



財團法人
台北金融研究發展基金會

CFPTM 認證系列課程 III

員工福利與退休金規劃

增修訂二版

- 員工福利及相關制度
- 職業災害相關法規
- 企業保險
- 退休需求分析
- 我國社會保險之老年給付
- 退休金計畫種類
- 我國勞工退休金現行制度
與規畫中制度之比較
- 員工認股權證



財團法人

台北金融研究發展基金會

港台書

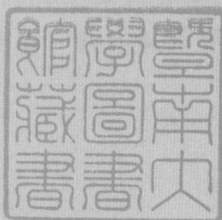
D675.806.6
2007/1.2

TM

CFP

認證系列課程 III

員工福利與退休金規劃



台北金融研究發展基金會

CFP™認證系列教材－員工福利與退休金規劃

發行人 周吳添
主編 CFP™ 認證系列課程
－「員工福利與退休金規劃」研發小組
美術設計 宏典文化出版股份有限公司
出版者 財團法人台北金融研究發展基金會
地址 106台北市大安區敦化南路二段14號3樓
電話 (02) 2706-5841
傳真 (02) 2706-5842
服務信箱 activity@tff.org.tw
服務網站 www.tff.org.tw

總經銷 宏典文化出版股份有限公司
地址 台北市和平東路一段16號8樓
電話 (02)2365-1658
傳真 (02)2365-1647
初版日期 2005年2月
出版刷次 2006年4月二版一刷
新台幣售價 600元

凡本著作任何圖片，文字及其他內容，未經本公司同意授權者，均不得擅自重製，仿製或以其他方法加以侵害，如一經查獲，必定追究到底，絕不寬貸。

版權所有 翻印必究

二版序

財團法人「台北金融研究發展基金會」所屬CFP認證課程專用之系列教材第二版發行前夕，在此先行感謝認同此課程，並予以支持之讀者們，致上最高之謝意！

自2003年台灣理財顧問認證協會(FPAT)引進國際金融證照—CFP，使台灣成為第18個會員國，並使「理財規劃顧問」此一產業的萌芽扮演非常重要的推手，在其強調4E (Education, Examination, Experience, Ethics)的嚴謹架構下，使凡參與其間的學員或授課之講座，均有一完整的認知，進而對此一學習課程有更深入的體認。應是此學程推廣至今，對接觸其間的參與者，有深刻的體會。

結合理論與實務，並在國外教材的架構下，衡諸國內客觀環境下，予以整合之CFP系列課程，共有54個子題，含蓋：M(一)基礎理財規劃；M(二)風險管理與保險規劃；M(三)員工福利與退休規劃；M(四)投資規劃；M(五)財產移轉與租稅規劃；M(六)全方位理財規劃。此項深化理財規劃架構的系列課程與教材，將成為理財/金融教育領域的核心課題，其影響是可觀地，值得你我進一步觀察之。

第二版的系列課程，我們主要更新了相關的法令規章至2006年的三月，請學習此課程時，了解其法令的及時性，是至何時，並對相關規定的修正與發展趨勢有一持續性的整理，由此亦可知，CFP系列課程倘能一鼓作氣學習，對其考試及職務上運用，應有較全面性的收穫。

台北金融研究發展基金會

董事長 周吳添

2006年4月

目錄

第1章 員工福利及相關制度

第一節	團體保險的意義	1-3
第二節	團體人壽保險	1-7
第三節	團體失能保險	1-10
第四節	團體醫療保險	1-14
第五節	員工退休金計劃實務、工具應用與國外之比較	1-18
第六節	美國自主性計劃及彈性保費帳戶	1-25
第七節	員工福利委員會及相關法規	1-38
第八節	員工儲蓄信託實務	1-48

第2章 職業災害相關法規

第一節	職業災害之定義(definition)	2-4
第二節	職業災害保險法理基礎的變化	2-16
第三節	勞工保險(labors' insurance)中的職業災害保險給付	2-21
第四節	職業災害勞工保護法	2-27
第五節	檢討與看法	2-30
第六節	雇主責任	2-31
第七節	勞動基準法(workers' criterion law)	2-41
第八節	從職業災害、勞基法及勞工保險規劃員工團體保險	2-68

第3章 企業保險

第一節	重要員工保險計畫	3-3
第二節	企業繼續經營保險	3-9
第三節	遞延薪資計畫保險	3-21
第四節	企業主失能費用保險計畫	3-30
第五節	勞資雙方分攤保險計劃	3-35

第4章 退休需求分析

第一節	退休金基本財源	4-3
第二節	退休財源之風險分析	4-10
第三節	所得替代率與生命循環模型	4-11
第四節	退休財務規劃重要原則與假設	4-13

第五節	退休金規劃之基本數理	4-15
第六節	退休財務需求分析	4-22
第七節	退休金規劃流程	4-25
第八節	退休金不足度分析	4-28
第九節	補足退休金缺口的可行方案	4-31
第十節	最適年金購買額度	4-41

第 5 章 我國社會保險之老年給付

第一節	社會保險退休給付制度定義、內涵、沿革與可能制度架構	5-3
第二節	我國社會保險老年、障礙與遺屬給付制度	5-19
第三節	我國未來社會保險退休給付相關制度之規劃	5-63
第四節	結論	5-74

第 6 章 退休金計劃種類

第一節	退休制度的意義與演進	6-5
第二節	退休制度的學說	6-6
第三節	退休辦法種類與制度分類	6-8
第四節	退休制度的發展趨勢	6-10
第五節	我國退休金制度	6-12
第六節	退休基金管理	6-17

第 7 章 我國勞工退休金現行制度與新制之比較

第一節	勞動基準法退休金制度	7-4
第二節	勞工退休金條例	7-25
第三節	新舊制比較	7-43
第四節	國外退休制度	7-46
附 錄	勞工退休金條例逐條釋義	7-52

第 8 章 員工認股權證

第一節	員工持股制度的概念	8-3
第二節	美國員工認股權制度之介紹	8-6
第三節	國內現行與員工持股有關之實務制度介紹	8-19

chapter 1

員工福利及相關制度



學習目標 Learning Goal

1. 介紹團體保險
2. 了解團體保險的基本商品相關知識
3. 了解員工退休金計劃
4. 了解現行台灣之資方提供之員工退休規劃工具與美國之比較
5. 了解員工儲蓄信託

講授大綱 Outline

- 第一節 團體保險的意義
- 第二節 團體人壽保險
- 第三節 團體失能保險
- 第四節 團體醫療保險
- 第五節 員工退休金計劃實務、工具應用、與國外之比較
- 第六節 美國自主性計劃及彈性保費帳戶
- 第七節 員工福利委員會及相關法規
- 第八節 員工儲蓄信託實務

第一節 團體保險的意義

團體保險其實係雇主提供給員工之員工福利計劃之一，且為非常重要的項目之一。因為其係提供了一種相當經濟，而且具有社會及政治意義的保險方法。員工在團體保險下其基本需要受到保障。團體保險的保險範圍包羅萬象，在歐美各先進國家，享有眷屬、老年、或諸如此類保障的團體保險員工人數的比例正逐年遞增，然而因為稅賦因素及勞雇雙方對薪酬之認定偏好現金給與且員工福利制度之風氣不盛，故團體保險在台灣並未有其應有之市場強度及深度。團體保險可視為一群人與保險人所簽訂的一種協定，藉此種協定使一群人受到契約的保障，而不需經過個別的風險選擇。團體保險通常與個人保險和社會保險不同。以下針對其特性做介紹：

團體保險的主要特性

團體保險的第一個特性是團體的危險選擇與個人的危險選擇有所不同。另外一個特性是一張保單保障了很多人的。第三個特性在它必須是低成本，高保障。在團體中，由於危險分散和集體作業，可節省很多成本。

團體保險另外一個特性在於保費通常以經驗費率為主。個別團體的實際經驗，對分紅和調整保費的決定影響很大。

基本的特徵

一、合格的團體

1. 團體投保人數之規定

一般來說團體保險對最少人數和投保人數應占整個團體的最少比例都有相關的規定。

團體保險之所以需要一個最少人數的限制有兩個基本的理由，即(1)減少保險人的逆選擇和(2)分散費用，因此可降低每個被保險人的費用率。從經營實際觀點來看，決定團體最小投保人數的重要因素是費用。經由團體投保的方法來處理實質的危險所節省的費用是投保團體保險的好處之一。

2. 團體的成員參加最小比例

如同規定團體最少人數的理由一樣，對某團體內之成員參加團體保險計劃的比例要求也同樣重要。保險公司為避免逆選擇和減少單位成本，因此在簽單時要求較高的投保比例和維持在續年度裏有較高的投保率。

二、保費的提供

團體保險通常由雇主支付全部費用，或是依照勞資分攤保費的基礎由員工與僱主共同負擔費用。其間之優點差異如下：

1. 團體保險費全由雇主負擔的優點

- (1) **處理的簡化**：在雇主負擔全額保費的保險中，處理每個員工的保險記錄比較簡單。
- (2) **節省簽約和管理費用**。
- (3) **稅的優惠**。
- (4) **員工都參加保險**：如此使參加保險的人數最多且使逆選擇減至最少。
- (5) **對保險有較大的控制力**：員工不用分擔保險的成本，因此不牽涉到勞資雙方的交涉。

2. 勞資共同分攤保費的團體保險有下列主要的優點

- (1) **可增高保額**：雇主也許負擔不起全部的保險費用，這種情況下除非員工也分攤點成本，否則保單不可能簽訂。在其他情況下，員工分攤成本也許可附加額外種類的保障或提高現有保障的保額。
- (2) **增加員工的興趣和評價**：員工如果分攤團體保險的成本，大概對保

險的價值亦較重視。

- (3) **雇主比較能夠充分運用保費分攤部份**：對保險有較大的需要，且亦最喜歡把他們的工作當作終身事業的員工而言，在分擔保險成本上，雇主的基金能夠較有效的運用。
- (4) **員工對保險有較大的控制力**：勞資分攤成本的保險，員工在提供給付上有較大的發言權。

三、團體選擇

團體保險係針對團體選擇對每一個員工提供人壽和健康保險等保障，而不需對個人危險的性質及早期理賠的可能作任何調查，故團體選擇是團體保險處理技術中最重要的基本特性。但是由於市場競爭，保險公司推行團體保險通常所採取的選擇標準或核保法則可能非常寬鬆但仍必須滿足基本原則，i.e. 絕大部分的可保團體是足以允許在標準費率下被接受承保。團體保險公司的核保準則理論上有三個基本的目的：(1)建立容許大多數團體依標準費率承保的標準。(2)求得危險的質與量之間一個適當的平衡以期對於未來的理賠結果有預測的能力及(3)每一組被保人都是盡可能絕大部分在平均或平均以上的可保體。保險公司為了達到這些目的所採取的法則隨經驗、研究、直覺、和判斷而異。

1. 團體選擇的理論

團體選擇係不考慮團體中任一特定個人的健康，道德或習慣的情況。如果危險體的個數夠多且這些危險體性質類似，死亡率和殘廢率就可以預測。只要危險體有適當的量與質，以團體作為選擇的單位當然也沒有什麼理由說它不行。要確信所選取的危險是同質，保險人必須決定某些基本的特性是該團體本身內在具有的，或可以有效的加以應用以避免逆選擇。

(1) 為獲得團體保險而組成的團體

團體保險核保程序中第一個要素是投保團體的固有性質。如果團體是依據自然的關係並且由具有共同利益的大眾結合而成的群體，而不是由為了想獲得低成本的保險的人湊合而成，那麼團體選擇的計劃是可行的。如果團體係因主要為了想得到團體保險的目的而組

成，則對保險人就有逆選擇的可能。

(2) 為人員穩定流動的團體

團體中人員的穩定流動是健全的團體保險核保通常的特徵。

(3) 自動調整的給付

個人給付之金額，是採自動調整的方式，而非由僱主或員工選擇。假使員工可依其意願決定保額大小，健康不佳者，則可能有投保高保額之趨勢；健康較佳者，則不然。

(4) 團體參加最低人數

團保核保團體具有投保資格的全部或大部份成員需加入該團保計劃。

(5) 成本之分攤

保險成本全部由投保人平均分擔制下，年輕者往往分擔了年老者之保險成本。年輕者如明白此一事實時，往往會產生轉投保其他較低保險成本之傾向，平均保費也因而增高。團體如以高齡及健康不佳者為主要成員時，其保費勢必為增高，該團保計劃也因而註定失敗無疑。

第二節 團體人壽保險

團體壽險之核保

法令對團體保險之核保有種種規定，包括最小團體之定義，合格團體之特性，參加團體最低投保人數比例，以及能被各公司接受之最高保額。

一、職業上之危險

核保之基本部份包括對特殊團體可能發生危險之估計。估計員工在職業上之危險為一重要之因素。

二、其他之危險

被保團體之生活情形、經濟狀況及道德水準。低的生活水準、經濟狀況及道德水準確能產生較高之危險。

團體必須從可能發生大災難危險之觀點來估計。在地理位置危險愈不集中則遭受爆炸、暴風及其他大災變而致被保團體破產或至少在經濟上遭受嚴重損害之可能性愈小。

三、被保團體之行政措施

成功的團體壽險核保工作端視該團體對於契約書規定之特定義務、執行之能力及意願而定。有幾項行政上之義務由被保團體去執行，如員工分擔保費之帳目處理，對於接到保費繳納通知單後馬上寄出保費。另外僱主對於新進人員之加保，離職人員之退保及保險計劃之變更等項目應負責通知保險人。其他之責任包括決定員工之保障內容，通知保險人有關受益人之變更，員工姓名之改變及提供被保員工正確之戶籍資料，其他如理賠之申請，新加入員工可保資格證明之取得。

四、投保團體之合作

從核保之觀點，投保團體能熱心地維持保險契約是重要的。只有高的員工投保率才能達到預定之死亡率。高的投保率使個人選擇成份愈少。

團體壽險運作之特性

一、合格條件

團體保險通常投保條件限定為專職之永久員工，因此要求員工之任用以持續至少某一段時間如三至六個月後始可投保。團體保險合格條件之規定其重要性來自兩點考慮，第一點在於防止雇主或管理者之個人選擇。只有具代表性之可保員工投保百分比到一相當高之程度之團體保險才能達到令人滿意之死亡經驗率。第二點考慮的是從管理費用之觀點，人員異動頻繁及臨時員工因素必須除去，否則不必要增加之費用將被僅保障短時間之員工消耗去。至於對等待時期之理由為避免已知健康情況不良只為了參加保險而被僱用之可能性。

投保團體愈小，對專職上班之員工定義愈不明確，特別在小單位，主要為家族企業擁有幾位員工且有親戚之關係；然而是否合乎投保資格為關鍵。在此種情況下，核保人員不能防止個人選擇加入投保，因此增加了不令人滿意之死亡率之風險。

二、正常工作之必要性 (Active-at-work Requirement)

目的在保證保險對象於生效時在特定企業中身體狀況為正常。

三、保險之終止

契約上有關保險終止的適當設計及操作技術為團體險核保之必須功能。

給付之設計

一、給付條件之設計

一般來說在考慮給付計劃，核保人員須考慮兩個因素，第一點為保額之設計必須排除個人選擇。第二點為最高保額之設計與總保額之關係要合理。另外計劃須為團體各份子所接受。最通常之給付計劃型態與保額對收入之比例有關，高收入有高的給付計劃。第二種最通常之給付計劃型態與員工在該團體職位之高低有關。

二、最高給付保額

從核保之觀點而言需要有一合理的平衡計劃，平衡計劃排除了個人的保額選擇及防止對總保額不成比例的保額加在少數個人身上。

團體壽險之再保

一、巨災再保險

團體壽險因本身之特性危險易於過度集中於某一地區，某一突然之災變在短時間內可能引起許多人死亡，致使保險公司遭遇財務困難之局面或至少嚴重影響其盈餘。保險公司為了防止此類災變引起之經濟衝擊，均辦理再保險。通常由再保公司提供由於巨大災變引起的理賠。

團體壽險對雇主的重要

雇主藉此能夠至少盡到部分必須去幫助所屬員工的責任，防止員工由於死亡所引起的財務上的損失。團體壽險最大的意義在於對被保險員工及他們的眷屬提供保障。團體壽險對社會的意義，在於它已幫助增進某些社會目標，幫助社會減輕了當一個已故的員工其眷屬無充足收入時的社會負擔。

第三節 團體失能保險

團體失能保險的主要目的，是在補償被保險人因遭遇意外傷害或疾病喪失的收入。一般來說失能保險契約提供每週或每月的給付金額，此金額之高低與被保險人之正常收入具有比例的關係。

被保資格

多數的團體失能契約是簽發給雇主，用以保障其僱員之失能事故。

保險範圍內的意外事故

一、短期保險契約所保障的意外事故

一個典型的團體短期失能契約對於所保障之意外事故，通常會作如下之定義：假如員工由於非職業性的意外傷害或非職業性的疾病變成完全地且永久地殘疾，因而無法擔當其職位的任何職務，則保險公司將支付…。此項要求有兩特點，第一點是只有完全的喪失工作能力，部份喪失工作能力是不被認可的；第二點是，假使因失能而使一個人無法擔當其通常的職責，則視之為失能。有些契約則採用失能必須是一個人無法從事有所得工作自屬比較嚴格的定義。個人是否無法像平常一樣的工作，通常由醫師來決定。失能之性質及嚴重性，是需要由醫師出具證明。如為長期的賠案，連續的給付要求，將視失能之性質，由診治醫師定期重覆出具失能之證明。

多數的團體短期失能契約，只限於保障非職業原因所致之失能，致使其保障常為填補勞工職業災害賠償保險之用。

二、長期保險契約所保障的意外事故

於認定受保障之意外事故時，確有區別個人無法繼續經常工作或無法做任何有報酬之工作的必要。不同於短期失能契約，通常長期型契約對部份失能設

有補償限額，雖然此保障亦可能有時間限制同時有金額限制。再者，不同於短期契約，多數長期契約提供非職業性的 (non-occupational) 及在職的 (on-the-job) 意外保障，用以彌補勞工保險。

給付的限制

團體失能所得契約的限制 --- 團體契約通常不包含任何起因於保險前之失能的除外責任。團體契約習慣上不排除許多（比如酒精中毒或吸食毒品）通常在其他型的健康保險視為除外的原因，雖然可能對精神病有給付期間的限制。團體失能保險，理賠給付非常簡化，因此與保單持有人良好關係是比較容易維持。

給付的期間

對於失能之雇員給付的期間之規定乃基於兩主要關鍵。第一點是等待期間 (waiting period)，決定失能給付之始日與失能發生日期之關係。

一、短期給付的期間

很多契約有關等待期間的規定。

這些等待期間的主要功能為減低保險成本，排除了很多個人並不很需要補償的輕微失能的給付，而且也扣去了長期失能的幾天給付。等待期間之另一點重要的功能，是在避免因保險而鼓勵不當之缺職。

一旦給付開始，只要員工繼續失能，便持續至契約所規定的最高給付期間為止。多數契約，最高給付期限應用於每一次的失能。對同一人可能於最大給付期滿以後尚有給付之可能性。在某些情況下，契約則規定給付期限是累積性的。

二、長期給付的期間

團體長期失能契約，其等待期間及最高給付期間之條款有許多不同的型式。這些不同的型式乃是為了使長期失能給付契約能配合其他的失能給付。為了