

課程名稱：18574_二代健保-漫談企業應負擔之社會保險 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中小企業主 / 創業者（初次開公司者） / 企業人資專員 / 財務與主辦會計。
- **能力門檻：**入門至普通。無須預先具備極深厚的勞基法或保險精算背景，課程由最基礎的社會保險制度與雇主四大義務切入，但涉及勞健保級距與 2.11% 補充保費算式，建議具備基礎公司營運概念。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：企業主必懂的社會保險制度與雇主義務** — 解析健保、勞保、就保、職災保險之差異與強制性；說明雇主四大法定義務（成立投保單位、入職加保/離職退保、持續申報與保費負擔）；提醒雇主自身勞健保之投保原則。
 - **章節二：二代健保補充保費（就源扣繳）實務** — 剖析二代健保立法意旨與 2.11% 費率；列舉投保單位級距差額 及保險對象 6 種所得扣費項目（獎金超額、兼職薪資、執行業務所得、股利、利息、租金）；示範免憑證開立繳款單流程。
 - **章節三：社會保險與二代健保對企業之成本分析** — 拆解雇主負擔之勞保（70%）、健保（60%加眷口）及勞退（6%）比例；示範員工聘僱總成本估算（約本薪 20%） 及房屋租金扣繳/二代健保內含與外加試算。

3. 必備前置知識清單

- **基礎勞資與聘僱觀念：**了解企業聘僱員工需給付薪資，並有代扣個人保費與所得稅之義務。
- **基本數學計算能力：**具備基礎加減乘除與百分比換算能力（如計算 2.11% 補充保費或 6% 勞退）。

4. 專有名詞與概念辭典

- **社會保險（強制性與所得重分配）：**具法律強制性，由被保險人、雇主與政府三方分擔保費。高所得者繳較多保費但享有基礎一致的保障，具所得重分配與風險分擔功能。
- **雇主四大義務：**
 1. **成立投保單位：**首次聘僱員工時須分別向勞保局與健保局成立投保單位。
 2. **加退保時間點：**員工到職當天即須加保；離職當天退保（若為資遣須於前 10 日完成資遣通報）。
 3. **持續申報：**薪資或級距調整時須主動向主管機關申報（依勞基法於 2 月及 8 月調整）。
 4. **負擔保費與代扣：**雇主按法定比例負擔保費，並於發薪時預扣員工個人負擔部分。
- **高薪低報與低薪高報風險：**高薪低報會損害員工退休金、育嬰留停或職災給付權益，且職差額需由雇主全額墊償賠償；低薪高報則涉及使公務員登載不實之刑事責任。
- **二代健保補充保費（2.11% 就源扣繳）：**
 - **單位負擔：**當公司支付的薪資總額大於員工健保投保級距總額時，差額需由投保單位繳納 2.11%。
 - **個人扣費（6 種所得）：**給付員工超過 4 倍投保金額之獎金、兼職薪資（達基本工資）、執行業務所得（單筆達 2 萬元）、股利、利息 及個人房東租金（單筆達 2 萬元）時，由扣費義務人（公司）先預扣 2.11% 保費並於隔月底前繳給健保署。
- **雇主二險一金總成本（約 20%）：**雇主聘僱一位員工時，除了給付本薪外，額外負擔之勞保（約 70%）、健保（ $60\% \times 1.56$ 眷口數）及勞退金（6%），總計約佔員工本薪的 **19.58%（約 20%）**。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱：**中小企業主 / 企業營運主管 / 人力資源主管 / 主辦會計

- **主要工作任務/能力指標：**

- **【分析與決策能力】：**能試算與評估聘僱員工之實質人事成本（本薪 × 1.2）；能精準判斷負責人自身與兼職員工最適之勞健保投保管道與級距。
- **【工具操作與執行能力】：**能於員工到職當日（以郵戳或網路憑證）完成勞健保加保；能熟練操作二代健保線上系統進行 2.11% 補充保費試算、開立繳款單及辦理年度扣費申報。