15 年、金額逾 50 萬，其遺屬亦可請領，等同其遺屬在勞保可領取具老年給付性質之「一次請領老年給付」，符合資格者並可領取國保具死亡給付性質之「遺屬年金」。相對應甲於生前即請領一次請領老年給付，必須強制退保勞保，同時喪失加保國保之機會，嗣後死亡時因非國保被保險人，亦非勞保被保險人，其遺屬無任何保障，亦無保險給付可領。

二、有舊制年資者之遺屬可選一次請領老年給付與老年年金給付差額，將死亡風險及老年風險混淆，避開「同一風險在不同社會保險中擇一請領」之限

## 制

有勞保舊制年資且同時具有國保年資者，於領取老年年金給付期間死亡，勞保部分可選一次請領老年給付與老年年金給付差額，再領國保遺屬年金給付最少 3,628 元。

### 案例 9

(一) 甲 38 年 10 月生，於 98 年 1 月 1 日前即加保勞保，具有勞保年資約 28 年餘，於 103 年 6 月 30 日退保勞保，並自 103 年 7 月 1 日起依國民年金法第 7 條第 1 款規定，未滿 65 歲，未參加相關社會保險且未領取相關社會保險老年給付而納保國保。103 年 9 月 1 日甲向勞保局申請按月領取勞保老年年金給付，因領取相關社會保險老年給付年資逾 15 年，不符國保加保資格而退保國保，國保年資有 2 個月。甲因其計算國保老年年金給付得領取之金額僅得依 B 式計給，並未申請國保老年年金給付，亦未選擇於領取勞保老年年金給付時併計國保年資。之後甲不幸於 104 年 2 月死亡。甲死亡後，其夫乙向勞保局申請甲之一次請領老年給付與老年年金給付差額，並同時以甲（未及請領國保老年年金給付前即死亡）之遺屬身分，向勞保局申請行為時國保之遺屬年金給付每月 3,500 元<sup>89</sup>。

(二) 丙與甲相同於 38 年 10 月生，具有勞保舊制年資，年資合計約 28 年餘，於 103 年 6 月 30 日退保勞保，並自 103 年 7 月 1 日起依國民年金法第 7 條第 1 款規定，未滿 65 歲，未參加相關社會保險且未領取相關社會保險老年給付而納保國保。103 年 9 月 1 日丙亦向勞保局申請按月領取勞保老年年金給付，因領取相關社會保險老年給付年資逾 15 年，不符國保加保資格而退保國保，國保年資有 2 個月，並未申請國保老年年金給付，亦未選擇於領取勞保老年年金給付時併計國保年資。之後丙亦於 104 年 2 月死亡，只是丙死亡後，其夫丁向勞保局申請丙之勞保遺屬年金給付。此時，丁若以丙尚未請領國保老年年金給付前即死亡之遺屬身分向勞保局申請

<sup>89</sup> 按國保遺屬年金基本保障金額，自 101 年 1 月 1 日起為每月 3,500 元，105 年 1 月 1 日起方調整為每月 3,628 元。本案例之行為時遺屬年金給付基本保障金額為 3,500 元。

國保遺屬年金給付時，將會受勞工保險條例第 74 條之 2 第 3 項之規定，同一死亡事故僅得擇一請領。

### 案例分析

本案甲與丙之年資相同，退保勞保時間相同，納入國保之時間及條件亦相同，且均向勞保局申請勞保之老年年金給付，亦均因領取相關社會保險老年給付年資逾 15 年，不符國保加保資格而退保國保，國保年資均為 2 個月，均於退保國保後、未領取國保老年年金給付，僅領取勞保老年年金給付期間身故。不同點在於，甲之夫乙選擇向勞保局請領勞保一次請領老年給付與老年年金給付差額，因請領前開差額，其性質為領取甲之「老年給付」，與國保遺屬年金給付之性質「死亡給付」性質不同，同時可以併領國保遺屬年金給付最低 3,500 元；至於丙之夫因選擇請領具「死亡給付」性質之勞保遺屬年金給付（原勞保老年年金給付之半數，最低給付 3,000 元），與國保之遺屬年金給付性質相同，受限於擇一請領規定，無法領取國保之遺屬年金（連 B 式都不能領，更何況 A 式），國保年資幾無財產權之保障。

### 三、有舊制年資者之遺屬可選一次請領失能給付與失能年金給付差額，將死亡風險及失能風險混淆，避開「同一風險在不同社會保險中擇一請領」之限制

有勞保舊制年資且領取勞保失能給付者，通常均未加保其他社會保險，而為國保之被保險人；於領取失能年金給付期間死亡，勞保部分可選一次請領失能給付與失能年金給付差額，再領國保喪葬給付與遺屬年金給付最少 3,628 元。

### 案例 10

甲現年 45 歲，從 20 歲自學校畢業後就在 A 公司工作，與太太乙結婚 10 年，育有一子一女。甲不幸在下班途中的一次車禍中頭部受到重創。A 公司認為甲是在下班途中受傷，屬於公傷，並沒有強迫甲離職退勞保，也給甲公假休養。經過醫生全力救治後，甲仍然留下許多後遺症，日常生活無法自理，醫生認為甲再治療也只能保持不退化，不太可能再有進步。甲於是在太太乙的協助下，向縣市政

府申請重度身心障礙證明，並向勞保局申請勞保失能給付，經勞保局之特約醫療機構評估，甲已失去工作能力，勞保局乃依甲的投保年資 25 年與他的平均投保薪資 31,500 元乘以 1.55% 核算，加計太太乙及 2 個未成年子女眷屬加發資格合計 3 人後，發給甲每月 18,309 元 ( $31,500 \text{ 元} \times 25 \text{ 年} \times \text{所得替代率 } 1.55\% \times \text{加發比例 } 1.5$ ) 的勞保失能年金，並依勞工保險條例第 57 條之規定，將甲逕予退保勞工保險。

甲退保勞保後，因尚未滿 65 歲，且沒有領取相關社會保險老年給付，符合國保之納保資格，勞保局乃將甲納保國保，惟甲因屬重度身心障礙者，其國保保費由政府全額負擔。可是甲不幸又在 1 年後，領取勞保失能給付、加保國保期間往生。甲的太太乙可以做以下選擇：

- (一) 方案一：依甲領取失能年金給付一半金額，領甲的勞保遺屬年金給付 9,155 元，並且領國保的喪葬給付 91,410 元 (月投保金額 18,282 元  $\times$  5 個月)；但不能領國保遺屬年金給付。
- (二) 方案二：領甲的勞保一次請領失能給付扣除已領勞保失能年金給付總額之差額 1,040,292 元 (失能日期當月起前 6 個月平均月投保薪資 31,500 元除以 30 乘以 1200 日，合計 1,260,000 元，扣除甲已領取之失能給付 18,309 元乘以 12 個月共 219,708 元，尚可領取 1,040,292 元)，領國保喪葬給付 91,410 元 (月投保金額 18,282 元  $\times$  5 個月)，同時與 2 個未成年子女按月領取國保遺屬年金給付 5,442 元 (最低 3,628 元並加計 50%)

### 案例分析

本案甲死亡後，乙若選擇方案一，領取勞保遺屬年金給付，則因勞保遺屬年金給付屬「死亡給付」，故國保部分僅得請領喪葬給付，國保遺屬年金給付部分受同一原因「擇一請領」規範之影響，不能併領。惟若乙選擇方案二，領取甲勞保一次請領失能給付扣除已領勞保失能年金給付總額之差額，因其性質屬於甲「失能給付」之延續，與甲死亡而得領取之「死亡給付」原因不同，故國保部分除了可以領取「喪葬津貼」外，亦可領取最低基本保障金額之「遺屬年金給付」，不受擇一請領之影響。相對而言，若甲不具有勞保舊制年資，只能選取方案一。



## 第三節 保證領回制度之檢討

### 第一項 保證領回制度與信賴保護原則

勞保因應具有舊制年資者所設計之「保證領回制度」，依照勞保主管機關勞動部及國保主管機關衛生福利部的見解，認為包括遺屬可以領取之一次請領「失能給付」或「老年給付」扣除已領年金給付總額之差額「差額金」，及未領取勞保老年給付前死亡者，遺屬得選擇領取之「一次請領老年給付」，均視為係承續被保險人原有之老年給付或失能給付權益而來，並未由保險給付項目之性質及保障目的來檢視其內涵。惟本文認為，由第二節所舉的案例可以發現，在實務上產生很大的疑義。按「老年給付」之目的，係為保障被保險人或領取老年年金給付者「本人」之老年生活，「遺屬年金給付」之目的，則係為了保障受被保險人或領取老年年金給付者生前撫養之「遺屬」之經濟安全，故請領條件是以遺屬是否受其生前扶養與是否需要經濟上之保障為條件，二者制度上的目的並不相同。勞保被保險人或領取老年年金給付者死亡，其本人已無老年基本經濟生活保障之必要，自無「老年給付」可以領取，其遺屬必須符合相關請領規定時，方得請領「遺屬年金給付」。但現行勞工保險條例對於有舊制勞保年資者在年金化後所設計的「保證領回制度」，完全不論其遺屬是否有保障之必要，即發給差額，實有悖於社會保險基本原則中之保險原則與社會衡平原則。

觀諸「保證領回制度」之立法目的有二：其一為保障具有舊制年資者之期待利益，其二為減低推動年金制度之阻力。上開二項理由之根本，其實是對於有舊制年資者於法令變更後之信賴保護問題。

按信賴保護原則源於憲法法治國原則，乃保障人民對公權力行使結果（包括立法者所立之法）所產生之合理信賴。法律之變動，原則自公布生效日起向後發生效力，不溯及既往。新法生效後始完全發生之事實，適用新法並無疑義，惟事實於新法生效前已發生，但於生效後始完結者，仍適用新法之情形，稱之為「法

律不真正溯及既往」，類同於「法律事實的回溯連結」<sup>90</sup>。蓋任何行政法規皆不能預期其永久實施，然行政法規發布施行後，訂定或發布法規之機關依法定程序予以修改，必須兼顧規範對象信賴利益之保護，此為大法官釋字第 525 號解釋及釋字第 574 號解釋所肯認。如果因公益之必要而修正法規內容，人民因信賴舊法規而有客觀上具體表現信賴之行為，並且因法規修正，使其依舊法規已取得之權益，或依舊法規預期可以取得之利益受損害者，應針對人民該利益所受之損害，採取合理之補救措施，釋字第 605 號解釋業已闡明。惟在法律變動之際，人民必須居於何種地位始得主張信賴保護？如何認定所採取之補救措施合理？又應如何運用在勞工保險年金化過程中所設計、對所有具有舊制勞保年資者均適用之「保證領回制度」？

有關法律不真正溯及既往是否得主張信賴保護之判斷方式，在本文第二章第二節業已分析釋字第 717 號解釋係以「信賴保護原則」及「比例原則」加以審查。若法律未訂有實施期限且歷時已久，客觀上可使規範對象預期將繼續實施，使其將利益納入未來規劃考量，客觀上已具體表現其信賴，並非單純之期望，應考量其信賴利益。確認應考量信賴利益後，再以「比例原則」加以衡量法律變動所欲追求之公益目的，及採取之手段是否未逾必要合理之程度等。除非信賴利益受不利影響之程度衡諸法規變動公益性顯較輕微而可合理期待其忍受者外，立法者應有另定過渡條款或其他合理補救措施之立法義務。至於信賴保護方式之立法形成空間，則必須以「能實現重要公益必要範圍內保護規範對象之信賴利益」為度。

按年金化前之勞工保險條例第 63 條<sup>91</sup>，已對於被保險人死亡時其遺屬得請領遺屬津貼之給付標準定有規範，為信賴之基礎。又勞工保險自 39 年起至年金

<sup>90</sup> 李建良，法律的溯及既往與信賴保護原則，台灣本土法學雜誌，第 24 期，2001 年 7 月，頁 82。

<sup>91</sup> 年金化前 68 年 2 月 19 日修正之勞工保險條例第 63 條規定：「被保險人死亡時，按其平均月投保薪資，給與喪葬津貼五個月。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；其支給標準，依左列規定：一、參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月遺屬津貼。二、參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給二十個月遺屬津貼。三、參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資，一次發給三十個月遺屬津貼。」年金化後 97 年 8 月 13 日修正之同法第 63 條之 2 規定：「前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：……三、遺屬津貼：（一）參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資發給十個月。（二）參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給二十個月。（三）參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給三十個月。」

制度實施前，各項給付均係一次性給付，客觀上確會使得參加勞保之被保險人將一次性給付納入未來退休後生活之財務規劃，有信賴之表現，故制度在調整成年金化時應考量具有勞保舊制年資者之信賴利益。再者，因醫療與科技發達，國民平均餘命提高，致使高齡化社會來臨，一次性給付已不足保障被保險人發生老年、失能（或身心障礙）及死亡風險時之基本經濟安全，與當初施行勞保制度時相較已有極大差異。再加上政治與經濟變遷，世界各國對於社會保險給付年金化已謂為主流，將一次性給付改為年金制，確有公益之考量，其信賴利益應予保護。

## 第二項 信賴保護手段之適當性

法律保障具信賴利益者之信賴利益方式，包括對於具有財產性質之利益計算其信賴利益價值給予財產保護，或採取維持原舊法法律效力之存續保護，或對於法規廢止或修正時採舊法仍得適用一定期間之過渡條款保護，減緩對法秩序變動之衝擊等<sup>92</sup>。勞工保險條例年金化後，對於具有舊制年資者於符合勞保年金給付條件下，可選擇領取一次金，甚至死亡後由遺屬領取差額金或一次請領老年給付之規範設計，即是在法律規範中採取「過渡條款」方式，保護其信賴利益。惟依據現行勞工保險條例對於有勞保舊制年資者所設計之過渡條款——「保證領回制度」之信賴保護對象，係不論其年資長短，廣及於98年1月1日前有勞保年資者均適用，幾乎適用大部分的勞工保險被保險人，且落日時間恐達40至50年，保護範圍過於廣泛，早已逸脫實現重要公益必要範圍信賴保護之範圍。此外，「保證領回制度」不僅有違年金社會保險給付與所繳納保險費不真正對價關係原則，不具風險分攤機制，且反向強化社會保險給付為「遺產」之錯誤財產權觀念，可能使勞工保險基金縱使避過了年金制度施行時擠兌的財務危機，但飲鴆止渴的結果，恐怕只會使未來的財務雪上加霜。更何況「保證領回制度」下，主管機關又將遺屬得領取之失能給付與老年給付的「差額金」，以及代替來不及領取老年給付即死亡者所領取之「一次請領老年給付」，錯誤定性為「失能給付」或「老年給付」而非「死亡給付」，配合勞保與國保年資未強制併計及跨體系間不同風

<sup>92</sup> 洪家殷，論信賴保護原則之適用－司法院大法官釋字第五二五號解釋評析，台灣本土法學，27期，2001年10月，頁52-53。

險不受「擇一請領」規範限制而均得享有二邊基本保障金額的漏洞，讓所有具有勞保舊制年資者均可能「合法地」巧取給付，已經違反了年金社會保險制度之立法目的，逾越了信賴保護方式之立法形成空間，違反憲法之規範界限。

本文認為，勞保年金化過程中之信賴保護方式，建立在錯誤的信賴基礎之上，界定了過於寬廣的信賴保護對象，使用了不適當的信賴保護措施，配合了與國保間不良的保險效力銜接與處處漏洞的給付整合制度，所造就的災難，將是對於年金制度的曲解、過度的基本保障、平等原則的違反及對年金社會保險財政重大的負擔。勞保年金化過程之信賴保護結果應加以修正，包括信賴保護的對象應由全體具有舊制勞保年資者，限縮至已具有勞保一次性給付「請求權」者，且採取之方式也應揚棄「保證領回制度」，改採具有請求權者在合理之一定期間內得繼續適用領取一次性給付制度之過渡條款，且領取給付者一旦作出選擇並經勞保局核定即不得變更，避免逆選擇的發生，方能在合乎年金社會保險原理原則之情形下順利將年金制導入勞保體系中。考量勞保於98年1月導入年金制度迄至105年已滿7年，國人對於生涯中未來得領取之社會保險給付之財務規劃，已逐漸習慣以年金給付代替一次性給付，故合理之一定期間設計不宜太長。又「保證領回」背後意涵在保證領取給付者所領之年金給付累計額不少於一次性給付總額，或可採平均按月領取老年年金給付累計金額與一次領取老年給付金額相當之時間，作為「合理之一定期間」立法參考。依據勞保局的估算，以國人60歲以後平均餘命為22年，及被保險人一次領取老年給付之平均金額約為110萬元，60歲退休，勞保年資25年，平均月投保薪資3萬2,000元為例，選擇按月領取老年年金約7年7個月之領取總額，會等於一次領取老年給付金額<sup>93</sup>，則「合理之一定期間」約7年至10年應較適當。再扣除年金化制度上路已經過的適應期7年，應即修法讓已具勞保一次性給付請求權者，在3年內得繼續適用領取一次性給付規定，3年後即全面適用年金制，包括老年給付、無工作能力之失能給付及死亡給付，均以年金給付替代一次性給付。

<sup>93</sup> 參閱「一次請領老年給付與老年年金之比較」，勞保年金FAQ，網址：<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=r6ieSn6mF1Y%3D>，最後查閱日期：2016年3月5日。

## 第四節 小結

現行勞保因應具有舊制年資者所設計之「保證領回制度」，包括遺屬可以領取之一次請領「失能給付」或「老年給付」扣除已領年金給付總額之差額「差額金」，及未領取勞保老年給付前死亡者，遺屬得選擇領取之「一次請領老年給付」，主管機關均視為係承續被保險人原有之老年給付或失能給付權益而來，並未由保險給付項目之性質及保障目的來檢視其內涵，其所產生之疑義與影響至為重大。按「老年給付」之目的，係為保障被保險人「本人」之老年生活，而「遺屬年金給付」之目的，則為了保障被保險人「遺屬」之經濟安全，故請領條件有所差異。勞保被保險人或領取老年年金給付者死亡，其本人已無老年基本經濟生活保障之必要，自無「老年給付」可以領取，惟應保障者乃受其生前撫養之遺屬基本經濟安全，故其請領條件係以遺屬本身為度，於符合相關請領規定時，遺屬得請領者為「遺屬年金給付」。但為保障有舊制勞保年資者之權益，勞工保險條例於第4章第7節「死亡給付」專節第63條之1規定，遺屬除可選擇領取遺屬年金外，亦得選擇請領之「一次請領老年給付」，或領取「一次請領失能給付」、「一次請領老年給付」與已領年金給付總額之「差額金」，究其本質，上開給付既然不屬於保障已死亡之被保險人或請領老年年金給付者的「老年給付」、「失能給付」，而係發給遺屬以保障其生活之用，應屬按照「老年給付」或「失能給付」標準計算之「死亡給付」，並非如主管機關依名目所認定之「老年給付」或「失能給付」。目前實務上依其名目，將遺屬所領之「一次請領老年給付」或「差額金」分別視為「老年給付」與「失能給付」，實已將「老年風險」與「死亡風險」及「失能風險」與「死亡風險」相互混淆，致使被保險人之遺屬可以打破勞工保險條例第74條之2第3項所定，勞保被保險人發生死亡保險事故（即指「死亡風險」）時，若同時符合國保給付條件，僅得「擇一請領」之規範，在勞保與國保各項給付中選擇對其最有利的，進而造成另一種不公平現象。

勞工保險制度既然已由早期商業保險色彩較濃的社會保險，逐漸發展成一成熟的年金社會保險，再配合國民年金制度的實施，由一次性給付轉變為符合世界

趨勢的年金給付，即應揚棄一次性給付概念，或限縮「保證領回制度」之適用對象及範圍。此種制度僅會讓被保險人或其遺屬認為，既有繳納保險費，即便不符給付項目立法目的，亦可獲得一定金額之保險給付，讓社會保險給付錯誤的染上了「遺產」色彩，有違社會保險之「保險原則」與「社會衡平原則」，長期而言，將造成年金保險制度財務上重大的負擔，不僅妨礙年金社會保險制度推展，亦危害年金保險財務之自給自足，有百害而無一利。



## 第五章 結論與建議

### 第一節 勞工保險與國民年金保險法律關係之調整

勞工保險是我國最早的社會保險制度。也因為發展最早，在社會保險原理原則未臻明確時，留有商業保險原則之餘緒在其中。配合我國職域型社會保險制度分立之勢，國民年金保險的實施，以未參加其他社會保險之被保險人為納保對象，發揮了其「補充性」社會保險的功能。特別是因為勞工保險被保險人人數眾多，在轉換工作或失業期間，退保勞保後的民眾往往因離開職域型社會保險，而成為國民年金保險的被保險人，故使勞保與國保之保險效力相互銜接，牽一髮而動全身。

關於勞工保險法律關係的「開始」，因為過於依賴投保單位對於被保險人之申報加退保之故，發展出以投保單位申報時為保險效力開始時點之「申報主義」，而非以勞工實際到職、入會或到訓之日起做為保險效力之開始時點，已大大影響到勞工保險法律關係之起算點，進而架空勞工保險「公法上債之關係」之定性，影響到被保險人加保勞工保險的權益。此項「申報主義」實應予以廢除，讓勞保保險效力之開始，單純地以勞工實際到職、入會或到訓日為時點。

另外關於勞工保險效力之「結束」，以往在給付尚未年金化之前，有所謂「停止」與「終止」之區別，特別是在領取一次性之老年及殘廢給付後，保險年資即已「結清」，保險效力即行「終止」，未來若再參加勞工保險，年資必須重行起算。此概念亦源自於早期商業保險領取保險給付後，保險契約即行終止的觀念。在勞工保險年金化之後，鑑於保險年資為計算各項年金給付之基礎，保險效力之「停止」與「終止」已無太大的區別。惟現行勞工保險條例仍對於有舊制年資而得領取失能年金給付，卻選擇領取「一次請領失能給付」者，在領取給付後將保險年資「結清」，未來再加保勞工保險，年資必須重行起算；相對於請領失能年金者，未來再加保勞工保險其年資得以併計而言，至為不公。對照年金化後之勞工保險

條例與國民年金法規定，年金制度下已無須區分保險效力之「停止」與「終止」之實益，且保險人與被保險人之法律關係自保險效力開始後，將一直持續至被保險人死亡為止，僅雙方之權利義務會隨階段有所不同，包括符合法定加保要件時保險人有納保並收受保險費之義務與權利，被保險人有繳納保險費之義務；風險發生時被保險人有請求保險給付權利，保險人也有依法給付之義務。一次性給付所餘之「保險年資結清」概念，應隨年金制度施行而結束。

最後，關於勞工保險特有的「餘後效力」的設計，原本立意良好，可以使勞保被保險人於退保後1年內，因保險有效期間所發生之事故而致之傷病或死亡，仍得請領勞保相關給付。但是在國民年金保險施行後，勞保「餘後效力」往往與國保之保險效力重疊，使得民眾可能具有得以同時向不同年金社會保險請領保險給付之權利，在給付整合制度設計不良時，就會造成巧取給付的空間。因此，勞保之「餘後效力」應予廢除。

本文認為，如要完整解決勞工保險與國民年金保險效力與給付整合問題，必須先完成以上的修正，以解決勞工保險與國民年金保險之保險效力之開始、結束不一所造成銜接與保險效力重疊的問題，匡正不合社會保險原理原則之處，進而消滅各項年金給付請求權之競合，有利跨體系給付制度的修正。

## 第二節 勞工保險與國民年金保險年資併計 與給付併領之處理

勞工保險與國民年金保險所保障之風險項目是相同的，均包括了老年風險、失能或身心障礙風險、死亡風險等三項。更因為著眼於大部分的國民終其一生，都會有勞保與國保二項年金社會保險的年資，故二項制度中所設計的各项風險得請領之年金給付項目，原則是併同規劃，讓被保險人於二項年金社會保險的年資得以併計，且均有最低基本保障金額之設計。

按年金社會保險中的年資併計，為年金期待保障的具體實踐，為重要的主軸之一。此項設計，可以從勞保與國保老年年金給付請領規定中觀察得證。國保老



年年金給付並無等待期間門檻，只要有保險年資、年滿 65 歲，即可領取依月投保金額乘以保險年資再乘以所得替代率計算出之老年年金給付。但勞保被保險人欲請領老年年金給付，除了需達退休年齡外，保險年資必須滿 15 年（即等待期間為 15 年），未達 15 年者只能領取老年一次金給付。不過如果勞保年資未達 15 年，但併計國保年資後達 15 年，勞保部分亦可領取老年年金給付，只是分別計算後由勞保局合併發給。此項併計國保年資後可縮短勞保老年年金給付的等待期間的設計，即是縮短老年年金給付的期待可能性，提早轉換成期待權之保障，讓被保險人在參加二項年金社會保險的年資，不會因制度設計不同，而影響年金財產權。

另外一項重要的主軸則是基本保障金額的設計。當領取給付者依年資、投保薪資（或投保金額）與所得替代率計算出得領取之年金給付過低時，補足讓其可領取最低基本保障金額的年金，具有滿足最低生活之所需的意義。同樣的，不論是勞保或國保之年金給付中的 A 式，相較於單純依年資、投保薪資（或投保金額）與得替代率計算出的 B 式，亦有由政府預算撥付墊高給付基本保障金額的設計，也是同樣著眼於保障最低基本經濟安全的意義。透過這項社會保險功能的設計，能具體落實憲法生存權的保障。但如果制度設計具有漏洞，讓領取給付者得向二個年金社會保險分別領取給付，同時均受有基本保障金額的利益，其保障即可能過度，有違社會保險基本生活保障原則。

由上開此二項主軸觀察，現行勞保與國保年資併計的設計，對於死亡風險年資併計漏未規定，造成期待保障不足外，也未將年資併設計為必要規範，而讓請領給付者得以選擇不併計年資，等同於該風險未在另一年金社會保險中發生，當有第二個風險在另一年金社會保險法律關係期間發生時，得併同領取給付，且均可受領最低基本保障金額，等同於基本保障金額領取二次，實為過度保障，形成制度間之漏洞。為匡正此一漏洞並落實年金財產權之保障，於勞保與國保間之年資應採「強制併計」而非「選擇併計」，法令規範應由「得」併計修正為「應」併計，並且在併計年資後如領取之年金給付仍有不足時，方得享有最低領取基本保障金額。

最後，勞保或國保內，單一體系中具有複數請領年金給付資格者僅得「擇一請領」，為社會保險基本生活保障原則的落實，則有必要將「擇一請領」制度，由單一年金社會保險出發的角度，擴及到跨體系觀察及修正。目前跨體系間僅相同風險受「擇一請領」限制之規範，應擴展至跨體系間不同風險亦受「擇一請領」規範之限制，配合前段所提年資「應」予併計，方能導正目前給付併領寬濫之情形。

### 第三節 有勞工保險舊制年資者之處理

勞工保險對於有舊制年資之被保險人設計的「保證領回制度」，其立法意旨雖為保障有舊制年資者得領取一次性給付之信賴保護，惟其真正的意義在提高選擇領取年金給付之意願，避免年金制度實施之初，如驟然停止領取一次性給付之方式，使得不信任或不了解年金制度的民眾以訛傳訛，造成恐慌性擠兌領取一次性給付，進而危及勞工保險財務。惟「保證領回制度」之實施對象廣及於 98 年 1 月 1 日勞保年金化以前具有舊制保險年資者，保護範圍過於廣泛，致使落日時間過長，亦反向強化社會保險給付具有「遺產」性質的錯誤觀念，有違年金社會保險給付與所繳納保險費間不真正對價關係之保險原則，忘了年金社會保險的功能在所得替代，而非商業保險之損失填補。加上實務上主管機關又將遺屬得領取之失能給付與老年給付之「差額金」，以及代替來不及領取老年給付即死亡者所領取之「一次請領老年給付」，錯誤定性為「失能給付」或「老年給付」而非「死亡給付」，配合第三章所提勞保與國保年資未強制併計，及跨體系間不同風險不受「擇一請領」規範限制而均得享有不同體系給付基本保障金額的漏洞，讓所有具有勞保舊制年資者均可能「合法地」巧取給付，將造成年金社會保險財務沈重的負擔，也有違信賴保護方式之憲法界限。整體而言，勞保年金化過程中的信賴保護措施應加以修正，短期若不能揚棄「保證領回制度」，主管機關也應修正對於「差額金」及「一次請領老年給付」之定性為「死亡給付」，先填補跨體系間不同風險不受「擇一請領」規範限制之漏洞。中期則修正得選擇領取一次性給付之適用對象，將之限縮至已具有勞保一次性給付「請求權」者，長期則揚棄「保證領回制度」，改採具有請求權者在 3 年內得繼續適用領取一次性給付制

度之過渡條款，且領取給付者一旦作出選擇並經勞保局核定即不得變更，避免逆選擇的發生，以順利全面導入年金制度，方能在符合年金社會保險原理原則與憲法界限下，給予領取給付者合理的保障，充分發揮年金社會保險之立法目的。

## 第四節 整體建議

勞保與國保是我國在職域分立型年金社會保險體制中嘗試體制整合的第一步，是年金期待權保障的開始，也是被保險人合計最多、影響最廣的制度整合。原本勞保與國保制度的設計已儘量朝向內涵整合方向規劃，但在實務運行7年多以來，制度規劃的不足所導致保險效力與給付整合問題已一一浮現。本文研究中所指出之問題均顯示，二項年金社會保險的制度設計尚未能完整地由跨體系宏觀角度出發，導致任何一項有問題的修正，都可能透過跨體系制度的漏洞而造成深遠的影響。欲修正目前勞工保險條例及國民年金法所產生的問題，包括保險效力、給付併領與擇一請領之規範，除了由單一年金制度中觀察外，亦應放在跨體系年金制度中反複檢驗，才不致發生請領資格寬嚴不一、給付金額高低有別的情形。至於現行制度應修正之處，本文建議如下：

### 一、勞工保險與國民年金保險效力銜接部分

- (一) 勞工保險保險效力之開始，應揚棄「申報主義」，將現行勞工保險條例第7條但書規範，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，保險效力之開始自通知之翌日起算之文字刪除，並修正勞工保險條例施行細則第14條第1項之規定，將勞工保險保險效力開始，自勞工到職、入會、到訓之當日零時起算。
- (二) 在國民年金保險實施之後，如果透過完整的勞保與國保年資併計設計，於勞工保險效力期間所受之傷病而得請領之失能(或身心障礙)給付及死亡給付，年金期待保障均可完整實現，勞工保險條例第20條規定之「餘後效力」已無存在之必要，應將「保險效力停止後1年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之失能給付、死亡給付」

部分刪除。

- (三) 年金化後，對於保險年資期待保障已落實到各項年金給付中，勞工保險原本領取一次性給付時所遺留下來「保險年資結清」之概念，目前僅餘領取失能年金而選擇一次請領失能給付後方有保險年資「結清」。是項年資結清概念應隨一次性給付式微而不再予以適用。

## 二、勞工保險與國民年金保險給付競合部分

- (一) 勞工保險與國民年金保險之各項給付年資應強制併計，修正勞工保險條例第 53 條第 3 項、第 74 條之 2 第 1 項，以及國民年金法第 32 條第 1 項之規定，將具有勞保與國保年資且符合請領年金給付請領資格者，「得」向任一保險人同時請領，並按各該保險年資依規定分別計算後合併發給之方式，修正為「應」向任一保險人同時請領，落實年金期待保障。
- (二) 增列不論發生相同風險或不同風險因而產生之複數年金給付請求權，在勞工保險與國民年金保險單一體系內或跨體系間，均僅得擇一請領之法規條文。增定擇一請領後，若所領取之給付有不足基本保障金額，再適用最低得領取基本保障金額規範，達成憲法生存權保障及年金社會保險基本生活保障原則之目的。
- (三) 目前勞工保險條例與國民年金法因立法時程落差，導致基本保障金額不一致，致使年金給付金額之平等性受挑戰。應盡速修正使勞工保險與國民年金保險中，相同風險給付項目採取一致之基本保障金額，以維護跨體系間給付之公平性。另外，國民年金法第 54 條之 1 已定有給付得隨消費者物價指數成長率調整之機制，而勞工保險條例中尚未將該機制完成立法，亦應同步修正。

## 三、因應勞工保險年金化之信賴保護部分

- (一) 在未及修正現行法令規範前，勞動部與衛生福利部應重新定位遺屬得領取之「差額金」及「一次請領老年給付」之性質，依其給付目

的定位為「死亡給付」，修正行政院勞工委員會 98 年 10 月 28 日勞保 2 字第 0980140510 號函釋及衛生福利部 104 年 3 月 26 日衛部保字第 1040106491 號函釋之見解。

(二) 現行勞工保險條例第 53 條、第 58 條及第 63 條之 1 規範勞保年金化過程中具有舊制年資者在面臨老年風險、失能風險及死亡風險時，均得選擇請領一次性給付，信賴保護對象過廣，應予限縮。建議信賴保護對象由所有具有舊制年資者，限縮至已具有勞保一次性給付請求權者方得適用。

(三) 修正勞工保險條例第 63 條之 1 第 2 項及第 4 項規定，揚棄與立法目的及社會保險原理原則有違之「保證領回制度」，改採一次性給付制度在 3 年內落日之過渡方式，在 3 年內讓具有勞保一次性給付請求權者仍得選擇領取一次金，且一經選擇即不得變更。3 年落日期間屆至後，即全面實施勞保年金制度，讓勞保年金與國保年金完全接軌，完整將一次性給付之社會保險制度置換成年金社會保險制度。

凡走過必留下痕跡。經過制度磨合與調整後，勞保與國保整合軌跡將可以做為與其他職域型年金社會保險整合的基礎。配合年金改革之議題，提供我國發展年金社會保險制度不可或缺的、在地的的重要經驗。未來，公教人員保險全面實施年金制，農民健康保險增列老年保障並年金化，軍人保險亦年金化後，各社會保險應借重勞保與國保整合經驗，跨體系間「強制」年資通算併計以落實年金期待保障，共同以風險為依歸，規劃年金給付條件，齊一最低基本保障金額標準，訂立無論相同或不同體系面臨單一或複數風險均受擇一請領之規範，以避免巧取給付情事發生。在制度修正時，對具有一次性給付請求權者設計保護其信賴之方法，亦應注意信賴保護結果不應超越保護目的範圍，而給予過度利益，避免設計出與立法目的相違背之制度。惟有依循社會保險原理原則發展，嚴守憲法對國民基本權利保障界限，落實給付公平性，並採用合目的之信賴保護手段，方能發展出建全的年金社會保險體制。



## 參考文獻

### 一、專書論文：

宋易達，勞工保險條例修正問題之研究—以各項給付競合為中心，國立台北大學法律學系碩士論文，2009年7月。

行政院勞工委員會，勞工保險條例逐條釋義，2011年12月，臺北市，行政院勞工委員會。

吳明孝、李玉君、林宏陽、林谷燕、林炫秋、邵惠玲、孫迺翊、郝鳳鳴、張桐銳、張道義、郭明政、陳竹上、蔡茂寅、蔡維音、謝榮堂、鍾秉正、簡玉聰合著，社會法，台灣社會法與社會政策學會主編，初版，2015年1月，台北：元照。

林明鏘，行政契約與私法契約—以全民健保契約關係為例，收錄於：行政契約與新行政法，2002年6月，頁166-205，台北：元照。

林群弼，保險法論，2009年2月，台北市：三民。

柯木興，社會保險，第三版，2013年1月，台北：中國社會保險學會。

孫迺翊，行政法上社會給付請求權之成立與存續保障—以德國社會法典第一編及第十編為借鏡，收錄於：現代憲法的理論與實現，李鴻禧教授七秩華誕祝壽論文集，頁643-663，2007年9月，台北：元照。

郝鳳鳴，社會保障法講義—勞工保險法，2005年3月，台北：郝鳳鳴。

郭明政，年金政策與法制，2009年6月，台北：元照。

----- 社會憲法—社會安全制度的憲法規範，收錄於：部門憲法，頁313-352，2006年1月，台北：元照。

----- 社會安全制度與社會法，2002年11月，台北：翰蘆。

----- 社會保險法律關係爭議問題之探討，收錄於：行政法實務與理論（一），頁469-482，2003年3月，台北：元照。

陳新民，論「社會基本權」，憲法基本權利之基本理論（上），1999年5月，台北：元照。

謝淑慧、黃美玲編著，社會保險，第三版，2013年6月，新北市：華立。

謝榮堂，社會法治國基礎問題與權利救濟，初版，2008年11月，台北：元照。

鍾秉正，社會保險法論，二版，2012年9月，台北：三民。

----- 社會法與基本權保障，2010年6月，台北：元照。

## 二、期刊：

李建良，法律的溯及既往與信賴保護原則，台灣本土法學雜誌，第24期，2001年7月，頁79-88。

洪家殷，論信賴保護原則之適用—司法院大法官釋字第五二五號解釋評析，台灣本土法學，27期，2001年10月，頁39-55。

孫迺翊，年金制度改革的幾個法學面向思考，月旦法學雜誌，第222期，2013年11月，頁93-108。

----- 社會給付權利之憲法保障與社會政策之形成空間：以德國聯邦憲法法院關於年金財產權保障及最低生存權保障之判決為中心，臺大法學論叢，第41卷第2期，2012年6月，頁445-516。

----- 論社會保險制度之財務運作原則—兼評中央與地方政府關於健保保費補助之爭議問題，政大法學評論，第101期，2008年2月，頁61-136。

----- 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，臺大法學論叢，35卷第6期，2006年10月，頁241-290。

----- 簡評行政法院有關勞工保險「境外僱用」與「申報主義」之見解—以臺北高等行政法院100年度訴字第1767號判決為例，法令月刊第66卷第6期，104年6月，頁816-841。

----- 離婚年金權利分配制—以德國法為借鏡，國立中正大學法學集刊，25期，2008年11月，頁1-48。



張桐銳，社會保險法律關係核心問題之檢討－從體系性觀點之個案研究，中原財經法學，第 34 期，2015 年 6 月，頁 225-275。

雷文玫，全民健保保險人與保險對象間法律關係之研究，中原財經法學第 6 期，2001 年 7 月，頁 33-65。

蔡茂寅，全民健康保險現行制度分析與探討，月旦法學雜誌，第 153 期，2008 年 2 月，頁 5-21。

蔡維音，全民健保法律關係之剖析（上）－對中央健保局、特約醫事機關以及被保險人之間的多角關係之分析，月旦法學雜誌，第 48 期，1999 年 5 月，頁 67-78。

蕭玉煌，我國國民年金的規劃與實施，社區發展季刊，133 期，2011 年 3 月，頁 109-122。

