

計劃編號：CLA94-A01

行政院勞工委員會勞工保險局委託研究報告

就業保險費率精算及財務評估

研究主持人：精算師 林中君博士

計劃主辦單位：行政院勞工委員會勞工保險局

計劃研究單位：精算管理有限公司

研究期間：中華民國 94 年 6 月 1 日

至 95 年 4 月 20 日

印製日期：中華民國 95 年 4 月

※ 本研究報告僅供參考用，不代表本局意見。

※ 非經本局書面同意，不得對外發表。

行政院勞工委員會勞工保險局 編印

行政院勞工委員會勞工保險局委託研究報告

就業保險費率精算及財務評估

此份報告必須完整閱讀，各章節分開閱讀將可能會對內容產生誤解。

關於本報告之限制，收錄在本文第一章第三節的部分。

目錄

摘 要	1
第一章	緒論.....	3
1.1	背景分析.....	3
1.2	研究動機與目的.....	7
1.3	研究範圍與限制.....	12
第二章	文獻探討、各國經驗與資料母體敘述.....	14
2.1	文獻探討.....	14
2.2	資料來源與處理.....	26
第三章	經驗資料.....	30
3.1	給付經驗統計.....	30
3.2	就保基金收支經驗分析.....	33
3.3	投保人口經驗.....	35
3.4	其他經驗統計.....	38
第四章	精算方法、假設與模型建構.....	51
4.1	精算方法、精算費率模型.....	51
4.2	精算假設.....	55
第五章	精算結果.....	57
5.1	精算費率.....	64
5.2	敏感度分析.....	65
5.3	現金流量.....	68
第六章	結論與建議.....	73
6.1	結論.....	73
6.2	建議.....	76
附錄	參考文獻.....	80
	會議紀錄	

摘 要

我國自 88 年 1 月 1 日開辦勞保失業給付業務，至 92 年 1 月 1 日就業保險法（下稱就保法）實施後，將失業給付由勞保體制脫離，與職業訓練及就業服務體系結合，並仍委任勞保局辦理。就保法施行之目的，在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，獲得失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼及健保費補助等之保障，以維持其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。就業保險（下稱就保）之月投保薪資、投保薪資調整均準用勞工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申報月投保薪資。就保之保險費按被保險人當月之月投保薪資 1% 計收。保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10%，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助 5%，直轄市政府補助 5%。本研究報告係依據就保法之規定並配合勞委會規劃研擬中之修法草案內容，建立相關精算假設，且依各種不同之給付項目、標準及條件，精算「就業保險費率」同時透過敏感度分析，評估對就保精算費率之影響。此外於維持就保財務結構平衡的前提下，推估就保制度下合理的未來現金流量的狀況，以期對於就保基金財務之處理及費率給予適當的參考方向。

依據本研究所建構之精算模擬模型及所選定之最適精算假設代入就保資料精算後的精算結果得知，就評估期間民國(下同)95 年至 100 年來看，現制下之就保平衡費率為 0.508%，新制的就保平衡費率為 0.6483%。而由基金過去的收支經驗觀之，我國失業保險自 88 年開辦以來 88 年失業給付為 515,797,306 元，89 年上升為 1,664,478,442 元，90 年大幅上揚至 7,824,111,152 元，91 年更激增至 10,201,298,762 元。然 92 年就業保險開辦後，92 年之就保給付總計為 5,972,674,947 元，其中失業給付為 5,458,793,664 元。93 年之就保給付總計為 4,462,438,303 元，其中失業給付為 3,680,195,410 元。94 年之就保給付總計為 5,440,996,562 元，其中失業給付為 4,406,323,808 元。由經驗資料觀之，失業給付為就保下最大之給付項目，由於「非自願性離職失業者」才能申領失業給付，故過去「非自願性離職失業者」之佔率不夠高是過去就保支出明顯小於就保收入之主要原因。此外失業保險制度時代時的失業給付較多之原因為其給付標準較優，因為失業保險制度下之失業給付標準與年資有關。由經濟意義角度來看由於就保費之繳交對被保險人來說似有儲蓄之性質，故不論就保年資多寡給付期限一律為六個月，領滿時就保年資即歸零，似乎有點不符公平正義，然也因此項限縮規定使得就保時代之失業給付明顯大幅下降。88 年至 94 年，基金持續累積結餘至 94 年底至已累積至 69,185,193,031 元。以目前基金之結餘觀之，短期就保財務應無匱乏之憂慮！且根據精算結果來看，短期就保費率也無不足之憂慮，但就經濟情勢觀之，長期來說，台灣的失業率¹將有上升之趨勢之隱憂且非自願性離職失業者之佔率也將明顯增加，對於就保費率之影響會有顯著效果，

¹ 短期失業率之統計數據或可因官方統計數字定義、採樣或政府經濟政策短期措施可收窗飾效果但以經濟直覺觀之台灣經濟前景若無重大改善則長期隱憂仍在。

當然如失業情勢改善對就保費率也會有正面效果，故仍應審慎監控就保基金未來之財務穩健。

以下為此次主要之敏感度分析之結果。

一、給付標準及條件之調整：

當給付放寬，皆會使就保精算公平之平衡費率上升：

(一) 增列「眷屬補助金」：費率將上升 0.04%。

(二) 增訂「特定對象（中高年齡失業）延長給付」：費率將上升 0.047%。

(三) 增訂「職業訓練生活津貼之給付期限（六個月）以每次職業訓練為準」：費率將上升 0.036%²，

(四) 增訂「扶養眷屬全民健保費補助」：費率將上升 0.016%。

二、精算假設變動：

調薪率上升及折現率下降會造成負債增加，精算費率也會提高，但因為就保係短期保險故影響不大。調薪率上升 0.5%，精算平衡費率上升影響 0.004%；折現率下降 1%，精算平衡費率上升影響 0.0071%

三、中長程職業訓練方案經費來源假設之變動

提撥應收保險費比例作為中長程職業訓練方案，經費來源比例越高會增加精算費率，且效果顯著，費率將上升至至少 0.0462%，宜注意監控執行成效避免資源錯置浪費。

四、失業率變化

根據勞委會之要求希望了解不同失業率情況下對就保費率之影響，故本研究假設兩種情境：1. 假設精算評估期間失業率比精算模擬期間相對應之失業率平均惡化 20% 則在現制下之精算費率為 0.6174%，新制則為 0.7942%。2. 假設精算評估期間失業率比精算模擬期間相對應之失業率平均好轉 20%，則在現制下之精算費率為 0.4216%，新制則為 0.5627%。

²係假設可能之道德危險會收到控制。

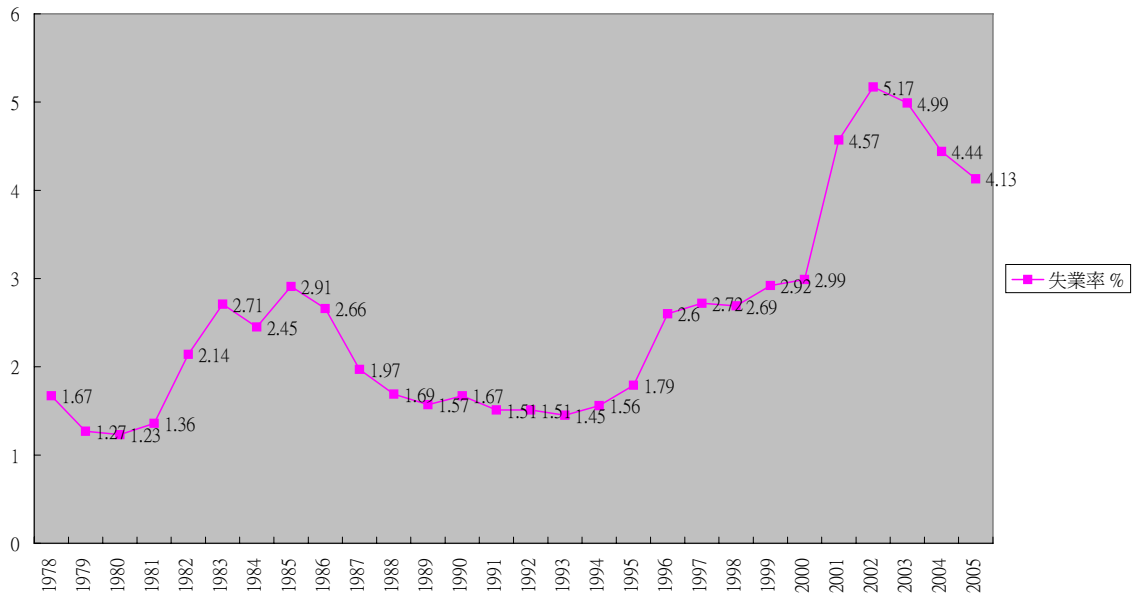
第一章 緒 論

第一節 背景分析

由於經濟、社會環境快速變遷，近年國內失業率後呈居高現象，影響我國人力結構及供需狀況，勞動市場亦趨彈性化。企業為提升競爭力，僱用受雇員工之型態愈趨多元。台灣過去失業問題並不嚴重，失業率長期以來均維持在 3% 以下，因此失業問題較少受到重視，81 年時失業率為 1.51%，惟自 89 年起，失業率呈逐漸攀升之趨勢，91 年 10 月時已高達 5.31%（圖 1.1.1，圖 1.1.2），十年間逐漸攀升之失業率，顯見失業問題將成為台灣社會無法避免之重大挑戰。失業率高昇帶來的新貧之社會隱憂，即為國民平均所得縮水、生活水準下降及民生痛苦指數增加、社會問題遽增現象（詹火生，林慧芬，2002）。90 年底台灣已有一百三十萬戶的儲蓄率由正轉負，失業逾一年者也由六萬人升至十萬人，顯示失業的衝擊正在深化強化之中。失業是市場經濟社會難以避免的現象，由於客觀就業條件的變化，如經濟景氣的循環、季節因素、社會經濟結構的調整、生產技術的改良、產業設備的更新或因缺乏職業訊息等，皆會造成經濟活動人口中，有工作能力及工作意願者，在一定時間內喪失勞動機會及工作報酬，除形成人力資源浪費外，亦影響個人與家庭生活，對社會及經濟之安定影響至鉅（柯木興，2002）。因此，如何透過失業保險制度保障勞工的所得安全，並加強重返職場促進再就業，乃為重要之政策課題。就業市場與人民生計、社會安定及經濟發展密切相關。面對產業結構急速惡化之就業安全問題，就業保險制度的建立是解決問題很重要的一個可行方案。為提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，經勞委會邀集相關單位研擬就保法草案，立法院於民國(下同)91 年 4 月 25 日三讀通過，91 年 5 月 15 日總統公布，並訂於 92 年 1 月 1 日正式實施。就保法施行之目的，在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，獲得失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼及健保費補助等之保障，以維持其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。然失業給付之目的係在提供非自願離職勞工在面臨失業之困境時能有救急之生活補助以協助其儘早返回就業市場，由於就業資訊係屬不完全資訊，失業者本身掌握自己較多正確資訊及就業意願，為避免道德危險及不勞而獲之想法致使就業保險之美意及就保基金之財務受到影響，學者專家皆對應加強就保財務預警制度提出建言，並注意就保基金未來可能之清償問題。而「勞工退休金條例」實施後對就業市場可能產生之排擠效應也須密切注意，其他如「二代健保」、「國民年金」等會增加雇主負擔之法案若實施後對就業市場之衝擊也是須謹慎因應，對於國內經濟市場會有影響的制度及政策，如「京都協議書」及「二次金改」等也須注意其對國內就業市場之衝擊。

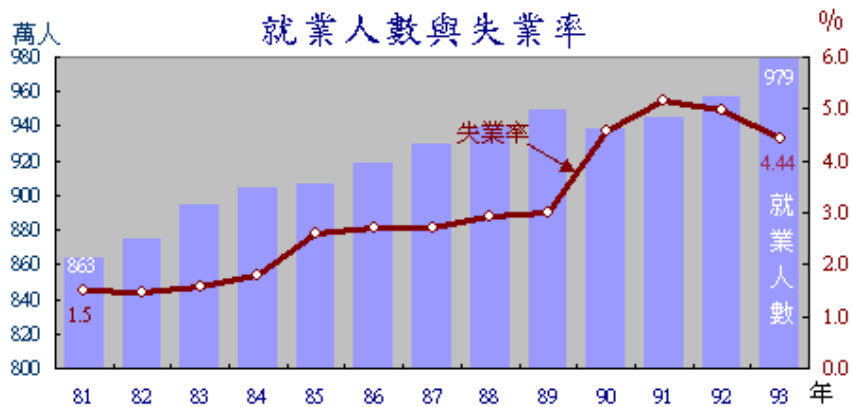
由於國內產業結構轉型，製造業已朝高科技產業發展，所提供就業機會相對較以往以勞力密集的產業為少，加上服務業吸納其他部門釋出之人力有限，致失業率尚未能明顯改善，尤其是中高年齡失業及弱勢勞工再就業困難，急需適當的政策促進就業機會（表 1.1.1）。就業市場與人民生計、社會安定及經濟發展密切相關。近年我國人口政策雖已不再施行限制生育的家庭計畫，甚至改採鼓勵生育的政策，但由於結婚率低、離婚率高及晚婚已成為台灣社會的趨勢，故家庭少子化已是可預見的情況；且隨著醫療技術的發展，人類平均壽命年齡不斷延長，我國人口年齡結構逐漸高齡化，就行政院經濟建設委員會（下稱經建會）93 年 7 月公布的推估，老年人口比例將由 93 年 9.4%，至 100 年時增為 10.6%，之後仍會快速上升。65 歲以上人口中，75 歲以上老年人口所佔比例，目前約佔四成，至 100 年時將增為 43.9%，高齡人口漸將成為社會主要的組成因子，台灣終將步先進國家之後塵，邁入老年型國家型態。加上近年來台灣社會人口結構迅速改變，自 76 年至 92 年底，大陸（含港澳地區）及外籍配偶共計 301,414 人，對社會已產生重大之影響，在產業結構朝高質化產業發展下，所能提供的就業機會逐漸減少，如何去解決失業問題，實已刻不容緩。由於高學歷普遍化及就學年齡之延長，我國青少年就業者（15 至 24 歲）占全體就業者之比重由西元（下同）1990 年之 16.62%，逐年下降至 2001 年之 11.9%，壯年（25 至 44 歲）由 1990 年之 58.87%略升至 2001 年之 59.63%，中高年（45 至 64 歲）由 1990 年之 23.09%升至 2001 年之 26.94%，老年（65 歲以上）占就業者之比重歷年均在 1.5~1.7%之間。如就主要國家比較，2001 年我國壯年組之就業者比重均高於美、日、韓等國，而中高年、老年之就業比重低於美、日、韓等國，青少年之就業比重低於美國，但高於日、韓等國。

圖 1.1.1：1978年~2005年失業率(%)



資料來源：行政院主計處

圖1.1.2 1992~2004年就業人數與失業率



從官方的統計資料顯示，1996 年以來，「失業問題」已成為台灣不能忽視的社會問題之一！無論是因產業外移所引發的關廠、歇業，亦或者是因景氣循環、全球化生產分工所導致的大量裁員等現象，不僅僅表徵勞工工作權的喪失，更使得勞工及其家庭在面對失業的風險事故時，若完全暴露在沒有任何保障的困境之中，會使得極度依賴薪水保障的勞工及其家庭因所得中斷而陷入貧窮。隨著全球化的發展及勞動市場結構的改變，國內失業的問題日益嚴重，我國的就業安全體系又不夠完善，政府近幾年來依循大多數 OECD 國家的模式，推動積極性勞動市場政策，以期改善國內的失業情況。所謂的「積極性勞動市場政策」

(Active Labor Market Policy) 的實施，基本上乃是整體就業政策的一部份，其主要目標在於預防失業風險的發生，以及協助失業者重新返回勞動力市場。自 82 年以來，初次尋職失業者由 4 萬 1 千人增至 88 年 1—3 月平均之 4 萬 8 千人或增 17.1%，而非初次尋職失業者由 8 萬 7 千人增至 21 萬 8 千人或增 1.5 倍，其中因場所歇業或業務緊縮而失業者由 1 萬 8 千人增至 9 萬 3 千人，增加 4.2 倍最為顯著。由於受到經濟景氣不佳及部分業者財務狀況惡化影響，關廠歇業或裁員案件頻傳，致 87 年 11 月以來，因「場所歇業或業務緊縮」而失業者，已超過「對原有工作不滿意」而失業者，成為失業之主要原因。由失業期間觀察，由 1995 年的 17.2 週平均失業期間攀升至 2000 年的 23.6 週，如以年齡層區分，可以發現 45 歲至 64 歲的中高齡勞工失業狀況，已由 1995 年平均失業週數的 20.7 週，至 2000 年上半年攀升到 31.1 週，其失業問題顯較其他年齡層之勞工嚴重。而 2001 年失業人口統計資料則顯示，45 至 64 歲間失業之人數已達近 8 千人（行政院主計處，2002）。由於中高齡之勞工多擔負家庭主要經濟來源，失業連帶引發家庭生計及社會問題亟待正視，針對台灣中高齡失業現象，已引起台灣學界及政府之重視，依據 1999 年行政院主計處發佈的「人力資源調查」，台灣中高齡失業人口於 1989 至 1994 年一直約為 5 千人，自 1995 年始呈漸增之趨勢，1996 年中高齡失業人數已趨近至 1995 年中高齡失業人數兩倍、1998 年時已是 1994 年水準的 3.4 倍（曾敏傑，2001）。而 2001 年失業人口統計資料則顯示，45 至 64 歲之失業人數已達近 8 千人（行政院主計處，2002）；針對台灣中高齡失業劇增趨勢(表 1.1.1)，依據行政院主計處 1989 至 1998 年進行之「人力資源調查」，非初次尋職的中高齡失業者失業原因，近十年來約有四至五成係因工作場所歇業或業務緊縮。此意即台灣每十位中高齡失業者中，有四至五位因遭「關廠歇業」而失去工作（曾敏傑，2000a）。尤其是中高齡（45~64 歲）之失業勞工在尋職及轉業方面，較年輕者面臨更大的困難，為協助中高齡勞工就業，積極創造區域性的就業機會、放寬失業給付請領資格、及強化職業訓練等措施，應是協助中高齡失業勞工儘速脫離失業困境之可行之策。仔細研究中高齡失業潮似已逐漸從基層人力蔓延到監督管理人員。究其原因，不外勞基法僵硬的勞動條件造成廠商過重的成本負擔，同時也導致勞動市場交易失卻彈性。其結果是，廠商為因應景氣變動、產業結構調整、知識經濟來臨、組織扁平化，只得裁減即屆退休之中高齡員工，或採行歇業、關場、出走、倒閉、裁員等途徑。因此，在勞工福利政策的變革上，政府應確保政策的靈活性與中立性，尤其應考量勞資雙方自由協商的空間。

表 1.1.1 中高齡失業狀況

項目別	失業人數(人)					失業率(%)				
	75年	80年	85年	90年	93年	75年	80年	85年	90年	93年
總計	17 136	8 591	25 306	76 129	95,111	0.93	0.45	1.17	2.92	3.20
男	16 391	7 749	22 326	62 465	69,793	1.22	0.56	1.51	3.61	3.63
女	746	841	2 979	13 664	25,319	0.15	0.15	0.43	1.57	2.42
年齡別										
45~49歲	6 418	3 053	12 179	40 499	41,941	1.01	0.49	1.37	3.34	3.22
50~54歲	4 883	3 060	6 559	22 571	34,016	0.95	0.55	1.2	3.08	3.56
55~59歲	3 651	1 763	4 741	9 545	13,231	0.82	0.41	1.05	2.41	3.01
60~64歲	2 184	715	1 828	3 515	5,924	0.89	0.23	0.65	1.33	2.19
教育程度										
國中以下	13 869	6 992	19 385	53 196	56,242	0.91	0.46	1.26	3.44	3.58
高中	2 210	916	2 970	14 710	26,333	1.26	0.42	0.89	2.57	3.41
(職)										
大專以上	1 055	685	2 951	8 223	12,537	0.74	0.38	0.99	1.70	2.01

資料來源：行政院主計處

第二節 研究動機與目的

勞動和社會保障權利是公民的基本權利，關係廣大公民的切身利益。面對全球化經濟競爭可能帶來的高失業率人口群，及其收入中斷時的生活保障問題，依據憲法促進經濟與社會均衡發展之原則，衡酌國家總體資源及政府財力，期以就業安全達成自助、社會保險邁向互助、福利服務提升生活品質，逐步建立社會安全制度，發揮政策功能，在各方引領期待下，政府於 92 年 1 月 1 日正式實施「就保法」，除了擁有獨立的法律體系，「就保法」的特色在於新增了給付項目，結合了職業訓練、就業服務等就業促進措施。就保法，擴大既有失業保險保障範圍，凡 15 歲以上、60 歲以下受雇的本國勞工都須強制投保就業保險，總計至 93 年底有 500 多萬勞工因就保的開辦，獲得更多的就業安全保障，以強化我國就業安全體系。

我國自 88 年 1 月 1 日開辦勞保失業給付業務，至 92 年 1 月 1 日就保法實施後，將失業給付由勞保體制脫離，與職業訓練及就業服務體系結合，並仍委任勞保局辦理（表 1.2.1）。對勞工而言，不僅新納保的勞工獲得保障，已投保勞保勞工

可獲得的就業保障也增加，除已有的失業給付，還增加職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼等給付項目，失業期間的健保費也將由就業保險支付。就保法，明定 15 歲以上、60 歲以下受雇勞工被迫失業後，必須先接受個別就業指導，並由公立就業服務機構推介就業或安排接受職業訓練，若 14 天內無法完成這些程序，才能請領失業給付。可領取的失業給付金額，則以失業前的平均月投保薪資六成計算，最長發給六個月。但為防止失業者過度依賴失業給付，造成就業怠惰，已領滿六個月失業給付者於兩年內再次請領時，最多只發給三個月。此外，這項法案也設計「提早就業獎助津貼」，未來符合失業給付請領條件的失業者，若在領取失業給付期限（六個月）之前找到工作，當工作時間滿三個月以上，勞工可領取五成的剩餘失業給付金額。至於非自願失業的投保勞工，未來可向公立就業服務機構辦理求職登記；若無法立即就業，須先接受職業訓練，受訓期間最多可領取六個月的職業訓練津貼，每月發給月投保薪資的六成。

就保之給付，分下列 4 種：

1. 失業給付。
2. 提早就業獎助津貼。
3. 職業訓練生活津貼。
4. 失業之被保險人其全民健康保險保險費補助。

請領失業給付，須符合下列規定：

1. 被保險人於非自願離職。
2. 辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。
3. 具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記。
4. 自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練，經完成失業認定。

非自願離職，係指下列各款情事之一：

1. 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職。
2. 因勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離職。
3. 被保險人因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上者，視為非自願離職。

就保法施行之目的，在提供勞工於遭遇非自願性失業事故時，獲得失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼及健保費補助等之保障，以維持其失業期間之基本生活，並協助其儘速再就業。就保法中明訂勞委會為本保險之主管

機關，其業務委任勞保局辦理，並由勞工保險監理委員會負責業務監理及爭議審議。

1. 就業保險之月投保薪資、投保薪資調整均準用勞工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申報月投保薪資。
2. 就業保險之保險費按被保險人當月之月投保薪資 1% 計收。保險費由被保險人負擔 20%，投保單位負擔 70%，其餘 10%，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助 5%，直轄市政府補助 5%。
3. 就保法施行前，適用失業給付之勞工保險被保險人，其普通事故保險費率為 6.5%（含失業給付之保險費率 1%）。但自救保法施行之日起，失業給付已改納入就業保險之給付範圍，所以勞工保險的普通事故保險費率，自本法施行之日起配合調降為 5.5%。各投保單位參加勞保並適用就業保險之被保險人，必須同時負擔勞工保險費及就業保險費。至於不適用就業保險之勞保被保險人，則仍僅計收勞工保險費。僱用員工不滿 5 人的公司、行號以及未強制參加勞保的單位，則自申報參加就業保險之日起計收就業保險費。

為使我國之就業保險體系日臻完善，保障廣大勞工之經濟生活安全，避免因失業造成生活困頓，致使社會保險功能未能發揮，行政院擬就目前就保給付的形式提出重大修訂研擬，

給付項目：

- 1、勞工遭遇失業問題，非其個人面臨薪資來源中斷，亦連帶影響其家庭經濟，為加強保障勞工及其家庭於失業期間之基本生活，爰增列依「扶養眷屬加給給付或津貼」之規定。被保險人非自願性離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，如有受其扶養之無工作收入眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼。針對依賴失業給付申請者扶養之無工作收入配偶及未成年子女或身心障礙子女，按每一眷口增給 10% 眷屬補助金，增給之眷屬補助金合計以平均月投保薪資 80% 為上限。
- 2、增訂「一般性延長給付」，遇有經濟嚴重不景氣時，中央主管機關經徵詢相關單位及專家意見，延長第十六條失業給付之期限，最長以三個月為限。本保險開辦以來，適逢國內經濟不景氣時期，平均失業週期延長為 30 週，為避免較長期失業勞工，於失業給付請領期滿後，經濟陷入困境，爰增列授權中央主管機關得於特定經濟嚴重不景氣時期，結合社會參與，延長失業給之請領期限。
- 3、增訂「特定性延長給付」，考量中高齡失業者，因其再就業確有相當困難，為加強保障該等人員失業期間之生活，爰於第一項第一款增列得延長失業給之請領期限。申請人離職辦理本保險退保時，年滿四十五歲以上者，

得延長失業給付請領期限三個月。

- 4、修訂「職業訓練生活津貼之給付期限（六個月）以每次職業訓練為準」，請領職業訓練生活津貼之條件，因未明確規定係以當次「非自願離職」或當次「職業訓練」，最長發給該津貼六個月，為避免核發期限之爭議，並考量失業勞工於每次失業期間可能有多次職業訓練之機會，為符本法提昇勞工就業技能之立法意旨，爰檢討修正為當次職業訓練最長發給六個月。
- 5、增訂「扶養眷屬全民健保費補助」，加強照顧失業勞工眷屬之醫療權益。
- 6、為避免給付依賴，近年來國外失業保險或僱用保險相關制度之發展趨勢，係採行促進就業計畫，以積極勞動市場策略，透過工作協助方案來協助長期失業者。為配合擴大辦理相關就業促進業務所需經費，中央主管機關得於就業保險上年度基金累存及當年度應收保險費百分之十範圍內提撥經費，辦理被保險人之促進就業措施、在職訓練及失業後之職業訓練暨獎助雇主僱用本國籍失業勞工。

如此重大的變革，雖就國家責任、社會安全及資源的分配各角度而言可能較符合實際需要之趨勢，但以當前就業保險費率係固定按月投保薪資 1.0% 課徵，且就保須為永續經營的原則下，此變革對於就保財務方面所帶來的衝擊，絕對須經過仔細評量。積極促進就業、維護職工權益、協調勞動關係、增加居民收入、完善社會保障，是未來台灣的主要奮鬥目標，如何維持就保制度之永續經營則是時時要注意的課題，因此根據就保財務狀況做適當之評價是本研究之主要目的。

表 1.2.1 失業保險與就業保險制度比較

項 目		失業保險	就業保險
給 付	適用 對象	失業給付以勞工保險條例第六條第一項第一款至第五款與八條第一項第一款及第二款規定之本國籍被保險人為給付適用對象。	<p>年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。但下列人員不得參加本保險：</p> <p>一、依法應參加公教人員保險或軍人保險者。</p> <p>二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者。</p> <p>三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者。</p> <p>受僱於二個以上雇主者，得擇一參加本保險。</p>

	項目	失業給付	失業給付、提早就業獎助津貼、職業訓練生活津貼、失業之被保險人其全民健康保險保險費補助。
	請領資格	失業給付適用對象之被保險人於 88 年 1 月 1 日起非自願離職失業，辦理勞工保險退保，而有具備下列要件者，得請領失業給付： 1. 具有工作能力及繼續工作意願。 2. 至非自願離職辦理勞工保險退保當日止繳納失業給付保險費滿一年。 3. 向公立就業機構辦理求職登記，七日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練。	被保險人於非自願離職。辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記。自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練，經完成失業認定。
	限制	失業給付每月發給一次，按被保險人離職退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十計算。但受領失業給付期間另有工作者，其每月工作收入加上失業給付之總額超過平均月投保薪資百分之八十部份，應自失業給付中扣除。繳納失業給付保險費合計未滿五年者，五年內合計以發給六個月為限。繳納失業給付保險費合計滿五年以上未滿十年者，十年內合計以發給十二個月為限。繳納失業給付保險費合計滿十年以上者，合計以發給十六個月為限。受領失業給付期間另有工作者，其每月工作收入加上失業給付之總額超過平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。	失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給，最長發給六個月。領滿六個月失業給付者，本保險年資應重行起算。受領失業給付未滿六個月再參加本保險後非自願離職，得依規定申請領失業給付。合計領滿六個月失業給付者，本保險年資應重行起算。領滿六個月失業給付者，自領滿之日起二年內再次請領失業給付，其失業給付以發給三個月為限。領滿三個月失業給付者，本保險年資應重行起算。被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

資料來源：本研究整理。

過去台灣失業問題並不嚴重，因此失業問題較少受到重視，但失業率自 84 年來即不斷攀升，91 年八月失業率甚至達 5.35%，失業人數為 53 萬 6 千人，創下歷史新高，如加計「想找工作而未找工作」的隱藏性失業人口，廣義失業率為 7.4%，然而歐、美國家近十多年來失業率正在不斷下降中，如歐洲各國自西元 1980 年代兩位數的失業率，降為個位數。可見歐、美國家的失業問題已在改善，而我們的失業問題可能正在開始；若不及早因應，將可能步上歐美國家高失業率的後塵。綜觀就保近年之財務狀況，雖然就保基金目前已累積 69,185,193,031 元之基金規模，短期內並無基金破產之問題，但目前大部分之就保基金是以定存的方式存在銀行，現今國內經濟不景氣，市場利率低迷，整體基金報酬率顯著降低，加以目前經濟情勢及對未來失業情況之預期將使就保基金之財務未來長期隱含著潛藏的危機。雖然就保開辦至今，實收保費仍遠大於實際給付故造成就保基金短時間內累積不少結餘，但基於長期收支平衡的原則，就保擬修法

放寬給付限制雖可協助達成社會目標但也提高就保基金未來的財務負擔風險，長期而言，由於產業結構之變化及失業率的增加趨勢，將就保給付領取之規定放寬的情況下，給付的增加也可能增加就保基金未來的清償危機，故就保基金管理單位應加強思考如何強化基金資產的投資與管理，並透過專業之建議降低就保未來所可能遇到的危機。

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究報告係依據就保法並配合勞委會規劃研擬中之修法草案內容，建立相關精算假設，精算「就業保險費率」且依各種不同給付項目、標準及條件，同時透過敏感度分析，評估其對財務流量之影響。此外為了解修法草案對就保基金財務之影響，維持未來就保基金保險給付之清償能力，以勞委會規劃研擬中之修法草案內容為基礎，基於就保財務獨立之原則，運用本報告所建立之模型方法與假設，建立維持就保基金收支平衡之保險費率精算模型，並考慮各項影響財務收支之主要因子，透過敏感度分析，評估其對財務流量與負債之影響。

二、研究限制

就保自 92 年 1 月 1 日實施，累積之經驗資料相當有限，統計資料的參考性不足³，欲以現有不甚穩定及可能不具代表性的資料來推估未來長期現金流量及做費率精算有其困難度，故對於未來假設值的設定，常面臨極大不確定性問題，所幸截至 94 年底就保基金已累積 69,185,193,031 元之規模，就保基金之財務穩健度短期內不會發生問題。茲將本報告之研究限制說明如下：

(一)參閱本報告應完整的閱讀，如將觀念不同的各章節單獨閱讀可能會對內容產生誤解。本公司假設閱讀此份報告者均在相關領域有相當程度的瞭解，因此，我們可以透過此份報告充分解答疑問，毋庸贅述。此外，我們假設閱讀此份報告者亦應事先瞭解本研究目的之就保制度內容及相關制度以方便閱讀瞭解本報告之內容。另精算過程中，相關數字之加減合計，可能會因電腦四捨五入之處理過程產生細微差異，並且本研究報告中若發生些許錯字，係不會影響報告之最終結果。此外，本研究報告所載之精算結果乃根據勞保局提供之相關就保法規、人員資料及基金資料等精算而得，本研究僅因內部一致性、合理性需要對原始資料作必要的檢核、比對、除錯，並做合理性的交叉查核以盡專業之注意，但須強調注意的是，我們係假設勞保局提供之原始資料之正確性無誤，並根據勞保局所提供的資料進行精算作業，但未

³ 88 年至 91 年失業保險開辦期間之經驗資料本研究亦適度參考之以協助瞭解失業給付申領機率之變化。

對資料作正確性之深入確認與查核，資料之正確性非屬本研究之責任。

(二) 本報告之目的主要為提供勞保局協助其瞭解就保制度中，關於就保財務流量的適足性，精算在此假設下之最適費率，且對於勞委會規劃研擬中之修法草案內容，建立相關精算假設，且依各種不同給付項目、標準及條件，在現有資料足夠分析之假設及與委託單位事先合約約定之研究內容之前提下，透過精算分析，評估其對財務流量之影響，以期對於就保基金財務之處理及費率調整機制給予適當的參考方向，並未用作其他用途，故研究結果之呈現係僅以委託單位之需求為主要考量，以滿足委託單位之資訊有用性為原則；對於欲採用本報告內容用作其他用途之第三者，須經林中君精算師/博士書面同意；本公司的義務與責任僅限於此次報告之目的與內容的範圍內，對於其他第三者無論因任何目的採用本報告內容者，本公司皆不具義務及責任。在使用此份報告之結果時，讀者必須認知到未來實際的情況可能和假設不盡相同；此外，本報告並不能反映任何罕見或大變動的事件，例如，天災、或任何能改變此次研究結果預測力之經濟變動⁴。

(三) 由於此次精算會需使用許多外部資料，例如未來投保人口成長、投保薪資變化、經濟成長率、就業率、失業狀況、健保眷屬人口等，對於資料來源，本公司儘量採用官方較具公信力之資料，並依此推估未來的精算假設，所以會受限於原本官方之定義，以及定義上之變動。攸關本研究所要分析的事件其實是非自願離職與失業事件（含自願離職失業與非自願離職失業）不同，故先天上官方統計的資料便有其限制，此外若蒐集到的官方資料年數有不足之情況對於預測效果也會有影響。然因有些資料如無官方資料可引用或取得不易，本研究只能自行作推測預估，深入分析之程度可能會受到限制。我們瞭解預估的結果雖可能產生偏差，長期則可參酌趨勢的合理性，短期則基於近期資料分析作推估，冀望能允當評估未來現金流量，精算適當就保費率，並維護就保基金之穩定經營。此外，本研究因實際需要所引用之官方統計數字若有不盡完備或合理之處，亦不代表本研究之立場，因宥於研究時間之限制，無法使用更精細的統計分析來檢定這些既有統計資料。本研究僅假設這些引用資料之產生應已經過適當的專業分析。

三、本文架構

以下針對章節內容安排作一簡要說明，本研究報告共分為六章，第一章為緒論，介紹關於就業保險制度相關發展的背景，衍生此次之研究動機、研究目的，以及簡介就保法及勞委會規劃研擬中之修法草案內容，並納入閱讀此研究報告之限制。第二章則是回顧關於此研究主題之國內外相關文獻。第三章以經驗分析為重點，在正式進行精算之前，先將歷年之給付經驗、就保基金收支經驗、投保人口經驗及其他經驗等統計資料作一整理分析、研究。第四章即藉由

⁴e.g.人為因素產生之行為偏差（如道德危險及制度上申核嚴寬差異性等）致與均衡結果有偏誤。

前一章節對於各項經驗資料的統計分析研究，透過精算技術，訂定此次精算費率模擬研究所需之精算假設及建立人口脫退和精算費率之模型。第五章的部分呈現本次之研究成果，並依勞委會規劃研擬中之修法草案內容，計算其對精算費率及就保基金財務之影響，並進行敏感度分析。最終，第六章結論的部分，則統貫全文，提綱挈領，除歸納本研究報告之重要研究發現外，及對就保基金財務方面所可能面臨之挑戰適當提出建議方向，以供相關政策制訂與制度規劃參考。

第二章 文獻探討、各國經驗與資料母體敘述

近年來國內非自願性失業者有增加之趨勢，鑑於經濟景氣循環，結構與技術變遷，季節性因素所造成之非自願性失業為社會整體之責任，政府為減輕失業者之經濟負擔，保障國民之生存權與工作權，應健全我國就業安全體系，亦即就業保險之實施有其必要性及社會性。環顧歐洲聯盟國家，絕大多數於第二世界大戰前即開辦失業保險，歷經數十年之發展，各國實施之失業保險制度組織架構及制度內容多屬完備，值得深入研究，失業保險的制度型態大致分為兩種，一為強制性失業保險，一為自願性失業保險。全球大約三十個國家係採取廣泛的強制性方式辦理。北歐三國—丹麥、芬蘭與瑞典則採自願性制，並由工會自願設立失業保險基金辦理。為使本研究報告之閱讀性及參考性更為完備，本章將整理分析相關文獻及各國經驗。本章第一節即就本次研究報告之相關文獻作一介紹。第二節則為求讀者能瞭解此次研究報告所進行資料母體之概貌，故詳細介紹本公司對於勞保局此次提供資料母體所進行處理之過程，並描述此資料母體之分佈特性及提醒相關注意事項。

第一節 文獻探討

失業保險係一種在職的社會保險制度，其目的在保障在職勞工遭遇非自願性失業導致所得損失或中斷時，藉強制保險方式提供一定期間的最低所得保障，以安定其生活，為現代各國政府救濟失業勞工及解決失業對策的有效具體措施之一。強制性失業保險始於英國，於1997年經英國國會通過失業保險法案為濫觴。根據美國社會安全署出版「1997年世界各國社會安全制度」一書的統計，目前已有六十八國實施此制，例如美國、英國、德國及日本等，(柯木興)。分析台灣近十年來失業率變化大致可區分為三個階段，第一階段為1995年以前的「低度失業率」時期，年平均失業率皆低於2%，其勞動參與率亦高達58.7%以上。從1996年至2000年屬於「中度失業率」時期，年平均失業率約在2.6%至2.9%之間，而勞動參與率則略降至57.9%。第三階段則從2000年之後，年平均失業率超過3%以上，突破國際勞工組織所稱的充分就業人口界線(吳忠

吉 2000；詹火生，2002）。陳玉豐（2001）檢視中高齡勞工就業與失業情形，從 2000 年 10 月中的高齡失業者原先所從事之行業觀之，以營造業 14,931 人（32.1%）居首，後為製造業（26.7%）及批發零售與餐飲業（16.3%），社會服務及個人服務業（10.3%）居末，他認為「建築業不景氣」及「傳統產業缺乏競爭」及「民間消費減弱」，是讓中高齡失業人口無法下降的主因。因此，經濟不景氣下，工作場所關廠歇業或業務緊縮者比率增高造成之失業衝擊已不可小覷。曾敏傑比較 1982 與 1995 年失業潮中高齡失業現象及變遷時指出，相較於其他年齡層之失業者，中高齡失業者在尋職時，需要更長時間才能找到新職。而中高齡者再就業時常受到雇主不平等的對待，加以中高齡者體能較退化、教育程度較低、工作技能折舊，都使得其轉業較為困難。中高齡者由於通常負擔主要家計責任，其平均失業期間又日漸延長，其失業問題實值得重視與關切（曾敏傑，2000a）。近來，台灣不斷出現的失業父母攜子女自殺事件，也顯示社會福利邊緣戶遽增的問題。但在經濟不景氣，失業率攀升，結構性失業因素強烈衝擊著整個社會與家庭，政府對失業家庭似乎缺乏提供實質彈性之照顧措施（馮燕，2000）；失業問題同時引發了高危險群家庭社會安全議題。

OECD 主要國家的失業狀況有二個特徵：第一、OECD 主要國家的失業率在 90 年代就已經不低，尤其是西方工業國家，法國高達 9.2%；德國 4.9%；英國 6.8%；美國 5.7%；OECD 國家平均值為 6.0%。從 1990 年到 2000 年失業率的變化中，日本（2.2%到 5.0%）、韓國（2.5%到 4.3%）、瑞典（1.8%到 5.9%）、法國（9.2%到 10.1%）及德國（4.9%到 7.8%）的失業率都升高。整體來說，除了英國以外，各國在 2000 年或 2003 年的失業率都高於 1990 年，失業的現象都明顯嚴重了。大部分的國家 15-24 歲之青年失業率在 90 年代之後都呈現上升的趨勢。除了失業率的升高以外，長期失業的情形也逐漸浮現，加劇了失業者在失業期間因資源耗盡而落入貧窮的危機。在歐陸國家長期失業的情形最為嚴重，如法國和德國，其失業 6~12 月占總失業的比率一直都高達 50% 以上。從 1990 年到 2000 年 6~12 月失業率的變化中，日本（39.0%到 46.9%）、韓國（13.9%到 14.3%）、瑞典（22.2%到 41.5%）、美國（10.0%到 11.4%）其 6~12 月失業率都升高了；到了 2003 年，韓國、瑞典、法國、英國其 6~12 月失業率則有減緩的趨勢。2003 年失業 12 個月以上占總失業比率，德國高達 50%，而法國為 33.8%。日本的長期失業率也很高，從 1990 年的 19.1%到 2003 年的 33.5%；其他國家 1990 年到 2003 年長期失業率的變化，韓國從 2.6%到 0.6%；瑞典從 12.1%到 17.8%；英國從 34.4%到 23.0%；美國從 5.5%到 11.8%。其中，韓國、英國的長期失業率是有減緩的趨勢。Huttom 更指出英國的就業者的職業安全性呈現 30/30/40 的特性：也就是說，有 30%的就業者處於穩定的全職就業狀態，另外的 30%處於不安全的就業狀態；而最底層的 40%則處於失業、長期不固定的兼職工作狀態（Huttom, 2000）。雖然部分工時工作也會存在於高階層的工作職位中，但是多數的部分工時工作是邊緣性的就業，及低薪、低階層的工作，如推銷員、照顧

服務和清潔工；或者是低階的服務業，如批發業、零售業、餐飲業與個人服務業（Kalleberg, 2000；Beck, 2003）。Muffels and Fouarge (2002) 利用全歐洲性的職業流動調查資料，以追蹤的方式，探析歐洲各國 1995 年到 1996 年的就業狀況轉變由表 6 可發現：有 42.7% 的暫時性契約工作者仍舊維持著暫時性契約工作，但將近有 27.7% 的暫時性契約工作者在這一年中變成失業或退出勞動力市場，只有 25.5% 的比例轉變成永久性就業；在臨時工方面，雖然有 25.1% 的臨時工在這一年中轉變為全職永久的工作，27.7% 的臨時工維持同樣的就業狀況，但有 33.4% 的臨時工變成失業或退出勞動力市場；其他非典型就業型式的工作者約有 46% 轉變為全職永久的工作，但也有 20% 的比例成為失業及退出勞動力市場（Muffels and Fouarge, 2002）。所以整體來說，暫時性契約工作者、臨時工作者、和其他非典型就業型式的工作者較難轉變為全職永久工作，大部分都維持在原本的工作狀況。雖然對部分就業而言，非典型/彈性的勞動型態確實是其邁向永久、穩定就業的歷程，但有更多的非典型/彈性勞動就業者，是往下一層、更不安全的就業狀況流動，甚至成為失業者及退出勞動力市場，這顯示了非典型就業型式的工作者很容易落入失業的困境。周玖琪（2004）亦指出台灣官方公布的失業率統計，並不包含非勞動力人口中的潛在勞動力，如想工作而未找工作者的怯志失業者（discouraged workers）、提早退休者、料理家務者或求學及準備升學者和自願性失業者。數據顯示青年 27 週失業率的成長快速，1991 年青年失業 27 週以上之人口占總青年失業人口的 3.72%，到了 2003 年卻已高達 26.07% 的失業青年是失業半年以上。在不討論職業行業別及地區分佈，而僅就失業與缺工人數的總數來看，台灣地區歷年的失業人數是持續上升的，尤其在 2000 年上升的速度最快，從 271 千人上升至 2003 年的 499 千人；同時，缺工人數也在此時開始呈現下降的趨勢，從 2000 年的 203 千人下降至 2003 年的 145 千人。缺工人數減少和失業人數增加造成了勞動力供需的缺口加大，工作機會愈來愈少，使得更多的人處在失業的狀態中。台灣地區部分工時就業者占總就業者的比率，在 1981 至 1993 年間，大約維持在 5.5%~8.6% 之間（吳博欽，1996）。台灣地區部分工時就業具有與景氣波動呈現反向變動的關係。雇主面對景氣衰退時，藉由雇用部分工時工作者，降低部分勞動成本（吳博欽，1996）。當失業率增加時，雇主雇用部分工時工作的比例會增加，同時因為雇主降低勞動成本而增加了勞工經濟的不安全。

國內有關 SARS 對我國經濟與產業之影響的文獻多集中於 2003 年 SARS 肆虐期間（五~七月），到了 2003 年下半年由於全球 SARS 疫情已逐漸平息，且景氣在復甦加溫中，SARS 的衝擊逐漸被忽視，幾乎不見相關文獻。迄今有關 SARS 之影響評估文章看似不少，但稱得上完整的文獻卻十分稀少。最近一篇在 SARS 之後的總體計量模擬分析報告（周濟等人，2003）則指出，SARS 肆虐期間業者與人民的恐懼心理確實干擾相調查的正確性，由此顯示出在 SARS 結束之後有必要以較理性的態度重新釐清 SARS 的影響。2003 年 8 月中央研究院出版《春

之煞》這本書，分由各面向檢討 SARS 的衝擊，其中江豐富等人由經濟面進行產業衝擊研究。政府為因應 SARS 疫情而推出 500 億元之特別預算，各機構或學者的估計模型之中並未將之納入，因此，隨著這些擴張性的財政支出所產生的經濟效益，或可縮減 SARS 疫情對經濟成長率造成的損失，這也是大部分的估計結果均比實際情形嚴重的可能原因。然反映的事實是要事先預測這類突發經濟外生衝擊(shock)對經濟之影響，其預測能力是有待斟酌，故若想據此推測對失業率之影響更是有可能失之毫釐，差之千里！僅能就情境分析來了解可能之影響，故就保制度為免受此類突發衝擊對財務結構之影響，宜儘避免將就保給付的設計與此類重大突發經濟事件有數學式的直接相關性。近幾年來，隨著失業率屢創新高，如何解決失業問題已成為政府當務之急。相對於我國失業問題的惡化，大多數歐洲國家的失業率在最近幾年卻明顯下降。例如荷蘭的失業率由 1994 年的 7.1% 下降至 2000 年的 3.0%，而同期間英國的失業率亦由 9.6% 減為 5.5%。此外，鄰近的韓國雖然因亞洲金融風暴的影響，其失業率在 1998 年與 1999 年曾突破 6%，但 2000 年已回跌至 4.3%。在政府積極研擬各項措施以因應失業率攀高的問題時，這些國家的經驗應有許多值得我國借鏡之處，辛炳隆 (2001)。

表 2.1.1 各國失業率統計

單位：%

年(月)別	中華民國	香港	日本	韓國	新加坡	美國	加拿大	德國	法國
84 年 1995	1.79	3.2	3.2	2.1	2.0	5.6	9.5	10.2	11.4
85 年 1996	2.60	2.8	3.4	2.0	2.0	5.4	9.6	11.2	12.0
86 年 1997	2.72	2.2	3.4	2.6	1.8	4.9	9.1	12.5	12.1
87 年 1998	2.69	4.7	4.1	7.0	3.2	4.5	8.3	11.4	11.5
88 年 1999	2.92	6.2	4.7	6.3	3.5	4.2	7.6	11.2	10.8
89 年 2000	2.99	4.9	4.7	4.1	3.1	4.0	6.8	10.0	9.5
90 年 2001	4.57	5.1	5.0	3.8	3.3	4.7	7.2	10.0	8.7
91 年 2002	5.17	7.3	5.4	3.1	4.4	5.8	7.7	10.9	9.0
92 年 2003	4.99	7.9	5.3	3.4	4.7	6.0	7.6	11.2	9.7
93 年 2004	4.44	6.8	4.7	3.5	4.0	5.5	7.2
5 月	4.41	7.0	4.6	3.7	...	5.6	7.2	10.3	9.8
6 月	4.54	6.9	4.6	3.6	4.3	5.6	7.3	10.2	9.9
7 月	4.62	6.9	4.9	3.8	...	5.5	7.2	10.5	9.8
8 月	4.67	6.8	4.8	3.8	...	5.4	7.2	10.5	9.9
9 月	4.50	6.8	4.6	3.7	3.6	5.4	7.1	10.3	9.9
10 月	4.31	6.7	4.6	3.7	...	5.5	7.1	10.1	9.9
11 月	4.14	6.7	4.6	3.8	...	5.4	7.3	10.3	9.9

12 月	4.09	6.5	4.5	3.8	3.7	5.4	7.0	10.8	9.9
94 年 2005									
1 月	4.06	6.4	4.5	3.8	...	5.2	7.0	12.1	10.1
2 月	4.28	6.1	4.7	3.7	...	5.4	7.0	12.6	10.1
3 月	4.15	6.1	4.5	3.6	3.9	5.2	6.9	12.5	10.2
4 月	4.04	5.9	4.4	3.7	...	5.2	6.8	12.0	10.2
5 月	4.10	5.7	4.4	3.7	...	5.1	6.8	11.6	10.2
6 月	4.22	5.7	...	3.8	...	5.0	6.7	11.3	...

說 明：主計處資料

香港、日本、韓國、新加坡、美國及加拿大資料經季節調整。

香港之失業率係三個月（當月及前兩個月）的平均值。

德國之失業率係就業處登記資料，英國之失業率係社會保險登記資料，法國之失業率係官方估計資料。

一、荷蘭失業對策之分析

荷蘭在解決失業問題的表現早已被視為歐洲國家的奇蹟。自 1980 年代第二次能源危機以來，荷蘭失業率除了在 1993 年與 1994 年略微上升之外，其餘各年大都呈下降趨勢，尤其是最近幾年的下降幅度更是耀眼，自 1994 年的 7.1% 一路下滑至 1999 年的 3.3%。雖然經濟持續成長是荷蘭得以享有低失業的重要因素，但除此之外，荷蘭政府採行正確的勞工政策亦功不可沒。根據 Barrell and Genre (1999) 以及 Nickell and Ours (2000) 等學者的研究，荷蘭政府針對失業問題所採行的因應策略主要有工資節制(wage-moderation)、社會安全制度的改革、**勞工法令鬆綁**、積極性勞動市場政策的實施、鼓勵退出就業市場、**強化教育與職訓功能**。茲就這些措施的內容說明如下：

(一)、工資節制

在 1982 年，面對失業率因經濟補景氣而居高不下的窘境，包括勞雇雙方在內之各社會伙伴（social partner）代表於 Wassenaar 簽訂協議書，同意以縮短工時來換取減稅、課徵雇主社會捐與降低工資成長幅度。此種由社會伙伴**協定工資節制**的方式，自此成為荷蘭政府用來因應經濟不景氣，避免失業問題惡化的重要政策工具。除一般薪資外，荷蘭政府也常在各社會伙伴同意的情況下，降低法定最低工資。例如 1992 年將法定最低工資對平均工資的比例下降 10%。荷蘭此種經由社會伙伴協商工資變動水準的方式，與美國或亞洲新興國家由市場力量決定工資的方式有異曲同工之處，亦即能使工資適時隨勞動供需情勢的變動而調整。如此不僅能避免因**工資僵固性**所產生的失業問題，亦有助於降低其國內企業之勞動成本。自 1983 年至 1998 年，荷蘭單位勞動成本平均每年減少 1.2%，而同時其全體 OECD 國家之單位勞動成本則每年增加 3%。勞動成本相對便宜對於提升荷蘭國內**產業之競爭力**助益極大。

(二)、社會安全制度的改革

在 1980 年代以前，荷蘭社會安全制度過於浮濫，幾乎每 10 個就業者中，有 8 個領有社會福利，而大量社會福利支出使政府支出佔 GDP 的比例高達三分之二，造成政府財政狀況屢屢出現警訊。為改善財政，避免優渥的社會福利**抑制**勞工工作誘因，荷蘭政府於是自 1990 年開始改革社會安全制度，而改革的重點是**失業給付與殘障給付**。其中，失業給付的改革包括減少給付金額、縮短給付期限、以及取消自願離職者之請領資格，這些改革措施使得荷蘭境內享有失業保障者所佔比例大幅降低。在殘障給付方面，由於給付金額高於失業給付，且殘障程度不易認定，部分雇主便與勞工勾結，假殘障之名，行資遣之實，導致自 1980 年至 1990 年，領取殘障給付人數增加 30% 以上。有鑑於此，荷蘭政府遂於 1990 年初其對殘障給付進行第一次改革，一方面對於僱用殘障者補貼薪資六個月，另一方面要求背叛定為殘障而無法工作勞工之雇主，必須繳六個月薪資給政府做為支付殘障給付的經費。1998 年進行第二次改革，其內容類似實施職災經驗費率，亦即每位雇主必須為員工繳交職災保險費，而費率則視企業過去五年發生職災機率高低而定，職災機率愈高，則保費費率也愈高。其用意是鼓勵雇主降低職災，以及減少與勞工勾結的意願。

(三)、勞工法令鬆綁

荷蘭政府在勞工法令鬆綁方面主要著眼於**建構彈性化的就業市場**。為滿足企業人力彈性調度的需求，荷蘭政府早自 1980 年代後期起便致力於放寬資遣、僱用與定期契約最長期現的限制，而 1996 年與 1998 年所提出之就業保護立法修正案亦以此為目標，其中最引人注意的是取消定期契約在三年內不能續約二次以上的限制。除此之外，荷蘭政府對於部分工時與加班工時的管制亦較其他歐盟國家**寬鬆**。由於相關法令的鬆綁，大量定期契約工與部分工時已成為荷蘭就業市場的一項特色。自 1983 年以來，此類**非典型僱用**所增加的人數幾乎占了整體新增就業人數的四分之三。目前，定期契約工占總就業人數的比例大約為 12%，部分工時者約占 30%(Bovenberg, 1997)。此外，荷蘭政府對於派遣勞動採自由開放原則，對於哪些行職業可以使用派遣勞工，以及派遣公司與要派公司之間的權利義務，大都以團體協約來加以約束，較少立法限制。因此，荷蘭其對派遣勞工的使用較其他歐盟國家普通，其境內派遣勞工與總就業人數的比例為 2.5%，僅次於盧森堡。此外，荷蘭女性部份工時就業者佔女性就業人口的比例高達六成以上，男性部份工時就業者佔男性就業人口的 16% 以上，二者皆居於 OECD 國家之冠。

非典型僱用的興起是荷蘭勞動市場彈性化的重要表徵，其不僅可以滿足企業對人力調度彈性化的需求，亦可符合現代勞工對工作時間、工作型態多樣化的期待，尤其是已婚婦女或在學青年因較不容易從事全職工作，故部分工時工作機會的增加有助於提高其就業率。此外，藉由非典型僱用，可以**降低**勞工退出就業市場的機率，使其原本累積的人力資本得以維持與提昇。

(四)、實施積極的勞動市場政策

荷蘭早在 1970 年代就將勞動市場政策主軸由消極的生活救助轉為積極的促進就業，而其內容亦時有調整。早期促進就業的方式是透過公共工程直接創造就業機會，或是對有財務危機企業進行紓困，以保存其原先提供的工作機會。由於這二種方式耗費不貲，遂於 1980 年代遭到廢止。代之而起的是 1990 年代的工作補貼 (job subsidies)，其中規模較大者有 "Labour Pools" 與 "Youth Work Guarantee Plan"。前者是針對長期失業者或較難就業之特定族群失業者，由政府僱用從事社會服務工作，後者則是針對失業的青少年，分別由政府與民間部門提供 4 萬與 2 萬個工作機會。如果私部門雇主同意永久僱用，並提供職業訓練，則可獲得政府薪資補貼。雖然 "Youth Work Guarantee Plan" 的目的是要協助青少年轉入永久性的工作，惟其實施成效不如預期大部份青少年一旦離開該計畫便無法就業。因此，荷蘭政府於 1994 年將職業訓練融入此項計畫，亦即對於無法就業的青少年提供長期密集性的職業訓練。此外，為進一步發揮促進就業的功能，荷蘭政府於 1996 年又為長期失業者提供新的工作補貼，稱為 "Melkert jobs"。這些政府補貼的工作包括由政府提供 4 萬個永久性的工作機會，從事清潔環境、照顧兒童、寶劍衛生、教育等社會工作。其費用大都來自中央政府預算，或由社會福利支出撙節撥補。自 1995 年至 1999 年，這些工作補貼所花費的金額約占荷蘭 GDP 的 1.3%。

(五)、強化教育與職訓功能

有鑑於高科技人力短缺，而有些領域大學畢業生失業率偏高之供需失衡問題嚴重，荷蘭政府近幾年來積極強化教育與職訓功能，並於 1995 年通過法案，設立地區性職訓中心，以及加強職業訓練與成人教育的實用性。此外，為使職業訓練內容符合業界需要，荷蘭政府於 1996 年決定以租稅誘因鼓勵企業僱用訓練生。1999 年因此項計畫而被僱用的訓練生高達 1 萬 8 千人。

二、韓國失業對策之分析

由於亞洲金融風暴影響，韓國經濟自 1997 年下半年起急劇惡化。自 1990 年至 1997 年，韓國平均經濟年成長率高達 10.8%，到了 1998 年則為 -5.8%。經濟景氣逆轉對韓國就業產生極大衝擊，不僅失業率由長期低於 3% 的超低水準陡升至 1998 年的 6.8%，就業人口成長率亦由 3.7% 降為 -5.3%。而失業人口在金融風暴前後共增加一百萬人，而就業人數減少 1.2 百萬人。就業市場不景氣所引發的怯志工作者效果 (discouraged worker effect) 使韓國勞動參與率由 1997 年的 62.2% 降至 1998 年的 60.7%。另一方面，勞動供需相互消長導致韓國名目工資與實質工資在 1997 年至 1998 年間分別下降 2.5% 與 9.3%。工作機會流失與工資下降使得韓國面臨極大的貧窮危機。據統計，亞洲金融風暴發生以後，有超過一百萬韓國人因此而掉入貧窮線以下。為振興景氣，化解亞洲金融風暴對就業市場的不利影響，韓國政府除了在國際貨幣基金(IMF)協助下，大力推動多項經改計畫之外，亦針對如何解決失業問題採行許多重要的因應策略。毋庸置疑，觀之目

前韓國經濟之發展，這些策略的長期影響已然發生正面效果已然發生正面效果，其對抑制失業率上升似有立竿見影之效。2000 年韓國失業率已下降為 4.1%，就業人數亦止跌回升，而勞動參與率也不再下降。基本上，在韓國政府所採行的因應策略中，決策機制調整、勞動市場彈性化、促進就業措施、與強化社會安全體制是被認為較重要者(OECD,2000)。茲就這些措施內容，說明如下：

(一)、決策機制調整

長期以來，勞資關係一直是影響韓國經濟發展與就業市場表現的重要因素。由於部分經改計畫涉及企業利益與勞工工作權益，為尋求勞資雙方支持，避免勞資對立阻礙景氣復甦，韓國政府於 1998 年 1 月成立「三方委員會」(Tripartite Commission)，研議如何因應經濟危機。該委員會直接隸屬總統辦公室，其成員包括勞工團體代表、企業團體代表、政府代表與社會公益人士代表。雖然該委員會剛立時僅具諮詢功能，並無實質決策權，但 1999 年 5 月所通過的「三方委員會法」(Tripartite Commission Act)賦予該委員會對所有與勞工或就業相關政策之法定審議權。「三方委員會」的成立不僅有助於勞資關係和諧，對公共政策形成社會共識，更重要的是藉由集思廣義，能為韓國經濟危機擬訂妥善的解決方案。根據該委員會於 1998 年所提出的社會妥協聲明，其所建議的解決方案包括：企業重整與管理透明化、穩定物價、促進穩定就業、擴大社會安全制度、加強勞資合作、保障勞動三權、勞動市場彈性化、改善出口等。相對於「三方委員會」的審議功能，「失業對策委員會」(The Committee for Unemployment Measures)則負責規劃、協調、監督各種解決失業對策。該委員會為臨時性的跨部會官方組織，總理為主任委員。在委員會下設有工作小組，其成員為各相關部會副首長與總統辦公室的勞工秘書。由於失業問題的解決常常涉及不同部會職掌，故失業對策委員會的設立對於部會之間的整合與分工有很大的助益。

(二)、勞動市場彈性化

為促進勞動市場彈性化，三方委員會於 1998 年決議修改韓國勞動基準法 (Labor Standard Act)，允許企業可以因緊急的管理需要，包括企業經營權移轉、合併、購併，而解僱員工。惟為保障勞工權益，該修正案要求雇主在解僱之前應竭盡一切努力避免解僱，而解僱對象的選擇必須符合公平原則。此外，雇主應就如何避免解僱與解僱對象的選擇，諮詢工會或勞工代表的意見。一旦決定解僱，雇主應在 60 天前通知工會或勞工代表；若是大量解僱，則雇主尚須在 30 天前通知勞工部，並告知資遣理由，以及提出已充分諮詢勞工代表意見之證明。為彌補解僱員工的經濟損失，雇主除必須依法支付資遣費外，韓國政府亦於 1998 年成立「工資求償保證基金」(Wage Claims Guarantee Fund)。若因企業破產而被解僱勞工在工資或資遣費有所損失時，可向該基金請求給付，工資給付上限為三個月的工資，資遣費給付上限為依解僱前三年年資所計算之資遣費。該基金主要財源是來自雇主提撥，其提撥金額以薪資總額的 0.2% 為上限。除放寬資遣規定外，派遣勞動法制化亦有助於勞動市場彈性化。雖然韓國定期契約工占總

就業人口為例已高達 50%，是所有 OECD 國家最高者，但由於經濟危機所帶來的不確定感，使得企業對於人力運用彈性的需求持續增加，因此，韓國政府遂於 1998 年 7 月通過勞動派遣法(Dispatched Workers Act)，允許派遣公司可以提供企業為期二年的派遣勞工。為了保障派遣勞工安全，該法禁止營造業、遠洋漁業及具有高度危險性之所有職業使用派遣勞工。此外，為避免派遣勞工排擠正式員工的就業機會，該法要求雇主在使用派遣勞工之前必須諮詢工會或勞工代表的意見，而在未取得工會或勞工代表同意的情況下，企業在解僱員工之後二年內不得使用派遣勞工。工資水準能適時反映勞動供需狀況而調整，是韓國勞動市場彈性化的另一表徵。如前面所言，韓國平均工資在亞洲金融風暴後大幅下跌，此雖不利於勞工經濟安全，但企業卻可因勞動成本下降而恢復國際競爭力，一旦景氣復甦，勞動需求增加，工資自然會止跌回升。事實上，1999 年韓國實質工資上漲超過 10%，已回復風暴前的水準。韓國工資水準之所以有高度調整彈性，主要是在風暴發生前其薪資結構中，加班費與獎金紅利所占比例高達三成以上。由於加班費與獎金紅利對市場變動的反應較經常薪資明快，故只要經濟不景氣，總工資水準便能迅速向下調整。此外，韓國政府於 1998 年對公務人員減薪 10% 以支應推動**促進就業措施與強化社會安全制度**所需經費。此舉對民間部門有高度**示範**效果，而這也是韓國工資水準能向下調整的另一重要因素。

(三)、促進就業措施

韓國政府在促進就業方面所採行的措施可分為三類：就業機會的**維持與創造**，職業訓練與就業服務。其中，就業機會的維持與創造除了經由**薪資補貼**使雇主暫緩解僱或僱用失業勞工外，較特別的是自 1998 年開始實施的公職工作計畫(public works programs)。此類計畫主要適用於沒有其他所得來源，亦不具請領失業給付或訓練生活津貼之失業勞工。其工作內容很廣，包括老人居家照顧、在就業服務中心擔任就業諮商等。每項公共工作期限為 9 個月，惟在特定情況下，勞工在期滿以後可以申請繼續從事公共工作。在 1998 年，有 44 萬人參加此類計畫，到了 1999 年，參加人數更增加為 78 萬人。雖然參加人數眾多，表示公共工作計畫對於降低失業率有顯著效果，但由於缺乏完善的管控制度，使得此類計畫已出現不少缺失，包括參加者以高教育之青壯年居多，而非原政策目標所鎖定的低教育程度之弱勢勞工。此外，許多參加者除了領取此類計畫之工作津貼外，亦領取失業給付或政府其他補助。更嚴重的是有些失業勞工在參加此類計畫後，到一般職場就業的意願明顯皆低。事實上，已有研究顯示此類計畫若缺乏有效**監督**，或無良好的**配套措施**予以搭配，不僅無法照顧弱勢勞工的失業問題，亦可能造成一般失業勞工未來就業的障礙。亞洲金融風暴發生以後，韓國政府在職業訓練方面之新增措施主要是加強對失業者的職業訓練，包括對被解僱勞工提供再就業訓練、提供中高齡失業勞工創業訓練等。在 1998 年與 1999 年，參加職業訓練的失業者人數皆超過 35 萬人，約占全部失業人數的

1/5。至於就業服務方面，韓國政府新增措施主要是對私立就服機構的鬆綁。不同於其他 OECD 國家，韓國私立就服機構在就業服務市場有很高的市場占有率。在亞洲金融風暴發生以後，為借助這些機構的力量來促進失業者就業，韓國政府於是放寬私立就服機構的設立標準、可推介就業的職類限制、以及其向求職者收取費用的上限。

(四)、強化社會安全制度

韓國政府為因應經濟危機，在社會安全制度方面所採行的策略主要是擴大適用範圍，以及自美國、加拿大引進「生產性福利」(productive welfare)的觀念。其中，擴大適用範圍的具體措施包括在 1998 年取消就業保險 (Employment Insurance) 適用對象之廠商規模限制，凡是有一定雇主之私人薪資受雇者皆可適用。雖然此舉使被保險人數由 1998 年 1 月的 431 萬人增加為 1999 年 7 月的 588 萬人，但相較於大多數 OECD 國家，韓國適用就業保險人數占總就業人數的比例仍然偏低，究其原因，主要是韓國將部分工時、臨時工與公教人員排除於適用範圍外。提高貧窮線水準是擴大適用範圍的另一具體措施。以單身為例，2000 年的貧窮線水準較 1999 年高出 28%。由於許多社會救濟計畫是以所得水準低於貧窮線做為給付條件，提高貧窮線水準無異是放寬給付條件。所謂「**生產性福利**」觀念係強調**社會福利與就業結合**，避免民眾因領取社會福利而自絕於一般職場，並確保社會福利制度的永續性。為能落實此觀念，韓國政府除在新公布之國家基本生活安全法 (National Basic Livelihood Security Law) 中，明文規定凡是有工作能力之社會福利請領者必須接受推介就業或參加職訓，否則取消請領資格之外，亦積極透過各種主動性勞動市場措施 (Active Labor Market Pro-grams)，包括職業訓練、職涯規劃、就業諮商等，提高請領者之可僱用能力。以下將各國有關失業保險制度之比較列表參考如下：(表 2.1.1,表 2.1.2,表 2.1.3,表 2.1.4,表 2.1.5)

表 2.1.1 各國失業保險制度適用對象之比較

國別	適用對象
中華民國	年滿十五歲以上，六十歲以下，受僱之本國籍勞工。但下列人員不得參加本保險：一、依法應參加公教人員保險或軍人保險者。二、已領取勞工保險老年給付或公教人員保險養老給付者。三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構者。
美國	工作達一定週數或季薪達一定金額以上始為承保對象。
英國	排除工資過低者。
日本	就業期間四個月以下者，非適用對象。
德國	排除季節性工人及部分工時者。

表 2.1.2 各國失業保險制度給付條件之比較

國別	給付條件
中華民國	被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
美國	具有工作能力與繼續工作意願。 絕大多數的州規定，勞工失業之前一年，其最低之工作收入至少應等於或高於每週失業給付之一定倍數；其中八個州並規定，勞工失業之前一年當中，至少從事工作十五週至二十週。 向就業服務單位登記失業。
英國	具有工作能力與繼續工作意願。 向就業服務單位登記失業，並積極尋找工作。 最近二年之任何一年所繳保費為每週較低薪資水準的二十五倍以上；另納稅期間所繳保費或積點為每週較低薪資水準的五十倍以上。
日本	非自願性失業。 有工作能力與意願。 向就業安全局登記失業，且每二十八日應辦理失業再確定一次。 最近一年內有六個月的投保年資。
德國	非自願性失業。 有工作能力與意願。 向就業單位登記。 最近三年內有三六〇日以上之投保年資。 每週至少工作十八小時以上。

表 2.1.3 主要國家失業保險（失業救濟）給付限制

國別	給付限制
中華民國	1. 自願離職。 2. 無正當理由不接受推介就業或安排職業訓練。 3. 被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資百分之八十部分，應自失業給付中扣除。但總額低於基本工資者，不予扣除。

美國	1. 自願離職或不當行為。 2. 參加勞資爭議。 3. 拒絕接受合適的工作。
英國	1. 自願離職。 2. 不當行為。 3. 參加勞資爭議者，取消爭議期間之給付資格。 4. 再次工作失敗而離職。 5. 拒絕接受適當的工作。 6. 未完成職業訓練。。
日本	1. 自願離職。 2. 嚴重的行為不檢。 3. 拒絕接受合適的工作或拒絕接受職業訓練。
德國	1. 自願離職。 2. 行為不檢被革職。 3. 罷工。 4. 拒絕接受合適的工作。 5. 拒絕接受職業訓練或再訓練。

表 2.1.4 主要國家失業保險（失業救濟）給付標準

國別	給付標準％
中華民國	失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十發給，最長發給六個月。
美國	50%
英國	46.45 英鎊/每週
日本	60%-80%（低薪資者有較高給付率）
德國	68%（單身者為 63%）

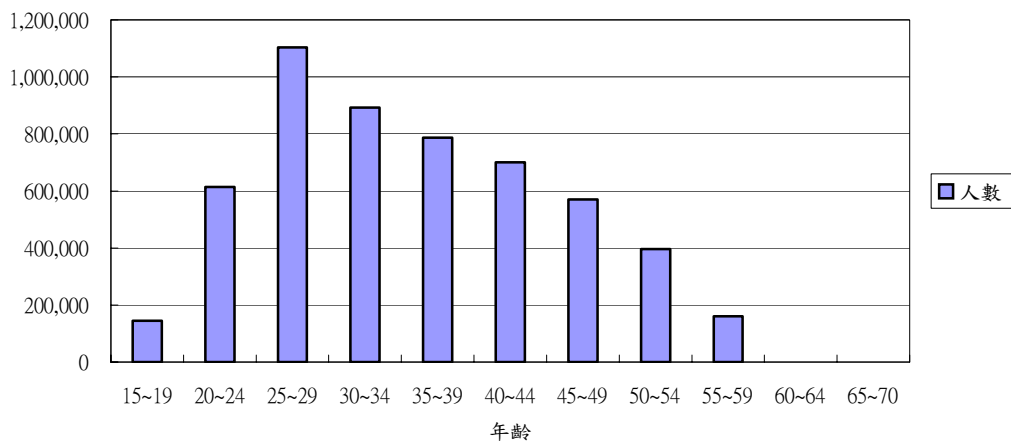
表 2.1.5 主要國家失業保險（失業救濟）給付期限

國別	給付期限
中華民國	六個月
美國	各州給付平均 26 週（聯邦另提供高失業率州的延長給付 13 週）
英國	52 週
日本	90-300 天（一投保年資、年齡及工作展望）
德國	78 日至 832 日

第二節 資料來源與處理

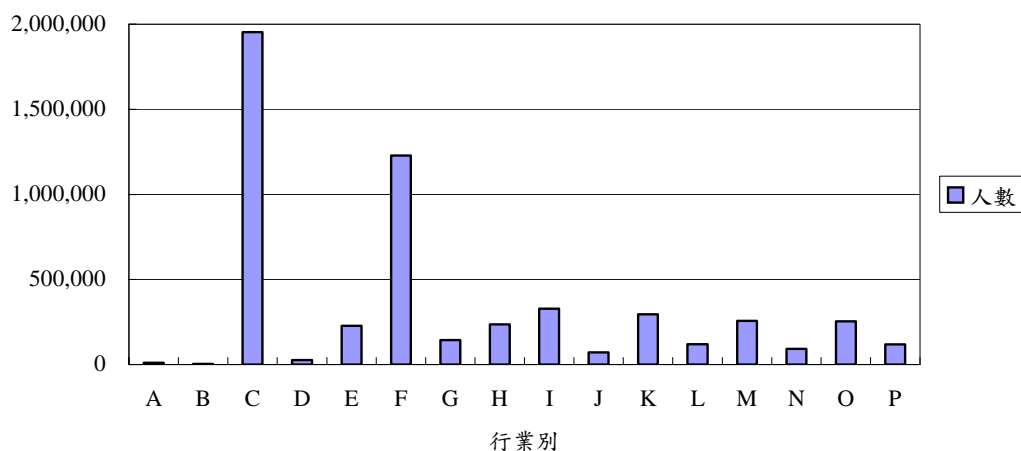
本研究的資料來源係由勞保局提供民國 94 年 12 月 31 日之投保人口資料。依勞保局所提供之資料計算，至民國 94 年 12 月 31 日之投保人口數共計有 5,368,914 人，投保人口年齡層大致分佈在 20-49 歲之間，而以 25-29 歲為最高，之後隨年齡上昇而遞減（圖 2.2.1）；若以行業別區分，投保人口從事行業多集中在製造業和批發及零售業，而其他行業則相對較低，其中以製造業最高，批發及零售業居次（圖 2.2.2）。

圖2.2.1 就保投保人數分佈圖-年齡別



資料來源：本單位整理自勞保局提供之母體資料

圖 2. 2. 2 就保投保人數分佈圖-行業別



由於勞保局提供之電腦檔案資料龐大，在進行精算時之電腦處理不易且缺乏效率，故本公司將所有投保人口之資料依據年齡、年資、投保薪資、性別、行業別之標準將其適當群組化（grouping）；在不影響精算結果之前提下，將相同年齡、年資、投保薪資、性別、行業別之投保人視為同一組，以代表性個體來進行精算，其結果得到 175,140 組資料；，再將每組之精算結果乘以該組之人數，其結果會與將 5,368,914 人個別精算之結果相同。分組後之代表性資料釋例如下：

組	年齡	年資	投保薪資	性別	行業別	人數小計
616	27	6	15,840	2	A	1
617	27	6	16,500	2	A	8
8,205	23	3	16,500	1	C	924
41,645	30	1	27,600	2	F	37
42,512	32	3	38,200	1	F	33

本次精算之人口資料係以勞保局所提供之投保人口資料電子檔為準。根據勞保局所提供之投保人資料統計之結果，至民國 94 年 12 月 31 日，所有投保人之平均年齡約為 37.06 歲，平均年資約為 3.92 年，平均投保薪資約為 NT\$27,307。由表 2.2.1 依年齡別區分之資料母體概況得知，在各年齡層中，以 25~29 歲之投

保人數最高，符合國內畢業與退伍人口投入就業市場之年齡現況；若就平均年資來看，年齡及平均年資呈現正相關之關係，大致來說年齡越高則平均年資越高；但就平均投保薪資而言，除 26 歲以下之投保人平均投保薪資小於 NT\$25,000 較低外，其他年齡層之平均投保薪資相當平均，約在 NT\$25,000~NT\$29,000 左右，與主計處發佈之 94 年 12 月之勞工平均經常性所得 NT\$36,133 相較明顯偏低。

(插入表 2.2.1)

表2.2.1 資料母體概況

單位：人、年、元

年齡	人數	平均年資	平均薪資	累計人數	分佈比率	累積分佈比率
15	8,848	0.0	14,310	8,848	0.1648%	0.1648%
16	19,851	0.1	13,820	28,699	0.3697%	0.5345%
17	26,462	0.4	13,969	55,161	0.4929%	1.0274%
18	39,586	0.5	14,451	94,747	0.7373%	1.7647%
19	50,169	0.7	15,024	144,916	0.9344%	2.6992%
20	60,903	0.9	15,776	205,819	1.1344%	3.8335%
21	84,028	1.2	17,065	289,847	1.5651%	5.3986%
22	121,507	1.4	18,794	411,354	2.2632%	7.6618%
23	157,855	1.7	20,483	569,209	2.9402%	10.6019%
24	189,788	2.1	22,041	758,997	3.5349%	14.1369%
25	210,155	2.5	23,559	969,152	3.9143%	18.0512%
26	226,656	2.9	24,763	1,195,808	4.2216%	22.2728%
27	224,120	3.3	25,770	1,419,928	4.1744%	26.4472%
28	212,879	3.8	26,601	1,632,807	3.9650%	30.4122%
29	230,178	4.1	27,391	1,862,985	4.2872%	34.6995%
30	191,230	4.4	27,801	2,054,215	3.5618%	38.2613%
31	183,401	4.6	28,171	2,237,616	3.4160%	41.6773%
32	176,376	4.7	28,340	2,413,992	3.2851%	44.9624%
33	171,089	4.8	28,291	2,585,081	3.1867%	48.1490%
34	170,618	4.8	28,183	2,755,699	3.1779%	51.3269%
35	167,966	4.8	28,188	2,923,665	3.1285%	54.4554%
36	162,617	4.9	28,074	3,086,282	3.0289%	57.4843%
37	157,950	4.9	27,929	3,244,232	2.9419%	60.4262%
38	146,248	4.9	27,764	3,390,480	2.7240%	63.1502%
39	151,675	4.9	27,556	3,542,155	2.8251%	65.9753%
40	146,533	4.9	27,534	3,688,688	2.7293%	68.7045%
41	145,277	5.0	27,412	3,833,965	2.7059%	71.4104%
42	142,694	5.0	27,210	3,976,659	2.6578%	74.0682%
43	135,890	5.0	27,009	4,112,549	2.5311%	76.5993%
44	129,901	5.0	26,874	4,242,450	2.4195%	79.0188%
45	125,527	5.0	26,752	4,367,977	2.3380%	81.3568%
46	120,655	5.0	26,735	4,488,632	2.2473%	83.6041%
47	113,507	5.0	26,940	4,602,139	2.1142%	85.7182%
48	105,541	5.0	27,184	4,707,680	1.9658%	87.6840%
49	104,941	5.0	27,302	4,812,621	1.9546%	89.6386%
50	96,003	5.0	27,250	4,908,624	1.7881%	91.4268%
51	84,236	5.1	27,091	4,992,860	1.5690%	92.9957%
52	76,914	5.1	27,155	5,069,774	1.4326%	94.4283%
53	71,181	5.1	27,217	5,140,955	1.3258%	95.7541%
54	67,650	5.1	27,087	5,208,605	1.2600%	97.0141%
55	48,761	5.1	27,144	5,257,366	0.9082%	97.9223%
56	39,080	5.1	27,031	5,296,446	0.7279%	98.6502%
57	30,637	5.0	26,873	5,327,083	0.5706%	99.2209%
58	24,431	5.0	26,976	5,351,514	0.4550%	99.6759%
>59	17,400	5.0	26,620	5,368,914	0.3241%	100.0000%

資料來源：整理自勞保局提供之原始資料

第三章 經驗資料

正式建立模型與進行精算之前，各項經驗資料的統計、分析、比較為相當重要的一項環節，透過過去歷史資料發展趨勢之瞭解，可提高建立未來假設之正確性。由於本次研究是針對就保費率與就保基金現金流量的部分加以評估，故本章即分別就給付經驗、基金收支經驗、投保人口經驗及其他經驗四部分之經驗資料個別探討分析。惟因本次勞保局提供的相關資料觀察期是以民國 88 至 94 年度之資料為主（88 年至 91 年為勞保下之失業保險制度，92 年至 94 年為就保制度，本研究仍主要以 92 年至 94 年之給付經驗資料作為推計未來之依據），因此本章經驗資料之統計分析說明所呈現出的是過去歷史資料之實際人數、金額等數據之比較結果及趨勢；其中，除勞保局提供之資料外，其他資料來源皆取自可信度高之政府單位統計資料、國外之經驗資料或其他研究報告所使用的資料。根據本公司對經驗資料之分析、整理，藉由描述已發生之就保加、退保人口流量及現金流量的狀況，以掌握影響就保收支及就保基金流量的關鍵因素和趨勢，據此精算未來人口流量及現金流量之情況，確立此次研究所需使用之精算模擬模型。

第一節 給付經驗統計

我國自民國 88 年元月 1 日開辦勞保失業給付業務，至 92 年元月 1 日就保法實施後，將失業給付由勞保體制脫離，與職業訓練及就業服務體系結合，並仍委任勞保局辦理。就保之給付，分下列 4 種：

1. 失業給付。
2. 提早就業獎助津貼。
3. 職業訓練生活津貼。
4. 失業之被保險人其全民健康保險保險費補助。

請領失業給付，須符合下列規定：

1. 被保險人於非自願離職。
2. 辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。
3. 具有工作能力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記。
4. 自求職登記之日起 14 日內仍無法推介就業或安排職業訓練，經完成失業認定。

本節將首先針對與本次研究有關之就保各項給付之經驗資料進行分析，惟限於篇幅僅以代表性之資料敘述表列之。依據勞保局提供自民國 88 年至 94 年之各

種給付經驗(表 3.1.1)，在民國 88 至 91 年，因尚未開辦就業保險，故僅有勞保失業給付之資料，至民國 92 年元月 1 日就保法實施後，才區分為失業給付、提早就業獎助津貼、職訓生活津貼及健保補助四個項目；本研究係評估就保之精算平準費率故仍以就保開辦後之經驗資料為未來推計之主要參考依據，但勞保下失業給付除了給付月數與年資有關為與就保之失業給付最大之不同外，其發生率之差異性應不致有太大差異，故尚有參考意義。其中勞保下失業給付不管是事故數亦或給付金額，皆呈逐年上升之趨勢，於民國 91 年達到高峰，此與我國失業率之趨勢由民國 88 年之 2.9%，89 年之 3%，90 年之 4.6% 到 91 年 5.2% 剛好不謀而合。至於民國 92 年開辦就業保險後，造成總給付金額大幅下降，應和失業給付月數不論年資多寡最多 6 個月有關，雖說自民國 92 年開始區分四種給付項目，但就其給付金額來看，仍以失業給付為大宗，就趨勢來看，民國 93 年失業給付之件數及金額皆較民國 92 年大幅降低，而民國 94 年則呈微幅上揚；相對於失業給付之提早就業津貼，其給付金額及件數呈上升趨勢，除失業率之影響外，職訓教育漸現成效及景氣回升皆為可能之原因。

表 3.1.1 就業保險各種給付經驗

年度	失業給付		提早就業獎助津貼		職訓生活津貼		健保補助		合計	
	事故數	金額	事故數	金額	事故數	金額	事故數	金額	事故數	金額
88	11,491	515,797	0	0	0	0	0	0	11,491	515,797
89	24,233	1,664,478	0	0	0	0	0	0	24,233	1,664,478
90	117,429	7,824,111	0	0	0	0	0	0	117,429	7,824,111
91	104,690	10,201,299	0	0	0	0	0	0	104,690	10,201,299
92	66,967	5,458,794	5,920	195,215	4,340	203,761	215,086	114,906	292,313	5,972,675
93	48,631	3,680,195	12,768	447,001	4,052	202,747	229,987	132,495	295,437	4,462,438
94	58,861	4,406,324	17,541	656,360	4,379	219,324	258,863	158,989	339,644	5,440,997

資料來源：勞保局提供，本研究整理

若仔細區分各年齡層其給付狀況，就失業給付來看，觀察其請領人數佔各年度年底投保人數比例（表 3.1.2），雖說區分為勞保失業給付（民國 88~91 年）及就保實施後（民國 92~94）兩段期間，仍可看出其比例隨著年齡之上升而有增加之趨勢，其中約以 38 至 54 歲較高，在 50 歲上下達到最高點，應和中高齡員工有較高之失業率有關，至於 55 歲以上之員工比例較低，應和勞保老年給付及勞基法退休辦法規定，屆齡退休年紀有關。至於提早就業津貼及職訓津貼，因自民國 92 年就保開辦至民國 94 年，僅有 3 年之資料，其代表性略顯不足，不過由（表 3.1.3）約略可看出，提早就業津貼給付之請領人數佔各年度年底投保人數比例，以 26 至 43 歲較高，超過此年齡層，則比例逐年下降，除因此年齡層重新就業較易，和其為家中經濟支柱須縮短失業期間亦有關，至於中高齡員工就業困難之現象亦呈現於表中。

(插入表 3.1.2)(插入表 3.1.3)

由勞保局提供之資料可知，自民國 92 年就保開辦後，失業給付之金額約佔就保給付 8 成以上，故針對失業給付之部分，本研究將再予以詳細探討：由(表 3.1.4)可知，除了領取失業給付人口比例增減以外，其領取失業給付金額佔總投保薪資的比例亦有所更迭，以民國 88 年為例，失業給付的金額佔總投保薪資約 0.41%，民國 91 年上升至 7.62%，但至民國 94 年又降至 2.90%，而其平均給付金額，亦有相同趨勢，民國 88 年為 44,889 元，民國 91 年上升至 97,443 元，但至民國 94 年降為 74,860 元。詳細分析的話，民國 88 年到 90 年的失業給付事故數逐年上升，到了民國 91 年略為下降，但給付金額逐年上升至民國 91 年，由於就業保險於民國 92 年開辦，失業給付辦法改變，造成民國 92 年之失業給付事故數及給付金額巨幅下降，民國 94 年領取失業給付事故數及金額皆有所提升。平均給付年齡約在 37~40 歲之間。投保金額比以民國 91 年的 7.62%最高，民國 90 年的 5.98%次之；而給付人數比則以民國 90 年最高，比例為 2.44%最高，民國 91 年的 2.14%次之。

表3.1.4給付經驗件數、金額統計表(失業給付)

單位：元								
年度	事故數 (1)	給付金額 (2)	平均給付金額 (2)/(1)	平均給付 年齡	投保人數 (3)	月投保薪資(年底) (4)	給付金額比 (2)/(4)	事故人數比 (1)/(3)
88年	11,491	515,797,306	44,889	38.23	4,804,148	125,395,289,586	0.41%	0.24%
89年	24,233	1,664,478,442	68,688	39.15	4,962,325	133,193,770,698	1.25%	0.49%
90年	117,429	7,824,111,152	66,629	38.47	4,819,081	130,917,216,135	5.98%	2.44%
91年	104,690	10,201,298,762	97,443	38.44	4,897,245	133,888,863,939	7.62%	2.14%
92年	66,967	5,458,793,664	81,515	38.76	5,024,802	138,065,846,468	3.95%	1.33%
93年	48,631	3,680,195,410	75,677	39.08	5,242,309	145,194,584,844	2.53%	0.93%
94年	58,861	4,406,323,808	74,860	39.49	5,368,914	151,868,681,397	2.90%	1.10%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

若就性別來看，由(表 3.1.5)及(表 3.1.6)可知，民國 88~94 年整體平均而言，女性領取失業給付的件數較男性為多，分別為 56.6%及 43.4%。而以各年度分別來看，亦都是女性較男性為多，約佔整體的六成左右，可知女性之失業率相對於男性稍高；至於女性領取失業給付金額平均而言仍較男性為高，其百分比為 52.3%及 47.7%，以各年度分別來看，亦都是女性領取失業給付之金額較高，惟和件數相比男女之差異較小，應是女性平均薪資較男性為低所致。

表3.1.5各年度、不同性別失業給付之比例(事故數)

單位：人、%																
年度	88		89		90		91		92		93		94		88-94平均	
性別	事故數	%	事故數	%	事故數	%	事故數	%	事故數	%	事故數	%	事故數	%	事故數	%
男	4,633	40.3%	9,934	41.0%	51,023	43.4%	47,848	45.7%	29,053	43.4%	20,846	42.9%	24,148	41.0%	26,783	43.4%
女	6,857	59.7%	14,299	59.0%	66,406	56.6%	56,842	54.3%	37,904	56.6%	27,787	57.1%	34,713	59.0%	34,973	56.6%
合計	11,491	100.0%	24,233	100.0%	117,429	100.0%	104,690	100.0%	66,957	100.0%	48,632	100.0%	58,861	100.0%	61,756	100.0%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.1.6各年度、不同性別失業給付之比例(金額)

表10-16 各年度「不同性別失業總額之比例(單位)																	單位：仟元、%	
年度	88		89		90		91		92		93		94		88-94平均			
性別	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%	金額	%		
男	245,605	47.6%	779,460	46.8%	3,797,441	48.5%	5,088,342	49.9%	2,536,696	46.5%	1,726,191	46.9%	1,935,933	43.9%	2,301,381	47.7%		
女	270,193	52.4%	885,018	53.2%	4,026,670	51.5%	5,112,957	50.1%	2,922,097	53.5%	1,954,004	53.1%	2,470,390	56.1%	2,520,190	52.3%		
合計	515,797	100.0%	1,664,478	100.0%	7,824,111	100.0%	10,201,299	100.0%	5,458,794	100.0%	3,680,195	100.0%	4,406,324	100.0%	4,821,571	100.0%		

資料來源：勞保局提供，本研究整理

若以行業別來看，請領失業給付佔投保之比例(事故數)(表 3.1.7)：民國 88~94 年整體平均而言，各行業中有領取失業給付之事故數，佔其投保之件數比例，以(文化、運動及休閒服務業)最高，比例為 1.99%，(不動產及租賃業)居次，比例為 1.90%，而(水電燃氣業)最低，比例為 0.18%，惟各年度各行業皆有所增減，故仍會因不同行業之行業景氣循環，而有所變化。各年度之整體領取失業給付佔投保之比例在民國 90 年前呈遞增現象，以民國 90 年最高，為 2.44%，民國 92 年由於就保開辦，對於失業給付辦法的給付月數加以限制，造成比例大幅下滑，但 94 年之比例有微幅上升。至於以金額(表 3.1.8)來看，民國 88~94 年整體平均而言，各行業中領取失業給付之金額數佔其投保金額之比例最高者為(不動產及租賃業)，比例為 6.58%，其次為(文化、運動及休閒服務業)，其比例為 6.43%。就各年度分別而言，民國 88、89 年中比例最高者仍為(不動產及租賃業)，比例為 1.19%及 3.93%，但次之者為(營造業)，比例為 1.12%及 1.62%；民國 90 年，(不動產及租賃業)比例仍為最高，有 15.09%，居次者為(礦業及土石採取業)，比例為 9.54%；民國 91、92 年比例最高者為(文化、運動及休閒服務業)，比例分別為 15.93%及 7.95%，其次為(不動產及租賃業)，比例為 15.19%及 7.67%；民國 93 及 94 年比例最高者仍為(文化、運動及休閒服務業)，比例為 5.16%及 6.44%，但居次者為(農、林、漁、牧業)，比例分別為 4.13%及 6.00%。民國 88~91 年之有領取失業給付之金額數佔其投保金額比例呈逐年上升的現象，以民國 91 年之 7.62%最高，之後大幅下降，但民國 94 年有微幅上升。

(插入表 3.1.7)(插入表 3.1.8)

第二節 就保基金收支經驗分析

就保基金是否足以支應就保各項給付支出，是維持就保永續經營之關鍵；另一方面，就保基金的健全與否，維繫能否及時且充分支應各項就保支出，關係勞工未來請領就保各項給付權益之保障，因此對就保基金之財務狀況（見表 3.2.1）之瞭解，便相形重要。以收入面而言，依就保法第三十三條之規定，財源籌措的方式如下：

- 一、本保險開辦時，中央主管機關自勞工保險基金提撥之專款。
- 二、保險費與其孳息收入及保險給付支出之結餘。
- 三、保險費滯納金。
- 四、基金運用之收益。

五、其他有關收入。

前項第一款應循預算程序自中華民國八十八年一月一日勞工保險失業給付實施之日起，至本法施行之前一日止，失業給付保險費收支結餘一次提撥，不受勞工保險條例第六十七條規定之限制。

表 3.2.1 就保基金財務概況

單位：元

年月	基金規模	年月	基金規模	年月	基金規模
92 年 01 月	38,389,000,000	93 年 01 月	46,594,000,000	94 年 01 月	58,419,626,226
92 年 02 月	37,884,000,000	93 年 02 月	47,393,983,041	94 年 02 月	59,327,613,884
92 年 03 月	37,934,000,000	93 年 03 月	47,759,678,600	94 年 03 月	60,180,827,443
92 年 04 月	38,425,793,037	93 年 04 月	48,736,961,607	94 年 04 月	61,278,982,052
92 年 05 月	39,360,996,814	93 年 05 月	49,873,000,001	94 年 05 月	62,568,729,061
92 年 06 月	40,202,979,806	93 年 06 月	50,890,000,001	94 年 06 月	63,642,551,371
92 年 07 月	41,027,076,693	93 年 07 月	51,970,000,001	94 年 07 月	64,433,952,239
92 年 08 月	41,845,000,000	93 年 08 月	53,062,700,001	94 年 08 月	65,474,983,400
92 年 09 月	42,745,000,000	93 年 09 月	53,430,200,001	94 年 09 月	66,467,821,815
92 年 10 月	43,545,000,000	93 年 10 月	54,525,200,001	94 年 10 月	67,123,924,616
92 年 11 月	44,505,000,000	93 年 11 月	55,550,200,001	94 年 11 月	68,130,368,680
92 年 12 月	44,765,000,000	93 年 12 月	56,642,200,001	94 年 12 月	69,185,193,031

資料來源：勞工保險局

就保基金自民國 92 年元月 1 日開辦時，由勞工保險基金內專款提撥 383 億餘元，至民國 92 年底約為 448 億元，增加約 64 億元（16.6%↑），而民國 93 及 94 年底分別增加約 118 億元（26.3%↑）及 126 億元（22.3%↑），基金餘額分別約 566 億元及 692 億元，由這幾年就保基金之狀況可知，現階段就保基金仍處於收入大於支出之狀況；若考慮其主要收入來源（保費收入）及支出項目（保險給付支出）（見表 3.2.2），可知民國 92~94 年三年中，每年保費收入高於保險給付支出之金額大約在 100 到 120 億元間，雖然台灣未來失業率之問題依然可能揮之不去，但以目前就保基金之結餘情況及過去之歷史經驗觀之，短期內只要就保給付規定未大幅修改放寬及經濟景氣沒有重大惡化下，就保基金之財務狀況仍應不虞匱乏，但仍應提高警覺！雖無近憂但仍可能會有遠慮。

表 3.2.2 就保保費與給付收支表

單位：元

年度	保費收入	保險給付支出	淨增額
92	16,277,042,079	5,972,674,947	10,304,367,132
93	17,121,499,963	4,462,438,303	12,659,061,660
94	17,867,791,618	5,440,996,562	12,426,795,056

資料來源：勞保局提供，本研究整理

註：94年資料至94/12/31

至於就管理面來講，就保基金之操作宗旨不只在於追求投資之高報酬率，更須考慮基金之安全性、流動性、收益性、公益性及社福性之原則。依就保法第三十四條規定，限制其運用範圍如下：

一、對於公債、庫券及公司債之投資。

二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構及買賣短期票券。

就業保險基金除作為前項運用、保險給付支出及依第十二條第三項規定之提撥外，不得移作他用或轉移處分。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。

表 3.2.3 就保基金投資概況

投資項目	92 年度	93 年度	94 年度(1-12 月)
中央公債	0.00	0.00	6.24
公司債	0.00	0.00	2.50
銀行定期存款	445.65	566.42	681.11
短期票券	2.00	0.00	2.00
合計	447.65	566.42	691.85
收益數	5.89	5.88	8.24
收益數率	1.45%	1.15%	1.30%

註：92 年 1 月就業保險開辦，自勞工保險基金提撥 383 億

餘元做為就保基金。

第三節 投保人口經驗

從就保被保險人數異動觀察，自民國 88 年勞保失業給付至今，其總投保人數由四百八十多萬穩定成長至五百三十多萬人，本節將針對歷年投保人口之經驗進行分析，以利人口模型之建立。另針對就保投保勞工的加入(加保)與退保及對過去投保人口分析了解，有助於預估人口流量，亦會影響保險費收入與保險

給付支出，進而影響現金流量及保險費率的調整，故本節亦就勞保局提供之歷年加退保人口資料進行流量統計及分析。

一、被保險人年齡及性別分布情形(表 3.3.1)：勞保局所提供自民國 88 年至民國 94 年各年齡年資之就保投保人數，約在 480 萬~530 萬人左右，顯示其投保人數呈現穩定的狀況。至 94 年 12 月，就保被保險人計有 5,368,914 人，依性別整理，其男女比例約為 52 比 48，人數分別為 2,769,124 及 2,599,700⁵，平均年齡分別為 37.5 及 37.2 歲，平均年資分別為 4.01 年及 4.14 年，以平均投保薪資比較，男性約為 29,176，女性約為 25,953，男性平均投保薪資較女性為高。

(插入表 3.3.1)

二、沒有過去年資之新加保人數統計(表 3.3.2)：由民國 88 年至民國 94 年加保人資料分析，未帶年資加保人口主要集中在 15 歲至 24 歲，就平均值來看，約占新加保人口之 79.27%，應是初次進入就業市場之緣故；民國 93 年新加保人數較以往年度為多，和當年度總投保人數增加有關，年齡 25 歲到 35 歲之間(約占 14.81%)，可能為職業性質轉換或高學歷普遍化使就學年齡之延長，使初次就業年齡提高，而中高年齡(36 歲以上)增加的原因推測可能為失業率升高，以往非家庭主要經濟支柱之人口外出找工作，使得各年齡人數較以往年度多。

(插入表 3.3.2)

三、加退保筆數—帶過去年資統計(表 3.3.3)(表 3.3.4)：平均而言，帶過去年資加保多分布在年齡 20 歲到 29 歲之間，顯示該區間轉換工作勞工較多，加保筆數依年齡統計，就民國 94 年之統計來看，單一年齡層超過 3% 的亦集中在 20 歲至 29 歲，其加總約占 5 成，民國 88~94 年平均加保為 586,625，標準差為 80,265。根據歷年退保之筆數統計經驗，歷年退保筆數相當平穩，民國 89~94 年平均退保為 684,328，標準差為 63,880。

(插入表 3.3.3)(插入表 3.3.4)

四、投保薪資指數(表 3.3.5)：投保之月投保資係保險費計收以及保險給付支付之標準，投保薪資愈高保險費之金額愈大，保險給付之數額亦隨之愈高，會影響精算及財務預估，需先對經驗資料分析，根據勞保局所提供之民國 88 至民國 94 年就保資料整理，得到歷年全體平均月投保薪資約為 27,273

⁵無法區分性別人數約為 90 人，勞保局解釋這一部分應是外國投保人，其平均年齡為 30.14 歲，平均年資約為 1 年以下，平均投保薪資為二萬一仟多元

元，若以民國 88 年為基準，則民國 89 年上升率為 2.8%，若以民國 89 年為基準，則民國 90 年上升率為 1.2%，自民國 88 年至民國 94 年，平均投保薪資增加率約為 1.4%。統計過去六年各年齡層的投保薪資和當年全體被保險人之每月平均投保薪比例，我們可以觀察出各年齡被保險人的投保薪資指數在過去六年均呈穩定的狀態。

(插入表 3.3.5)

五、脫退經驗：由勞保局提供之民國 88 年至民國 94 年之資料統計，由失業給付之件數、請領失業給付後再投保之月數以及各年齡層失業給付請領月數，可得知其脫退後再進入之狀況，其影響未來人口流量預測，現以經驗資料統計此相關之數據。

(一) 失業給付事故數(表 3.3.6)：根據歷年領取失業給付人數統計經驗之分布來看，歷年其人數以 90 年最多，為 117,429 人，92 年相較 91 年有大幅降低現象，可能因為 92 年就業保險開辦，失業給付辦法限制給付月數之關係，94 年之人數有微幅上升，民國 92 至 94 年之平均人數為 58,150 人。

(插入表 3.3.6)

(二) 請領失業給付後再投保之月數比例(表 3.3.7)：依勞保局提供之民國 88 年至 94 年資料可知，請領失業給付後再投保人數以 90 年最高，約有 125,791 人，所占比例亦最高 67.74%，該年中再投保月數多集中在 0~20 個月之間，占整體約 56.58%。離職後未再加保之人數也以民國 90 年之 40,578 人為最高，惟所占比例最低，占 90 年整體的 32.26%，而 94 年 64.53%比率最高。

(插入表 3.3.7)

(三) 各年齡平均給付月數(失業給付)(表 3.3.8)：依勞保局提供之民國 88 年至 94⁶年之資料，研究整理可知各年度之平均給付月數民國 88 年至 91 年平均為 5 個月，民國 92 年就保實施後之平均給付月數便往下降，92 及 93 年皆為 4.4 個月；若依年齡層來看，平均給付月數仍以中高齡員工較高。

(插入表 3.3.8)

⁶ 因就保給付月數上限為 6 個月，故 94 年之資料不具代表性，僅供參考。

第四節 其他經驗統計

一、利率：利率的走勢影響資產報酬率的預估及用於計算保險給付現值及投保薪資的現值、折現率的採用，根據歷年央行十年公債利率、拆款利率及銀行一年定存利率分析(表 3.4.1)，呈現向下的走勢：民國 85 年至民國 89 年呈微幅調降的情形，約在 4%~6%之間；但自民國 89 年至民國 91 年利率大幅滑落，從 5%左右降至約 2%左右，惟自民國 92 年起漸趨平穩，民國 94 年開始短期利率微幅上升。

表3.4.1利率走勢

利率/年度	單位：%										三年平均	三年標準差
	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94		
十年公債	6.14%	6.04%	5.99%	5.80%	5.72%	4.03%	2.48%	2.16%	2.66%	2.05%	2.29%	0.0032512
拆款利率	5.23%	5.10%	5.17%	4.52%	4.67%	3.40%	1.94%	1.09%	1.06%	1.31%	1.15%	0.001365
銀行定存	6.48%	6.30%	6.01%	5.06%	5.00%	3.76%	1.86%	1.40%	1.52%	1.99%	1.64%	0.0031182

資料來源：央行利率統計

二、平均薪資：薪資需每年調高的原因之一在於抵抗通貨膨脹，保障薪資之購買能力(表 3.4.2)，依行政院主計處薪資與生產力統計結果，民國 94 年 1~11 月工業及服務業受雇員工每人每月平均薪資（含經常性與非經常性薪資）為 43,653 元，較上年增加 1.5%；因消費者物價指數較民國 93 年上升 2.3%，若扣除同期消費者物價指數後，實質平均薪資較民國 93 年減少 0.8%。製造業每人每月平均薪資為 41,795 元，較民國 93 年增加 2.9%，扣除物價變動後之實質平均薪資計增加 0.6%。

表3.4.2各行業員工平均薪資統計

行業/年度	單位：元									平均調薪率
	86	87	88	89	90	91	92	93	94	
工業及服務業	38,530	39,726	40,908	41,938	42,042	41,667	42,287	43,021	43,653	1.95%
製造業	35,492	36,546	37,882	39,080	38,586	38,565	39,583	40,611	41,795	2.36%

資料來源：主計處

註：94年資料計算至11月

三、眷口數：眷口數會影響補助失業者眷屬健保費的計算，勞保局以往對此部份未有相關統計，因此以健保局歷年投保人數及其眷口數以及主計處統計之每戶人口數作為推計參考，健保局資料顯示，有眷口之投保人中，眷口數為 1 人者占最多數，94 年 8 月底第一、二、三類被保險人平均眷口數分別 0.71 人、0.71 人、0.63 人，第一至三類被保險人平均眷口數為 0.70 人；而主計處統計資料顯示，民國 69 年每戶平均人數為 5 人，至民國 79 年降至 4.1 人，民國 91 年約 3.4 人。

四、失業率：我國失業率於民國 84 年以前均低於 2%，民國 85 年因受亞洲金融風暴與產業結構調整等因素影響，失業率上升至 2.60%，民國 88 年復受 921 大地震之影響失業率升至 2.92%，民國 89 年續升至 2.99%。民國 90 年受國內產業結構持續調整、專業分工日趨細緻，結構性失業逐漸顯現，加以

國內外景氣趨緩，就業者因工作場所歇業或業務緊縮而失業者明顯增加，致失業率劇升至 4.57%，較上年上升 1.58 個百分點，為歷年來最高水準。民國 91 年甚至突破 5%(表 3.4.3)，其影響的情形可能使得投保人數減少、影響保費收入，非自願離職者申請給付會造成就保基金財務負擔，中年失業轉業困難，使得重回職場之可能性降低會造成社會問題及負擔，惟自民國 92 年因景氣回升，失業率亦逐年下降。

表 3.4.3 重要經社指標

單位：%

各項指標	88	89	90	91	92	93	94 年
經濟成長率(%)	5.42	5.86	-2.18	3.54	3.33	6.07	4.09 (1~12 月)
消費者物價年增率(%)	0.2	1.3	-0.01	-0.2	-0.3	1.6	2.3 (1~12 月)
重貼現率(%) (期末)	4.5	4.625	2.125	1.625	1.375	1.75	2.25 (12/23)
勞參率(%)	57.9	57.7	57.2	57.3	57.3	57.7	57.8 (1~12 月)
失業率(%)	2.9	3	4.6	5.2	4.99	4.44	4.13 (1~12 月)

資料來源：主計處重要經社指標

表3.1.2各年度不同年齡事故人數比(失業給付)

年度	88	89	90	91	92	93	94
給付年齡	事故人數比	事故人數比	事故人數比	事故人數比	事故人數比	事故人數比	事故人數比
17	0.02%	0.05%	0.64%	0.33%	0.12%	0.05%	0.09%
18	0.03%	0.06%	0.81%	0.39%	0.13%	0.07%	0.11%
19	0.02%	0.08%	1.15%	0.67%	0.28%	0.17%	0.25%
20	0.04%	0.10%	1.40%	0.91%	0.45%	0.22%	0.40%
21	0.06%	0.12%	1.68%	1.25%	0.61%	0.29%	0.56%
22	0.08%	0.17%	1.56%	1.25%	0.58%	0.36%	0.58%
23	0.08%	0.18%	1.71%	1.40%	0.72%	0.44%	0.68%
24	0.10%	0.19%	2.09%	1.63%	0.83%	0.53%	0.76%
25	0.11%	0.25%	1.91%	2.03%	0.92%	0.60%	0.83%
26	0.13%	0.28%	2.15%	1.77%	1.17%	0.64%	0.85%
27	0.16%	0.32%	2.33%	2.00%	1.00%	0.81%	0.80%
28	0.17%	0.36%	2.33%	2.13%	1.23%	0.72%	0.98%
29	0.17%	0.37%	2.30%	2.18%	1.25%	0.84%	0.98%
30	0.18%	0.39%	2.33%	2.24%	1.36%	0.92%	0.88%
31	0.19%	0.41%	2.41%	2.31%	1.41%	0.91%	1.03%
32	0.21%	0.45%	2.46%	2.29%	1.40%	1.01%	1.11%
33	0.22%	0.49%	2.35%	2.24%	1.44%	1.04%	1.12%
34	0.22%	0.50%	2.44%	2.22%	1.50%	1.02%	1.23%
35	0.23%	0.52%	2.45%	2.43%	1.43%	1.08%	1.15%
36	0.27%	0.53%	2.59%	2.31%	1.60%	1.06%	1.17%
37	0.28%	0.54%	2.61%	2.34%	1.44%	1.09%	1.19%
38	0.29%	0.58%	2.56%	2.37%	1.57%	1.11%	1.26%
39	0.30%	0.64%	2.66%	2.36%	1.57%	1.12%	1.31%
40	0.31%	0.60%	2.73%	2.30%	1.62%	1.13%	1.31%
41	0.32%	0.68%	2.76%	2.33%	1.53%	1.18%	1.38%
42	0.35%	0.67%	2.96%	2.40%	1.66%	1.19%	1.39%
43	0.38%	0.78%	2.92%	2.50%	1.57%	1.20%	1.40%
44	0.43%	0.77%	3.08%	2.41%	1.68%	1.20%	1.35%
45	0.45%	0.83%	3.07%	2.71%	1.75%	1.28%	1.50%
46	0.48%	0.86%	3.21%	2.68%	1.87%	1.23%	1.47%
47	0.50%	0.95%	3.22%	2.63%	1.80%	1.33%	1.48%
48	0.47%	0.97%	3.32%	2.73%	1.82%	1.25%	1.52%
49	0.50%	0.93%	3.55%	2.79%	1.87%	1.30%	1.56%
50	0.52%	0.99%	3.23%	2.91%	1.80%	1.33%	1.42%
51	0.54%	0.98%	3.44%	2.67%	1.87%	1.30%	1.34%
52	0.50%	0.99%	3.33%	2.63%	1.58%	1.30%	1.39%
53	0.43%	0.89%	2.93%	2.51%	1.63%	1.14%	1.44%
54	0.40%	0.70%	2.34%	2.31%	1.57%	1.16%	1.19%
55	0.17%	0.45%	1.68%	1.79%	1.39%	1.06%	0.79%
56	0.18%	0.41%	2.01%	1.69%	1.18%	0.94%	0.85%
57	0.15%	0.33%	1.74%	2.26%	1.12%	0.78%	0.80%
58	0.11%	0.28%	1.45%	1.92%	1.20%	0.85%	0.60%
59	0.03%	0.21%	0.97%	0.99%	0.94%	0.92%	0.50%
合計	0.24%	0.49%	2.44%	2.14%	1.33%	0.93%	1.10%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.1.3各年度不同年齡事故人數比(提早就業及職訓)

年度	92		93		94	
給付年齡	事故人數比		事故人數比		事故人數比	
	提早就業	職訓	提早就業	職訓	提早就業	職訓
17	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.01%
18	0.01%	0.02%	0.01%	0.00%	0.03%	0.01%
19	0.01%	0.02%	0.03%	0.01%	0.05%	0.01%
20	0.03%	0.03%	0.05%	0.02%	0.13%	0.02%
21	0.04%	0.06%	0.08%	0.03%	0.17%	0.03%
22	0.07%	0.04%	0.10%	0.04%	0.19%	0.05%
23	0.07%	0.05%	0.13%	0.04%	0.26%	0.04%
24	0.09%	0.07%	0.19%	0.05%	0.31%	0.06%
25	0.11%	0.07%	0.22%	0.05%	0.36%	0.06%
26	0.15%	0.10%	0.25%	0.07%	0.35%	0.06%
27	0.15%	0.09%	0.30%	0.07%	0.36%	0.06%
28	0.17%	0.10%	0.28%	0.07%	0.40%	0.06%
29	0.17%	0.10%	0.33%	0.07%	0.43%	0.06%
30	0.17%	0.11%	0.30%	0.09%	0.35%	0.08%
31	0.16%	0.12%	0.33%	0.10%	0.46%	0.08%
32	0.17%	0.12%	0.34%	0.08%	0.44%	0.08%
33	0.18%	0.11%	0.34%	0.10%	0.42%	0.08%
34	0.18%	0.11%	0.33%	0.09%	0.47%	0.09%
35	0.17%	0.11%	0.37%	0.10%	0.47%	0.10%
36	0.17%	0.11%	0.33%	0.09%	0.42%	0.11%
37	0.16%	0.10%	0.33%	0.12%	0.42%	0.11%
38	0.15%	0.11%	0.31%	0.12%	0.41%	0.12%
39	0.14%	0.11%	0.33%	0.11%	0.44%	0.13%
40	0.12%	0.10%	0.31%	0.09%	0.39%	0.11%
41	0.12%	0.10%	0.30%	0.12%	0.39%	0.11%
42	0.11%	0.10%	0.27%	0.09%	0.37%	0.11%
43	0.11%	0.08%	0.30%	0.10%	0.34%	0.12%
44	0.12%	0.09%	0.23%	0.08%	0.33%	0.09%
45	0.10%	0.06%	0.22%	0.10%	0.31%	0.09%
46	0.08%	0.07%	0.22%	0.08%	0.28%	0.12%
47	0.08%	0.10%	0.20%	0.09%	0.25%	0.11%
48	0.07%	0.08%	0.19%	0.10%	0.20%	0.12%
49	0.06%	0.07%	0.14%	0.07%	0.21%	0.10%
50	0.04%	0.07%	0.13%	0.08%	0.16%	0.07%
51	0.05%	0.07%	0.13%	0.07%	0.16%	0.09%
52	0.04%	0.06%	0.10%	0.07%	0.10%	0.09%
53	0.03%	0.04%	0.11%	0.05%	0.11%	0.08%
54	0.04%	0.02%	0.09%	0.02%	0.09%	0.06%
55	0.02%	0.01%	0.07%	0.04%	0.06%	0.04%
56	0.03%	0.03%	0.06%	0.03%	0.05%	0.02%
57	0.01%	0.02%	0.06%	0.03%	0.05%	0.03%
58	0.04%	0.02%	0.05%	0.02%	0.05%	0.01%
59	0.04%	0.03%	0.06%	0.01%	0.02%	0.00%
合計	0.12%	0.09%	0.24%	0.08%	0.33%	0.08%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.1.7年度、行業別失業給付件數佔投保人數之比例

單位：件、%

行業/年度	88	89	90	91	92	93	94	88-94平均
農、林、漁、牧業	0.09%	0.49%	1.66%	2.17%	1.16%	1.35%	2.14%	1.25%
礦業及土石採取業	0.03%	0.37%	3.05%	1.98%	2.30%	1.23%	0.57%	1.27%
製造業	0.35%	0.77%	3.53%	2.45%	1.42%	1.04%	1.47%	1.55%
水電燃氣業	0.01%	0.12%	0.28%	0.28%	0.22%	0.18%	0.15%	0.18%
營造業	0.38%	0.46%	2.57%	2.56%	1.58%	1.13%	0.92%	1.35%
批發及零售業	0.13%	0.32%	2.01%	2.14%	1.38%	0.93%	1.03%	1.14%
住宿及餐飲業	0.38%	0.44%	1.43%	1.57%	1.96%	0.63%	0.74%	1.02%
運輸、倉儲及通信業	0.09%	0.34%	1.92%	1.38%	1.38%	0.85%	0.62%	0.94%
金融及保險業	0.07%	0.10%	0.91%	1.36%	0.74%	0.76%	0.55%	0.64%
不動產及租賃業	0.69%	1.23%	4.78%	3.51%	2.13%	1.02%	0.75%	1.90%
專業、科學及技術服務業	0.14%	0.26%	2.57%	2.73%	1.68%	1.14%	1.19%	1.40%
教育服務業	0.03%	0.12%	0.74%	1.12%	0.98%	0.80%	1.07%	0.71%
醫療保健及社會福利服務業	0.04%	0.12%	0.53%	0.68%	0.52%	0.39%	0.43%	0.40%
文化、運動及休閒服務業	0.36%	0.42%	3.08%	4.45%	2.30%	1.56%	1.91%	1.99%
其他服務業	0.09%	0.21%	1.21%	1.73%	1.03%	0.63%	0.72%	0.82%
公共行政業	0.23%	0.16%	0.29%	1.49%	0.65%	0.43%	0.61%	0.56%
合計	0.24%	0.49%	2.44%	2.14%	1.33%	0.93%	1.10%	1.23%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.1.8年度、行業別失業給付金額佔投保金額之比例

單位：件、%

行業/年度	88	89	90	91	92	93	94	88-94平均
農、林、漁、牧業	0.20%	1.11%	4.60%	6.54%	3.57%	4.13%	6.00%	3.66%
礦業及土石採取業	0.06%	0.48%	9.54%	4.64%	6.35%	3.26%	0.92%	3.39%
製造業	0.58%	1.91%	8.74%	9.19%	4.09%	2.59%	3.58%	4.33%
水電燃氣業	0.01%	0.16%	0.54%	0.80%	0.38%	0.37%	0.30%	0.36%
營造業	1.12%	1.62%	7.12%	9.73%	5.27%	4.18%	2.86%	4.52%
批發及零售業	0.22%	0.80%	4.89%	7.28%	4.37%	2.69%	2.84%	3.33%
住宿及餐飲業	0.62%	1.75%	4.40%	6.33%	7.04%	2.56%	2.56%	3.60%
運輸、倉儲及通信業	0.14%	0.96%	4.84%	5.77%	3.18%	2.43%	1.77%	2.74%
金融及保險業	0.11%	0.33%	1.89%	4.81%	2.39%	1.92%	2.01%	1.94%
不動產及租賃業	1.19%	3.93%	15.09%	15.19%	7.67%	3.60%	2.48%	6.58%
專業、科學及技術服務業	0.18%	0.49%	5.59%	8.92%	4.63%	3.00%	2.95%	3.76%
教育服務業	0.05%	0.23%	1.61%	3.57%	2.77%	2.54%	3.23%	2.07%
醫療保健及社會福利服務業	0.04%	0.28%	1.21%	1.64%	1.32%	0.88%	1.09%	0.96%
文化、運動及休閒服務業	0.67%	1.23%	7.94%	15.93%	7.95%	5.16%	6.44%	6.43%
其他服務業	0.16%	0.56%	2.93%	5.57%	3.78%	1.89%	1.87%	2.45%
公共行政業	0.38%	0.51%	0.70%	3.65%	1.97%	1.26%	1.87%	1.51%
合計	0.41%	1.25%	5.98%	7.62%	3.95%	2.53%	2.90%	3.52%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.3.1被保險人年齡及性別分布情形

年別	性別 項目	男性	女性	其他*	合計
88	人數	2,494,536	2,306,450	3,162	4,804,148
	平均年齡	39.51	44.29	34.15	39.99
	平均年資	0.52	0.52	0.07	0.41
	平均薪資	28,074	24,075	21,225	24,894
89	人數	2,568,859	2,391,279	2,187	4,962,325
	平均年齡	38.47	46.55	34.89	40.92
	平均年資	1.22	1.24	0.93	1.17
	平均薪資	28,825	24,637	22,188	25,789
90	人數	2,487,540	2,330,543	998	4,819,081
	平均年齡	38.01	46.64	38.22	41.67
	平均年資	1.89	1.93	1.56	1.85
	平均薪資	28,715	24,833	22,740	26,100
91	人數	2,541,202	2,355,583	460	4,897,245
	平均年齡	48.35	44.13	34.34	45.06
	平均年資	1.70	2.08	0.19	1.69
	平均薪資	27,775	24,083	24,242	25,869
92	人數	2,604,086	2,420,382	334	5,024,802
	平均年齡	37.56	38.83	31.60	37.47
	平均年資	3.04	3.13	0.71	2.82
	平均薪資	28,572	25,073	23,553	26,459
93	人數	2,719,923	2,522,248	138	5,242,309
	平均年齡	37.64	39.01	33.13	38.04
	平均年資	3.58	3.69	0.96	3.49
	平均薪資	28,837	25,360	26,690	27,069
94	人數	2,769,124	2,599,700	90	5,368,914
	平均年齡	37.50	37.29	30.14	37.06
	平均年資	4.01	4.14	0.58	3.92
	平均薪資	29,176	25,953	21,767	27,307

資料來源：勞保局提供，本研究整理

*為無法分辨性別者

表3.3.2沒有過去年資之新加保人數統計

單位：人、%

年度	88		89		90		91		92		93		94		88-94平均	
年齡	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
14	9,396	5.18%	8,539	4.49%	4,169	2.79%	4,964	2.90%	6,736	3.57%	7,402	3.45%	4,875	2.95%	6,574	3.65%
15	13,796	7.66%	13,857	7.29%	7,479	5.01%	8,128	4.75%	9,245	4.90%	12,759	5.95%	8,223	4.98%	10,498	5.84%
16	11,754	6.52%	12,389	6.52%	7,305	4.89%	7,713	4.51%	8,206	4.35%	9,959	4.64%	8,415	5.10%	9,392	5.22%
17	24,717	13.72%	24,640	12.96%	15,347	10.27%	17,103	9.99%	19,092	10.11%	19,210	8.95%	15,754	9.55%	19,409	10.79%
18	19,367	10.75%	20,907	11.00%	14,403	9.64%	16,497	9.64%	16,991	9.00%	18,221	8.49%	12,711	7.70%	17,014	9.46%
19	19,196	10.65%	19,632	10.33%	13,790	9.23%	15,925	9.30%	16,495	8.74%	17,552	8.18%	12,645	7.66%	16,462	9.15%
20	13,533	7.51%	15,222	8.01%	10,218	6.84%	12,278	7.17%	12,627	6.69%	15,019	7.00%	11,370	6.89%	12,895	7.17%
21	16,511	9.16%	18,627	9.80%	16,470	11.02%	19,282	11.26%	21,523	11.40%	24,060	11.21%	19,147	11.60%	19,374	10.77%
22	12,445	6.91%	13,591	7.15%	12,801	8.57%	15,317	8.95%	16,722	8.86%	19,764	9.21%	15,785	9.56%	15,204	8.45%
23	8,852	4.91%	11,903	6.26%	9,885	6.62%	12,631	7.38%	15,353	8.13%	17,337	8.08%	14,702	8.91%	12,952	7.20%
24	5,983	3.32%	7,421	3.90%	8,009	5.36%	9,136	5.34%	11,336	6.00%	13,244	6.17%	10,564	6.40%	9,385	5.22%
25	4,786	2.66%	5,491	2.89%	5,417	3.63%	7,548	4.41%	7,830	4.15%	9,528	4.44%	7,856	4.76%	6,922	3.85%
26	3,449	1.91%	3,593	1.89%	3,432	2.30%	4,448	2.60%	5,713	3.03%	6,080	2.83%	4,971	3.01%	4,527	2.52%
27	2,252	1.25%	2,275	1.20%	2,182	1.46%	2,875	1.68%	3,176	1.68%	4,462	2.08%	2,991	1.81%	2,888	1.61%
28	1,449	0.80%	1,407	0.74%	1,573	1.05%	2,016	1.18%	2,186	1.16%	2,698	1.26%	1,927	1.17%	1,894	1.05%
29	1,049	0.58%	1,069	0.56%	1,240	0.83%	1,502	0.88%	1,645	0.87%	1,997	0.93%	1,183	0.72%	1,384	0.77%
30	904	0.50%	745	0.39%	1,073	0.72%	1,283	0.75%	1,409	0.75%	1,576	0.73%	888	0.54%	1,125	0.63%
31	706	0.39%	653	0.34%	887	0.59%	1,153	0.67%	1,207	0.64%	1,345	0.63%	702	0.43%	950	0.53%
32	608	0.34%	511	0.27%	815	0.55%	959	0.56%	1,088	0.58%	1,235	0.58%	567	0.34%	826	0.46%
33	510	0.28%	492	0.26%	721	0.48%	837	0.49%	951	0.50%	1,110	0.52%	495	0.30%	731	0.41%
34	505	0.28%	395	0.21%	656	0.44%	731	0.43%	777	0.41%	934	0.44%	476	0.29%	639	0.36%
35	478	0.27%	396	0.21%	619	0.41%	649	0.38%	692	0.37%	789	0.37%	415	0.25%	577	0.32%
36	409	0.23%	345	0.18%	594	0.40%	669	0.39%	683	0.36%	762	0.36%	430	0.26%	556	0.31%
37	386	0.21%	378	0.20%	581	0.39%	550	0.32%	592	0.31%	683	0.32%	358	0.22%	504	0.28%
38	438	0.24%	318	0.17%	532	0.36%	575	0.34%	591	0.31%	617	0.29%	312	0.19%	483	0.27%
39	428	0.24%	400	0.21%	501	0.34%	552	0.32%	573	0.30%	586	0.27%	350	0.21%	484	0.27%
40	439	0.24%	396	0.21%	630	0.42%	530	0.31%	517	0.27%	586	0.27%	326	0.20%	489	0.27%
41	422	0.23%	437	0.23%	594	0.40%	479	0.28%	491	0.26%	582	0.27%	455	0.28%	494	0.27%
42	485	0.27%	452	0.24%	516	0.35%	465	0.27%	500	0.26%	477	0.22%	480	0.29%	482	0.27%
43	489	0.27%	375	0.20%	612	0.41%	430	0.25%	417	0.22%	473	0.22%	530	0.32%	475	0.26%
44	457	0.25%	377	0.20%	649	0.43%	408	0.24%	393	0.21%	386	0.18%	492	0.30%	452	0.25%
45	416	0.23%	383	0.20%	587	0.39%	373	0.22%	355	0.19%	367	0.17%	510	0.31%	427	0.24%
46	419	0.23%	334	0.18%	621	0.42%	370	0.22%	328	0.17%	358	0.17%	584	0.35%	431	0.24%
47	469	0.26%	269	0.14%	597	0.40%	337	0.20%	321	0.17%	320	0.15%	627	0.38%	420	0.23%
48	394	0.22%	274	0.14%	566	0.38%	304	0.18%	300	0.16%	346	0.16%	756	0.46%	420	0.23%
49	437	0.24%	284	0.15%	627	0.42%	312	0.18%	273	0.14%	296	0.14%	546	0.33%	396	0.22%
50	374	0.21%	265	0.14%	546	0.37%	409	0.24%	301	0.16%	269	0.13%	337	0.20%	357	0.20%
51	301	0.17%	210	0.11%	475	0.32%	292	0.17%	260	0.14%	256	0.12%	271	0.16%	295	0.16%
52	202	0.11%	176	0.09%	388	0.26%	241	0.14%	215	0.11%	222	0.10%	272	0.16%	245	0.14%
53	176	0.10%	133	0.07%	308	0.21%	194	0.11%	170	0.09%	186	0.09%	220	0.13%	198	0.11%
54	209	0.12%	131	0.07%	231	0.15%	178	0.10%	150	0.08%	144	0.07%	167	0.10%	173	0.10%
55	193	0.11%	132	0.07%	212	0.14%	155	0.09%	119	0.06%	135	0.06%	118	0.07%	152	0.08%
56	178	0.10%	106	0.06%	185	0.12%	117	0.07%	92	0.05%	99	0.05%	97	0.06%	125	0.07%
57	168	0.09%	85	0.04%	172	0.12%	127	0.07%	66	0.03%	87	0.04%	76	0.05%	112	0.06%
58	122	0.07%	106	0.06%	155	0.10%	128	0.07%	78	0.04%	54	0.03%	46	0.03%	98	0.05%
59	15	0.01%	8	0.00%	21	0.01%	12	0.01%	7	0.00%	6	0.00%	8	0.00%	11	0.01%
60	4	0.00%	1	0.00%	9	0.01%	2	0.00%	1	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	3	0.00%
61	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
62	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
63	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
64	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
65	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計	180,216	100.00%	190,130	100.00%	149,400	100.00%	171,191	100.00%	188,793	100.00%	214,579	100.00%	165,030	100.00%	179,906	100.00%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.3.3加保筆數--帶過去年資

單位：筆數

年齡/年度	88	89	90	91	92	93	94	88-94平均值
14	29	36	51	62	65	63	94	57
15	1,550	1,458	1,433	890	1,082	1,663	2,135	1,459
16	4,252	4,037	3,188	2,694	2,354	2,987	4,871	3,483
17	10,481	10,148	7,100	7,402	6,543	6,291	8,929	8,128
18	15,209	15,734	11,023	12,128	11,206	11,015	14,588	12,986
19	21,414	18,307	13,329	15,648	15,005	14,976	18,474	16,736
20	25,091	26,057	17,054	20,571	20,408	25,830	31,404	23,774
21	47,943	43,376	39,183	44,528	45,400	43,869	43,419	43,960
22	37,872	37,748	35,431	38,537	37,557	40,202	43,866	38,745
23	31,840	40,654	30,262	38,446	40,259	42,558	46,481	38,643
24	27,590	33,103	30,563	34,334	37,334	40,530	42,440	35,128
25	24,605	28,895	24,612	33,747	32,394	35,757	39,319	31,333
26	21,643	25,504	21,414	26,494	31,100	30,281	33,796	27,176
27	19,463	22,708	18,871	22,996	24,620	29,012	28,437	23,730
28	17,473	20,826	17,115	20,097	21,543	23,173	27,810	21,148
29	15,721	19,480	16,371	18,684	19,753	20,518	22,356	18,983
30	14,442	17,987	15,368	17,568	17,969	18,718	20,269	17,474
31	12,937	16,950	14,615	16,875	17,466	17,625	18,919	16,484
32	12,629	15,377	13,631	16,090	16,676	17,101	18,162	15,667
33	12,035	15,211	12,468	14,993	15,747	16,317	17,660	14,919
34	10,955	14,266	12,684	13,322	14,870	15,447	17,261	14,115
35	10,339	13,692	12,144	13,350	13,328	14,589	16,241	13,383
36	9,501	12,929	11,619	12,707	13,431	13,170	15,704	12,723
37	8,663	12,329	11,221	12,441	12,996	13,604	14,708	12,280
38	8,118	11,175	10,434	11,967	12,405	13,132	14,686	11,702
39	7,547	10,509	10,035	11,214	11,865	12,464	14,304	11,134
40	6,589	9,655	9,493	10,241	11,064	12,095	13,923	10,437
41	6,036	8,981	8,968	9,683	10,426	11,312	13,584	9,856
42	5,864	8,149	8,212	9,102	9,838	10,657	12,826	9,235
43	5,179	7,761	7,564	8,410	9,199	10,035	12,139	8,612
44	4,472	7,006	7,489	7,892	8,260	9,499	11,462	8,011
45	4,097	6,217	6,990	7,800	7,322	8,585	10,712	7,389
46	3,755	5,660	6,159	7,082	7,224	7,755	10,010	6,806
47	3,487	5,120	5,735	6,459	6,749	7,680	8,974	6,315
48	2,732	4,799	5,399	6,068	5,903	7,028	8,833	5,823
49	2,339	3,816	4,988	5,664	5,205	6,101	7,834	5,135
50	1,856	3,351	4,061	5,323	4,934	5,229	6,704	4,494
51	1,566	2,682	3,638	4,547	4,474	4,906	5,874	3,955
52	1,211	2,303	2,800	4,130	3,501	4,467	5,193	3,372
53	1,003	1,710	2,405	3,396	3,078	3,491	4,667	2,821
54	923	1,213	1,630	2,660	2,077	2,701	3,358	2,080
55	769	1,160	1,175	2,295	1,560	1,933	2,479	1,624
56	663	1,055	1,148	1,915	1,136	1,380	1,831	1,304
57	604	930	1,042	2,092	862	1,055	1,400	1,141
58	483	810	963	2,128	840	749	981	993
59	57	56	84	1,262	89	74	83	244
60	19	4	69	1,461	6	5	8	225
61	14	3	2	1,437	0	1	1	208
62	17	0	1	1,283	1	0	0	186
63	3	2	2	1,074	0	0	0	154
64	8	0	2	949	1	0	2	137
65	1	1	0	826	0	0	0	118
合計	483,103	570,947	501,240	597,116	597,126	637,630	719,212	586,625
資料來源：勞保局提供，本研究整理							標準差：	80,265

表3.3.4退保筆數

單位：筆數

年齡/年度	89	90	91	92	93	94	89-94平均值
14	3,339	3,269	1,650	2,031	3,005	2,946	2,707
15	8,419	9,111	5,545	4,728	5,625	7,993	6,904
16	12,546	13,715	9,162	7,641	7,376	8,917	9,893
17	19,616	21,655	14,739	14,131	13,814	14,151	16,351
18	35,783	39,412	27,917	23,639	22,901	23,746	28,900
19	23,270	24,280	19,904	21,017	20,892	22,398	21,960
20	21,119	25,724	21,314	20,240	20,488	23,919	22,134
21	25,394	30,384	28,740	25,792	26,066	29,092	27,578
22	27,051	30,779	28,766	27,631	27,282	31,706	28,869
23	24,084	32,938	28,137	27,280	28,375	32,355	28,862
24	22,910	28,269	29,881	25,690	27,476	32,505	27,789
25	21,845	26,624	25,925	26,752	25,564	31,281	26,332
26	21,014	25,043	23,851	22,625	26,277	28,477	24,548
27	20,369	23,829	22,308	20,723	21,835	29,138	23,034
28	19,561	22,832	21,274	19,070	20,129	24,418	21,214
29	18,355	21,922	20,609	18,244	18,847	22,197	20,029
30	17,097	20,879	19,953	17,695	17,841	21,019	19,081
31	15,491	19,603	18,935	16,926	17,265	19,613	17,972
32	15,269	17,949	18,031	15,962	16,565	19,415	17,199
33	14,774	17,938	16,610	15,327	15,767	19,000	16,569
34	14,030	17,313	16,762	13,934	14,915	18,006	15,827
35	13,208	16,819	16,103	14,163	13,635	17,501	15,238
36	12,562	16,213	15,424	13,698	13,602	15,807	14,551
37	11,906	15,447	15,520	13,280	12,997	16,483	14,272
38	11,337	14,831	14,493	13,024	12,602	16,054	13,724
39	11,031	14,172	13,872	12,243	12,435	15,860	13,269
40	10,304	13,835	13,498	11,698	11,844	15,598	12,796
41	9,633	13,243	13,079	11,602	11,364	15,138	12,343
42	9,767	12,389	12,242	11,149	11,094	14,402	11,841
43	9,364	12,738	11,598	10,767	10,678	13,998	11,524
44	8,736	12,004	11,918	10,491	10,035	13,612	11,133
45	8,294	11,402	11,360	10,654	9,393	12,730	10,639
46	8,102	10,967	10,531	10,278	9,500	12,118	10,249
47	7,963	10,520	10,064	9,601	8,863	12,171	9,864
48	6,791	10,445	10,624	10,537	9,623	13,690	10,285
49	6,288	8,932	10,409	10,191	8,899	12,178	9,483
50	5,112	8,119	9,163	10,089	8,307	11,318	8,685
51	4,469	6,782	8,392	8,792	7,906	10,636	7,830
52	3,454	5,729	6,982	8,033	6,410	9,975	6,764
53	6,909	9,275	10,717	11,054	10,309	13,248	10,252
54	5,606	6,174	6,417	8,025	6,683	10,120	7,171
55	4,759	6,343	4,980	6,110	5,026	7,563	5,797
56	3,871	5,427	4,931	4,621	3,474	5,809	4,689
57	3,868	5,317	4,959	5,154	2,655	4,314	4,378
58	22,972	22,331	19,512	20,536	17,663	14,945	19,660
59	2,150	635	2,139	3,725	1,543	1,628	1,970
60	25	320	2,377	476	12	8	536
61	9	0	1,476	0	9	0	249
62	14	1	1,283	4	0	0	217
63	7	0	1,076	0	0	0	181
64	2	1	918	34	0	0	159
65	2	0	829	0	0	0	139
合計	609,864	743,880	701,032	647,131	634,866	769,196	684,328
資料來源：勞保局提供，本研究整理							標準差：63,880

表3.3.5投保薪資指數

年齡/年度	88	89	90	91	92	93	94	88-94平均值
15	64%	62%	62%	61%	61%	60%	56%	61%
16	62%	60%	59%	58%	58%	56%	53%	58%
17	63%	61%	59%	58%	57%	56%	53%	58%
18	66%	65%	61%	61%	59%	59%	56%	61%
19	68%	67%	64%	62%	61%	61%	58%	63%
20	72%	70%	67%	65%	64%	63%	61%	66%
21	75%	74%	71%	69%	67%	67%	66%	70%
22	79%	79%	76%	74%	73%	73%	72%	75%
23	84%	83%	81%	79%	78%	78%	78%	80%
24	88%	88%	85%	85%	83%	83%	84%	85%
25	93%	93%	91%	90%	88%	89%	89%	90%
26	97%	97%	96%	95%	93%	93%	93%	95%
27	100%	101%	100%	99%	98%	97%	97%	99%
28	103%	103%	102%	102%	101%	101%	100%	102%
29	105%	105%	105%	104%	104%	103%	103%	104%
30	106%	106%	106%	106%	105%	105%	105%	106%
31	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%	107%
32	108%	108%	107%	107%	107%	107%	107%	107%
33	108%	108%	108%	108%	108%	108%	108%	108%
34	108%	108%	108%	108%	108%	108%	108%	108%
35	108%	108%	107%	108%	108%	108%	108%	108%
36	108%	108%	108%	107%	108%	108%	108%	108%
37	107%	107%	108%	108%	107%	108%	107%	107%
38	107%	107%	107%	107%	108%	107%	107%	107%
39	106%	106%	106%	107%	107%	107%	106%	107%
40	106%	106%	106%	106%	107%	107%	106%	106%
41	106%	106%	106%	106%	106%	106%	106%	106%
42	107%	106%	106%	106%	106%	106%	106%	106%
43	107%	106%	106%	106%	106%	106%	105%	106%
44	107%	106%	106%	106%	106%	106%	105%	106%
45	106%	106%	106%	106%	106%	106%	105%	106%
46	107%	106%	106%	106%	107%	106%	106%	106%
47	107%	106%	106%	107%	107%	107%	107%	107%
48	106%	106%	106%	106%	107%	107%	108%	107%
49	106%	106%	106%	107%	108%	108%	108%	107%
50	106%	106%	106%	107%	108%	108%	109%	107%
51	105%	105%	105%	107%	108%	108%	109%	107%
52	105%	104%	105%	107%	108%	109%	109%	107%
53	104%	104%	105%	107%	108%	109%	110%	107%
54	103%	104%	105%	106%	108%	109%	110%	107%
55	105%	104%	105%	107%	109%	110%	111%	107%
56	105%	105%	106%	107%	110%	111%	112%	108%
57	105%	105%	106%	107%	110%	112%	113%	108%
58	105%	105%	106%	107%	110%	112%	114%	108%
59	104%	105%	105%	106%	109%	111%	113%	108%
60	110%	116%	104%	87%	86%	94%	105%	100%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.3.6失業給付事故數

單位：人

年齡/年度	88	89	90	91	92	93	94	92-94平均值
16	0	0	29	17	4	3	3	3
17	6	17	152	66	21	10	17	16
18	18	34	325	152	51	24	29	35
19	17	65	708	373	154	92	97	114
20	35	80	908	583	278	135	200	205
21	57	123	1,425	989	472	242	341	352
22	113	241	2,111	1,615	735	452	483	557
23	140	294	2,690	2,248	1,134	706	822	888
24	162	388	3,587	2,911	1,558	997	1,197	1,251
25	193	449	3,866	3,792	1,836	1,267	1,580	1,561
26	234	514	3,859	3,781	2,347	1,384	1,792	1,841
27	275	586	4,141	3,686	2,227	1,704	1,817	1,916
28	297	648	4,060	3,824	2,318	1,663	2,199	2,060
29	303	669	3,945	3,797	2,270	1,621	2,088	1,993
30	311	689	4,002	3,811	2,392	1,691	2,032	2,038
31	319	705	4,083	3,922	2,407	1,619	1,974	2,000
32	328	746	4,041	3,833	2,395	1,733	2,039	2,056
33	346	766	3,783	3,645	2,417	1,782	1,974	2,058
34	349	807	3,645	3,513	2,446	1,725	2,107	2,093
35	361	808	3,813	3,563	2,268	1,769	1,966	2,001
36	407	819	3,883	3,517	2,354	1,690	1,970	2,004
37	411	829	3,896	3,445	2,191	1,608	1,932	1,910
38	415	846	3,778	3,483	2,310	1,694	1,988	1,997
39	415	908	3,754	3,417	2,302	1,659	1,912	1,958
40	413	828	3,715	3,177	2,335	1,660	1,991	1,996
41	411	912	3,665	3,091	2,110	1,705	2,019	1,945
42	429	853	3,815	3,113	2,186	1,639	2,025	1,950
43	464	939	3,575	3,141	2,008	1,584	1,991	1,861
44	499	939	3,550	2,866	2,089	1,536	1,830	1,818
45	488	953	3,566	3,038	2,045	1,572	1,953	1,857
46	492	906	3,532	3,002	2,042	1,423	1,850	1,772
47	487	948	3,222	2,788	1,959	1,433	1,790	1,727
48	443	911	3,138	2,631	1,871	1,341	1,730	1,647
49	393	849	3,159	2,530	1,743	1,323	1,647	1,571
50	366	747	2,782	2,453	1,540	1,195	1,486	1,407
51	318	658	2,436	2,177	1,487	1,065	1,287	1,280
52	259	564	2,101	1,746	1,202	990	1,173	1,122
53	176	439	1,559	1,489	998	833	1,109	980
54	142	272	1,084	1,150	855	679	849	794
55	60	133	526	688	567	496	536	533
56	59	128	491	461	376	338	414	376
57	42	95	456	494	255	224	311	263
58	29	74	360	450	217	174	184	192
59	8	52	212	220	180	150	123	151
60	0	0	0	0	1	1	0	1
合計	11,491	24,233	117,429	104,690	66,957	48,632	58,861	58,150

資料來源：勞保局提供，本研究整理

表3.3.7請領失業給付後再投保之月數比例

單位：件數

年度	88		89		90		91		92		93		94	
月數	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%	件數	%
0	1,022	5.56%	1,506	3.99%	4,229	3.36%	2,907	3.14%	1,895	2.97%	2,401	4.95%	2,789	5.58%
1	958	5.21%	1,612	4.27%	5,354	4.26%	4,405	4.75%	4,291	6.73%	4,030	8.31%	4,673	9.35%
2	845	4.59%	1,473	3.90%	4,822	3.83%	4,263	4.60%	3,977	6.24%	3,396	7.00%	3,121	6.24%
3	704	3.83%	1,153	3.06%	4,300	3.42%	3,666	3.96%	3,288	5.16%	2,589	5.34%	2,063	4.13%
4	571	3.10%	978	2.59%	3,987	3.17%	3,242	3.50%	2,717	4.26%	1,952	4.03%	1,438	2.88%
5	593	3.22%	882	2.34%	4,184	3.33%	3,404	3.67%	2,457	3.86%	1,804	3.72%	946	1.89%
6	681	3.70%	1,540	4.08%	7,846	6.24%	5,610	6.05%	3,289	5.16%	2,216	4.57%	1,049	2.10%
7	745	4.05%	1,553	4.12%	7,034	5.59%	4,951	5.34%	3,506	5.50%	1,939	4.00%	832	1.66%
8	523	2.84%	1,151	3.05%	5,220	4.15%	3,770	4.07%	2,600	4.08%	1,351	2.79%	465	0.93%
9	434	2.36%	949	2.52%	4,236	3.37%	2,898	3.13%	2,053	3.22%	957	1.97%	236	0.47%
10	356	1.94%	747	1.98%	3,436	2.73%	2,381	2.57%	1,641	2.57%	670	1.38%	95	0.19%
11	312	1.70%	657	1.74%	2,757	2.19%	2,017	2.18%	1,382	2.17%	448	0.92%	27	0.05%
12	270	1.47%	639	1.69%	2,278	1.81%	1,844	1.99%	1,243	1.95%	351	0.72%	1	0.00%
13	249	1.35%	518	1.37%	2,004	1.59%	1,543	1.67%	1,057	1.66%	272	0.56%	0	0.00%
14	228	1.24%	479	1.27%	1,936	1.54%	1,380	1.49%	910	1.43%	194	0.40%	0	0.00%
15	205	1.11%	483	1.28%	1,594	1.27%	1,210	1.31%	792	1.24%	101	0.21%	0	0.00%
16	166	0.90%	426	1.13%	1,480	1.18%	1,075	1.16%	661	1.04%	57	0.12%	0	0.00%
17	148	0.80%	415	1.10%	1,264	1.00%	994	1.07%	618	0.97%	20	0.04%	0	0.00%
18	127	0.69%	399	1.06%	1,102	0.88%	872	0.94%	500	0.78%	2	0.00%	0	0.00%
19	121	0.66%	335	0.89%	1,073	0.85%	881	0.95%	454	0.71%	0	0.00%	0	0.00%
20	138	0.75%	304	0.81%	1,036	0.82%	763	0.82%	404	0.63%	0	0.00%	0	0.00%
21	110	0.60%	316	0.84%	945	0.75%	761	0.82%	286	0.45%	0	0.00%	0	0.00%
22	107	0.58%	272	0.72%	841	0.67%	620	0.67%	264	0.41%	0	0.00%	0	0.00%
23	94	0.51%	247	0.65%	803	0.64%	637	0.69%	230	0.36%	0	0.00%	0	0.00%
24	101	0.55%	242	0.64%	784	0.62%	664	0.72%	201	0.32%	0	0.00%	0	0.00%
25	82	0.45%	204	0.54%	761	0.60%	598	0.65%	141	0.22%	0	0.00%	0	0.00%
26	79	0.43%	191	0.51%	722	0.57%	530	0.57%	121	0.19%	0	0.00%	0	0.00%
27	66	0.36%	217	0.58%	675	0.54%	493	0.53%	83	0.13%	0	0.00%	0	0.00%
28	79	0.43%	188	0.50%	639	0.51%	472	0.51%	46	0.07%	0	0.00%	0	0.00%
29	75	0.41%	180	0.48%	626	0.50%	412	0.44%	14	0.02%	0	0.00%	0	0.00%
30	82	0.45%	157	0.42%	605	0.48%	403	0.43%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
31	66	0.36%	150	0.40%	535	0.43%	362	0.39%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
32	54	0.29%	150	0.40%	536	0.43%	290	0.31%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
33	70	0.38%	135	0.36%	510	0.41%	275	0.30%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
34	48	0.26%	152	0.40%	474	0.38%	245	0.26%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
35	61	0.33%	143	0.38%	464	0.37%	205	0.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
36	47	0.26%	124	0.33%	447	0.36%	158	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
37	53	0.29%	130	0.34%	417	0.33%	153	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
38	38	0.21%	143	0.38%	433	0.34%	114	0.12%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
39	40	0.22%	135	0.36%	387	0.31%	93	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
40	53	0.29%	109	0.29%	352	0.28%	54	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
41	39	0.21%	131	0.35%	326	0.26%	33	0.04%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
42	46	0.25%	109	0.29%	307	0.24%	4	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
43	38	0.21%	109	0.29%	284	0.23%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
44	41	0.22%	95	0.25%	276	0.22%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
45	48	0.26%	113	0.30%	195	0.16%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
46	44	0.24%	86	0.23%	167	0.13%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
47	45	0.24%	109	0.29%	150	0.12%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
48	44	0.24%	105	0.28%	120	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
49	31	0.17%	94	0.25%	91	0.07%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
50	29	0.16%	87	0.23%	72	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
51	34	0.18%	94	0.25%	45	0.04%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
52	33	0.18%	82	0.22%	27	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
53	26	0.14%	82	0.22%	20	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
54	31	0.17%	71	0.19%	5	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
55	31	0.17%	46	0.12%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
56	37	0.20%	46	0.12%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
57	39	0.21%	30	0.08%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
58	26	0.14%	40	0.11%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
59	30	0.16%	34	0.09%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
60	27	0.15%	25	0.07%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
61	41	0.22%	21	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
62	17	0.09%	11	0.03%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
63	30	0.16%	12	0.03%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
64	27	0.15%	10	0.03%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
65	26	0.14%	4	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
66	25	0.14%	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
67	31	0.17%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
68	21	0.11%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
69	17	0.09%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
70	18	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
71	19	0.10%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
72	8	0.04%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
73	11	0.06%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
74	9	0.05%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
75	4	0.02%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
76	2	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
82	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
999	6,566	35.70%	14,291	37.89%	40,578	32.26%	31,018	33.47%	22,613	35.48%	23,734	48.95%	32,260	64.53%
總計	18,392	100%	37,722	100%	125,791	100%	92,670	100%	63,735	100%	48,484	100%	49,995	100%

資料來源：勞保局提供，本研究整理

註1：999表離職後未再加保

表3.3.8各年度平均給付月數(失業給付)

單位：月

年齡/年度	88	89	90	91	92	93	94	92~93平均
16	0.0	6.0	5.3	2.4	1.7	2.8	1.0	2.2
17	1.5	5.5	5.5	3.9	3.5	3.4	2.4	3.5
18	4.3	4.5	5.1	4.7	3.6	2.7	2.8	3.1
19	4.8	4.6	4.7	4.2	3.4	3.4	2.0	3.4
20	3.5	4.3	4.6	4.4	3.3	3.7	2.1	3.5
21	4.5	4.5	4.8	4.3	3.5	3.6	2.4	3.5
22	3.5	4.6	4.8	4.6	3.5	3.1	2.7	3.3
23	3.4	4.3	4.9	4.4	3.5	3.3	2.9	3.4
24	4.2	4.5	4.9	4.4	3.6	3.5	2.6	3.5
25	4.6	4.7	5.1	4.5	3.9	3.4	2.5	3.6
26	4.1	4.9	4.9	4.4	3.7	3.5	2.6	3.6
27	4.3	5.2	4.9	4.5	4.1	3.8	2.7	4.0
28	4.4	5.0	5.1	4.6	3.8	3.7	3.0	3.7
29	4.7	5.0	4.9	4.9	4.0	3.9	3.1	3.9
30	4.8	5.0	5.1	4.7	4.1	3.9	3.1	4.0
31	4.4	5.0	5.0	4.6	4.2	4.0	3.0	4.1
32	4.9	5.0	5.2	4.8	4.0	4.0	3.2	4.0
33	4.7	5.0	5.3	4.8	4.2	4.4	3.4	4.3
34	4.9	5.2	5.3	4.9	4.1	4.3	3.0	4.2
35	4.5	5.4	5.3	4.8	4.3	4.4	3.2	4.3
36	4.7	5.3	5.1	5.1	4.3	4.3	3.2	4.3
37	4.8	5.2	5.3	5.0	4.4	4.2	3.1	4.3
38	4.9	5.2	5.3	4.8	4.4	4.4	3.3	4.4
39	5.0	5.2	5.4	5.0	4.5	4.4	3.2	4.4
40	4.5	5.0	5.3	4.9	4.6	4.3	3.3	4.5
41	4.7	5.2	5.4	5.0	4.5	4.5	3.2	4.5
42	4.7	5.3	5.5	5.1	4.5	4.7	3.6	4.6
43	4.9	5.5	5.4	5.3	4.5	4.5	3.3	4.5
44	4.9	5.5	5.5	5.2	4.7	4.6	3.4	4.7
45	4.8	5.3	5.5	5.1	4.7	4.8	3.4	4.7
46	5.0	5.5	5.5	5.3	4.8	4.7	3.6	4.7
47	5.6	5.4	5.6	5.2	4.7	4.7	3.6	4.7
48	5.3	5.6	5.6	5.1	4.9	4.9	3.4	4.9
49	5.5	5.5	5.6	5.3	5.0	5.0	3.6	5.0
50	5.2	5.5	5.6	5.4	5.0	4.9	3.5	4.9
51	5.2	5.8	5.6	5.3	5.0	5.1	3.6	5.0
52	5.6	5.7	5.7	5.5	5.1	5.1	3.9	5.1
53	5.2	5.5	5.6	5.4	5.2	5.0	3.8	5.1
54	4.9	5.5	5.4	5.5	4.8	5.2	3.6	5.0
55	5.1	5.1	5.4	5.4	4.9	5.4	3.6	5.2
56	5.1	5.5	5.6	5.3	5.0	5.3	3.6	5.2
57	4.3	5.4	5.4	5.5	5.0	5.5	4.1	5.2
58	5.0	5.1	5.3	5.5	5.1	4.9	4.4	5.0
59	4.8	4.9	4.3	4.6	4.8	5.4	3.9	5.1
平均	4.7	5.2	5.2	4.9	4.4	4.4	3.3	4.4

資料來源：勞保局提供，本研究整理

第四章 精算方法、假設與模型建構

就保制度之健全與否須兼顧公平與財務健全原則，而欲達到此兩項要求，精算與財管專業便扮演了非常重要之角色！精算主要的目的在提供經驗數據及透過數理、計量及財務經濟等科學方法進行合理的分析作為未來參考依據。然而資料的正確性卻對精算結果之預測效果與能力有重大影響。故我們也與勞保局適當溝通進行相關經驗資料之稽核與校正以求經驗資料之完整性、一致性、合理性及可用性，在進行本次研究過程中我們已適當選擇相關精算方法及假設，並控管各項作業流程及計算結果之合理性。本研究係根據勞保局所提供之就保過去經驗資料所作之分析結果及本研究所蒐集到官方及其他可信度高之參考數據，對就保之未來收支狀況根據趨勢預測法來推計做精算模擬，精算相關精算現值來精算就保之費率。

我國失業率變動與經濟成長率間的關聯性在不同期間存在著不同相關性的現象。由於失業率是影響就保制度財務狀況的一項重要因素，為求就保制度財務穩健，對於失業率的動向之掌握必須非常小心。然而失業率與經濟成長之關聯性是如此的多變，要掌握失業率的變動趨勢的確存在相當的難度，因此本研究嘗試先就失業率變動與經濟成長之關聯性就文獻上之探討作一了解以供進行精算模擬時之參考。影響失業率變化的因素很多，可來自需求面、供給面、產業結構調整、社會變遷以及政策變動等。為能因應多層面因素改變對失業率之可能影響，一般可採兩種不同模型架構分析我國的失業率。首先探討歐肯法則是否適用於台灣的經濟，若失業率的變動與實質成長率間呈現穩定的關聯性，則我們可依據該法則估測失業率。過去文獻實證結果顯示：我國失業率變動與實質產出成長率間的關係雖然依時變動，且不同產業存在不同的變動趨勢，但其變動型態頗符合近年來我國產業結構的轉變狀況。其次，歐肯法則雖然簡單與實用，但缺乏考慮總體經濟變數與社會結構等相關因素。因此，可考慮加入另一分析模式以勞動供需市場的架構探討勞動力參與率、勞動需求以及工資率的決定。所獲得的實證結果大體與既有理論相符合，且能合理解釋我國近年來勞動市場的變動情形。此外，模型估測能力的表現尚屬合理（吳中書，林金龍,2003）。

第一節 精算方法

精算費率模型

為確保就保基金之償付能力，並模擬未來可能的財務結構及現金流量，精算費率模型益顯重要；本研究係以「現金流量精算價值折現法」(Discounted Actuarial Value of Cash Flow)定價模式為基礎，配合現行就保制度及擬修訂之草案方向建構本研究之精算模擬模型。以下旨在描述此次就保精算之精算費率模型。假定在未來精算假設之設定情況下，並採用全體成員成本分攤之計算方式；以就保之投

保狀態而言，脫退原因可分為非自願離職(w)、及其他脫退(O)兩種，且假設個別脫退原因相互獨立，給付原因可分為非自願離職下之失業給付(a)、提早就業獎助津貼(b)、職業訓練生活津貼(c)及失業之被保險人其全民健康保險保險費補助(d)四種，精算模型描述如下：

在收支相等之原則下：

保費收入之期望值等於保險給付之期望值：

$$V = \frac{1}{1+j} : \text{假設預定利率為 } j \text{ 的貼現因子。}$$

L ：代表非自願離職退保事件

A_t^i ：代表在 t 時評估預計之給付事件 i 【失業給付(a)、提早就業獎助津貼(b)、職業訓練生活津貼(c)及失業之被保險人其全民健康保險保險費補助(d)】

$$\text{由貝氏定理知：} P(A_t^i / L) = \frac{P(A_t^i \cap L)}{P(L)}$$

$P_j(A_t^i | L) = {}_j\Phi_t^i, {}_j\Phi_t^i > 0$ ，代表成員 j 在 t 時評估預計未來一年內發生非自願離職退保事件及發生給付 i 之機率⁷。

⁷由於本研究所要關心的事件：非自願離職失業，此種期間資料(duration data) 不可避免的會有不完整性(censoring)之設限情況，為了得到完整失業給付期間的分析，我們可引用殘存分析(survival analysis)，假設隨機變數 T 是失業給付期間， $T \in (0, \infty)$ ， $f(t)$ 表示 T 的機率分配(probability density function)，則 T 的累積機率分配為：

$$F(t) = \int_0^t f(t)dt = \Pr(T \leq t) ;$$

$$S(t) = 1 - F(t) = \Pr(T \geq t) = \int_t^\infty f(t)dt, S(0)=1, S(1)=0$$

在某人已經失業 t 期的情況下，在第 t 期瞬間離開失業狀態的條件機率，定義為轉機函數如下：

$$h(t) = \frac{f(t)}{S(t)}, h(t) = \frac{-d \ln S(t)}{dt} \text{ 且 } f(t) = S(t)h(t)$$

本研究以 Weibull 分配來描述失業給付期間，Weibull 分配假設殘存函數如下：

$$S(t) = \exp[-(\lambda t)^p]$$

如此，失業期間的機率分配(p.d.f)為：

${}_jB_t^i$ ：代表成員 j 在 t 時評估之未來一年內給付事件 i 之給付現值

$$PVFB_t^j = \sum_i {}_jB_t^i \times {}_j\Phi_t^i$$

各年度精算費率模型：

$$P_t = PVFB_t / PVFS_t \quad 8$$

P_t ：精算評估時間 t 之精算費率

$PVFB_t$ ：精算評估時間 t 之所有成員的給付精算現值

$$PVFB_t = \sum_j PVFB_t^j$$

$PVFS_t$ ：精算評估時間 t 之未來一年服務薪資精算現值

$$PVFS_t = \sum_j PVFS_t^j = \sum_j 12 \cdot S_x^j \cdot \frac{{}_sN_x^{(12)} - {}_sN_{x+1}^{(12)}}{{}_sD_x}$$

$PVFS_t^j$ ：代表成員 j 在 t 年時評估之未來一年服務薪資精算現值

S_x^j ：代表成員 j 在 t 年評估時 x 歲之投保薪資

${}_sD_x = S_x \times D_x$ ， S_x 為薪資調整係數。

精算評估時間區間【 t' , t'' 】所有成員的給付精算現值表示如下：

$$f(t) = \lambda \times p({}_\lambda t)^{P-1} \times \exp[-({}_\lambda t)^P]$$

由此可知，轉機函數(hazard function)為：

$$h(t) = \lambda \times p({}_\lambda t)^{P-1}$$

失業給付期間的期望值則為：

$$E(t) = \int_0^\infty t \times f(t) dt = \int_0^\infty \lambda \times p({}_\lambda t)^{P-1} \exp[-({}_\lambda t)^P] dt$$

據此根據主計處公佈之資料及勞保局提供之經驗資料，對就保的給付狀況可有一基本的分析程序

並作為精算模擬之參考依據。

⁸截至 94 年 12 月就保基金累積結餘 69,185,193,031 元，且過去基金收支經驗顯示給付皆小於保費收入，但考量就保給付之放寬，將來失業率之增加趨勢及伴隨而來之「非自願離職」佔率增加，為考量留存以後就保收支可能不平衡之準備金，本研究採穩健做法將目前之基金結餘作為準備金以防患未然。

$$PVFB_{t',t''} = \sum_{t'}^{t''} v^{t-95} \sum_j (PVFB)_t^j$$

未來服務薪資精算現值(Present Value of Future Salary，以下簡稱 PVFS)可表成：

$$PVFS_{t',t''} = \sum_{t'}^{t''} v^{t-95} \sum_j PVFS_t^j = \sum_{t'}^{t''} v^{t-95} \sum_j 12 \cdot S_x^j \cdot \frac{{}^s N_x^{(12)} - {}^s N_{x+1}^{(12)}}{{}^s D_x}$$

95~X 年之平準精算純費率：

$$P = PVFB_{95,x} / PVFS_{95,x}$$

95~X 年之平準精算費率：

E=促進就業措施等經費補助

$$GP=P \times (1+E)$$

依目前國內經濟情勢轉變及失業趨勢結構觀之，未來失業率存在有上升之壓力，且非自願離職之佔率恐也會逐漸上升，中高齡失業之現象會愈烈，在評量就保之精算費率時仍須考量此項趨勢以反映費率之充足性。但由於就保之特性係屬短期保險，失業率之統計特性屬非平穩(non-stationary)及 non-deterministic，且以國內未來經濟局勢觀之雖然會呈上升之趨勢但其變化幅度也會呈高度不確定性，若預測未來期間過久，預測結果也無法能有足夠之強度(robust)代表性不足，且就保法規規定至少每三年須精算一次，故本次精算之期間以精算 6 年為基準應尚屬恰當，下次精算時可再依實際需要決定之。根據官方統計之失業率等相關經濟數據、失業資料和其他攸關之統計數據，及勞保局提供之過去失業保險及就保之歷史資料進行分析模擬，考量最適精算假設根據就保人口資料及未來推計之就保人口我們便可運用上述之精算模型進行精算模擬，精算就保下各項給付之未來預計支付情形及收入情形，據以得到精算費率。

人口脫退模型

就保投保人口之變動，除了被保險人脫退外，尚有新加保之人員，因此評估時需適當考量擴及未來會加入就保之勞工，此種評估方式必須先建立人口脫退模型，詳細之說明可參閱林中君博士/精算師主持之勞工保險局委託研究報告「勞工保險老年年金給付精算及財務評估」(2003)，本研究報告依據經建會人力規劃處於民國 93 年所出版之「中華民國台灣地區民國 93 年至 140 年人口推計」作為人口預測之基礎。假設就保之納保人口與全國工作人口之關係呈一穩定之關係，故本研究報告係參考人數設限成員群體的精神來建立人口脫退模型，將就保投保人數先加以設限，使其與工作年齡人口數成一固定比例。有了未來人口母數推計的基礎，我們就可能利用過去的資料對未來可能情形做適當的推估，藉著合理的條件設定以增進人口模型推估的精確性。本研究報告所必須採用的脫退發生機率，乃是利用

過去給付或脫退的資料來分析經驗發生率，並模擬考量未來各種不同情境，據以建立未來就保人口流量預估數，憑藉就保人口脫退模型的建立及加保人口的模型，可適當模擬出未來各年的就保人口流量，並根據未來各年的就保人口套入精算模擬模型藉此釐定出精算公平的精算費率。

第二節 精算假設

模擬法（simulation method）主要乃相對於解析法（analytic method）而言。解析法中的輸入（input）與產出（output）之間存在某種數學方程式的關係。在風險評量的領域中，經常由於市場的不確定性、繁多的影響因子、資料的不完整、及價值函數（value function）的缺乏封閉解（closed form solution）等等原因，以致解析法通常無法完全滿足風險評量及管理上的需求。本研究報告所建立之精算模擬，主要係根據勞保局提供之經驗資料（詳見第三章）及所收集到官方等較具公信力之統計資料為基本依據，並依此推估模擬未來的精算情境，以冀建立反映實際制度及經濟狀況之精算預測模擬模型。本研究之精算模擬中之假設一般可以歸類為兩個範疇：人口面（Demographic）和經濟面（Economic），以下分別就各項假設性質說明之：

一、人口面：

所謂脫退，係指退出就保制度，不再具備就保被保險人的身分，至於導致脫離退出就保制度的各項可能原因可歸類為非自願離職(w)、及其他脫退(O)兩種。

(一) 非自願離職脫退

被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定情事之一而離職；或因定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月以上，其於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願者，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練者，始得領取失業給付。被保險人因前述原因而退出就保，由於就保給付僅支付非自願離職辦理退保達到就保法所定積極條件之被保險人，故必須透過適當生命表之運用及精算模型之分析來預估被保險人之非自願離職狀況以作為評估就保給付成本之用。被保險人於符合就保法所定之積極條件前退保則領取就保給付之人數減少，給付成本越低。

此外考量領取給付機率時，必須因給付不同而適當訂定之，本研究報告中，領取給付項目包含四大部份，分別為失業給付(a)、提早就業獎助津貼(b)、職業訓練生活津貼(c)及失業之被保險人其全民健康保險保險費補助(d)。故我們先依據勞保局過去之就保經驗資料，假設未來情形除與過去的趨勢有一定之關連外並與未來之經濟情勢及趨勢有關，並依照國內過去失業率趨勢及就保經驗資料來分析模擬未來之給付機率⁹，因有不同就保被保險人差異化之不同情況，故為一多元矩陣。精

⁹ 為一因評估時點及就保被保險人不同而有差異化之多元矩陣。因限於篇幅無法將精算模擬過程

算模擬時依評估時點之人口模型套入精算模型及帶入多元矩陣即可做適當之精算模擬。

(二)其他原因退保：

對就保給付而言，若被保險人退保將會造成投保人口減少、應收保費減少，但就保制度下，退出就保者若屬自願離職者則有精算債務減少之可能，與非自願離職者對就保財務收支有不同之影響。在本研究報告所考量之退保人數包含有非自願離職(w)、及其他原因脫退(O)兩種，表示其在當年度退出就保，其原因有可能是因非自願離職或其他脫退原因。此外本研究對於再加保之情形亦有考慮，據以推出被保險人在達到各年齡時之脫退人數。而脫退率的計算，本研究報告採用中央脫退率(Central rates of decrement)的做法：

$$w_x = \frac{d_x^{(k)}}{L_x^{(T)}} = \frac{d_x^{(k)}}{l_x^{(T)} - \frac{1}{2} d_x^{(T)}}$$

w_x 是中央脫退率

$d_x^{(k)}$ 是脫退人數， k 為脫退因子

$l_x^{(T)}$ 是年初總人數

$d_x^{(T)}$ 是脫退總人數

假設所有脫退將會平均發生於年中。

二、經濟面之假設：

經濟面之假設為考量就保未來給付中所受到未來經濟情況之影響因素，經濟面假設包含了利率假設、投保薪資調整率假設、失業狀況等。本研究在決定這些因素假設時，適當參酌了我們蒐集之總體經濟經驗數據及預測以決定最佳精算模擬之情境。以下針對共同性之一般假設¹⁰做介紹

(一)利率

利率未來走勢會決定折現率假設之採用，故考量利率未來走勢，應盡量反映實際狀況。預定利率係參酌以往經驗值及現行市場利率和未來走勢，因為未來給付之現值為在給付時之折現率的函數，其關係為預定利率愈高，則給付之精算現值愈低，就保基金累積越高。折現率假設須反映利率的未來走勢，目前的精算費率如何達到未來一年保障給付的水準，要視實際投資報酬率是否可以達到當初預定的利率水準。

由於就保制度影響社會經濟至鉅，基金之管理運用必須有嚴格規定，以確保基金之償付能力，這些限制往往抵減基金運用之收益性，應兼備安全性與收益性二者，

中所模擬出之多元矩陣一一列出，惟主要之發生率模擬本研究係根據就保之經驗資料，故參考第三章所節錄之經驗資料仍可有一初步之輪廓。

¹⁰ 即無因就保被保險人不同而有差異化假設之多元矩陣情形。

謀求報酬與風險間之適度平衡，亦即在適當安全性之前提下，謀取合理之收益。一般而言，基金收益有其市場風險，投資報酬率應反映以下三項因素：1.純粹利率（pure rate），2.風險貼水（risk premium），3.通貨膨脹之調整（inflation component）。其收益利率自需保守預估。

選擇適當利率時尚須參考勞保局對於過去、現在及未來的投資政策及其投資績效，據了解就保基金投資運用中最大比例之運用為銀行存款，其收益較為固定且可根據趨勢預測，可見第三章第二節就保基金收支經驗分析。考量近年利率長期處於下跌之趨勢，雖今年有微幅上升，但基於長期穩定考量，並參考民國 94 年之 10 年期政府公債平均殖利率約 2.05%，且國內央行之態度似無立即反映現今短期國際金融市場利率上揚之趨勢，未來應仍維持低率之政策故我們將利率假設訂為 2%，應尚屬合理。

(二)投保薪資調整率假設

被保險人的投保薪資與就保失業給付有直接關係，就保失業給付精算負債係按所採用之薪資調整率假設計算至申領給付時，所以在精算就保給付負債時必須估計被保險人未來的薪資水準，薪資調整率越高，就保基金累積速度越快，未來給付也成長越快。被保險人未來的薪資水準通常因對企業的貢獻、服務年資與物價膨脹等因素而增加。根據行政院主計處統計之各行業包含工業及服務業、製造業等歷年平均薪資資料(見第三章第四節)得知，其薪資水準自民國 88 年至民國 94 年之 9 年平均漲幅分別為 1.95%、2.36%，各行業薪資漲幅皆不大，甚至有減薪之情形，此外，就保投保薪資雖會因為調薪而增加，但同時受限於投保薪資級距及上限之訂定，歷年最高與最低投保薪資之趨勢，自 87 年以來未變動¹¹。由於經濟成長緩慢，物價趨於穩定甚至下降等因素，考慮產業整體薪資結構形成週期性向上調升幅度變化之影響，本研究報告基於以上考量薪資調整率假設為 2%。

(三)就保基金投資報酬率

根據就保基金過去投資績效(詳第三章)及未來國內利率走勢，本研究在推測未來基金收支之現金流量變動時之就保基金投資報酬率假設為 1.5%。

(四)其他

行政院主計處是目前官方統計資料最為齊全之單位，其提供之「人力資源調查報告」自 1987 年起開始編製按縣市分的人力資源統計，「人力運用調查報告」、臺灣地區薪資與生產力統計結果、臺閩地區工商及服務業歷次普查結果摘要等統計數字則可提供有關台灣地區工業及服務業進入、退出員工各項特徵比率，台灣地區工業及服務業受雇員工進退率與流動率，臺灣地區教育程度別失業人數與失業率，臺灣地區各年齡別之勞動力參與率，臺灣地區年齡組別失業人數與失業率等參考數據，我們也適當參考其他的政府統計資料，包括行政院勞工委員會歷年編製的「勞工統計年報」，行政院經濟建設委員會的 Taiwan Statistical Data Book、及經濟部統計處歷年編印的「經濟統計年報」和中華民國台灣地區就業市場情勢月報等以進行精算模擬分析。本研究另將參考健保局眷口數之個數、內政部統計家

¹¹可能 95 年會調整。

庭平均人數、生育率及育齡統計及主計處公佈之各項經濟數據預測來進行此次精算模擬所需之相關估計。

關乎本研究的重點其實在參加就保的被保險人發生非自願離職的情況及被申領就保各項給付被核付的狀況，雖然國內整體失業率之變化也會牽動以上的變動，但是否完全是正相關，根據經驗資料來看則不無疑問，但對於國內整體失業率之了解及掌握還是有其必要。故本研究參酌以上文獻之貢獻及過往官方所公佈之失業率資訊與同期就保制度下實際發生之給付情況，嘗試發現其間之關聯以作為精算模擬之參考，故國內整體失業率之預測並非本研究的重心。簡言之，本研究係根據過往相關之經驗資料作一整理歸納分析，並根據建構之精算模型進行精算模擬，以 94 年 12 月底之就保投保人口資料為基準，推測模擬在未來六年間由於投保人口之變化¹²及就保基金收支之變化下最適之精算費率及就保基金現今流量之變化供委託單位參考。由於 88 年至 91 年係勞保下之失業給付制度與就保下之失業給付標準有重大差異，故其間之資料僅供本研究分析期間發生率與比對兩個給付標準下之差異分析參考，而實際經驗資料之採用則仍以就保 92 年開辦後之資料為分析基準及精算模擬之主要依據。我們根據就保 92 年開辦後之經驗資料對照同期之國內失業率的相關資料，可嘗試找出其間之關聯性以幫助推測未來就保之各項模擬預測。歷史模擬法之條件式模擬中事件模擬係由事件模擬所驅動（某些條件下）紀錄不同時間不同事件之狀態，以事件與相關之反應為主，事件是被時間或條件所驅動找尋隱藏在資料中的訊息，如趨勢（Trend）、特徵（Pattern）及相關性（Relationship）的過程。本研究亦嘗試以 Data Mining（資料採礦）之分析模式在勞保局提供之一大群未經過處理的資料中，將資料丟入挖掘系統經過某一定的演算、排序、彙整出所需分析資料，以嘗試從資料中挖掘有用的資訊或知識供本研究精算模擬之用。當然不可諱言的如何有效率且正確的從龐大資料庫中汲取有用的資訊是一個很大的挑戰，故本研究係遵循以下之步驟：1. 理解資料與進行的工作 2. 獲取就保相關知識與財務精算模擬所需技術 3. 融合與查核資料 4. 去除錯誤或不一致的資料 5. 發展就保財務精算模擬模式與假設 6. 實際資料工作 7. 測試與檢核資料 8. 解釋與使用資料 9. 財務精算模擬 10. 精算結果分析與結論。本報告並不能反映任何罕見或大變動的事件，例如，天災、或任何能改變此次研究結果預測力之經濟變動，尤其是人為因素產生之行為偏差（如道德危險及制度上申核嚴寬差異性等）致與均衡結果有偏誤，對預測效果之影響非本研究所能預測反映的。對於相關統計數據的選用，本公司儘量採用官方較具公信力之資料，並依此推估未來的精算假設，所以會受限於原本官方之定義，以及定義上之變動。若蒐集到的官方資料年數有不足之情況對於預測效果也會有影響。然因有些資料如無官方資料可引用或取得不易，本研究只能自行作推測預估，或根據專業經驗作些許主觀判斷¹³，深入分析之程度可能會受到限制。我們瞭解預估的結果雖可能

¹² 根據本研究建立之人口模型可遞迴模擬推計出未來六年之每年投保人口資料，代入本研究之精算模擬模式及假設便可得出每年之精算模擬數值。

¹³ 關於勞、健保之費率修正案如順利在 96 年實施，對於因為增加雇主負擔所可能造成之排擠效果致影響雇主之僱用意願值得觀察，另 97 年總統大選前後可能之政策效果造成勞動市場之就業效果

產生偏差，長期則可參酌趨勢的合理性，短期則基於近期資料分析作推估，冀望能允當評估未來現金流量，精算適當就保費率，並維護就保基金之穩定經營。此外，本研究因實際需要所引用之官方統計數字若有不盡完備或合理之處，亦不代表本研究之立場，因宥於研究時間之限制，無法使用更精細的統計分析來檢定這些既有統計資料。

第五章 精算結果

曾幾何時，台灣在過去一直是以低失業率為傲，在 1990 年代更有勞動短缺的情形，以致過去台灣的失業率除 1985、86 年的能源危機以外，曾一直維持在 2.0 % 以下。此種低失業率的情況也曾令各國羨慕不已，特別是歐洲國家，他們長期以來一直為居高不下的失業率而困惱。但是自 1995 年 12 月以來，台灣的情況有所改變，因為自 1995 年以來台灣的失業率不但節節上升，而且透露出不尋常的警訊。更嚴重的是，失業人口的結構也在轉變，台灣在過去失業人口中以剛畢業、初次尋職的年輕人為主，但由於經濟結構快速的變遷，現在非初次尋職者，特別是因為關廠、歇業、業務緊縮的非自願性失業者，在失業人口比例中快速增加，且已成趨勢。現有統計數字顯示，在 1994 年因為關廠、歇業的非自願性失業人口只佔全體非初次尋職者的 13.5%，但是此後此數字遽升，到 1998 年的 27.63%。此樣結構性的高失業率不但影響到藍領的生產工，也開始影響到白領的職員、工程師、乃至中、高階主管。換言之，失業問題在近年來（可見的未來也將持續是）變成台灣的一個嚴重的社會問題。什麼因素造成近年來台灣失業率的居高不下？是否我國經濟發展到與歐美國家一樣，必須面對高失業率的問題？而高失業率問題帶來的就保制度財務穩健憂慮則是本研究關心的重點！

根據就保法第 9 條：本保險之保險費率，保險人每三年應至少精算一次，並由中央主管機關聘請精算師、保險財務專家、相關學者及社會公正人士九人至十五人組成精算小組審查之。有下列情形之一者，中央主管機關應於前條規定之保險費率範圍內調整保險費率：

一、精算之保險費率，其前三年度之平均值與當年度保險費率相差幅度超過正負百分之五。

二、本保險累存之基金餘額低於前一年度保險給付平均月給付金額之六倍或高於前一年度保險給付平均月給付金額之九倍。

三、本保險增減給付項目、給付內容、給付標準或給付期限，致影響保險財務。就保自 92 年 1 月 1 日實施已近三年且勞委會擬規劃研擬修法草案內容，而制度改變可能會對就保基金財務產生影響，故為了維持未來就保基金保險給付之清償能力及符合就保法第 9 條之規定，本章即以就保法及勞委會規劃研擬中之修法草案內容可以量化之部分，基於就保財務獨立之原則，運用本報告第三章經驗資料分析、推計、模擬及第四章所設置之模型方法與假設，建立維持就保基金收支平衡之保險費率精算模型，並考慮各項影響財務收支之主要因子，透過敏感度分析，

也是一可能被期待之結果，惟其效果反映在就保經驗上可能會有時間差。

評估其對財務流量與負債之影響。

行政院主計處 94 年底公佈同年十一月的失業率為百分之三點九四，較十月下降零點一三個百分點，較去年同月則降零點二個百分點。是四年半以來首度跌破百分之四，創下 2001 年來的新低點，唯一沒進步的是中高齡的失業率，不減反增。94 年全年失業率 4.13%，創下近 5 年新低，且主計處統計，全年平均失業人數為 42.8 萬人，較 93 年減少 2.6 萬人，其中因工作場所歇業或業務緊縮與初次尋職失業者分別減少 2.8 萬人與 3000 人，若按教育程度別觀察，以高中（職）程度者平均年失業率 4.54% 最高、其次為大專及以上程度者失業率 4.01%、第三是國中及以下程度者失業率 3.76%，若按年齡層觀察，15 至 24 歲失業率為 10.59%、25 至 44 歲失業率為 3.78%、45 至 64 歲失業率為 2.79%。94 年平均失業週數為 27.6 週，較 93 年縮短 1.8 週。94 年度促進就業人數 8 萬 669 人，目標達成率高達 98%。因為工作場所歇業或業務緊縮而失業者減少 2.8 萬人，人數創 2001 年 2 月以來最低。就最近官方統計之資料觀之，似乎失業情勢已有好轉甚或得到有效控制，但許多嚴重問題卻隱藏在後，例如十五至廿四歲的年輕族群失業率最高，歷年來均在百分之十以上。雖然中高齡失業問題是迫切議題，但是青少年失業問題的嚴重，還不只是表面數字上的意義。如果政府對於未繼續升學的青少年採取放任態度，只會種下日後更多社會問題的根源。本研究關心的是就保制度的財務狀況，雖然就最新統計數字透露出些許令人高興的現象，但觀之經濟情勢及前景，又似乎無太多樂觀及興奮的理由，與台灣貿易關係最直接的美國與中國大陸，各有各的經濟難題，美國一直受困於貿易、財政雙赤字的糾纏，其化解的時間、方式及衝擊，也一直是世界經濟的心頭巨石，如今這個化解壓力正隨著雙赤字的擴增而加大，全球經濟承受的風險也跟著升高；中國大陸亦然，去年以來的宏觀調控仍在進行，人民幣匯率調整更是大陸經濟揮之不去的陰影，台灣尤須提高警覺。唯一可令人不須太擔心目前就保財務狀況之原因，乃觀之過去就保收支經驗資料，一直以來即呈現收入遠大於支出的現象，截至 94 年底就保基金已累積了餘額計 NT\$69,185,193,031。但吾人擔心的是根據相關資料來看，若台灣失業情勢無法有效的扭轉結構性失業的趨勢，未來失業率上升的壓力依然存在且會時刻威脅台灣，非自願離職的失業者之佔率也會上升，弱勢勞工在職場上的競爭力將不斷下降對就保制度的依賴性會加深，故雖然目前就保基金有很多結餘但必須慎防將來就保給付大幅上揚造成就保財務負擔之問題。

行政院勞工委員會曾定期委託國內學術機構評估基本工資的經濟效果，多數實證結果顯示，基本工資提升對國內主要總體經濟變數並不會產生顯著不良的影響；即使有，也是非常微小的（黃仁德，2001）。究其原因，主要是因為這些評估研究所採用的失業率統計資料，都是全國性的「總合」(aggregate)時間序列資料，採用總合資料易導致被解釋變數對解釋變數的彈性被低估。Brunello G. and Ordine (2001)和 Taylor and Bradley (1997)的探討，導致勞動市場失衡(labor market imbalance)的各種因素包括經濟與發展結構、就業者的人口與產業結構、從業者的身份與公私部門結構、勞動生產力與薪資成本之差距、基礎建設以及人力資本投

資。過去學術界多將失業類型區分為循環性失業、摩擦性失業、季節性失業、與結構性失業等：其中循環性失業是由於經濟景氣衰退，使得總需求減少所致的失業現象；摩擦性失業是由於變換或找尋工作之際所導致的暫時性失業；季節性失業則係生產活動季節性變動所導致的失業；而結構性失業則係經濟結構或生產技術轉變太快，勞動者的技能失去市場需要所引起的一種失業。其中又以結構性失業最受政策重視，也是構成我國目前及未來失業潮的主要因素，因為當經濟結構發生改變時，衰退的產業所釋放出的勞工雖積極地找尋工作，但因技能限制而缺乏再就業的可能，往往便需要透過較長期的轉業訓練才能再找到工作。曾有學者提出台灣現階段失業人口中係以結構性失業為主，結構性失業人口有明顯遞增的趨勢，如從 1996 年的 64,595 人（34.6%）遞增為 2000 年的 110,357（47.4%），而摩擦性失業的比重則有遞減的情形，如由 1996 年的 28.3% 降為 2000 年的 23.0%，至於循環性失業則有波動的情形，比重約介於 17% 至 21% 之間。結構性失業的技能脫節性質與失業人口高齡化的趨勢，使得這些失業人口可能因長期失業，導致後續貧窮、家庭解組、與社會問題等惡性循環，如何針對結構性失業人口，研擬有效的就業促進政策將值得政府更加重視以尋求解決。失業的類型雖然概念清晰，但是實證上的推估則不易精確操作，以致雖可以完整說明失業現象的嚴重性，以及掌握失業人口全貌與特性，但要精確的預測失業率則仍存在有許多困難須突破，過去有學者實證結果顯現了台灣整體失業率有被低估的現象，姑且不論正確如何，其反映了一個事實即名詞定義的標準化及統計數字採樣的正確性關乎於統計預測的能力。過去也有學者指出，勞工退出勞動市場而成為無照的自營作業者或無酬家屬的比例相當高，臺灣的失業率是被低估的(黃仁德，1994)。也有人表示如果將自營作業者排除，實際的失業期間可能更長。而關乎本研究的「失業率」，嚴格來說應區分為「一般失業率」及「非自願離職者失業率」以適當納入本研究之精算模擬模型（本研究在前面相關的章節已適當介紹之）。這樣的基本區別也說明了為何就保基金自開辦來經歷了台灣高失業率期間卻仍然有如此高之結餘，而短期的失業率（含自願離職）改善是否能帶來就保給付之減少也不無疑問。故如何適當的採用相關統計數字、經驗資料及分析作為本次精算模擬之參考則是本研究的基本態度以力求精算結果的有效強度（robust）。

表 5.0.1 人力資源調查統計指標摘要

單位：千人

年 月 別	十五歲以上民間人口	勞 動 力			非 勞 動 力		勞動力參與率	
		合 計	就業者	失業者		想工作而未找工作者	(%)	季節調整後
84 年平均	15687	9210	9045	165	6478	107	58.71	58.71
85 年平均	15932	9310	9068	242	6621	119	58.44	58.44
86 年平均	16170	9432	9176	256	6738	107	58.33	58.33
87 年平均	16448	9546	9289	257	6902	115	58.04	58.04
88 年平均	16687	9668	9385	283	7020	142	57.93	57.93
89 年平均	16963	9784	9491	293	7178	147	57.68	57.68
90 年平均	17179	9832	9383	450	7347	201	57.23	57.23
91 年平均	17387	9969	9454	515	7417	225	57.34	57.34
92 年平均	17572	10076	9573	503	7495	229	57.34	57.34
93 年平均	17760	10240	9786	454	7520	230	57.66	57.66
10 月	17812	10280	9837	443	7532	226	57.71	57.73
11 月	17829	10296	9870	426	7533	220	57.75	57.72
12 月	17845	10309	9887	422	7536	213	57.77	57.74
94 年	17940	10364	9934	430	7575	209	57.77	57.77
1 月	17861	10320	9901	419	7541	201	57.78	57.73
2 月	17876	10316	9874	441	7561	206	57.71	57.82
3 月	17888	10305	9877	428	7583	214	57.61	57.76
4 月	17902	10316	9899	417	7586	209	57.63	57.80
5 月	17917	10343	9918	424	7575	202	57.72	57.85
6 月	17935	10357	9920	437	7578	198	57.75	57.74
7 月	17954	10390	9941	449	7564	205	57.87	57.67
8 月	17972	10427	9972	454	7546	214	58.02	57.72
9 月	17990	10381	9951	430	7609	220	57.70	57.76
10 月	18010	10417	9993	424	7593	222	57.84	57.83
11 月	18029	10435	10024	411	7594	212	57.88	57.84
當月較上月增減 (%)	0.10	0.17	0.31	-2.97	0.01	-4.43	(0.04)	(0.01)
當月較上年同月增減 (%)	1.12	1.35	1.56	-3.47	0.80	-3.88	(0.13)	(0.12)
本年累計較上年同期增減 (%)	1.06	1.27	1.61	-5.85	0.76	-9.72	(0.12)	-

註：括弧 () 內數字係增減百分點。

編製單位：行政院主計處

表 5.0.2 人力資源調查統計指標摘要（續） 單位：千人

年 月 別	失業率		廣義失業率 (%)	就業者結構比 (%)			失業者按年齡分			受失業波及人口
	(%)	季節 調整後		農業	工業	服務業	15-24歲	25-44歲	45-64歲	
84 年平均	1.79	1.79	2.92	10.55	38.74	50.71	70	82	13	-
85 年平均	2.60	2.60	3.84	10.12	37.49	52.39	90	127	25	-
86 年平均	2.72	2.72	3.81	9.57	38.17	52.26	89	133	34	-
87 年平均	2.69	2.69	3.85	8.85	37.92	52.23	92	131	34	548
88 年平均	2.92	2.92	4.33	8.25	37.21	54.54	95	147	40	642
89 年平均	2.99	2.99	4.43	7.78	37.23	54.99	94	154	44	664
90 年平均	4.57	4.57	6.48	7.52	36.00	56.48	130	243	76	1046
91 年平均	5.17	5.17	7.26	7.50	35.24	57.25	145	279	91	1129
92 年平均	4.99	4.99	7.11	7.27	34.83	57.90	131	265	106	1094
93 年平均	4.44	4.44	6.54	6.56	35.21	58.23	120	239	95	941
10 月	4.31	4.21	6.37	6.38	35.38	58.24	122	228	93	906
11 月	4.14	4.16	6.15	6.31	35.42	58.27	115	220	92	867
12 月	4.09	4.21	6.03	6.24	35.53	58.24	110	224	88	855
94 年	4.15	4.14	6.05	5.97	35.76	58.26	113	230	87	868
1 月	4.06	4.19	5.89	6.13	35.67	58.20	106	224	88	846
2 月	4.28	4.29	6.15	6.06	35.75	58.19	103	239	99	903
3 月	4.15	4.21	6.10	6.02	35.72	58.26	98	235	94	877
4 月	4.04	4.21	5.94	6.06	35.70	58.23	97	225	95	843
5 月	4.10	4.20	5.94	6.09	35.68	58.23	103	225	96	851
6 月	4.22	4.20	6.01	6.02	35.73	58.25	114	227	95	874
7 月	4.32	4.15	6.17	5.99	35.69	58.32	134	230	85	893
8 月	4.36	4.11	6.28	5.92	35.70	58.38	134	237	83	890
9 月	4.14	4.01	6.13	5.89	35.87	58.24	127	230	73	854
10 月	4.07	4.00	6.07	5.80	35.93	58.26	118	230	74	868
11 月	3.94	4.00	5.85	5.71	35.96	58.33	108	227	76	852
當月較上月增減 (%)	(-0.13)	(0.00)	(-0.22)	(-0.09)	(0.03)	(0.07)	-8.40	-1.35	1.70	-1.87
當月較上年同月增減 (%)	(-0.20)	(-0.16)	(-0.30)	(-0.60)	(0.54)	(0.06)	-5.61	3.36	-17.63	-1.81
本年累計較上年同期增減 (%)	(-0.32)	-	(-0.53)	(-0.62)	(0.58)	(0.03)	-6.92	-4.22	-9.09	-8.54

註：1. 括弧 () 內數字係增減百分點。 編製單位：行政院主計處，編製時間：94 年 12 月 22 日

2. 廣義失業率 = (失業者 + 想工作而未找工作者) / (勞動力 + 想工作而未找工作者) * 100%。

3. 就業者之行業結構比自 88 年起係按中華民國第 7 次修訂之行業標準分類統計。

4. 受失業波及人口係依據人力資源調查之失業者家庭戶內人口特性及其就業、失業狀況推估而得。

第一節 精算費率

近來台灣失業問題的一大特徵是非自願性失業人口的大幅度增加，根據經濟部所公佈的資料，在 1997 年台灣地區關廠、歇業的共有 111,244 家，較 1996 年增加 33,912 家，且有愈來愈嚴重之趨勢。這些非自願性失業勞工的增加則是造成就保給付會上升的要原因。這也會是非常重要的社會問題，因為假如他們再就業的情況是比從前惡化，他們便成為經濟結構改變的長期受害者，如何協助非自願性失業者彌補其因為轉業所流失的人力資本，以免他們的經濟情況受損、或長期失業，是政府急需擬定的政策，有效而普遍地推行職業訓練是增加欲就業勞工就業技能的根本之道。以知識為經濟發展的主要資源的知識經濟時代，競爭力的高低在於是否具有較高的人力素質，所以人力資本的訓練和更新技能上的投資相形重要，勞工若重視受僱能力的擁有與提昇，則要保持知識與能力的更新，才能繼續維持在勞動市場中不被淘汰。受僱能力具有廣泛的含意，它是教育與訓練的主要結果，為提高勞動者保有與維持工作的能力，無論勞工在勞動市場中被解僱或辭職，都能容易地再進入勞動市場的一種技能、知識和能力，所以受僱能力的維持與提昇是與全體人民切身相關的，尤其是獲得資源相對較少者如婦女、失業者、弱勢團體等對象。依職業別觀察，我國歷年之失業人數皆以基層勞工為最多，且逐年急速遞增，2001 年 5 月就高達 197 千人，占全體失業人數的 55% 以上（江豐富(2001a,2001b)）。

台灣勞動市場就業增加率遽然減縮，失業率急速攀升，成為近四十年來失業最嚴重的時期，此就業市場劇烈的惡化，除了非一夕之寒，其隱含之結構變化問題對未來之趨勢影響則是有心人士應關注的。而因此造成對就保制度長期財務安全之疑慮則是本研究關心的議題。首先我們必須瞭解勞動市場非自願性失業率長期發展的趨勢，並作一全面性的剖析，如此才能明瞭未來失業率上升對就保制度的影響及擬定適當之費率和有效的解決方法。台灣過去勞動市場沒有制度性因素的影響，工資決定的方式是接近於自由競爭的情況，但是自 1984 年起，政府實施「勞動基準法」（以下簡稱勞基法），制度性決定工資（企業成本）的力量，有顯著增加的傾向。台灣在過去經濟發展歷程中，中小企業是主要的就業機會創造者，但是近年來由於勞基法之衝擊與全球化效應下，企業外移情況嚴重。部份雇主更關廠、歇業、大量解僱，因而導致國內勞工需求之下降，失業問題之惡化。此外，外勞政策的實施有效性尚待全面評估，再加上近來頻傳之弊端，故不可諱言的其直接減低雇主雇用國人的意願，導致傳統的財經政策未能有效地解決失業問題。江豐富(2003)模型估計結果進一步證實，勞基法執行、基本工資調升、及外勞引進等有礙於國內勞動需求提升的總體性勞動政策，都會對各縣市的失業問題造成嚴重的負面衝擊；而總合需求的增加，可大幅帶動國內的勞動需求，因而有利於各縣市失業問題的改善。

本研究之目的，在於透過就保經驗資料的分析研究，並對與此次精算模擬相關的

統計數字¹⁴之整理分析(e.g. 失業率等影響勞動市場風險最直接也是最外顯的觀察指標；勞動力之供需情況；不穩定就業及低度就業，以及部分工時的變動；歷年就業者從業身份的變化；)以第四章介紹的「現金流量精算價值折現法」(Discounted Actuarial Value of Cash Flow)定價模式為基礎精算模擬就保費率，並預估未來可能的財務結構及現金流量，以確保就保基金未來之償付能力，精算模擬結果¹⁵顯示模型估測能力的表現尚屬合理。然而必須要強調的是，本次研究所要研究之就保給付，如前所述有非定態、多變性及與失業情勢有關等特性，故除非有較長期的資料，並且有充分的個體(individual)資料，按各類職種與各類失業人口、失業原因來建立關聯性，去除本研究先天之限制，在資料充分性下，其預測效果才比較可靠。就未來就保給付預測來說，通常需藉就保歷史趨勢觀察，或是由偵測之主要驅動因素解釋觀察現狀，惟各因素影響變化是細微且複雜的，謹慎評估預測產生的就業市場結構變化，是預測結果是否能吻合實況要件，本研究已善盡專業之注意對必要之主觀判斷作最佳之決定，另外如能有相關實證分析評估外在經濟變數變動之就業影響效果可以引用，則對本研究會有些許之助益。本研究也適當之考量由目前勞動市場情勢、長期變動趨勢進行研究，如未來勞動率參與率推計、遞補人力需求推計等項，又如就勞委會按年辦理之職類別薪資調查資料整理各行、職業人力結構等，以了解經濟變數之相關性及其未來變動趨勢以增進本研究對研究目的之分析能力。而理論上如時間及預算許可，如能深入勞動市場趨勢分析，相關精算初級資料之提供如能充分滿足預測參數設定及模型設定對資料之殷切需求則本研究之預測能力之強度將可進一步提昇。再就本次研究之精算預測模型而言，需龐雜之參數設定資料量，也顯示就保制度變化實證分析之重要性，故藉此次研究之分析結果定期檢討、評估，適時修正推估模型之假設或方法，將可以預期建立完整、嚴謹之就業推計模型。以下為此次研究之主要結果：

表 5.1.2 精算費率(95~100年平準費率)單位：%

	現制	新制
費率	0.5080	0.6483

第二節 敏感度分析

本節將依據「就業保險費率精算及財務評估」計劃書中之需求，以現制內容為基礎，依不同情境變化探討其精算費率之變化。透過此敏感度分析，評估修法

¹⁴行政院主計處是目前官方統計資料最為齊全之單位，其提供之「人力資源調查報告」自1987年起開始編製按縣市分的人力資源統計，「人力運用調查報告」、臺灣地區薪資與生產力統計結果、臺閩地區工商及服務業歷次普查結果摘要等統計數字則可提供有關台灣地區工業及服務業進入、退出員工各項特徵比率，台灣地區工業及服務業受雇員工進退率與流動率，臺灣地區教育程度別失業人數與失業率，臺灣地區各年齡別之勞動力參與率，臺灣地區年齡組別失業人數與失業率等參考數據，我們也適當參考其他的政府統計資料，包括行政院勞工委員會歷年編製的「勞工統計年報」，行政院經濟建設委員會的Taiwan Statistical Data Book、及經濟部統計處歷年編印的「經濟統計年報」和中華民國台灣地區就業市場情勢月報等以進行精算模擬分析。

¹⁵ 本研究利用勞保局提供之93年12月31日與94年6月30日之資料檔進行精算比較

內容對就保基金財務流量與負債之影響。本節並將就會影響勞保基金財務平衡之重要因子進行敏感度分析，呈現出在不同變動因子之假設下，其對費率的影響。透過敏感度分析，將更清楚的看出若調整給付標準或變動精算假設對勞保基金以及費率影響的程度。以下為進行敏感度分析之結果：

一、給付標準及條件之調整

給付標準與條件的高低通常會影響後續勞保基金財務處理、費率訂定等因素考量；對被保險人而言，將直接影響到其權益。由於就保給付訂定的目的是在維護勞工發生失業時生活的經濟安全，因而給付標準及條件的設定乃給付制度最基本的問題。隨著制度的成熟，給付標準逐漸上升，亦會影響到後代費用的負擔。以下即提供在不同給付標準及條件下，對費率產生的影響。

(A) 增列「眷屬補助金」

勞工遭遇失業問題，非其個人面臨薪資來源中斷，亦連帶影響其家庭經濟，為加強保障勞工及其家庭於失業期間之基本生活，爰增列依扶養眷屬加給給付或津貼之規定。被保險人非自願性離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，如有受其扶養之無工作收入眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼。針對依賴失業給付申請者扶養之無工作收入配偶及未成年子女或身心障礙子女，按每一眷口增給 10% 眷屬補助金，增給之眷屬補助金合計以平均月投保薪資 80% 為上限。

(B) 增訂「特定對象（中高年齡失業）延長給付」

考量中高齡失業者，因其再就業確有相當困難，為加強保障該等人員失業期間之生活，爰於第一項第一款增列得延長失業給之請領期限。

申請人離職辦理本保險退保時，年滿四十五歲以上者，得延長失業給付請領期限三個月。

(C) 修訂「職業訓練生活津貼之給付期限（六個月）以每次職業訓練為準」

請領職業訓練生活津貼之條件，因未明確規定係以當次「非自願離職」或當次「職業訓練」，最長發給該津貼六個月，為避免核發期限之爭議，並考量失業勞工於每次失業期間可能有多次職業訓練之機會，為符本法提昇勞工就業技能之立法意旨，爰檢討修正為當次職業訓練最長發給六個月。

(D) 增訂「扶養眷屬全民健保費補助」

表 5.2.1 精算費率影響數（95~100 年平準費率）

單位：%

	(A) 「眷屬補助金」	(B) 「中高年齡失業延長給付」	(C) 「職業訓練生活津貼之給付期限以每次職業訓練為準」	(D) 「扶養眷屬全民健保費補助」
費率	+0.040	+0.047	+0.036	+0.016

二、精算假設之變動

此次精算模擬本研究之最適精算假設為調薪率 2% 及折現率 2%。調薪率上升及折現率下降會造成負債增加，精算費率也會提高，故為了解調薪率及折現率等精算假設之變動對費率之影響，以下為敏感度分析之結果：

表 5.2.2 精算費率（95~100 年平準費率） 單位：%

	現制(i =3%)	現制(i =2%)
現制(j =1.5%)	0.4989	0.5049
現制(j =2%)	0.5019	0.508

表 5.2.3 精算費率（95~100 年平準費率） 單位：%

	新制(i =3%)	新制(i =2%)
新制(j =1.5%)	0.6367	0.6444
新制(j =2%)	0.6405	0.6483

三、中長程職業訓練方案經費來源假設之變動—20%、30%及 50%

提撥應收保險費比例作為中長程職業訓練方案，經費來源比例越高會增加精算費率，且宜注意監控執行成效避免資源錯置浪費。

表 5.2.4 精算費率（95~100 年平準費率）單位：%

	現制(20%)	現制(30%)	現制(50%)	新制(20%)	新制(30%)	新制(50%)
費率	0.5541	0.6003	0.6926	0.7073	0.7662	0.8841

四、失業率變化對就保精算費率之影響

關乎本研究的「失業率」，如前所述應為「非自願離職者失業率」以適當納入本研究之精算模擬模型（本研究在前面相關的章節已適當介紹之）。其實根據 94 年下半年就保之經驗資料也說明了為何 94 年下半年似乎失業率有改善但就保給付卻比 94 年上半年高，當然這可能與官方統計數字的定義及是否有政策上窗飾目的而致之短期效果或同樣的如前所述，短期的失業率（含自願離職）改善是否能帶來就保給付之減少也不無疑問或其效果有時間差（time lag）也是可能之原因。然根據勞委會之要求希望了解不同失業率情況下對就保費率之影響，故本研究假設兩種情境：1. 假設精算評估期間失業率比精算模擬期間相對應之失業率平均惡化 20% 及 2. 假設精算評估期間失業率比精算模擬期間相對應之失業率平均好轉 20% 來看精算模擬費率應為何¹⁶？

表 5.2.5 精算費率（95~100 年平準費率）單位：%

	現制(惡化)	現制(好轉)	新制(惡化)	新制(好轉)
費率	0.6147	0.4216	0.7942	0.5627

¹⁶精算模擬期間所對應推計之失業率約為 3.8%~5.8%間。

第三節 現金流量

就保基金的收支、給付與就保成員人口結構及失業情形有著息息相關之因果關係，眼前就保基金之財務剩餘並不能保障未來沒有危機的產生，為了未來就保給付之清償能力，就保基金之未來現金流量預估更形重要，但由於就保係一短期保險，且失業狀況（非定態）之預測又會根據經濟情勢之變化而有高度不確定性，因此根據現有有限資料及資訊就短期未來就保基金現金流量做適當的推計將有助了解就保基金之財務變化。就保基金之財務來源是以保險費為主，其保費收入來自於被保險人、投保單位繳納之保費及政府單位撥付之補助款。就保基金累積結餘至 94 年底至已累積至 69,185,193,031 元，由經驗資料觀之，失業給付為就保下最大之給付項目，未來也將維持此項趨勢。以目前基金之結餘觀之，短期就保財務應無匱乏之憂慮！但以一个永續經營之社會保險而言，仍應加強注意資產負債之管理。藉由現金流量模型之建立，將有助於就保基金之管理運用。表 5.3.1~5.3.4 分別為現制及新制下各項就保給付之給付金額預測表及就保現金流量表：

(一)、各項就保給付之給付金額預測

為了解根據本研究精算模擬模型推計而得之未來就保給付的可能狀況，分為現制下及假設新制實施後表列之（表 5.3.1 & 表 5.3.2）。

表 5.3.1 各項就保給付之給付金額預測表（現制）

單位：元

年度	失業給付	提早就業獎助津貼	職業訓練生活津貼	全民健保保險費補助
95	5,219,568,727	714,958,856	241,875,208	171,077,052
96	6,824,016,280	738,187,645	285,815,642	196,146,477
97	7,697,408,460	740,717,624	311,495,026	220,046,734
98	7,397,816,975	901,089,715	298,935,674	247,116,887
99	7,297,297,596	1,128,132,447	287,187,085	285,018,721
100	8,509,757,650	1,085,285,374	315,110,517	329,929,483

表 5.3.2 各項就保給付之給付金額預測表（新制）

單位：元

年度	失業給付	提早就業獎助津貼	職業訓練生活津貼	全民健保保險費補助
95	6,289,580,316	714,958,856	700,435,736	337,535,023
96	7,949,978,966	738,187,645	942,860,956	456,197,476
97	9,313,864,237	740,717,624	949,710,312	571,813,444
98	8,929,165,089	901,089,715	903,616,945	580,724,684
99	8,866,216,579	1,128,132,447	869,359,318	594,834,070
100	10,475,511,667	1,085,285,374	954,943,887	678,565,968

(二)、就保基金現金流量預測

為了解根據本次精算模擬模型模擬下之未來就保基金現金流量，並根據勞委會指示知情境分析在不同情況下之未來就保現金流量狀況在對委託單位資訊有用性及效率性之考量下表列如下：

(一)、就保現金流量表（現制）－保費維持目前之下限(1%)規定收取

表 5.3.3 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	1.0%	18,378,831,729	1,128,013,035	6,347,479,843	13,159,364,921	82,344,557,952
96	82,344,557,952	1.0%	18,885,876,847	1,316,481,200	8,044,166,044	12,158,192,004	94,502,749,956
97	94,502,749,956	1.0%	19,409,379,291	1,495,839,085	8,969,667,844	11,935,550,532	106,438,300,488
98	106,438,300,488	1.0%	19,951,064,276	1,679,870,295	8,844,959,251	12,785,975,321	119,224,275,809
99	119,224,275,809	1.0%	20,505,429,726	1,874,672,591	8,997,635,849	13,382,466,469	132,606,742,278
100	132,606,742,278	1.0%	21,103,932,874	2,070,580,008	10,240,083,024	12,934,429,858	145,541,172,136

(二)、就保現金流量表（新制）－保費維持目前之下限(1%)規定收取

表 5.3.4 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	1%	18,378,831,729	1,115,300,309	8,042,509,931	11,451,622,107	80,636,815,138
96	80,636,815,138	1%	18,885,876,847	1,275,542,116	10,087,225,044	10,074,193,919	90,711,009,058
97	90,711,009,058	1%	19,409,379,291	1,419,414,688	11,576,105,617	9,252,688,363	99,963,697,421
98	99,963,697,421	1%	19,951,064,276	1,564,228,970	11,314,596,432	10,200,696,814	110,164,394,235
99	110,164,394,235	1%	20,505,429,726	1,720,317,568	11,458,542,414	10,767,204,881	120,931,599,116
100	120,931,599,116	1%	21,103,932,874	1,873,296,182	13,194,306,896	9,782,922,160	130,714,521,275

(三)、就保現金流量表－考慮不受就保法第 8 條之限制

雖然依照就保法第 8 條之規定來看，就保費率之下限為月投保薪資百分之一，然考量目前就保基金之收支結餘情形，主管機關可能考慮修改費率下限，故考量就保法第 9 條第 2 項規定之調整費率情形納入來看，目前已達該條規定之調降費率之情形：

表 3.5.5 費率調整門檻

單位：元

	前一年度月平均給付 6 倍	前一年度月平均給付 9 倍
95	2,714,082,396	4,071,123,594
96	4,021,254,966	6,031,882,448
97	5,043,612,522	7,565,418,783
98	5,788,052,808	8,682,079,213
99	5,657,298,216	8,485,947,324
100	5,729,271,207	8,593,906,810

表 5.3.6 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0%	0	990,171,797	6,347,479,843	-5,357,308,046	63,827,884,985
96	63,827,884,985	0%	0	897,087,029	8,044,166,044	-7,147,079,015	56,680,805,970
97	56,680,805,970	0%	0	782,939,581	8,969,667,844	-8,186,728,264	48,494,077,707
98	48,494,077,707	0%	0	661,073,971	8,844,959,251	-8,183,885,279	40,310,192,427
99	40,310,192,427	0%	0	537,170,618	8,997,635,849	-8,460,465,231	31,849,727,196
100	31,849,727,196	0%	0	400,945,285	10,240,083,024	-9,839,137,739	22,010,589,457

表 5.3.6-1 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.2%	3,675,766,346	1,017,740,044	6,347,479,843	-1,653,973,453	67,531,219,578
96	67,531,219,578	0.2%	3,777,175,369	980,965,864	8,044,166,044	-3,286,024,811	64,245,194,767
97	64,245,194,767	0.2%	3,881,875,858	925,519,482	8,969,667,844	-4,162,272,505	60,082,922,263
98	60,082,922,263	0.2%	3,990,212,855	864,833,236	8,844,959,251	-3,989,913,159	56,093,009,103
99	56,093,009,103	0.2%	4,101,085,945	804,671,012	8,997,635,849	-4,091,878,891	52,001,130,212
100	52,001,130,212	0.2%	4,220,786,575	734,872,230	10,240,083,024	-5,284,424,219	46,716,705,993

表 5.3.6-2 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.3%	5,513,649,519	1,031,524,168	6,347,479,843	197,693,844	69,382,886,875
96	69,382,886,875	0.3%	5,665,763,054	1,022,905,281	8,044,166,044	-1,355,497,709	68,027,389,166
97	68,027,389,166	0.3%	5,822,813,787	996,809,432	8,969,667,844	-2,150,044,625	65,877,344,541
98	65,877,344,541	0.3%	5,985,319,283	966,712,868	8,844,959,251	-1,892,927,099	63,984,417,442
99	63,984,417,442	0.3%	6,151,628,918	938,421,210	8,997,635,849	-1,907,585,721	62,076,831,721
100	62,076,831,721	0.3%	6,331,179,862	901,835,702	10,240,083,024	-3,007,067,460	59,069,764,261

表 5.3.6-3 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.5%	9,189,415,865	1,059,092,416	6,347,479,843	3,901,028,438	73,086,221,469
96	73,086,221,469	0.5%	9,442,938,424	1,106,784,115	8,044,166,044	2,505,556,494	75,591,777,963
97	75,591,777,963	0.5%	9,704,689,646	1,139,389,333	8,969,667,844	1,874,411,134	77,466,189,097
98	77,466,189,097	0.5%	9,975,532,138	1,170,472,133	8,844,959,251	2,301,045,021	79,767,234,118
99	79,767,234,118	0.5%	10,252,714,863	1,205,921,604	8,997,635,849	2,461,000,619	82,228,234,737
100	82,228,234,737	0.5%	10,551,966,437	1,235,762,647	10,240,083,024	1,547,646,060	83,775,880,796

表 5.3.7 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0%	0	977,459,071	8,042,509,931	-7,065,050,860	62,120,142,171
96	62,120,142,171	0%	0	856,147,945	10,087,225,044	-9,231,077,099	52,889,065,072
97	52,889,065,072	0%	0	706,515,184	11,576,105,617	-10,869,590,433	42,019,474,639
98	42,019,474,639	0%	0	545,432,646	11,314,596,432	-10,769,163,786	31,250,310,853
99	31,250,310,853	0%	0	382,815,595	11,458,542,414	-11,075,726,819	20,174,584,034
100	20,174,584,034	0%	0	203,661,459	13,194,306,896	-12,990,645,437	7,183,938,597

表 5.3.7-1 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.20%	3,675,766,346	1,005,027,319	8,042,509,931	-3,361,716,267	65,823,476,764
96	65,823,476,764	0.20%	3,777,175,369	940,026,779	10,087,225,044	-5,370,022,895	60,453,453,869
97	60,453,453,869	0.20%	3,881,875,858	849,095,085	11,576,105,617	-6,845,134,674	53,608,319,195
98	53,608,319,195	0.20%	3,990,212,855	749,191,911	11,314,596,432	-6,575,191,666	47,033,127,529
99	47,033,127,529	0.20%	4,101,085,945	650,315,989	11,458,542,414	-6,707,140,479	40,325,987,050
100	40,325,987,050	0.20%	4,220,786,575	537,588,403	13,194,306,896	-8,435,931,918	31,890,055,133

表 5.3.7-2 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.30%	5,513,649,519	1,018,811,442	8,042,509,931	-1,510,048,970	67,675,144,061
96	67,675,144,061	0.30%	5,665,763,054	981,966,196	10,087,225,044	-3,439,495,793	64,235,648,268
97	64,235,648,268	0.30%	5,822,813,787	920,385,035	11,576,105,617	-4,832,906,794	59,402,741,474
98	59,402,741,474	0.30%	5,985,319,283	851,071,543	11,314,596,432	-4,478,205,606	54,924,535,867
99	54,924,535,867	0.30%	6,151,628,918	784,066,187	11,458,542,414	-4,522,847,309	50,401,688,559
100	50,401,688,559	0.30%	6,331,179,862	704,551,876	13,194,306,896	-6,158,575,158	44,243,113,400

表 5.3.7-3 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	69,185,193,031	0.5%	9,189,415,865	1,046,379,690	8,042,509,931	2,193,285,624	71,378,478,655
96	71,378,478,655	0.5%	9,442,938,424	1,065,845,030	10,087,225,044	421,558,410	71,800,037,065
97	71,800,037,065	0.5%	9,704,689,646	1,062,964,936	11,576,105,617	-808,451,035	70,991,586,030
98	70,991,586,030	0.5%	9,975,532,138	1,054,830,808	11,314,596,432	-284,233,486	70,707,352,544
99	70,707,352,544	0.5%	10,252,714,863	1,051,566,582	11,458,542,414	-154,260,969	70,553,091,575
100	70,553,091,575	0.5%	10,551,966,437	1,038,478,820	13,194,306,896	-1,603,861,639	68,949,229,936

(四)、就保現金流量表一考慮將就保實施時由勞保轉撥原失業保險制度下之結餘

基金 38,389,000,000 迴轉給勞保基金

表 5.3.8 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	30,796,193,031	1.0%	18,378,831,729	552,178,035	6,347,479,843	12,583,529,921	43,379,722,952
96	43,379,722,952	1.0%	18,885,876,847	732,008,675	8,044,166,044	11,573,719,479	54,953,442,431
97	54,953,442,431	1.0%	19,409,379,291	902,599,472	8,969,667,844	11,342,310,919	66,295,753,350
98	66,295,753,350	1.0%	19,951,064,276	1,077,732,088	8,844,959,251	12,183,837,114	78,479,590,464
99	78,479,590,464	1.0%	20,505,429,726	1,263,502,311	8,997,635,849	12,771,296,189	91,250,886,653
100	91,250,886,653	1.0%	21,103,932,874	1,450,242,174	10,240,083,024	12,314,092,024	103,564,978,676

表 5.3.9 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年度淨收益	年末基金餘額
95	30,796,193,031	1.00%	18,378,831,729	539,465,309	8,042,509,931	10,875,787,107	41,671,980,138
96	41,671,980,138	1.00%	18,885,876,847	691,069,591	10,087,225,044	9,489,721,394	51,161,701,533
97	51,161,701,533	1.00%	19,409,379,291	826,175,076	11,576,105,617	8,659,448,750	59,821,150,283
98	59,821,150,283	1.00%	19,951,064,276	962,090,763	11,314,596,432	9,598,558,607	69,419,708,890
99	69,419,708,890	1.00%	20,505,429,726	1,109,147,288	11,458,542,414	10,156,034,601	79,575,743,491
100	79,575,743,491	1.00%	21,103,932,874	1,252,958,347	13,194,306,896	9,162,584,325	88,738,327,816

(五)、就保現金流量表一考慮將就保實施時由勞保轉撥原失業保險制度下之結餘

基金 38,389,000,000 迴轉給勞保基金且不受就保法第 8 條之限制

表 5.3.10 就保現金流量表（現制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年淨收益	年末基金餘額
95	30,796,193,031	0.00%	0	414,336,797	6,347,479,843	- 5,933,143,046	24,863,049,985
96	24,863,049,985	0.00%	0	312,614,504	8,044,166,044	- 7,731,551,540	17,131,498,445
97	17,131,498,445	0.00%	0	189,699,968	8,969,667,844	- 8,779,967,877	8,351,530,569
98	8,351,530,569	0.50%	9,975,532,138	133,752,255	8,844,959,251	1,264,325,143	9,615,855,711
99	9,615,855,711	0.25%	5,126,357,432	115,203,248	8,997,635,849	- 3,756,075,169	5,859,780,542
100	5,859,780,542	0.25%	5,275,983,218	50,665,960	10,240,083,024	- 4,913,433,846	946,346,696

表 5.3.11 就保現金流量表（新制）

單位：元

	年初基金餘額	費率	保費收入	投資收入	保險給付支出	當年淨收益	年末基金餘額
95	30,796,193,031	0.00%	0	401,624,071	8,042,509,931	- 7,640,885,860	23,155,307,171
96	23,155,307,171	0.00%	0	271,675,420	10,087,225,044	- 9,815,549,624	13,339,757,547
97	13,339,757,547	0.00%	0	113,275,571	11,576,105,617	- 11,462,830,046	1,876,927,501
98	1,876,927,501	0.75%	14,963,298,207	55,519,176	11,314,596,432	3,704,220,951	5,581,148,452
99	5,581,148,452	1.00%	20,505,429,726	151,568,882	11,458,542,414	9,198,456,194	14,779,604,646
100	14,779,604,646	0.75%	15,827,949,655	241,446,390	13,194,306,896	2,875,089,150	17,654,693,796

第六章 結論與建議

台灣自 2000 年後，年平均失業率超過 3% 以上，突破國際勞工組織所稱的充分就業人口界線。其中，尤以中高齡者所佔比例與人數逐漸增加，因此相關單位宜透過產業結構轉型分析、失業現象及中高齡失業困境，檢視台灣失業問題之結構因素，並探討對社會之衝擊。台灣的產業結構及勞動市場的轉變帶來就業人口本質上的變化，也同時帶來了失業率提高的趨勢。受到國際因素及國內產業結構調整，加上產業外移的影響，廠商進行人力簡併，關廠、歇業家數上升，致 2000 年下半年我國失業率就一直呈現上升趨勢，勞委會也積極推動各種就業計畫及強化公共職業訓練功能，同時也在 90 年年初宣布放寬失業給付的請領標準，以協助失業者在失業期間獲得基本生活的保障，並於 92 年 1 月 1 日就保法實施後，將失業給付由勞保體制脫離，與職業訓練及就業服務體系結合，勞工可獲得的就業保障項目也增加，除已有的失業給付，還增加職業訓練生活津貼、提早就業獎助津貼等給付項目，失業期間的健保費也將由就業保險支付。爰此，本公司係依據此次受委託之研究範圍並依就保法修正案中相關修訂條文進行精算分析，以強化就保本身基金財務之管理，促資訊流通；本次研究報告之貢獻在提供一結構完整、介紹詳盡之研究分析報告，不但分析探討完整，章節結構清楚；精算過程具完整性及正確性；精算方法及假設力求周延統計方法之選用具有效性，變動因素之分析推估合理化；經驗資料之引用或編製能充分反映實際狀況。此次報告總結出下述結論，茲供參酌：

第一節 結 論

一、就保之給付遠低於所收保費，係因為符合「非自願離職」之失業者佔率過低。

由於就保法規範只有公司關廠、遷廠、休業、破產、解散，或是被公司資遣、裁員等「非自願性失業」勞工才可申請失業給付、享有健保保費自付額全額補助，以及「職業訓練生活津貼」和「提早就業獎助津貼」等；故一般主計處所統計之失業率其實高於就保下實際申請核付之比率。根據歷史資料顯示，就保之各項給付中以失業給付之佔率最大，但總給付佔保費收入之比率偏低，致就保基金累積至 94 年底之結餘已高達 69,185,193,031 元。究其原因主要係因為符合「非自願離職」之失業者佔率過低，且有可能有失業勞工不知道有此保險保障而沒來申請，另申請勞工需具勞保身分，並經失業認定，甚至推介再就業之比率及本身之自尊心等，皆會影響失業給付之給予。根據就保實施情形及就保法本質之設計其實可能對弱勢勞工之保障不足，而通常受僱在這類較不具競爭力的企業之勞工本身在就業市場也就原本居於劣勢，失業後極難再找到工作，若缺乏足夠就保之給付協助將形成社會問題。而就雇主之角度觀之，似乎勞動基準法（下稱勞基法）資遣費之負擔與就保費之負擔有雙重負擔之嫌，如何建立一合理之勞動法令使雇主之成本負擔合理化，讓雇主心悅誠服接受勞動法令對其之約束，合理對待勞工，建立勞資和諧氣氛，維持勞動市場之穩定將遠比徒具法令要求來得有建設性。

二、失業給付佔大宗，行業別之給付差異不大，惟修法後宜注意「職業訓練生活津貼」之管理及「扶養眷屬全民健保費補助」之認定以避免道德危險。

失業給付為就保之主要給付項目，故歷年來就保之各項給付中以失業給付之佔率最大，由於大多符合就業保險給付之失業者皆會領滿六個月給付，故提早就業獎助津貼應持續佔率偏低。然因失業給付不似失業保險下之失業給付一般與年資有關，一律最長以六個月為限，故有效限縮給付金額。此次修法重點中為促進就業，增進失業者就業技能，考慮將職業訓練生活津貼之給付改以每次訓練為準，非以每次失業為準，立意頗佳，但須注意的是若修正條文將職業訓練生活津貼放寬為每次失業不限訓練次數，若不做任何道德危險之控制，則有可能在監控不良下，造成失業者變相藉申領職業訓練生活津貼，來增加作為失業給付之來源，使給付金額不正常地暴增。此外依現況來看，由於全民健保之成本逐年上升，故全民健保保險費補助之金額應會持續上升，且開放補助眷屬健保費後金額更會增加，故宜明確定義眷屬資格以免有道德危險及套利行為。

三、不論就保年資多寡，領取失業給付最長皆為六個月，且期滿後就保年資皆一律歸零，是造成就保制度下失業給付比失業保險低之主因。

若以 88 年至 91 年（失業保險）之給付資料與 92 年以後迄今（就保制度）實施之給付資料比較，可以發現由於失業保險係針對保險年資之不同，對失業給付給予同之規定，故失業保險下之失業給付高於就保下之失業給付。就不同就保年資之失業勞工於符合「非自願離職」定義下，領取失業給付之規定給予一致之處理，會在實務上產生不公平之現象，即一勞工累積了二十餘年之就保年資皆未失業，但面臨中高年齡失業之殘酷事實後，領取失業給付期滿後就一直無法重返就業市場，面臨生活之不安定，但相較另一勞工雖然年輕時便偶有失業發生，但在每次領取失業給付期滿後，卻又能重新累積就保年資待下次失業時使用，故若以勞動經濟學之角度來看，雖然就保費是由雇主支付，但精明之雇主皆會直（間）接、及時或延後轉嫁此一勞動成本於勞工，故實質上勞工還是以犧牲了本身工資來換取失業給付之保障，故以上之分析說明了不論就保年資多寡皆採一樣之失業給付標準，且失業保險領取期滿後就保年資一律歸零，會有不公義之情形發生。

四、勞動人口比率逐年降低，高失業人口與失業率短期間將無法快速下降、中高齡失業率逐步上升，中高齡失業者職訓效益低，亟需政府積極輔導就業。

由於產業結構的轉變，台灣較無技術性之職類已顯現供過於求之現象，勞動供需不平衡之現象日益顯現，因此如何提升勞工之技能實為當前重要課題。由於產業結構的轉變，技術性之職類相對需求較高，因此如何提升勞工之技能以符合市場需求，應為當務之急。台灣的產業結構與勞動市場受到政府政策及外在環境的影響相當廣泛與深遠。勞動市場若不能滿足產業升級的需求，且同時創造越來越高失業率，不僅衝擊到青壯年就業人口；對於青少年及中高齡層的勞動人口也產生相同的影響。行政院主計處的資料及研究顯示，1987 年以後，台灣勞動參與率下降的現象主要集中於青少年、男性及中壯年與低教育程度者，其中男性勞動參與率於此期間下降近 5%，這種現象一直延續存在。因就學年限延長的青少年與提早退休的中老年的勞動參與率下降，青少年勞動參與率於此期間下降近 15%，同期之中老年勞動參與率亦下降近 4.5%。50 至 64 歲中老年人口則因退休年齡提前，致參與勞動意願降低（尤以 55 至 59 歲者最明顯），其所占比重亦呈下降，致對總勞動參與率亦呈負向效果。按年齡層觀察，歷年失業人數及失業率統計，中高齡居前三名且有上升之趨勢，就失業原因觀察，青少年及壯年因初次尋職或工作不滿意而失業之比率較高，而中高齡因關廠歇業或業務緊縮而失業之比率較高，且因年齡限制及雇主雇用意願不高，尋職較為困難，亟需政府特別予以協助。再由失業期間觀察，由 1995 年的 17.2 週平均失業期間攀升至 2004 的 29.4 週，如以年齡層區分，可以發現 45 歲至 64 歲的中高齡勞工失業狀況，其失業問題顯較其他年齡層之勞工嚴重。故此次修法補助中高年齡失業給付延長之考量有其社會性，而成本增加之影響在目前就保收支普遍收大於支之情形下也不是問題，重點在於補助之意涵係要達成何種政策目標？是否能根本改善中高齡勞工就業困難之窘境？

伍、精算模擬下，折現率與薪資調整率變動對於費率之敏感度影響不顯著。

由於就保係短期保險之性質，故直覺上折現率與薪資調整率變動對精算公平費率之影響應不顯著。由各項敏感度精算分析中，可明顯看出折現率與薪資調整率之變動對費率之影響不太顯著，然放寬給付的規定之變動是影響費率提高很重要的一個因素；而中長程職業訓練方案經費來源假設之變動對於費率之影響也頗高，故如何審慎評估修法內容關於放寬給付之必要及成本，透過制訂費率調整機制，定期精算評估是有效管理就保財務之重點，政府考慮以增加經費作為辦理被保險人在職訓練及失業後之職業訓練及獎助雇主僱用本國籍失業勞工，其立意良善及正確，但是需提防執行成效不佳，未享促進就業之效反而製造不必要之資源浪費，故如何規劃執行將是重點！失業警訊反應的，不只是就業市場供需失調之現象，尚包括失業對策的規劃與執行缺失，故有關單位宜針對經過補貼職訓後的勞工能否真正滿足勞動市場所需，其就業能力是否符合市場的期待，與就保制度變革是否會產生負面的勞動供給誘因及對雇主因勞動成本之增加所排擠之勞動僱用進行長期和定期詳實的評估，建立後續追蹤統計資料，作為就保補助方向修改之參考。

第二節 建議

面對國內失業問題如何有效處理因應以減少社會問題，首應釐清失業者之特性、失業類型與變遷，方能對症下藥，以免使得資源配置錯誤且問題惡化。而就保基金目前雖然累積不少盈餘，但面對未來失業情勢之高度不確定性，是否能長久持續維持高額盈餘以應付將來可能發生之給付則仍待觀察，但以本研究所關心的就保財務狀況來論，除了財務數據之評估外，政府是否對於就保制度之政策目標也須有其正確之中心思想，究竟就保制度想要達成之社會目標何在？是要偏重社會救助？抑或偏重社會公平？是要補助短期失業需求？抑或救助長期失業需求？是要促進就業？抑或提昇就業能力？才能對於未來就保制度之修訂，依照就保基金之財務狀況及社會情勢有一長治久安之規劃！以此次就保制度之修法內容來論，似乎在放寬給付部分之設計大致符合目前台灣失業情勢下社會之期待，根據精算模擬結果來看也並無太大的不合理增加成本之問題，然須提防失業勞工藉「職業訓練生活津貼」之申領標準放寬，變相取得失業給付之延長及「扶養眷屬全民健保保費補助」之道德危險。

根據相關研究統計來看國內現階段之失業人口，似乎仍以男性為多數、年齡以 25 至 44 歲之青壯年為主、學歷以高中職以下為最多，並多為從事次級勞動市場之藍領職業以及原受僱於工業部門。直覺上此乃因台灣產業結構，由工業朝服務業轉型，但服務業多屬女性密集與技術密集的產業，遂使工業勞工轉業困難，再者，從失業率的結構觀察，過去的失業人口多集中於高中職以上教育程度，且年齡多

在二十四歲以下的年青人。這些失業的族群，多屬流動性較高，常處於騎驢望馬地變換工作的年青族群，若有失業多屬自願性之摩擦性的失業，可能多尚不致構成生活的威脅。

但自 1997 年後，國內失業族群開始有一趨勢大量延伸至低學歷及中高齡的人口群，且這些新添的失業人口，則多屬非自願性，也多是家計生活主要負擔者的族群。但是對低學歷、中高齡之失業勞工而言，其面臨的困難是因其學習成本高成果低，職訓效益低，冀望經由職業訓練改變其失業狀態的效果可能不易展現，但是弱勢族群的生活風險依舊存在，而就保制度下的失業給付僅提供給付最長六個月，故對於長期失業者而無能力改變失業狀態者將無法保障其經濟安全，對於社會安全也隱藏者危機。因此對於弱勢族群的照顧，特別是長期失業者，如何進行「社會安全網」的規劃，可能是政府也應設法突破的努力方向！否則長期下來，不但目前台灣貧富比差距不斷擴大之效應會對台灣有負面影響，那些無法獲得基本生活滿足之社會底層絕對是社會安全的一個不定時炸彈。故積極研究先進國家職業結構及勞動法令之彈性，發掘適合中高齡人士的工作，然後有計劃地使用財稅政策，誘導年青就業人口離開適合中高齡人士的工作，轉移到適合青年人的職位，改善就業人口年齡的分配，創造更多的就業機會，尤其是非典型僱用關係之工作機會以積極擴大及促進就業將是可考慮地方向。

其實就保制度實施之良窳與職業訓練、就業服務等環節息息相關，故政府在檢視就保制度時並應做通盤、整體之規劃，並至少整合現行相關勞動法令，包括勞工保險條例、社會服務、就業促進等相關法規及勞動基準法對關廠歇業之規範，以形成周延措施。根據經建會的分析資料顯示，以目前就業市場中就業者之職業及教育程度分配，若將就業市場所需要的人力區分成高級專業及管理、中級、基層三種技術層次。以目前世界上面臨知識經濟時代來臨的挑戰，觀之我國未來人力供需情勢，除了某些職種基層人力的不足，高級專業及管理人力也較為不足。可以說，我國當前面臨了基層人力不足，中級人力競爭力下挫，高級人力青黃不接的窘境。近年來，國內部分專家學者建議以發展非典型工作來解決失業問題。雖然歐美國家曾以此方式有效創造更多的就業機會，減緩失業問題的惡化，國內環境是否可行，雖有待評估，但政府相關單位也應及早規劃因應。就保制度之設計宜加入雇主僱用意願之誘因效果或節制雇主資遣員工行為之約束效果並適當構建就業、僱用促進方案及再造就業安全等，以有效使失業給付與職業訓練、就業服務能緊密結合，建構完善之就業安全體系。

本次送審之就保修正案除考量是否可提供勞工更多的保障，並鑑於失業率與景氣息息相關，為健全就保財務，雖然就保基金歷年來累積不少結餘，為避免就保制度的變革對就保財務產生過大的衝擊，精算模擬就保未來之財務現金流量狀況以供就保財務規劃重新調整，並期建立費率調整機制。本研究報告即依據上述主旨，透過對過去相關文獻完整的回顧整理，另對各項經驗資料的除錯、比對、分析，

再透過適當的精算方法，建立精算模擬模型並藉由進行敏感度分析，充分提供勞保局所需之精算資訊，所得之結果可供當局作政策性的參考。再者，本文擬由上開結論之觀點，提供下列各項建議，冀能降低制度變革之風險，形成政府、勞工雙贏的局面，當局可適當評估未來實務上採行之可能性，或者可做為後續研究發展之方向。

一、以促進就業做為解決失業問題之政策主軸、強調勞動市場彈性化的重要性、建構完善的社會安全網以保障無法順利就業者之基本經濟安全，加強失業給付與就業服務、職業訓練之整合，積極就業媒合措施。

為避免因經濟或技術發展所導致的失業，政府可透過對夕陽產業或傳統行業就業人口之技能之再訓練加以補強，加強特定對象就業之促進，積極開拓就業機會，促進國民充分就業，推動公共服務性工作，增加弱勢勞工的就業機會。針對可能導致高失業率地區工業，提供減稅或其他獎勵的鼓勵措施加以協助。隨著生產技術的提升，愈來愈多弱勢勞工無法在一般就業市場謀求工作。因此，政府可參考歐陸國家的經驗，利用政府資源僱用弱勢勞工從事公共服務性工作，以彌補市場機能之不足。並可依據就業服務法規定加強推動「部分時間工作」與「轉業輔導」之就業服務工作，以開發潛在勞動力，促進國民充分就業，及人力資源之運用。而與企業合作之「訓用合一模式」暨「獎助僱用」是可積極規劃與推動之方向，強化勞動供需系統之緊密結合，以因應國家建設計畫與經濟發展之人力需求。積極結合職業訓練與就業服務，提昇公立就業服務機構服務之品質與數量，以強化其服務功能，結合社會資源有效推動與落實整合就業促進及職訓之實施，以避免資源浪費與效益之提昇。

二、考量失業給付多元化之可行性，若欲放寬「職業訓練生活津貼」之條件，宜有相關考核之配套措施，另慎重考慮對於就保年資之長短宜有適當之差別待遇，以符公平正義。

就保係對勞工失業期間所給予的現金給付，以替代其所喪失或減少的部分薪資之失業補償方式。給付制度之設計應強化勞工再就業動機，增設強化請領失業給付者再就業誘因之機制，領取給付者需為一定積極作為，以證明其仍具就業意願，始續予失業給付。為避免「道德危險」鼓勵勞工積極就業而非消極領取失業給付，故就保申請條件也限縮為非自願性失業勞工，但是以國內失勢情勢觀之，會有勞工可能一時衝動或被迫自願離職但卻一直找不到工作無法脫離失業狀態，急需就保給付之協助（且就保為一強制保險其過去也有繳交保費）但卻無法獲得保障。故是否考慮在查核及執行無太大困難下適度有條件之開放。此外就保與失業保險最大之不同在領取失業給付之給付期限與就保年資無關，失業給付領取期滿之就保年資不論就保年資多寡皆一律歸零，故會造成某些特殊情境之不公義情況。故在目前就保基金財務結餘情況甚佳下，於成本可供控制之前提下似可考慮針對不同就保年資之失業勞工於符合「非自願離職」定義下領取失業給付期滿，就保年資宜視過去就保年資多寡保留或給付期限方面可有差別待遇，或於放寬請領期限

同時增訂每次請領給付金額依次遞減之規定（可抑制勞工再就業意願不積極之弊）。避免制度設計欠周全對某些勞工有不符公平正義或保障不足無法提供勞工真正需要之安全保障。

三、定期精算評估之重要

雖然就保基金以累積不少帳面結餘，而由過去之收支情況來看，收入一直遠大於支出，但就保制度與失業情勢息息相關，目前之財務狀況良好不代表未來一定永遠沒問題。就保費率之調整宜考慮未來失業率可能會攀升之趨勢，適當提存準備金以免未來就保負債突然攀升效果過鉅對就保財務產生不良影響，並應積極加強就保基金之財務管理。依勞保局統計資料，九十四年就保基金其收支結餘計69,185,193,031元，為維持社會安定及安全提供了之主要力量。因此短期內給付需求雖不虞匱乏，但為維護就保財務長久之穩定健全，如何能善用安定且報酬率高的各項投資管道，來提升就保基金之收益，自是一項刻不容緩的議題。此外，基金管理上應進一步有效管理基金投資風險較高之金融性商品，以避免不當投資，損及就保財務穩健。一般而言，社會保險基金一旦發生收支短絀問題，解決方法不外增加保費、增加基金投資報酬率，或是降低給付等。但就保費率，也會隨著人口老化，就業人口之減少，失業人口之增加，費率可能會逐漸增加。因此，就保基金應開始重視資產負債管理及準備金的觀念，藉著精算模擬分析，以瞭解就保基金的財務衝擊程度。另外，對於就保基金管理辦法也應適時修訂，藉各種不同之投資管道，以提高就保基金之獲利率，使得未來失業率高漲時就保基金可能面臨之財務困難能得到改善。須知，唯有創造可長、可久、可遠的就業保險，方為穩定社會之最佳後盾。就保基金財務能否健全發展，關係著廣大勞工之權益，而基金保管者的責任即是在兼顧安全性、收益性、流動性、公益性及福利性的原則下適當的管理運用基金，若欲達成此項目標，惟有透過定期精算評估，以掌握長期勞保基金資產負債狀況；就目前就保法之規定，藉由專業精算師對各項精算假設之建立，確保就保費率足夠性，以昭公信，且彌補基金保管者對精算專業方面可能不足之處，以維持勞保基金永續經營。

四、檢討不合時宜勞動法令對產業及就業之負面影響

台灣經濟適值由工業朝服務業轉型之際，將用於保障經營標準化之製造業的勞工權益的勞基法，擴大適用範圍及於各種相互異質的服務業，不僅與彈性化原則格格不入，且難在互異之服務業中，一體適用。勞工依勞基法爭取勞工權益結果，只是引發企業經營的困擾，觸動更多勞資間的糾紛而已。彈性化的勞工法令，不僅能順應服務業的經營特質，亦不妨礙製造業標準化的應用，才是勞工法令的真正用意。因此如何將勞動法令彈性化，使法令更易於有效執行將是政府需認真思考的課題。根據未來經濟時代改變的趨勢，勞資關係的改變趨勢清楚，如何未雨綢繆，建立新的勞工政策，應是大有為政府大方向的考量，而擴大勞資協商機制取代法令約束應是未來趨勢。以目前之現況來看，就保之保費負擔與勞基法的資遣費兩種制度同時並存，對中小企業雇主負擔似乎過於沈重，有扒兩層皮之嫌。

在短期內，較為經濟公平合理的方式似乎是對已加入就保之勞工，在被資遣時先依就保給付之規定領取失業給付，不足的部份（較勞基法規定下之資遣費短少的部份）才由雇主支付；對於未加入就保的勞工，則由雇主依勞基法之規定給付資遣費。長期而言，應將資遣費與就保制度作一區隔，資遣費的部分宜仿造外國之作法，由各事業單位根據其不同之需要，與其工會或勞工代表就資遣費的給付問題進行協商，進而制訂其資遣費制度。觀之目前國內勞動法令並未對不同體質之企業作不同之規範，故反而會帶來中小企業因不堪勞動成本之高漲所進行之瘦身、裁員、關廠等造成之失業問題。故似乎勞工法令之鬆綁代之以勞資協商，使勞動條件能隨著經濟景氣適度彈性調整，以強化企業因應經濟不景氣的能力有其急迫性。

事實上目前由於勞工法令僵硬，法定邊際給付日益增加，國內企業為求降低人事成本，增加人力管理的彈性，對部份工時、定期契約工與派遣勞動等非典型僱用的需求愈趨提高。有鑑於美國、日本等先進國家的企業利用非典型僱用來因應經濟不景氣與國際競爭壓力之成功經驗，以及國內就業機會之結構改變，政府似應在保障勞工基本權益之前提下，減少對非典型僱用的限制**並給予必要的就業服務與職業訓練**，減少對派遣勞動的不必要干預，以及協助非典型勞工之僱用及將非典型僱用列入就業服務與公共職訓的適用對象。最後政府也應盱衡時勢對於重大民生法案之實行或修訂，e.g.勞工退休金條例，二代健保，及勞保條例之修正等對於雇主之負擔變化所可能造成勞動市場之衝擊觀察了解以有效因應面對；而重大經濟政策之執行，e.g. 二次金改及國際間經濟制約 e.g.京都協議等對國內勞動市場可能產生之衝擊也是需積極了解因應的。

參考文獻

中文部分

1. 李誠，勞工保險失業給付實施情況評估研究，行政院勞工委員會，民國 89 年 2 月。
2. 李誠.1999.”非自願性失業與台灣的永續發展”。中大（中央大學）社會文化學報 第 8 期，頁 95-118。
3. 李隆生，從失業保險開辦談就業安全制度，厚生雜誌，第 6 期，民國 88 年 3 月，頁 8~11。
4. 李漢雄與曾敏傑（編）.1999.『中高齡勞工就業問題與對策』。嘉義：中正大學勞工研究所。
5. 成之約.1999.”中高年齡就業的障礙與突破：兼論我國中高齡勞工就業促進政策”。勞工行政 第 129 期，頁 2-14。
6. 余美玲，”臺灣勞工失業保險公平保費的估算”，清華大學經濟所碩士論文，（2000）。

7. 余文宏，資遣費與失業保險制度比較研究-兼論我國勞基法資遣制度之改進，中國文化大學勞工研究所碩士論文，民國 86 年。
8. 吳忠吉，前瞻性就業安全政策，行政院勞工委員會，民國 89 年。
9. 詹火生，英國就業政策，行政院勞工委員會職業訓練局，民國 78 年。
10. 詹火生、楊瑩，英國社會安全制度：改革與現況探討，台閩地區勞工保險局，民國 83 年 6 月。
11. 詹火生，〈我們需要名符其實的就業希望工程〉，《國家政策論壇》，第卷，第二期，頁 121-122（2001）。
12. 郭振昌，九十三年度聯合技術協助訓練計劃---赴美國研習「就業安全(失業保險)基金管理與運用」報告，行政院勞工委員會職業訓練局，民國 93 年
13. 黃仁德, 1994, “非勞動力、非正式部門就業與失業率關係的探討:台灣地區的實証研究,1978-1990,
14. 蕭明琳，我國失業保險制度規劃方案與日本僱用保險制度之比較研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，民國 87 年。
15. 蕭世雄，英國失業保險制度及我國失業保險政策與立法規劃之研究，國立政治大學三民主義研究所碩士論文，民國 82 年。
16. 林中君，勞工保險局委託研究報告「勞工保險老年年金給付精算及財務評估」(2003)。
17. 林中君，精算人員專業知覺的探討暨努力方向，中華民國精算學會會報第二十期，(1996)。
18. 林中君，解析勞基法相關修訂條文、新舊制退休金課稅辦法及勞基法擴大適用後企業因應之道，資誠通訊 95 期，(1998)。
19. 林宜蓁，”臺灣就業保險制度之失業給付措施公平費率估算與模擬”，清華大學經濟所碩士論文，(2003)。
20. 林祖嘉.1991.”工作搜尋模型與失業期間---臺灣地區大專畢業生之經驗。”『經濟論文』19(2):183-215.
21. 徐之強，黃裕烈，運用領先指標預測景氣變化之研究，94 年經建會經研處委託研究。
22. 徐之強，黃裕烈，景氣基準循環指數之檢討與修訂，94 年經建會經研處委託研究。
23. 張耕華 (2004)，”我國失業者保障制度之研究-從失業保險到就業保險的發展”，中國文化大學勞動學研究所碩士論文。
24. 張清溪與駱明慶.1992.”臺灣勞動力失業期間的研究。”出自施俊吉編，『勞動市場與勞資關係』，頁 75-109。台北：中央研究院中山人文社會科學研究所。
25. 陳佩君，1998，失業者所得中斷期間經濟安全保障之研究--從勞保失業給付制度到失業保險，中正大學社會福利研究所碩士論文。
26. 陳建德，1999，台灣地區失業保險制度政策規劃之研究，政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文。

27. 陳玉豐(2001)，〈中高齡勞工就業與失業情形〉，《中國統計通訊》，第12卷第8期頁2-5。
28. 葉秀珍(2001)，〈當前弱勢勞工與中高齡勞工就業問題之探討〉，發表於「當前失業問題研討會」，中央研究院社會學研究所以及中央研究院經濟研究所，台北：中央研究院社會問題研究推動委員會。
29. 張晉芬(2001)，台灣中高齡離職者的勞動參與和再就業——台汽與中石化的實證研究，發表於「當前失業問題研討會」，中央研究院社會學研究所以及中央研究院經濟研究所，台北：中央研究院社會問題研究推動委員會。
30. 劉宗欣，失業保險、資遣費與離職金相關制度之研究，經社法規研究報告，行政院經濟建設委員會健全經社法規工作小組編印，民國80年。
31. 周麗芳，探究失業給付的保險財務問題，勞資關係月刊，第18卷第8期，民國88年12月，頁39~43。
32. 單驥，建立我國失業保險制度在法令與制度上應配合的因素，就業與訓練月刊，第8卷2期，民國79年。
33. 吳中書，臺灣經濟最近情勢，經濟成長(吳中書、林金龍)、貨幣與物價(吳中書)，pp.3-23，(2002)。
34. 吳中書，林金龍，勞動市場核心總體經濟模型之建置，92年經建會人力規劃處委託研究。
35. 吳凱勳，失業保險與就業安全體系，就業與訓練月刊，民國77年6月。
36. 辛炳隆，就業安全體系之檢視：失業保險與職業訓練設計的相承搭配，勞工行政雜誌，第143期，民國89年3月，頁24~29。
37. 辛炳隆，英荷韓政府因應失業問題之作法評析，主要國家產經政策動態季刊，第二期，九十年六月
38. 辛炳隆.1999.”當前失業問題的研析與因應”。政策月刊 52期，頁19-22。
39. 江豐富、劉克智、董安琪(2003年6月)，「台灣縣市失業率的區域效果與長期動態(1987-2001)」，第七屆經濟發展學術研討會，國立台北大學經濟學系主辦
40. 鄭文輝，各國失業保險制度與政策之探討，保險專刊，第54期，民國87年12月，頁41~60。
41. 郭振昌，英國失業給付制度的變革：求職者津貼的背景與現況，中國勞工月刊，第977期，民國87年2月，頁18~21。
42. 郭振昌，美國失業保險政策的經驗啟示，政策月刊，第38卷，民國87年9月，頁19~21。
43. 許治文，我國實施失業保險與資遣制度相關性之研究，逢甲大學保險學研究所碩士論文，民國81年。
44. 張士傑，台灣壽險業第三回經驗生命表混成參數模型分析，保險專刊，第42輯，pp.112-117，(1995)。
45. 張士傑，多重相依脫退理論的探討，壽險季刊，第100輯，pp.8-20，(1996)。

46. 張士傑，數理人口模型之研究，壽險季刊，第 101 輯，pp.69-81，(1996)。
47. 楊朝成，長期性社會公益基金投資股票及房地產可行性之探討，保險專刊，第三十五輯，pp.106-123，(1994)。
48. 楊朝成、林中君，國民年金保險資金之管理組織與運用方式之研究，內政部委託研究，(1999)。
49. 師秀玲，歐洲聯盟國家失業保險制度之比較研究－兼論我國相關制度之建構，東吳大學社會學系研究所，(1997)。
50. 曾敏傑(2000a)，〈中高齡勞工失業現象與變遷：1982 年與 1995 年失業潮之比較〉。2000 年 12 月 6 日發表於行政院勞委會主辦之「第二屆工業關係管理本質與趨勢」學術研討會。
51. 曾敏傑和劉建良(2001a)，「中高齡勞動力退休經濟規劃與再就業意願」，《東吳社會學報》，第十期：101-154。
52. 曾敏傑(2001b)，「中高齡失業者就業輔導與職業訓練-建構中央與地方的協力關係」，《東吳社會學報》，第十期：101-154。
53. 曾敏傑(2001c)，「中高齡勞工失業現況與變遷：1982 與 1996 年失業潮之比較」，《台灣社會學刊》，第 25 期：243-279。
54. 黃仁德.1994.”臺灣地區非勞動力、非正式部門就業與失業率關係的探討：1978-1990”。『國立政治大學學報』68：201-222。
55. 林喆，勞工保險失業給付保險費率精算報告，勞工保險局編印，(1997)。
56. 柯木興，社會保險，中國社會保險學會，(1996、2001、2002)。

英文部分

1. Barrell, Ray and Veronique Genre (1999), "Employment strategies for Europe: lessons from Denmark and the Netherlands," National Institute Economic Review, No168, 82-98.
2. Biger, N. and Kahane, Y.(1978), "Risk Consideration in Insurance Ratemaking," Journal of Risk and Insurance, 45, 121-132
3. Bovenberg, Lans (1997), "Dutch employment growth: an analysis" CPB Report.
4. Bowers, N. L., Gerber, H. U., Hickman, J. C., Jones, D. A. and Nesbitt, C. J. (1986), "Actuarial Mathematics,".
5. Boyle, P. and Yang, H. (1997), "Asset Allocation with Time Variation in Expected Returns," *Insurance: Mathematics and Economics*, 21, pp.201-218.
6. Brennan, M. J. and Schwartz, E. S.(1998), "The Use of Treasury Bill Futures in Strategic Asset Allocation Programs," In *Worldwide Asset and Liability Modeling*, J. M. Mulvey and W. T. Ziemba, Eds. Cambridge University Press, pp.205-230.
7. Brennan, M. J. and Schwartz, E. S.(1982), "An Equilibrium Model of Bond Pricing and A Test of Market Efficiency," *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 17,

pp.301-329.

8. Brennan, M. J. and Schwartz, E. S. and Lagnado, R. (1997), "Strategic asset allocation," *Journal of Economics, Dynamics and Control*, 21(8-9), pp. 1377-1403.
9. Burns, A. F. and W. C. Mitchell (1946), *Measuring Business Cycles*, New York: National Bureau of Economic Research.
10. Culbertson, J.M. (1957), "The Term Structure of Interest Rates", *Quarterly Journal of Economics*, pp.485-517.
11. De Grip, Andries and Hans Heijke(1998) , 'Beyond Manpower Planning: ROA's Labor Market Model and its Forecasts to 2002', ROA-W-1998/6E (Maastricht: ROA)
12. Free, E., Kung, Y. C., Rosenberg, M.A., Young, V. R. and Lai, S. W. (1998), "Forecasting Social Security Actuarial Assumptions, *North American Actuarial Journal*, 1,4, pp.49-82.
13. Hicks, J.R. (1946), "Value and Capital", Oxford University Press.
14. Lin, Chung-Jiun (2000). "Correlates and economics of under-funded corporate pension system: the case of Taiwan", *Review of Securities & Futures Markets*, 12:4,113-134(TSSCI).
15. Lutz, F. A (1940), "The Structure of Interest Rates", *Quarterly Journal of Economics*, pp.36-63.
16. Merton, R. (1990), "Continuous-Time Finance," Blackwell, Cambridge.
17. Nickell, Steve and Jan vanOurs (2000), "The Nether-lands and the United King-dom: a European unemployment miracle" *Economic Policy: A European Forum* Vol30.
18. OECD (1997), "Member Countries' Experience," *Implementing the OECD Jobs Strategy*.
19. OECD (1999), "Assessing Performance and Policy," *Implementing the OECD Jobs Strategy*.
20. OECD (2000), *OECD Employment Outlook*.
21. OECD (2000), *Pushing Aheadwith Reform in Korea: Labour Market and Social Safety-Net Policies*.
22. Rejda,G.E. & Lee,k.w. ,1989, "State Unemployment Compensation Programs: Immediate Reforms Needs".*The Journal of Risk and Insurance*, Vol.56(4),p.649-669 .
23. Stock, James H., and Mark W. Watson, (2002), "Macroeconomic Forecasting Using Diffusion Indexes." *Journal of Business and Economic Statistics*, 20:2,147-162.

勞工保險局 95 年度委託研究 「就業保險費率精算及財務評估」期中報告審查會議紀錄

一、時間：95 年 3 月 3 日（星期五）上午 9:30

二、地點：本局 12 樓會議室

三、主席：蔡委員兼召集人吉安

紀錄：溫秀珠

四、出席人員：

凌委員氤寶（請假）、余委員清祥、吳委員中書、周委員麗芳、羅委員五湖、張委員秀豐（請假）、李委員瑞珠、精算管理顧問有限公司林精算師中君、洪副總經理景山

五、列席人員：

行政院勞工委員會勞工保險處鄧科長明斌、黃專員琴雀、本局給付處李經理松林、資訊室周文焜、楊清文、企劃室彭研究員德明、劉科長梅

六、討論事項：

（一）周委員麗芳：

- 1.研究所用之假設係依據過去趨勢推演，請以一個章或節說明各變項之假設，俾易瞭解相關假設設定之理由。
- 2.88 年失業給付開辦，及 92 年就業保險實施迄今，兩個不同階段所呈現之趨勢應有所差異，而本研究哪些部分擷取了 88 年~91 年失業給付時期之趨勢應加以說明。
- 3.失業給付與失業率及行業別有關，請加列未來勞動環境改變時失業給付請領情形之敏感度分析。
- 4.勞委會研議修法增訂之 4 項給付內容已分別精算出其費

率，請於 p.71 有關給付金額預測表部分增列各項給付之請領人數等數值；另於現金流量表中增列前一年末基金餘額約相當於當年給付額之倍數供參。

5.p63~64 有關敘述主計處所公布之失業率等數據，請將較有參考價值部分以表列方式呈現。

（二）吳委員中書：

- 1.失業給付因跨二個時期，其中本研究模型所採之變數變化及趨勢，宜以專章討論較為清晰，俾全面瞭解所採模型估測的合理性與客觀性。
- 2.本期中報告所列出之文獻探討頗為豐碩，惟與本報告無關之討論可以不列，以免產生混淆與誤導。
- 3.本研究假定失業率有上升之隱憂，而實際上根據目前經濟狀況近幾年應尚持平穩；又 p71 有關至 100 年之給付金額預測，95~97 年均快速上升，98~99 年下滑，至 100 年又回升，顯示模型中之假設合理性尚有進一步說明之必要，尤其須注意模型中之偏差值。

（三）余委員清祥

- 1.失業給付歷經制度之變化，宜將兩個時期之趨勢予以比較；精算假設中哪些部分參考了 92 年以前失業給付實施辦法時期之趨勢亦請一併說明。
- 2.p60 提及人口模型運用了經建會 91 年出版之人口預測資料為基礎，據悉本資料已重新估算，且與 91 年之資料差異甚大，宜予更新。
- 3.有關扶養眷屬之健保費補助採健保眷口數之資料，惟未來對失業者提供此項補助後，眷口數之申報應會上升，故據原眷口數予以精算費率及財務流量是否須加以調整？

- 4.失業率變化將對失業給付等之支出影響甚大，請將失業率變化（包括最高、最低值推估）對費率、給付金額及現金流量之影響納入敏感度分析。

（四）行政院勞工委員會鄧科長明斌

- 1.因本法係 92 年新訂，為反應實施 3 年以來之實際收支情形，請將 94 年下半年之經驗資料予以納入。
- 2.請將就保法第 9 第 2 項規定之調整費率情形納入，評估就保適當之安全準備金規模及費率下限；另為避免未來失業率變動較大以致影響財務安全，請將國內失業率分別為 3%、4%及 5%之情況下，就保費率為何予以評估。
- 3.就保法施行細則第 17 條規定提撥應收保險費 10%作為中長程職業訓練方案，在政策目前規劃回撥 383 億元回勞保基金後，為免該方案經費有不足之虞，請評估該額度範圍分別擴大至 20%、30%及 50%時對費率之影響。

（五）蔡委員兼召集人吉安

「非自願性失業」因涉及職訓局失業認定之審核，影響失業給付核付量，且資料無法取得。

（六）林精算師中君

- 1.有關未來勞動環境改變的敏感度分析部分，在條件明確下可以增列；94 年下半年之數據亦配合納入。
- 2.由於就保法第 8 條明訂就保費率為 1%至 2%，及第 9 條規定之各項調整費率機制，在未修法之情況下，若政策上認為有參考之必要，可以配合增列。
- 3.91 年就保實施以前之經驗資料係作為參考比對之用，僅將研究認為有意義部分始予納入；期末報告會加強說明過去資料之使用及模式所用之假設。

- 4.「非自願離職」在本精算報告中較「失業率」為重要之關鍵，但因相關文獻僅能提供景氣循環以推估失業率之參考，故以失業率作為推估失業給付參考之一部分，惟非必然正向之關聯性。
- 5.精算所得之結果係將每組資料套入精算模型後所得，並已儘量將可能之誤差值予以排除；且屬短期推估偏差值之影響應較有限。
- 6.有關健保眷口數之申報是否會因就保法之補助而有不同，目前本研究僅能就所得官方資料加以推估，且因此非主要支出，所得結果之差異不大。

七、 決議事項：

- (一) 本期中報告審查通過，請研究單位依據各審查意見增修研究內容。
- (二) 期末報告初稿請於 3 月 17 日前提交，俾召開期末報告審查會議，並於 4 月 20 日前提交正式報告。

八、 散會：上午 11:30。

勞工保險局委託研究「就業保險費率精算及財務評估」期末報告審查會議記錄

1. 時間：95 年 4 月 12 日（星期三）上午 9:30

2. 地點：本局 12 樓會議室

3. 主席：蔡委員兼召集人吉安

紀錄：溫秀珠

4. 出席人員：

凌委員氤寶、余委員清祥（請假）、吳委員中書、周委員麗芳、羅委員五湖、張委員秀豐、李委員瑞珠、精算管理顧問有限公司林精算師中君、洪副總經理景山

5. 列席人員：

行政院勞工委員會勞工保險處鄧科長明斌、黃專員琴雀、行政院勞工委員會職業訓練局李專門委員庚霈、本局給付處李經理松林、資訊室胡瑞謙、楊清文、黃重勝、企劃室鄭主任清風、劉科長梅

6. 討論事項：

（一）周委員麗芳：

1. 第五章第一節所得舊制、新制之精算費率，宜再補充說明相關設算基準。
2. 請增列折現率與薪調率兩項假設變數之敏感度交叉分析，俾供決策時搭配外部社經變化狀況加以運用參考。
3. 有關中長程職業訓練方案經費提撥率假設之變動，請增列精算費率 0.5080%（現制）及 0.6483%（新制）之相對應提撥率。另失業率變化之敏感度分析部分，請加註所假設失業率之基準值。
4. 第有關現金流量部分，請研提合理之費率下限建議，並提供

各組模擬之現金流量，作為未來修訂費率之參考。此外，現金流量表請增列各當年度收支餘絀。

(二) 凌委員氫寶：

1. 研究所得結果及建議極為重要，並應考慮勞、雇、政各方之負擔及接受度，方具有可行性。另針對就保現行費率計收將累積龐大之基金，應提出合理的基金規模及費率調整之建議。
2. 本研究報告因應勞委會政策參考所需，精算之假設先不論其合理性，應以委託單位之需求為主，包括各種假設情況。

(三) 吳委員中書

1. 有關失業率之敘述，由於 94 年下半年已有改善，宜補充敘明。
2. 所提估算失業率之模型及文獻探討篇幅極多，採用與否及原因宜再加強說明。
3. p39 有關重要經社指標中，94 年之經濟成長率已有確切數值，請予更新。另參考文獻英文部分之格式請修正。
4. 精算所得結果未達目前就保法定費率下限 1%，雖請提出合理的費率建議供決策參考。

(四) 李委員瑞珠

1. 所列各項假設如何套至模型中，請再補充說明。
2. 有關現金流量部分，請以資產負債表方式呈現就保歷年之財務狀況供參。

(五) 勞委會勞保處鄧專門委員明斌

1. 為瞭解費率變化對現金流量之影響，請提供費率 0.2%、0.3% 及 0.5% 等 3 種假設，並搭配就保基金是否回撥 383 億元至

勞保基金等狀況之現金流量表供參。

2. 兩性工作平等法所規定發放育嬰留職停薪津貼乙案，前經勞委會開會初步研議由就保基金支應，但由於內容尚未明確，其對費率之影響俟下一階段再議。

(六) 勞委會職訓局李專門委員庚霈

1. 就保費率降低後，對第 12 條職訓預算及第 35 條行政事務費之影響，應事先評估。
2. 今年 3 月就業促進津貼實施辦法修正通過後，中高齡失業者領取失業給付與再就業間可能落入惡性循環，相關配套措施宜一併考量。

(七) 鄭主任清風

本報告內容有關統計數字及文字疏漏或不一致部分，請研究單位重新檢視修正，並於 4 月 20 日前提交正式報告。

7. 決議事項：

本期末報告審查通過，請研究單位依據各審查意見增修報告內容，送經本局簽核通過後依限提交正式報告。

8. 散會：上午 10:40。