

審 定

主 文	申請審議駁回。
事 實	<p>一、本件緣起於健保署執行「000 年度第一類被保險人受僱者投保金額 ○萬（含）以上財稅薪資所得比對逕調查核」案，查得申請人申報之員工投保金額較其薪資所得為低，乃以 112 年 6 月 21 日健保 ○字第 0000000000 號函知申請人，略以將「全民健康保險投保金額調整名冊」所列人員之投保金額逕予調整[○○○等 9 位被保險人調整後之健保投保金額為新臺幣（下同）21 萬 9,500 元]，自 112 年 6 月 1 日起按調整後之投保金額計收保險費，並檢附「全民健康保險投保金額調整名冊」供確認，倘欲更正，請於文到 15 日內檢證申復等語。</p> <p>二、申請人檢送更正之「全民健康保險投保金額調整名冊」及薪資明細（「全民健康保險查核扣費義務人 110 年度健保投保薪資查核名冊」）等相關資料，向健保署申復，經健保署以 112 年 8 月 9 日健保 ○字第 0000000000 號函復申請人，略以：</p> <p>（一）依全民健康保險法第 20 條及施行細則第 46 條之規定，受僱者以其薪資所得為投保金額，並以合於勞動基準法規定之工資計算其投保金額。復依勞動基準法第 2 條之規定，工資謂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。</p> <p>（二）參照臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1362 號判決意旨，略以「主管職務加給」乃法定正常工時 8 小時內因其職等因素須增加應負擔之職務內容，足認其為「因工作而獲得之報酬」，屬於「經常性給予」之性質，亦係勞動基準法所明定之工資無誤。</p> <p>（三）查申請人所述「職務加給(定額加班費)」項目內包含「主管職務加給」及「加班費」，依前述申請人提供之文件中列示「職務加給(定額加班費)」應略多於其原報支加班費加計主管加給納稅額之總數，而主張將「職務加給(定額加班費)」全數視同加班費予以扣除不計入投保金額，核與法規不符。爰因「職務加給(定額加班費)」非屬加班費性質，僅係與加班費具抵換關係，其性質應為工資範疇，應計入月投保薪資申報。</p> <p>（四）該署依申請人提供之查核名冊，審核符合工資定義者(扣除補助</p>

	<p>性質之薪資所得及不休假加班費，扣除後之投保金額不得低於勞保及勞退金額)，加總後除以 12 個月，應納入投保金額，經核算調整後投保金額如該函附件「○○○○○○股份有限公司 112 年被保險人投保金額調整名冊」(15 萬元至 21 萬 9,500 元不等)，溢計之保險費將於計收申請人 112 年 8 月保險費時一併沖退。</p> <p>三、申請人不服前開健保署 112 年 8 月 9 日健保○字第 0000000000 號函，主張其公司發放之職務加給性質屬加班費，健保署列入計算並據以調整投保金額，認事用法顯有重大違誤，應予撤銷云云，向本部申請審議，並申請陳述意見。</p>
理 由	<p>一、法令依據</p> <p>(一) 全民健康保險法第 20 條第 1 項第 1 款及第 21 條。</p> <p>(二) 全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 2 款第 2 目。</p> <p>(三) 勞動基準法第 2 條第 3 款。</p> <p>(四) 改制前行政院衛生署 (於 102 年 7 月 23 日改制為衛生福利部) 84 年 6 月 27 日衛署健保字第 84031134 號函。</p> <p>(五) 改制前行政院勞工委員會 (於 103 年 2 月 17 日改制為勞動部) 85 年 2 月 10 日台 85 勞動二字第 103252 號函。</p> <p>二、本件經審查卷附「全民健康保險投保金額調整名冊」、「全民健康保險查核扣費義務人 110 年度健保投保薪資查核名冊」等相關資料影本及健保署意見書記載，認為：</p> <p>(一) 查系爭○○○等 9 人原申報 112 年 5 月之投保金額為 15 萬元至 17 萬 5,600 元不等，經健保署依國稅局提供申請人 110 年度支付其等薪資所得資料(371 萬 1,440 元至 695 萬 6,085 元不等)，除以 16 個月計算平均每月薪資所得額(23 萬 1,965 元至 43 萬 4,775 元不等)，原申報之投保金額顯屬偏低，乃據以按投保金額分級表等級核定調整渠等投保金額自 112 年 6 月 1 日起均為 21 萬 9,500 元。申請人檢附「全民健康保險查核扣費義務人 110 年度健保投保薪資查核名冊」等相關資料申復，經健保署審核渠等 110 年薪資所得總額符合工資定義者[僅列計本薪及職務加給(定額加班費)]之每月薪資所得額為 14 萬 2,791 元至 22 萬 4,887 元不等，及勞退提繳工資均 15 萬元，乃按投保金額分級表等級及勞退提繳工資(15 萬元)，核定調整渠等投保金額為 15 萬元至 21 萬 9,500 元不等，經核並無不合。</p> <p>(二) 申請人雖主張雇主申報之投保金額得將「加班費」扣除，為健保</p>

署及最高行政法院所明認，健保署自應受其拘束，雇主就勞工工作超過正常工時部分提供經濟性之補償，性質即屬加班費，至於給付名目是否為「加班費」並無影響，本案所涉之職務加給，原名為主管加給，源自其 86 年 8 月 13 日民營化後之薪資結構會議決議「經、副理發給主管加給，惟不得報支加班費，發給主管加給之金額，應略多於原報支加班費加計主管加給納稅額之總數。」，依其公司職務加給之制度起源、實際發給原因觀之，本件職務加給既為加班費之替代給付，性質當屬加班費。健保署逕將列入計算並據以調整投保金額，認事用法顯有重大違誤，應予撤銷云云，惟所稱核不足採，分述如下：

1. 健保署意見書陳明，略以：

(1) 全民健康保險法第 20 條及同法施行細則第 46 條之規定略以，受僱者以其薪資所得為投保金額，並以合於勞動基準法規定之工資計算其投保金額。復依勞動基準法第 2 條之規定，工資謂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。

(2) 申請人雖主張「國內職務加給（定額加班費）」與加班費具有抵換關係，又說明主管人員得選擇「支領逾時工作之報酬」或「支領主管職務加給」之其一，發給之主管職務加給應略多於其原報支加班費加計主管加給納稅額之總數，且不得重複請領，故主管人員切結「支領主管職務加給」則不再「支領逾時工作之報酬」。依申請人提供之資料，該項加給非屬加班費性質之意甚明（即無論是否逾時工作均可領取），而申請人主張依改制前為行政院衛生署 84 年 6 月 27 日衛署健保字第 84031134 號函釋規定，將「國內職務加給（定額加班費）」全數視同加班費予以扣除不計入投保金額，核與法規不符。

2. 本件除經健保署前開意見論明者外，改制前行政院勞工委員會 85 年 2 月 10 日台 85 勞動二字第 103252 號函業已釋示「勞動基準法第二條第三款規定『工資：謂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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規

定包括『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」

3. 申請人雖檢具「研擬○○『○○○後之薪資結構（含獎金）等』會議紀錄」及「○○○○○○員工逾時工作報酬支給管制要點」等相關資料影本，主張職務加給為加班費之替代給付，性質當屬加班費云云，惟參照臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1362 號判決意旨，略以「主管職務加給」乃法定正常工時 8 小時內因其職等因素須增加應負擔之職務內容，足認其為「因工作而獲得之報酬」，屬於「經常性給予」之性質，係勞動基準法所明定工資無誤，本與加班費無關等語，本件申請人既已自承本案所涉之職務加給，原名為主管加給等語，顯見系爭「職務加給」，係申請人公司主管人員須增加應負擔職務內容而發給，核與加班費無關。

三、綜上，健保署核定調整申請人公司員工吳○昌等 9 人之投保金額，並無不合，原核定應予維持。至申請人申請到場陳述意見一節，本部業已審酌申請人所提申請審議理由及相關證據，認定事實及適用法律已臻明確，爰所請核無必要，併予敘明。

據上論結，本件申請為無理由，爰依全民健康保險法第 6 條及全民健康保險爭議事項審議辦法第 19 條第 1 項規定，審定如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 30 日

本件申請人如有不服，得於收受本審定書之次日起 30 日內向衛生福利部(臺北市南港區忠孝東路 6 段 488 號)提起訴願。

相關法令：

一、全民健康保險法第 20 條第 1 項第 1 款

「第一類及第二類被保險人之投保金額，依下列各款定之：一、受僱者：以其薪資所得為投保金額。」

二、全民健康保險法第 21 條

「第一類及第二類被保險人依前條規定之所得，如於當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之投保金額通知保險人；如於當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人，均自通知之次月一日起生效。前項被保險人之投保金額，除已達本保險最高一級者外，不得低於其勞工退休金月提繳工資及參加其他社會保險之投保薪資；如有本保險投保金額較低之情形，投保單位應同時通知保險人予以調整，保險人亦得逕予調整。」

三、全民健康保險法施行細則第 46 條第 1 項第 2 款第 2 目

「下列被保險人之投保金額，應配合投保金額分級表等級金額，依下列規定向保險人申報：二、受僱者：(二) 前目以外之受僱者，應以合於勞動基準法規定之工資計算其投保金額。每月工資不固定者，得以最近三個月平均工資申報投保金額，但不得低於所屬投保身分類目之投保金額下限規定。」

四、勞動基準法第 2 條第 3 款

「本法用詞，定義如下：三、工資：指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。」

五、改制前行政院衛生署 84 年 6 月 27 日衛署健保字第 84031134 號函

「全民健康保險法第二十二條第一項第一款所指受雇勞工之薪資所得，擬參照勞動基準法第二條第三款有關工資之規定為其認定標準，並得將加班費予以扣除，但扣除後所申報之投保金額，仍不得低於勞工保險投保薪資。」

六、改制前行政院勞工委員會 85 年 2 月 10 日台 85 勞動二字第 103252 號函

「勞動基準法第二條第三款規定『工資：謂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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款未句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。」