

員工勞健保費：聘僱員工時須注意的額外成本(2022 更新)

步驟一、釐清投保薪資定義

雖然勞保和健保的定義稍有不同，但白話來說，就是勞工因工作而獲得的報酬，包括工資、薪金及其他經常性之津貼、獎金、加班費等。(當然也包括經常性的伙食費、各類名目的津貼)

更白話一點，基本上就是全薪，加上各類經常性獎金、加班費等。(千萬別再扣除伙食費)。

勞保局：投保薪資調整之定義及調整時機

勞保局：員工之加班費，應否列入申報投保薪資(勞保 Y，健保 N)

健保署：投保金額申報與調整

勞動基準法 # 2 工資：即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件、以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，其每月收入不固定者，以最近 3 個月收入之平均為準。

步驟二、確認投保金額(111.1.1 起適用)

勞退金提繳級距：1,500~150,000

◎勞保投保級距：11,100~45,800

◎健保投保級距：25,250~18,2000

三者的投保級距有時會不一樣。舉例來說，月薪 \$52,000，健保及勞退投保級距為 \$53,000，勞保則適用級距 \$45,800。

步驟三、確定投保及薪資調整日期

由於勞保及勞退是按日計算投保薪資及提繳金額，故若須精準計算，就必須要知道投保生效日期。

◎加保是當日起算。

◎而調整投保薪資為通知的次月一日生效。

勞工保險條例規定：公司應該在員工到職當天辦理勞保加保、離職當天辦理勞保退保，而保險效力是從寄出加保表(以原寄郵局郵戳日期為準)的當天零時開始，離職退保的保險效力則是到寄出退保表的當天 24 時停止，而勞退部分也會依勞保加、退保日期一併提、停繳。全民健康保險法規定：投保單位應於保險對象合於投保條件

之日起三日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起三日內，向保險人辦理退保。

步驟四、計算雇主負擔保險費、勞退提繳金額(111.1.1)

1. 勞退金提繳皆由雇主負擔(需計算提繳日數)

金額*提繳率 6%

2. 勞保雇主負擔部分：(分成四個項目，需計算保險日數)

◎普通事故保險費：投保金額*普通保險費率 10.5 %*70%

◎就業保險費：投保金額*就業保險費率 1%*70%

◎職業災害保險費：投保金額*職災費率(資訊業是 0.11%，各行業不同)

◎工資墊償基金：投保金額*0.025%

3. 健保雇主負擔部分(月底在保，不需計算保險日數)

投保金額*5.17%*60%*(1+全國平均眷屬人數 0.58)

試算資訊公司 A 職員，全薪 4 萬，三者投保級距為 40,100 元，計算整月份，合計雇主負擔為 7,643 元，約佔薪水的 19.05%。分別為：勞退 \$2,406、勞保 \$3,272、健保 \$1,965。(另有墊償基金 10 元)

試算資訊公司 B 職員，領最低薪資全薪 2.525 萬，三者投保級距為 25,250 元，計算整月份，合計雇主負擔為 4,811 元，約佔薪水的 19.05%。分別為：勞退 \$1,512 元、勞保 \$2,061、健保 \$1,238。(另有墊償基金 6 元)

試算資訊公司 C 職員，全薪 10 萬，勞保投保級距為 45,800 元，勞退及健保級距 101,100，計算整月份，合計雇主負擔為 14,758 元，約佔薪水的 14.76%。分別為：勞退金提繳 \$6,066、勞保 \$3,737、健保 \$4,955。(另有墊償基金 11 元)

常見勞健保計算錯誤~

漏考量勞保、勞退保險日數及提繳天數

◎職災費率適用錯誤。

◎調整薪資生效時點。

◎勞工投保身分別。