

臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第55號

108年12月4日辯論終結

原告 汪春滿
訴訟代理人 許世烜律師
被告 勞動部勞工保險局
代表人 鄧明斌
訴訟代理人 董崇豪
鄭功杰

上列當事人間勞工保險爭議事件，原告不服勞動部108年4月12日勞動法訴字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文
原告之訴駁回。
訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由
一、程序事項：被告之代表人原為石發基局長，業於108年7月16日改由鄧明斌局長繼任，茲被告具狀聲明由鄧明斌局長以代表人身分承受訴訟，核無不合，先予敘明。
二、事實概要：巧克力汽車商業股份有限公司（以下稱該公司）於102年4月2日以投保薪資00,000元申報原告加保，於104年2月1日調整原告投保薪資為000000元至106年12月14日退保，原告於106年12月14日離職退保請領老年給付。被告為審核原告實際領薪情形，經該公司提供原告102年1月至106年11月薪資資料及102年度至106年度薪資所得扣繳憑單審核，原告102年度至106年度各年度之全年薪資所得總額皆為000,000元，是原告102年至106年各年平均每月薪資約為00,000元，要難認原告月薪資總額已達該公司所申報加保或調整之投保薪資等級，被告乃依規定將原告102年4月2日加保日起之投保薪資，分別依各當年度基本工資所適用之投保薪資等級及配合「勞工保險投保薪資分級表」修正，於107年3月6日以保納行二字第0000000000號函逕予更正原告投保薪資

01 自102年4月2日、102年7月1日、103年7月1日、104年7月1日
02 、106年1月1日分別為000000元、000000元、000000元、00,
03 000元、00,000元，至106年12月14日退保。原告不服被告逕
04 予更正其投保薪資之核定，申請審議及提起訴願，案經勞動
05 部以107年8月21日勞動法爭字第0000000000號爭議審定駁回
06 ，108年4月12日勞動法訴字第0000000000號訴願決定駁回，
07 原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

08 三、本件原告主張略以：原告為該公司董事，並擔任副董事長乙
09 職從事財務管理的工作，依照勞動部106年6月8日勞動保2字
10 第1060140210號函示及勞動基準法第2條第2款，應為適用勞
11 工保險條例第8條之被保險人。又該部同函示規定，非對外
12 代表公司之董事原告，其參加勞工保險之投保薪資內涵，應
13 比照雇主以其所獲報酬或經營事業所得為範圍，不僅以薪資
14 所得為限，而所謂「經營事業所得」，按照所得稅法第14條
15 規定「第一類：營利所得」含有「公司股東所獲分配之股利
16 」，故勞動部所謂「經營事業所得」應含有「股利所得」，
17 綜上理由，原告102年至106年「薪資所得」加上102年至106
18 年「股利所得」，平均每年總所得超過壹佰萬元以上，故該
19 公司申報原告之投保薪資應該無誤，被告所為逕予更正原告
20 102年4月12日至106年12月14日投保薪資顯有錯誤，爰聲明
21 請求撤銷原處分，並附有該公司106年12月25日股份有限公
22 司變更登記表、原告102年至106年薪資所得扣繳憑單、原告
23 102年度至106年度薪資印領清冊、原告102年至106年股利憑
24 單佐證。等情，並聲明求為判決撤銷訴願、審議決定及原處
25 分。

26 四、被告則以：

- 27 (一)依照勞工保險條例第8條第1項第3款規定，實際從事勞動之
28 雇主，始得準用本條例之規定參加勞工保險。
- 29 (二)依照勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，勞工投
30 保薪資應按其月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之
31 工資為準（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，以最近三個月收入之平均為準，再依「勞工保險投保薪資分級表」規定等級之金額填報，此係強制規定，非投保單位或被保險人可自由增減。同條例第14條第2項規定，被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效。又依照同條例第72條第3項規定，投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。

(三)勞工保險條例第16條第2項規定，勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。

(四)依照勞動部103年4月3日勞動保2字第1030140112號函示規定略以，依勞工保險條例第8條第1項第3款規定加保者，在公司、行號係指實際從事勞動對外代表公司或商業登記之負責人，不包括其他法律所定之負責人。至非對外代表公司之董事、商業登記之合夥人或依法委任之經理人，如係實際從事勞動者，為保障其工作及生活之安全，得比照同條例第8條規定，以該公司或單位為投保單位辦理加保，並依照同條例第14條規定，申報月投保薪資。

(五)依照勞動部106年6月8日勞動保2字第1060140210號函示規定，非對外代表公司之董事、非對外代表事業單位之合夥人或依法委任之經理人，依該部103年4月3日勞動保2字第1030140112號函示規定，如係實際從事勞動，得比照勞工保險條例第8條規定參加勞工保險。前揭人員依同條例第14條規定應由投保單位申報月投保薪資；至其投保薪資之內涵，基於公平性及避免道德風險，應比照雇主以其所獲報酬或經營事業

01 所得為範圍，不僅以薪資所得為限。

02 (六)原告雖為上開主張，惟「勞工保險投保薪資」與「個人綜合
03 所得稅」二者申報之實質內容不同，自應依各自法令規定及
04 所屬業務主管機關行政解釋令為斷，又據上開勞動部107年8
05 月21日爭議審定書審定：「本案申請人雖為投保單位之董事
06 並領有股利，然股利係申請人投資所得，非其實際從事勞動
07 或執行業務而獲致之報酬，依規定不得計入申報投保薪資。
08 」；及上開該部108年4月12日訴願決定書決定：「訴願人縱
09 屬投保單位之董事，仍應依勞工保險條例第14條第1項規定
10 ，按實際所獲報酬申報月投保薪資；又訴願人稱102年至106
11 年除薪資所得外，尚有股利所得等語，惟股利所得非屬工資
12 性質，非實際從事勞動或執行業務所獲致之報酬，自不得納
13 入月薪資總額內申報投保薪資。」。另公司法第196條規定
14 「董事之報酬，未經章程訂明者，應由股東會議定，不得事
15 後追認。」；同法第202條規定「公司業務之執行，除本法
16 或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行
17 之。」；同法第235條規定「股息及紅利之分派，除本法另
18 有規定外，以各股東持有股份之比例為準」。及民國90年10
19 月25日修正後公司法第192條第1項規定，董事資格刪除「由
20 股東會就有行為能力之股東中選任之」要件，其立法理由略
21 以：「按現行規定以股東充任董事，並不能與企業所有與企
22 業經營分離之世界潮流相契合，且公司之獲利率與公司董事
23 由股東選任無特殊關聯，故董事不以具有股東身分為必要，
24 修正第一項。」是以，擔任董事之人，其未必為公司股東，
25 公司之獲利率與股東身分無特殊關聯。再按「董事報酬」為
26 董監事為公司服務應得之酬金，為經常性之給付，不以公司
27 有盈餘為必要；而「董事酬勞」為公司有盈餘時，對董事處
28 理公司事務貢獻率勞務的報償，與其有無持股或持股數若干
29 無對應關係。而「公司股東所獲分配之股利」與前二者受領
30 原因有別，「股利」係基於「股東地位」所獲致之資本利得
31 ，「董事報酬」或「董事酬勞」則係基於「董事(受任人)地

位」執行職務所獲致之勞務所得。是此，參照公司法規定，經營權與所有權已分離，「董事」與「公司股東」二者之權利與義務壁壘清楚劃分，其對價「董事報酬」與「公司股東所獲分配之股利」皆於公司法分別明文規定，蓋不可將二者混為一談。據此，原告既係以「董事」身分參加勞工保險加保，其勞務之對價，自是以公司法所定之「董事報酬」為限，所領「股利」係按持股比例分配，純屬「公司股東」之資本利得，非勞務對價，即非實際從事勞動或執行業務所獲之報酬、不具工資性質，自不得將「股利」併入勞工保險投保薪資內申報。據該公司提供原告102年1月至106年11月薪資資料、102年度至106年度薪資所得扣繳憑單審核，原告102年度至106年各全年度薪資發放月份分別為12月、6月及11月、7月及11月，薪資總額均合計為000,000元，平均每月薪資僅約為00,000元，依規定原告投保薪資應申報為各年度基本工資適用之投保薪資等級000000元等，然該公司102年4月2日以投保薪資00,000元申報原告加保，並於104年2月1日起調整原告投保薪資為000000元至106年12月14日退保，該單位確有高報原告投保薪資情事，被告依本件相關法令逕予更正原告之投保薪資，於法並無不合。

(七)另原告102年4月2日至106年12月14日於該公司加保期間，原告及該公司原負擔之保險費分別為000000元、0000000元，合計0000000元。嗣經被告依規定更正原告投保薪資後，原告及該公司應負擔之保險費則分別為000000元、000000元，合計000000元。不予退還原告及該公司之保險費分別為000000元、000000元，合計0000000元。又因非對外代表公司之董事所領取之「股利」係公司依股份多寡比例發給之股利，與從事勞動無關，不得列入勞工保險條例之月薪資總額以核算投保薪資，等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

五、兩造之爭點：

(一)原告汪春滿所領取之「股利」得否計入投保薪資？

01 (二)被告認定原告汪春滿在職期間之投保薪資「以少報多」之行
02 為並逕予更正其投保薪資之核定，是否適法？

03 六、本院之判斷：

04 (一)應適用之法令：

05 1、勞工保險條例

06 (1)第1條：「為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條
07 例；本條例未規定者，適用其他有關法律。」

08 (2)第8條：「(第1項)左列人員得準用本條例之規定，參
09 加勞工保險：一、受僱於第6條第1項各款規定各業以外
10 之員工。二、受僱於僱用未滿5人之第6條第1項第1款至
11 第3款規定各業之員工。三、實際從事勞動之雇主。四
12 、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。(第
13 2項)前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中
14 途退保。(第3項)第1項第3款規定之雇主，應與其受
15 僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。」

16 (3)第14條：「(第1項)前條所稱月投保薪資，係指由投
17 保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之
18 規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者
19 ，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工
20 之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人
21 為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之
22 勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內
23 擬訂，報請中央主管機關核定適用之。(第2項)被保
24 險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於
25 當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在
26 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險
27 人。其調整均自通知之次月1日生效。(第3項)第1項
28 投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核
29 定之。」

30 (4)第14條之1：「(第1項)投保單位申報被保險人投保薪
31 資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資

額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。（第2項）依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月1日生效。」

（5）第14條之2：「依第8條第1項第3款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。」

（6）第72條第3項：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」

2、勞工保險條例施行細則第27條第1項：「本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。」

3、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。」

4、勞動基準法施行細則第10條：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機

01 關指定者。」

02 (二)原告汪春滿所領取之「股利」不得計入投保薪資：

03 1、原告雖主張為該公司董事，從事財務管理工作，為實際從
04 事勞動之雇主，應為適用勞工保險條例第8條之被保險人
05 其投保薪資應準用同條例第14條之2規定申報，原告除
06 薪資所得外，另領取股利所得，合計每年平均所得超過1
07 百萬元以上，所報投保薪資應屬無誤；本件係因被告103
08 年函釋與106年函釋意旨不同，依106年函釋意旨，有關實
09 際從事工作之公司董事，雖非對外代表公司而不適用第8
10 條第1項第3款及第14條之2規定，惟有關其投保薪資如何
11 申報，仍應比照雇主，以「所獲得報酬」或「經營事業所
12 得」為範圍，不限於薪資所得；被告於106年函釋發布後
13 仍依103年函釋作成行政處分難謂合法云云。然查：

14 (1) 勞工保險乃立法機關本於憲法第153條、第155條及憲法
15 增修條文第10條第8項之基本國策所建立之社會安全措
16 施，旨在保障勞工生活，促進社會安全，故勞工應依法
17 一律強制加入勞工保險為被保險人，並享有依法請領保
18 險給付之權利。衡酌勞工保險具有社會保險之性質，並
19 考量勞工保險之政策目的、社會安全制度之妥適建立、
20 勞工權益保護、社會整體資源之分配及國家財政之負擔
21 能力等因素，勞工保險契約之當事人自應本諸善意與誠
22 信之原則締結保險契約，方能避免勞工保險財務惡化，
23 確保國家社會安全制度之永續健全運作。故勞工保險條
24 例第14條之1及第72條第3項規定賦予保險人於勞工保險
25 契約關係中，於投保單位申報不實時，調整被保險人投
26 保薪資及據以處罰不實申報投保單位之權限，俾使勞工
27 保險制度之運作，得以達成保障勞工生活，促進社會安
28 全之立法目的。

29 (2) 勞工保險既屬在職保險，則勞工應有實際工作，並因其
30 工作而獲得雇主給付之對價報酬，始得以其所屬團體或
31 所屬機構為投保單位，向保險人申報月投保薪資，成為

勞工保險之被保險人。而勞工保險條例所稱「月投保薪資」，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，此觀勞工保險條例第14條第1項前段規定甚明。該條所稱「月薪資總額」，依同條例施行細則第27條第1項規定，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。對照勞動基準法第2條第3款規定工資之定義，係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經常性給與。準此，勞動基準法上所稱之「工資」係以「勞動對價」及「經常性給與」作為認定標準。從而，勞工保險條例所稱之「月投保薪資」及「月薪資總額」自亦須符合勞動基準法上開工資之認定標準，始符前揭法令明文之規定。

(3) 勞工保險條例第8條第1項第3款規定，實際從事勞動之雇主得準用勞工保險條例之規定自願參加勞工保險，其立法意旨無非係欲擴大勞工保險之範圍及於實際從事勞動之雇主，尤其是雇主亦須親自參與勞動工作之小規模事業單位，以保障其工作及生活之安全，但考量雇主相對於所屬勞工尚非經濟上弱勢，其所獲報酬或經營事業所得理應高於所屬勞工之薪資報酬，依勞工保險之量能負擔原則，故同條例第14條之2規定此類雇主之投保薪資，原則上應適用薪資分級表最高一級，縱其舉證其所得未達薪資分級表最高一級者，亦不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。

(4) 被告就勞工保險條例第8條第1項第3款所定「實際從事勞動之雇主」是否包括「依公司法設置之董事」曾以103年函釋略以：「三、……依勞工保險條例第8條第1項第3款規定加保者，在公司、行號係指實際從事勞動

對外代表公司或商業登記之負責人，不包括其他法律所
定之負責人，…。四、至非對外代表公司之董事、商業
登記之合夥人或依法委任之經理人，如係實際從事勞動
者，為保障其工作及生活之安全，得比照同條例第8條
規定，以該公司或單位為投保單位辦理加保，並依照同
條例第14條規定，申報月投保薪資。」（本院卷第31-3
2頁）。足見被告103年函釋就「非對外代表公司之董事
」部分旨在說明：勞工保險條例第8條第1項第3款所稱
「實際從事勞動之雇主」，並不包含「非對外代表公司
之董事」，但「非對外代表公司之董事」得「比照」勞
工保險條例第8條自願參加勞工保險，其月投保薪資之
申報則依同條例第14條辦理，而非依同條例第14條之2
規定辦理。其內容核與前述勞工保險條例第8條第1項第
3款規定意旨無違，本院自得援用。故原告主張：原告
為該公司董事，從事財務管理工作，為實際從事勞動之
雇主，應為適用勞工保險條例第8條之被保險人，其投
保薪資應準用同條例第14條之2規定申報云云，逕將該
公司非對外代表公司之董事汪春滿即原告解釋為勞工保
險條例第8條第1項第3款所定「實際從事勞動之雇主」
且主張其得準用同條例第14條之2規定辦理汪春滿之投
保薪資申報，自無可採。

（5）嗣被告就「非對外代表公司之董事、非對外代表事業單
位之合夥人或依法委任之經理人自願參加勞工保險時其
投保薪資之內涵」再以106年函釋略以：「主旨：有關
非對外代表公司之董事、非對外代表事業單位之合夥人
或依法委任之經理人，如係實際從事勞動自願參加勞工
保險，其月投保薪資之申報應比照雇主以所得為範圍。
……說明：……二、非對外代表公司之董事、非對外代
表事業單位之合夥人或依法委任之經理人……如係實際
從事勞動，得比照勞工保險條例第8條規定參加勞工保
險。前揭人員依同條例第14條規定應由投保單位申報月

01 投保薪資；至其投保薪資之內涵，基於公平性及避免道
02 德風險，應比照雇主以其所獲報酬或經營事業所得為範
03 圍，不僅以薪資所得為限。」（本院卷第33頁）。足見
04 被告106年函釋旨在說明：非對外代表公司之董事、非
05 對外代表事業單位之合夥人或依法委任之經理人自願參
06 加勞工保險時其投保薪資之內涵，應比照雇主以其所獲
07 報酬或經營事業所得為範圍，不僅以薪資所得為限。該
08 函釋無非亦係立基於勞工保險之量能負擔原則所為，考
09 量此類人員被保險人並非一定領取固定薪資，且所受領
10 之報酬給付亦非必以薪資為名義發放，惟渠等所得通常
11 應達或高於投保薪資分級表之最高一級，乃闡釋渠等投
12 保薪資之內涵不以薪資為名義發放者為限，以避免投保
13 單位就「非對外代表公司之董事」用低報勞工保險條例
14 第14條所定「月投保薪資」之方式，規避其應負擔之較
15 高額保險費。而該106年函釋固認為「其投保薪資之內
16 涵，基於公平性及避免道德風險，應比照雇主以其所獲
17 報酬或經營事業所得為範圍，不僅以薪資所得為限」，
18 但並未逕將「股利」亦解釋為「經營事業所得」而計入
19 投保薪資之內涵。因此，兩造間所爭執「股利」得否計
20 入投保薪資內涵之判定，仍應回歸前揭勞工保險條例第
21 14條第1項前段、同條例施行細則第27條第1項及勞動基
22 準法第2條第3款所定關於「月投保薪資」及「月薪資總
23 額」之認定標準，亦即：必須符合「勞動對價」及「經
24 常性給與」之要件。

- 25 (6) 查原告汪春滿並非對外代表公司之董事，但有實際從事
26 勞動且自願參加勞工保險，該公司給付汪春滿之薪資報
27 酬及股利所得額，於102年度為薪資000,000元，股利00
28 0000000元；103年度為薪資000,000元，股利000000000
29 元；104年度為薪資000,000元，股利0,000,000元；106
30 年度為薪資000,000元，股利0,000,000元等情，而前揭
31 原告汪春滿自公司所領取之各年度薪資報酬，核屬其因

01 工作而獲得之報酬，符合「勞動對價」及「經常性給與
02 」之要件，自屬勞工保險條例第14條第1項前段所規定
03 之「月投保薪資」無疑。至於汪春滿自公司所領取之各
04 年度「股利」，雖亦屬汪春滿基於公司給付之所得，然
05 股利乃股息及紅利之總稱，依公司法第232條規定：「
06 （第1項）公司非彌補虧損及依本法規定提出法定盈餘
07 公積後，不得分派股息及紅利。（第2項）公司無盈餘
08 時，不得分派股息及紅利。」同法第235條第1項規定：
09 「股息及紅利之分派，除章程另有規定外，以各股東持
10 有股份之比例為準。」足見股利原則上為公司於各年度
11 依各股東持有股份之比例向股東分配之盈餘，其分派與
12 否須視當年度公司彌補虧損及依法提出法定盈餘公積後
13 有無盈餘而定，並非必然發放，且其分派比例係依各股
14 東持有股份之比例而為，性質上顯難認屬於勞工因提供
15 勞務，因而可經常性取得之對價，依上開說明，自不符
16 「勞動對價」及「經常性給與」之要件，難認屬得計入
17 勞工保險條例第14條第1項前段所規定之「月投保薪資
18 」之範疇。故原告主張所領取之「股利」得計入投保薪
19 資云云，並不可採。

- 20 2、原告汪春滿之月投保薪資採計上呈現股利所得顯然高於薪
21 資所得而依法卻無法採計情形，實係因公司每年以薪資名
22 義給付予汪春滿之數額僅12萬元，其平均每月薪資竟低於
23 法定基本工資，查汪春滿係擔任公司副董事長並負責該公
24 司財務管理工作之職務性質，顯有高階低薪之異常情狀；
25 公司與汪春滿間就此種給付方式之安排或有其稅捐規劃上
26 之考量，然其既欲使汪春滿以自願參加勞工保險之身分受
27 有依投保薪資分級表上較高等級之保障，並非不能以調高
28 其薪資所得額之方式，以符合勞工保險條例上月投保薪資
29 之採計規定，據以獲得其所希冀之較高等級保障。而勞工
30 保險條例第14條第1項前段所定「月投保薪資」之採計方
31 式既有明文規定且依其制度意旨應符合上開認定標準，業

01 如前述，尚難僅以汪春滿其自公司獲取之股利所得顯比薪
02 資為高，而不論其給付性質，將股利所得採計為月投保薪
03 資之一部，原告主張尚非可採。

04 3、至原告引用所得稅法第14條第1項關於第一類「營利所得
05 」包含「公司股東所獲分配之股利總額」之規定，據以推
06 論「股利」既為「營利所得」，即應為「經營事業所得」
07 乙節，惟觀諸所得稅法第14條第1項固規定：「個人之綜
08 合所得總額，以其全年下列各類所得合併計算之：第一類
09 ：營利所得：公司股東所獲分配之股利、合作社社員所獲
10 分配之盈餘、其他法人出資者所獲分配之盈餘、合夥組織
11 營利事業之合夥人每年度應分配之盈餘、獨資資本主每年
12 自其獨資經營事業所得之盈餘及個人一時貿易之盈餘皆屬
13 之。合夥人應分配之盈餘或獨資資本主經營獨資事業所得
14 之盈餘，應按核定之營利事業所得額計算之。……」然該
15 條項所定「營利所得」類型下列舉之各類所得，究其所得
16 來源之性質實際上包含兩種次類型，其一為因資本產生之
17 資本孳息，即「公司股東所獲分配之股利總額、合作社社
18 員所獲分配之盈餘總額、其他法人出資者所獲分配之盈餘
19 」；其二為基於勞動力所得，即「合夥組織營利事業之合
20 夥人每年度應分配之盈餘、獨資資本主每年自其獨資經營
21 事業所得之盈餘、個人一時貿易之盈餘」。前者均屬資本
22 孳息，與勞動力之付出無涉，故尚難僅以所得稅法第14條
23 第1項所定「營利所得」內包含「獨資資本主每年自其獨
24 資『經營事業所得』之盈餘」之用語，逕認該條項第一類
25 所列舉者一概屬於「經營事業所得」之性質，進而推論「
26 公司股東所獲分配之股利總額」亦應屬「經營事業所得」
27 ，再依被告106年函釋所稱「比照雇主以其所獲報酬或經
28 營事業所得為範圍，不僅以薪資所得為限」等詞，得出「
29 股利」亦得計入投保薪資之結論。原告主張難認有據，洵
30 不可採。

31 (三)本件投保單位於102年4月2日以投保薪資0萬0,000元申報原

告加保，於104年2月1日申報調整其投保薪資為0萬0,000元至106年12月14日退保，前經勞保局受理調整在案。之後原告於106年12月14日離職退保請領老年給付，勞保局據原告102年1月至106年11月薪資資料及102年度至106年度所得扣繳憑單等資料審核，原告102年度至106年度每年全年薪資均為00萬元，平均月薪僅0萬元，是勞保局無從認定原告月薪資總額已達投保單位所申報加保或調整之投保薪資等級，乃作成原核定。

(四)依勞工保險條例第8條第1項第3款規定加保之實際從事勞動之雇主，在公司、行號係指實際從事勞動對外代表公司或商業登記之負責人，不包括其他法律所定之負責人，按卷附公司登記資料，原告非屬本件投保單位之對外代表公司或商業登記之負責人，原告縱屬投保單位之董事，仍應依同條例第14條第1項規定，按實際所獲報酬申報月投保薪資；又原告稱102年至106年除薪資所得外，尚有股利所得等語，惟股利所得如前開所示非屬薪資性質，非實際從事勞動或執行業務所獲之報酬，不符「勞動對價」及「經常性給與」之要件，難認屬得計入勞工保險條例第14條第1項前段所規定之「月投保薪資」之範疇。原告至本件訴訟終結前仍未提出足資證明其薪資所得，確已達投保單位所申報加保或調整之投保薪資等級，自不能認其主張之事實為真實，故原告所訴，尚難遽採。

七、從而，被告勞保局所為之原處分，於法有據，並無違法，原審定及訴願決定遞予維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 18 日
行政訴訟庭 法官 侯明正

01 一、上為正本係照原本作成。

02 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
03 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
04 書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決
05 所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有
06 違背法令之具體事實。

07 中 華 民 國 108 年 12 月 18 日

08 書記官 陳世明