

# 立法院議案關係文書

(中華民國 41 年 9 月起編號)  
中華民國 102 年 5 月 29 日印發

## 院總第 468 號 委員提案第 15210 號

案由：本院委員李貴敏、陳鎮湘、丁守中、王育敏、陳碧涵等 34 人，鑑於勞工保險基金之經營績效攸關全國勞工之退休權益，為強化經營績效，應建立績效分享制度，藉由績效成果分享，鼓勵勞保基金之相關成員以提高經營績效並強化基金財務，爰提案修正「勞工保險條例」部分條文，以明定相關人員執行職務應盡之義務及自經營績效提撥獎金之法律依據。是否有當，敬請公決。

說明：

- 一、茲為建立勞保基金經營績效獎勵措施，以鼓勵機關成員致力提昇基金經營績效，爰提案修正「勞工保險條例」部分條文。
- 二、由於現行第六十七條關於勞保基金之使用並無經營績效獎金乙項，配合第六十七條之四之增訂，修正第六十七條，將「提撥績效獎金」納為勞保基金之法定用途。
- 三、新增第六十七條之一仿照「證券投資信託及顧問法」第七條之規定，明確界定本基金之經營管理人員應負善良管理人注意義務與忠實義務及賠償責任。
- 四、為確立評估績效之指標，第六十七條之二第一項明訂勞工保險監理委員會或未來成立之勞動基金運用局應依投資項目屬性，擇定績效參考指標。
- 五、茲為鼓勵基金經營績效，應設定目標投資報酬率。又為確保目標投報率符合國際景氣與市場狀況，爰於第六十七條之二明定中央主管機關參酌基金財務、國內外景氣、市場投報率及銀行利率等因素，訂定基金之一年、三年、五年之「目標投報率」。
- 六、鑑於目標投報率之設定最長為五年，爰於第六十七條之二第二項配合規定目標報酬率至少每五年重行檢討一次，且必要時得隨時檢討之，以避免景氣突發性好轉或衰退狀況，造成原訂之目標投資報酬率不切實際。
- 七、又，為評估勞保基金之經營績效良窳，勞保局每年應就投資組合中各項目之投資效益訂定適當之收益率參考指標。此外，勞保局每年度應依基金之投資組合比例及收益率參考指標

## 立法院第 8 屆第 3 會期第 15 次會議議案關係文書

，計算當度之「經營指標」作為評比基金績效及績效獎勵措施之依據。爰增訂第六十七條之三。

八、勞保基金經營績效優於依第六十七條之二之「目標收益率」及第六十七條之三之「經營指標」時，應就該超越前二標準之收益部份提撥特定比例撥入專門帳戶，供作基金人員留任之基金。爰增訂第六十七條之四。

九、另，鑑於績效獎金係以鼓勵績效提昇為目的，其分配運用應顧及投資操作之長期效果，不應以當年度發放完畢為限，爰增訂第六十七條之五第一項，明定績效獎金應設置專門帳戶管理，以強化績效獎金之分配靈活性。

十、績效獎金之分配，應注意勞保基金相關成員之專業、貢獻，並建立維持長期績效穩定之誘因，同時鼓勵相關人員長留久用，相關細節、技術性之事項，及專門帳戶之管理、使用及運用之辦法應由中央主管機關訂之為宜，爰增訂第二項。

提案人：李貴敏	陳鎮湘	丁守中	王育敏	陳碧涵
連署人：蘇清泉	馬文君	蔡錦隆	呂學樟	邱文彥
徐少萍	盧嘉辰	廖國棟	吳育昇	孔文吉
林德福	鄭天財	孫大千	簡東明	詹凱臣
陳淑慧	陳學聖	楊應雄	王進士	呂玉玲
蔡正元	蔣乃辛	張慶忠	林郁方	陳根德
江惠貞	李鴻鈞	江啟臣	陳超明	

勞工保險條例部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第六十七條 勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：</p> <p>一、對於公債、庫券及公司債之投資。</p> <p>二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。</p> <p>三、自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>四、對於被保險人之貸款。</p> <p>五、政府核准有利於勞工保險基金收入之投資。</p> <p>勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出或第六十七條之四另有規定外，不得移作他用或轉移處分；其管理辦法，由中央主管機關定之。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。</p> <p>第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。</p>	<p>第六十七條 勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：</p> <p>一、對於公債、庫券及公司債之投資。</p> <p>二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。</p> <p>三、自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>四、對於被保險人之貸款。</p> <p>五、政府核准有利於勞工保險基金收入之投資。</p> <p>勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分；其管理辦法，由中央主管機關定之。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。</p> <p>第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。</p>	<p>配合第六十七條之四新增以績效收益之部份提撥績效獎金之規定，放寬勞工保險基金之用途範圍。</p>
<p>第六十七條之一 勞工保險監理委員會之成員及勞工保險局總經理、副總經理及其他負責投資業務之人員，或勞動部勞動基金運用局成立後，局長、副局長、主任秘書及其他負責投資業務之人員，其業務之執行，應盡善良管理人之注意義務及忠實義務。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、證券投資信託及顧問法第七條第一項明定證券投資信託事業、證券投資顧問事業、基金保管機構、全權委託保管機構及其董事、監察人、經理人或受僱人於執行職務應負善良管理人之注意義務及忠實義務。</p>

<p>務。違反前開義務者致勞工保險基金受有損害者，應負賠償責任。</p>		<p>三、勞工保險監理委員會之成員及勞工保險局總經理、副總經理及其他負責投資業務之人員，或勞動部勞動基金運用局成立後，局長、副局長、主任秘書及其他負責投資業務之人員，乃受國家委託處理勞工保險基金之經營管理事務，負責判斷基金之經營投資事項，影響全國勞工之退休權益甚鉅。相關人員除應負公務人員之責任之外，對於基金之經營管理應比照「證券投資信託及顧問法」之相關規定，負善良管理人注意義務及忠實義務。</p> <p>四、另，為充分確保勞工保險基金之投資穩健及財務健全，並促使相關人員積極經營基金，特明定違反相關義務者，應負損害賠償責任。</p>
<p>第六十七條之二 中央主管機關應參酌勞工保險基金之財務狀況、國內外景氣波動、市場投報率與銀行利率，訂定本基金之一年、三年及五年之目標投資報酬率（以下簡稱「目標投報率」）。</p> <p>前項之目標報酬率應每五年重新檢討一次，必要時得隨時為之，並製作檢討報告，送立法院備查。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、勞保基金之目標投資報酬率影響基金財務甚鉅，而其實踐可能性又受國內外景氣波動、市場投報率及銀行利率狀況影響甚大。</p> <p>三、若於本法內給定目標投資報酬率，恐無法即時反映基金之財務狀況及國內外景氣之影響。故本條第二項明定中央主管機關應參酌基金財務、國內外景氣及銀行利率等因素，訂定基金之一年、三年及五年之目標投資報酬率。</p> <p>四、為確保目標投報率之務實，應每隔五年重行檢討一次，惟因為景氣循環，若遇突發性之景氣轉好或危機，目標投資報酬率可能偏離實際，故規定必要時得隨時檢討</p>

## 立法院第 8 屆第 3 會期第 15 次會議議案關係文書

		<p>之，以確保目標投報率能務實反映基金之經營及景氣狀況。且明定目標報酬率之檢討，應製作檢討報告，送立法院備查，以確保立法院之監督權能，避免目標報酬率設定過低，造成溢領績效獎金之道德風險。</p>
<p>第六十七條之三 為衡量勞工保險基金之投資運用績效，勞保局每年應依各投資項目屬性，選擇適當之收益率參考指標。</p> <p>勞保局每年並應依當年度之投資組合比例及收益率參考指標計算「經營指標」。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為評估勞保基金之經營績效良窳，勞保局每年應依市場相關投資項目之投資效益擇訂適當的收益率參考指標。</p> <p>三、此外，勞保局每年度應依基金之投資組合比例及收益率參考指標，計算當度之「經營指標」。</p>
<p>第六十七條之四 勞工保險基金年度自行管理部分之已實現加計未實現損益後之年收益率（以下簡稱「經營績效」）優於前條之「經營指標」，且當年、近三年及近五年之「經營績效」均優於「目標投報率」者，應自該年之總收益數高於依「經營指標」及「目標投報率」較高者計算收益數之部分，提撥其中千分之〇撥入專戶供作基金管理人才留用及績效獎金使用。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為鼓勵相關人員致力提高勞保基金經營績效，特別明定績效達到一定標準者，應自基金收益中提撥一定比例作為績效獎金，藉收益分享之制度提高相關人員投入誘因，並降低其與民間基金經理人之待遇落差，以鼓勵優秀人才留任。</p> <p>三、雖第六十七條之二明定中央主管機關目標投報率，然目標投報率與指標不同，可能發生雖達目標投資報酬率，但整體市場績效更佳之情形，顯示基金表現未比市場之平均表現更好，但是卻依然發給績效獎金之不合理情形。因此宜將參考指標之收益率與目標投報率同時納為績效獎金之發給門檻。</p>
<p>第六十七條之五 依前條提撥之績效獎金，應設置專門帳</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、因績效獎金以鼓勵績效提</p>

## 立法院第 8 屆第 3 會期第 15 次會議議案關係文書

戶管理之。

績效獎金之發放應以鼓勵績效提昇為目的，其發放、管理、使用及運用辦法，由中央主管機關定之。

昇為目的，其分配運用應顧及投資操作之長期效果，不應以當年度發放完畢為限，故本條第一項明文規定績效獎金應設置專門帳戶管理，以強化績效獎金之分配靈活性。

三、前開專門帳戶之管理、獎金之發放、管理、使用及運用辦法應由中央主管機關則訂之為宜，爰增訂第二項。