

# 勞工保險的目的是什麼？發生哪些情形時可以請領勞保給付？給付的金額怎麼計算？

文:陳琦妍（認證法律人）· 勞動·工作· 2024-10-04

## 案例

1. 一、在小公司任職2年多的A女即將臨盆，A的平均投保薪資是33,000元，這次生產，A可以請領什麼勞保給付？可以領得多少錢？
2. 二、在工廠工作10數年的B，2019年4月1日工作時不慎從1層樓高的平台跌落地面導致左腿骨折，當日緊急就醫開刀並住院8天，出院後繼續門診、復健，歷經近8個月的治療，終於在同年12月1日康復回歸職場。B的平均投保薪資是45,000元，這次意外，B可以申請哪些勞保給付？可以領得多少錢？如果不是因為工作受傷，B可以申請的勞保給付有什麼不同嗎？

## 本文

### 一、勞工保險的目的

依勞工保險條例（下稱「勞保條例」）第1條，勞工保險（下稱「勞保」）是為了保障勞工生活、促進社會安全<sup>[1]</sup>。大法官也多次提及，國家對於勞工因其生活及職業可能遭受的損害，應該建立共同分擔風險的社會保險制度，以實現中華民國憲法第153條第1項、第155條前段以及中華民國憲法增修條文第10條第8項所定保護勞工、實施社會保險的社會安全措施<sup>[2]</sup>，讓勞工在事故發生時可以儘速獲得保險給付，以保障勞工生活、促進社會安全<sup>[3]</sup>。簡單地說，勞保是勞工面臨傷病、失能、年邁無法工作，甚或是不幸往生等人生重大事件時，提供經濟支援，協助勞工度過各個關卡，是國家保障勞工生活，安定社會的社會保險制度<sup>[4]</sup>。

### 二、勞保的給付種類及內容

當勞工面臨以下這些人生的重大事故時，可以申請勞保給付<sup>[5]</sup>：

（一）生育（僅限女性勞工）；

（二）傷病；

（三）職災醫療；

(四) 失能；

(五) 老年；

(六) 本人或家屬死亡。

各項給付標準（金額）整理如表1。

表1：勞保給付種類及給付標準<sup>[6]</sup>表

	普通事故保險	職業災害保險
生育給付	薪資60日。	無。
傷病給付	住院第4日起的住院期間，薪資50%。 勞保年資<1年：6個月為限； 勞保年資≥1年：再加6個月，合計1年。	不能工作第4日起的醫療期間（含住院或門診）。 第1年：薪資70%。 第2年：薪資50%。 最多2年。
醫療給付	無。	1. 醫療費用：免健保的部分自負額。 2. 膳食費：住院期間30日內50%補助。
失能給付	依失能後有無工作能力區分： 終身無工作能力：失能年金 <sup>[7]</sup> ； 仍有工作能力：失能一次金。	
	1. 失能年金（月領）：薪資×勞保年資×1.55%，最少4,000元。 2. 失能一次金（一次領）：依失能程度最高1,200日，最低30日。	1. 失能年金+20個月失能補償一次金。 2. 失能一次金+再加給50%補償費。

<p>老年給付</p>	<p>依勞工離職退保的年齡、年資等區分請領項目：</p> <p>1. 老年年金：2種計算方式擇優：</p> <p>(1) 薪資×勞保年資×0.775%+3,000元；</p> <p>(2) 薪資×勞保年資×1.55%。</p> <p>2. 老年一次金：薪資×年資。但年齡逾60歲的年資，最多以5年計。</p> <p>3. 一次請領老年給付：薪資×年資。但年資計算應注意：</p> <p>(1) 超過15年，每年以2個月計，最高45個月；</p> <p>(2) 逾60歲的年資，與60歲前的年資合併計算最多50個月。</p>	<p>無。</p>
<p>死亡給付</p>	<p>(一) 本人死亡</p> <p>1. 喪葬津貼：5個月或10個月。</p> <p>2. 遺囑津貼或遺囑年金擇一<sup>[8]</sup>：</p> <p>(1) 遺屬津貼：最多30個月；</p> <p>(2) 遺屬年金：薪資×勞保年資×1.55%，最少3,000元。</p> <p>同順序遺屬2人以上，每多1人加發25%，最多加50%。</p> <p>(二) 家屬死亡</p> <p>父母、配偶：喪葬津貼3個月。</p> <p>子女≥12歲：2.5個月；</p> <p>子女&lt;12歲：1.5個月。</p>	<p>本人死亡：</p> <p>1. 喪葬津貼：同左。</p> <p>2. 遺囑津貼或遺囑年金擇一：</p> <p>(1) 遺屬津貼：40個月；</p> <p>(2) 遺屬年金+10個月死亡補償一次金。</p>

來源：作者整理自勞工保險條例。

### 三、案例說明

#### (一) 案例一的A女可以申請生育給付

女性勞工在參加勞保280日後生產，可以申請60日的生育補助<sup>[9]</sup>。案例一的A女已經工作2年多，投保年資超過280日，所以小孩出生後，A可以申請60日的生育給付66,000元（33,000÷30×60=66,000）。

此外，就業保險年資滿1年以上的A，如果在小孩滿3歲前依性別工作平等法申請育嬰假<sup>[10]</sup>，也可以依就業保險法申請每個月薪資60%的育嬰留職停薪津貼，最多6個月<sup>[11]</sup>，勞工可以一併注意。

## (二) 案例二的B可以申請職災傷病給付和醫療給付

勞工因為工作時執行職務導致受傷治療中，不能工作且沒領到原有薪資，從不能工作的第4天起（即不包括前3天），包含住院或門診的醫療期間，1年內可以申請薪資70%的職災傷病給付，超過1年降為薪資50%，最多可以申請2年<sup>[12]</sup>，以彌補薪資損失。

B在2019年4月1日因工作受傷住院8天及後續療養近8個月，至同年12月1日回歸職場，期間共計244日，扣除法定前3日，B可以領到241日薪資7成的職災傷病給付，共253,050元（ $=45,000 \div 30 \times 70\% \times (244 - 3)$ ）。此外，B住院（含手術）、門診的部分健保自負額也由勞保負擔，並享有住院8天膳食費5成的補助<sup>[13]</sup>。

縱然勞工不是因為工作受傷、生病，但為了保障勞工的生活，當勞工傷病住院不能工作且未領到薪資時，可以申請普通傷病給付。不過，普通傷病給付的範圍僅限於不能工作第4日起的「住院期間」，不包含門診或在家療養期間<sup>[14]</sup>，也沒部分健保自負額及住院膳食的補助。如果案例二B是在家更換燈泡跌落受傷，不是因為在工作執行職務，則住院8天可以領到薪資5成的普通傷病給付，共3,750元（ $=45,000 \div 30 \times 50\% \times (8 - 3)$ ），但沒有住院近8個月的休養期間就不能請領普通傷病給付。

## 四、小結

雖然勞工平時比較難感受到勞保的存在，甚至在工資被扣繳時，常覺得為什麼要繳保費；但當上述事故發生，勞雇雙方繳費支持的勞保制度才能適時地給予相關勞保給付，協助勞工度過困境。

關於各項勞保給付，勞工保險局也提供詳盡的說明<sup>[15]</sup>和給付金額試算<sup>[16]</sup>等，建議進一步詳閱，保障自己的權益。

### 註腳

[1] 勞工保險條例第1條：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」

[2] 中華民國憲法第153條第1項：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」

中華民國憲法第155條前段：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。」

中華民國憲法增修條文第10條第8項：「國家應重視社會救助、福利服務、國民就業、社會保險及醫療保健等社會福利工作，對於社會救助和國民就業等救濟性支出應優先編列。」

[3] 司法院釋字第683號解釋理由書（節錄）：「憲法第一百五十三條第一項規定：『國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。』第一百五十五條前段規定：『國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。』而憲法增修條文第十條第八項亦要求國家應

重視社會保險之社會福利工作。故國家就勞工因其生活及職業可能遭受之損害，應建立共同分擔風險之社會保險制度。為落實上開憲法委託，立法機關乃制定勞工保險條例，使勞工於保險事故發生時，能儘速獲得各項保險給付，以保障勞工生活，促進社會安全。」[司法院釋字第609號解釋理由書](#)、[第568號解釋理由書](#)、[第549號解釋](#)、[第456號解釋](#)等均同此意旨。

- [4] 勞工保險的目的可另參閱：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40-41。
- [5] [勞工保險條例第2條](#)：「勞工保險之分類及其給付種類如下：
- 一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。
  - 二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。」
- [6] 本文提到勞保給付標準中的「（薪資）○日、○個月」均為勞工保險條例的「平均月投保薪資」，為求行文、製表簡潔，均不贅述。平均月投保薪資的計算方式規定於[勞工保險條例第19條](#)第3項：「前項平均月投保薪資之計算方式如下：
- 一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。
  - 二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。」
- [7] 2009年1月1日前有勞保年資者，如終身無工作能力，除失能年金外，也可以選擇請領失能一次金。這規定在[勞工保險條例第53條](#)第4項：「本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。」
- [8] 僅2009年1月1日前有勞保年資的勞工，可以選擇請領遺囑津貼或遺囑年金。這規定在[勞工保險條例第63條](#)第3項：「第一項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領遺囑津貼，不受前項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。」
- [9] [勞工保險條例第31條](#)第1項第1款：「被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：一、參加保險滿二百八十日後分娩者。」
- [勞工保險條例第32條](#)第1項第2款：「生育給付標準，依下列各款辦理：……二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費六十日。」
- [10] [性別工作平等法第16條](#)第1項：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」
- [11] [就業保險法第11條](#)第1項第4款：「本保險各種保險給付之請領條件如下：……四、育嬰留職停薪津貼：被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪。」
- [就業保險法第19條之2](#)第1項至第3項：「
- I育嬰留職停薪津貼，以被保險人育嬰留職停薪之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算，於被保險人育嬰留職停薪期間，按月發給津貼，每一子女合計最長發給六個月。
  - II前項津貼，於同時撫育子女二人以上之情形，以發給一人為限。

III父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。」

[12]勞工保險條例第34條第1項：「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。」

勞工保險條例第36條：「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，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。」

[13]勞工保險條例第39條：「醫療給付分門診及住院診療。」

勞工保險條例第41條：「

I 門診給付範圍如左：

- 一、診察（包括檢驗及會診）。
- 二、藥劑或治療材料。
- 三、處置、手術或治療。

II 前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。」

勞工保險條例第43條第1項、第2項：「

I 住院診療給付範圍如左：

- 一、診察（包括檢驗及會診）。
- 二、藥劑或治療材料。
- 三、處置、手術或治療。
- 四、膳食費用三十日內之半數。
- 五、勞保病房之供應，以公保病房為準。

II 前項第一款至第三款及第五款費用，由被保險人自行負擔百分之五。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。」

[14]勞工保險條例第33條：「被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，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，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。」

[15]勞動部勞工保險局「給付業務」，網址：<https://www.bli.gov.tw/0004766.html>。

[16]勞動部勞工保險局「勞保、就保給付金額試算」，網址：<https://www.bli.gov.tw/0014163.html>。

標籤

➤ 勞工保險，勞保，勞保給付，生育給付，傷病給付