

論文

各國學生校內兼職者加保規定之研究

藍科正¹ 林洺秀² 楊通軒¹ 吳啓新¹ 林良榮³ 徐嘉珮²

¹ 國立中正大學勞工關係學系

² 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

³ 國立政治大學法律學系

摘要

本文探討美國、英國、德國、日本、南韓及我國的學生校內兼職者參加類似勞工保險規定及因應措施；研究方法包括文獻分析、深度訪談和焦點座談。主要發現如下：

2015年6月16日之前，我國學生校內兼任助理的規定近似韓國（不是勞工身分），僅個案會被認定為僱傭關係，而必須投保勞保。2015年6月17日起，我國規定，「勞僱型」學生校內兼任助理必須依勞保條例辦理加保；此類似美國的兩分法：領取獎助學金者不必參加社會安全制度，領取薪資者要參加社會安全制度。但不像英、德、日等國，英國排除微量工作者參加第一層年金、德國允許微量工作者申請免除加保年金保險、日本排除微量工作者參加雇用保險。

為因應2015年6月17日起的規定，目前各校採取的因應措施包括界定「學習型」和「勞僱型」兼任助理身分的區隔、部分學校限制學生只能從事一份「勞僱型」工作、「勞僱型」兼任助理依法投保勞就保並提繳勞退金、師生充分遵守法規、學校減少「勞僱型」兼任助理工作機會等。

本研究建議，學生校內兼任助理加保規定方面，可考慮參照德、英、日等視為「微量工作者」，適當修正大學法和勞保條例等勞動法規。

關鍵字：勞工保險、微量工作、學生校內兼任助理

民國 105 年 6 月 30 日投稿，民國 105 年 7 月 1 日修改，民國 105 年 11 月 22 日接受。

通訊作者：藍科正，國立中正大學勞工關係學系，62102 嘉義縣民雄鄉三興村7鄰大學路一段168號，
電子郵件信箱：labkcl@ccu.edu.tw。

緒論

針對學生兼任助理人員相關勞工保險（以下簡稱勞保）、就業保險（以下簡稱就保）承保與給付規定，2015年6月16日之前，申訴個案若經認定具有僱傭關係，則與一般受僱勞工一樣；不過並不是通案認定。2010年以來，以臺大研究生為主的學生兼任助理人員積極爭取被通案認定為具有僱傭關係；2012年底臺灣高等教育產業工會（以下簡稱高教工會）加入協助該訴求；然大學校院強烈反對該訴求。到了2015年6月17日，勞動部的「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」和教育部的「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」同步發布，明訂「學習」範疇（如實習課程、服務課程、研究生畢業學分與畢業條件）以外，屬於有指揮監督及對價的僱傭關係之活動都應加保勞就保和提繳勞退休金，引起大學抱怨，以及減少兼任助理職位數量，其發展歷程和後續影響，值得追蹤。

學生兼任助理人員通常是部分工時者的特殊樣態，而其他國家有關學生兼任助理人員相關勞、就保之承保與給付規定究係如何，必須參酌，以供我國行政主管機關之參考。

研究方法

本研究的方法有三：

1. 文獻分析

透過文獻分析，蒐集美國、英國、德國、日本、南韓及臺灣等國家針對學生兼職者相關勞、就保之承保與給付規定，是否與一般受僱勞工有所區別。然：透過網路蒐尋，各國資料不一定齊全。

2. 深度訪談

透過15人次的深度訪談，掌握我國學生校內兼任助理加保的實況、困難，及與國外文獻比較。深度訪談後作成紀錄，以供進行質性分析。深度訪談對象包括政府部門代表5人、非政府組織代表3人、大學校院代表3人、專家學者代表4人。

3. 焦點座談

透過2場次的專家焦點座談，探討我國學生校內兼任助理加保之困難解決策略。在南（嘉義）北（臺北）各辦理1場次，每場次邀請5-6位專家參與，合計共11位專家參與，包括相關部會代表、學者代表、大學代表、勞動者代表等。會議後作成紀錄，以供進行質性分析。

針對研究倫理，本計畫深度訪談前先告知受訪者本計畫的背景，詢問受訪者是否同意錄音，同意後才進行錄音；受訪者提供的資訊若提及不可外洩，本計畫亦予以尊重。

研究限制

本研究以學生校內兼職者加保規定及因應措施為焦點，故對於學生校內兼職者加保後的勞動基準和其他權益，只粗略提及，未予深究。針對學生校內兼職者加保規定的因應措施，本研究只訪談數個學校，沒能全面調查，且2015年6月17日之後迄今仍屬各校因應勞動部、教育部發佈指導原則、處理原則後之初期，故後續的變化和因應未能納入。針對其他國家的規定，僅就網路和文獻資料庫的內容，加以分析，透過網路蒐尋的各國文獻資料不一定齊全，也未能訪談該些國家的相關人士。

美國、英國、德國、日本和南韓的情形

1. 美國的情形

(1) 學生兼職者的規定

根據美國《聯邦法規彙編》(CFR, Code of Federal Regulations)第26篇,其規定,在學校、大學以及學院內有註冊並定期上課的學生是排除就業身分,主要是根據這些組織或單位的主要目的而定。對於一些組織如教學型醫院,雖然有醫療的行為,但是對於某些成員來說,教學是主要的功能與目的,因此仍會排除就業身分,不會納入社會安全稅的體系,其學生身分或狀態的明確定義為「註冊並定期上課」,因此不含休學與退學者,而既定課程可以視為排除就業條件的條件。

社會安全稅(FICA)有關學生的狀態相關規定是指:此就業者需學習相關課程,為了確認學生學習的狀態,因此雇主與雇員的關係,相較於勞動的目的,主要目的必須為學習目的。根據規定,學生或是滿足以下條件則被視為就業者:(1)每週經常性工作或服務40小時以上;(2)專業的就業者;(3)收到一定金額的就業福利;(4)某些領域需要證照的工作或服務(職場有重要的工作或職務),對於兼職者的規定各大學間之規定不盡相同,如明尼蘇達大學(University of Minnesota)兼職就業者,對於大學生和研究生或專業學生適用學分制標準為大學生至少需要修6學分,而研究生至少需要修3學分,博士生需要至少需要修1學分。全職員工將不得豁免FICA,明尼蘇達大學大學規定的全職學生定義為每週工時40小時以上,因此研究員、住院醫生和博士後研究助理是不具豁免資格的[1]。而加州大學(University of California)則只有針對大學生有6學分

的規定[2],至於研究生則由各校區自行認定。許多大學如德州農工大學(Texas A&M University[3])或是華盛頓大學(Washington University in St. Loui[4]),則採較為寬鬆的認定方式,並無學分數的限制。對於學生的豁免將在學期初認定,若學生在規定期間註冊,並修習足夠學分將可以取得豁免資格,但此資格在放假超過五週,且沒有參與秋季班時失效。

對於校園內學生獲得的酬金之規定,加州大學河濱分校(University of California at Riverside)和加州馬吉爾大學(McGill University)對於學生以學習為目的(如完成碩博士論文或計畫或學術要求)之給付係給與獎助學金(stipend),沒有工作之指派、沒有職災補償保障、沒有專利/著作權協議、沒有僱傭關係,依照學生需求和競爭原則挑選給與對象,免繳聯邦所得稅、不必參加社會安全制度;對於學生者不是以學習為目的(與教育/學習無關的勞務)之給付係給與薪資(salaries & wages),有工作之指派、有職災補償保障、需簽署專利/著作權協議、有僱傭關係,依照工時長短和績效給付,要參加社會安全制度。

在聯邦政府層次,對於領取獎助學金(stipend)的研究助理(research assistants, RA)研究生,不認定是勞僱關係;對於教學助理(teaching assistants, TA)或研究生助理(graduate assistants),2000年時認定是受僱者、可以組織工會,2004年時否定是受僱者、不可以組織工會,2015年時又認定是受僱者、可以組織工會[5]。顯然,在認定上仍有爭議。

(2) 小結

美國針對學生兼職的規定相對寬鬆,只要是「註冊並定期上課」的學生(各大學認定為學生的修習學分數不一)是排除就業身分,從事的工作只要不是具有全職工作者(每

週經常性工作40小時以上)、高科技勞工或是法官身分,在美國是不需參加社會安全制度;或者是,若所從事的工作經認定具有學習之主要目的,則即使工作所得很高(例如,住院醫師),也不需參加社會安全制度。對於校園內學生獲得的酬金之規定,領取獎助學金(stipend)者類似我國的「學習型兼任助理」,沒有工作之指派,領取薪資(salaries & wages)者類似我國的「勞僱型兼任助理」,有工作之指派。

2. 英國的情形

(1) 學生兼職者的規定

英國針對學生兼任助理(TA、RA)並無專法規定,由於學生兼任助理屬一般勞工身分,故與一般勞工相同適用1996年聘僱權利法(Employment Rights Act),並按全國最低工資法規(National Minimum Wage Regulations 1999)及其2013年修正案,享有最低工資保障。學生兼任助理和學校職員相同適用1998年工作時數規則(Working Time Regulations 1998)第4條「一週七天的工作總時數(含加班)不得超過48小時」的規定。此外,一般勞工享有的平等法(Equality Act 2010)、僱用法(Employment Act 2002)、勞雇關係法(Employment Relations Act 1999)、產假育嬰假相關規則及其修正案(Maternity and Parental Leave Regulations & Amendments)等,學生兼任助理亦同等適用,相關勞動法規並無排除規定。全職學生可以申請免除的是家庭稅(Council Tax),那是街道照明、垃圾收集、道路維修等公共設施的稅費,通常與居住地區繁榮程度成正比[6]。在英國,16歲以上即可取得國民保險序號(National Insurance Numbers),而有學生身分者仍須取得此序號才能合法工

作,即使是校內工讀。而校內工讀者,其週薪要達153英鎊,才須繳納第一層年金¹。

(2) 小結

在英國校內學生需16歲以上才能合法工作,而其享有相關勞動法規之權益;然年金方面,若週薪未達153英鎊,則可以排除加入。

3. 德國的情形

(1) 學生兼職者的規定

對一般學生或大專院校學生受僱從事工作者,並無專法的規定。但是,由於德國傳統不在僱傭關係下之勞務提供者,係指公務員、法官、軍人等,因此,學生如確係在提供具有職業價值的勞動力,且有關學生的法令規章並未排除其勞工的身分者,其自應有部分時間及定期勞動契約法之適用。惟在社會保險法部分,根據其分項保險的規定,則有部分免除或自願保險的規定。

中學生如在從事實習,由於目的是在將之逐步納入勞動世界,所以一般並不適用勞工法令。惟其如在假期中(寒、暑假)為他人工作,即有勞工法令之適用。只不過,如果他們只從事微量工作(2013年1月1日起,工作之月平均工資未逾450歐元),則其通常免除加入法定的社會保險之義務(社會法典第六部第8條規定),但雇主仍須支付給微量工作中心(為德國於2003年針對微量工作者處理相關社會保險保費事務的統合公法人組織)總保費;而若月平均工資逾450歐元者,則有加入退休金保險之義務,學生與其雇主須各自負擔毛工資之9.75%之保費。

¹ 英國第一層年金的性質是基礎年金,週薪153-805英鎊者的提撥率是所得的12%、週薪超過805英鎊者的提撥率是所得的2%。至於第二層年金的性質是附加年金,雇主、勞工、政府負擔的保費費率目前分別是1%、0.8%、0.2%,2018年將調整為3%、4%、1%。

至於針對法定疾病保險與就業保險，依據德國社會法典第三部就業保險第27條第4項、第五部疾病／健康保險第6條第1項第3款相關規定，學生只要「主業為學生、副業為勞工」，即被免除於強制加保法定的就業保險、疾病／健康保險、年金保險等保險適用範圍之外，但德國司法實務與保險人也有認為在某些要件下：若學生於寒暑假期間則非以學業為主之學生身分，學生可自由打工，工資數額多寡並不影響其是否投保上述社會保險之資格者。在寒暑假之外的求學期間，則必須以學業為主，是以必須「每週打工未逾20小時、不論工資數額高低」或「每週打工雖逾20小時、但主要是在夜間或週末等學校未上課期間」，兩者必須滿足其一。

再就就業保險言之，德國學者間有認為勞工並不以專職為前提，因此學生可以失業，只是因為其不具有可被使用性（具工作能力及繼續工作意願），所以不得請求失業給付[7]。

(2) 小結

依據現行德國社會法典的規定，針對註冊的高等學校／大專院校的大學生，只要學習居於中心的位置，其即免除加保疾病／健康保險、社會的照護保險及就業保險等法定社會保險。反面言之，如果受僱是居於中心位置時，亦即在學期中沒課時每週受僱工作超過20小時者，即負有加保之義務。

另依據社會法典第七部意外災害保險法第2條規定，學生（中小學、大專院校）應加入意外災害保險，雇主亦有完全之投保義務，且由其負擔全部保費。綜合整理如表1。

表1 德國社會保險學生兼職加保規定

保險種類		身分		一般學生		高等學校／大專院校	
		資格	效果	月平均工資未逾450 歐元	月平均工資逾450 歐元	學習居於中心的位置	平時打工
年金保險	資格						
	效果		無加保義務	具加保義務	具有加保義務（原則免除）	具加保義務	
失業給付與疾病保險	資格		學習居於中心的位置	平時打工	學習居於中心的位置	平時打工	
	效果		免除（雇主需負擔30%的總額保費）	具加保義務	免除（雇主需負擔30%的總額保費）	具加保義務	
意外保險		雇主有完全投保義務					

4. 日本的情形

(1) 學生兼職者的規定

有關日本大學學生校內兼任助理人員，其於勞動基準法上並無特別明文規定，是否該當於勞動基準法上之勞工而為勞災之保險適用範圍，仍依勞動基準法第9條所定之要件判斷。

無論是兼任的TA或研究助理（RA），日本政府、大學乃至一般社會（尤其是近年以來）至今似未有完全一致之立場；但基於勞工保護之立場，無論形式上之契約形式（名義）為何，日本行政與司法上仍採取實質之認定立場，亦即以是否具有使用從屬之性質加以認定。

一般日本公私立大學並不完全將TA或RA之工作者皆視為具有受僱性質之勞工，因此會有發生勞基法之適用爭議。其主要之爭議問題在於就讀大學之學生其兼任（或實習時）是否取得勞工身分，尤其是教學型醫院的實習醫生之相關職災爭議，近年更受一般社會大眾注意。

但必須特別注意者，教學助理、研究助理若每週工時未超過20小時之部分（短時）工作者，則不適用雇用保險法。

(2) 小結

有關日本大學學生校內兼任助理人員，其於勞動基準法上並無特別明文規定，是否該當於勞動基準法上之勞工而為勞災之保險適用範圍，仍依勞動基準法第9條所定之要件判斷。

若學生校內兼任助理具有勞基法上第9條所訂「勞工」之從屬性質，則應視為勞工。但若每週工時未超過20小時，則排除適用雇用保險法。

5. 南韓的情形

(1) 學生兼職者的規定

現行南韓職業災害保險適用對象與日本法制相同，即根據勞基法上之勞工所認定之範圍。根據南韓現行法令規定，職業災害保險之適用對象係依據勞動基準法之規定，因此即使是在學學生，若具勞工身分，則當然適用職業災害保險。

然而，若在學實習生即使其主要目的偏重於研修或實習（其認定由實習單位和實習生協商認定），但其可否適用職業災害保險，仍應進一步考量是否雙方已簽有勞動契約（有些實習單位會與實習生簽定勞動契約，認定為一般勞工），或是否適用就業保險規定（南韓的就業保險法原則上適用於受僱者一人以上的事業單位，但基於規模、產業特性等等而由總統命令排除適用者除外，勞動契約一定工時以下者也依總統命令排除適用）。此外，依據職業災害補償保險法第123條規定，即使非僱用勞工而係因職業教育訓練課程到工廠（或公司）受訓的學生（一般為高中職在校生），若該業者有參加保險，則亦視為職業災害保險適用對象[8]。

(2) 小結

校內在學學生，若具勞工身分，則當然適用職業災害保險。但是一般大學的教學助理和

研究助理身分屬學生，不是勞工身分，故不適用職業災害保險。

6. 臺灣的情形

(1) 學生校內兼任助理加保勞工保險和就業保險的承保與給付規定

A. 部分工時定期契約工的承保與給付規定

學生校內兼任助理若能參加勞保，屬部分工時有一定雇主勞工的性質，投保薪資最低級距是新臺幣（以下同）11,100元，給付與其他部分工時被保險人的權益一致，擁有職災保險和普通事故保險的給付保障；勞保年資並未因為投保薪資較低而打折。

學生校內兼任助理若能參加就保，屬部分工時定期契約工的性質，投保薪資與勞保同，給付與定期契約工的權益一致：定期契約屆滿離職，逾一個月未能就業，且離職前一年內，契約期間合計滿六個月，就符合非自願離職的定義；若符合就保法其他相關規定的前提下，便能請領失業給付、提早就業獎助津貼、健保費補助、育嬰留職停薪津貼等；請領職訓生活津貼則無就保年資的下限要求。

B. 兼任研究助理是否是僱傭關係從個案認定到公布指導原則

針對校園內（主要是大學院校）學生兼任助理人員相關勞、就保之承保與給付規定，若經認定具有僱傭關係，則與一般受僱勞工一樣，對學生校內兼任助理的保障較佳；不過，學生校內兼任助理是否具有僱傭關係的認定上，近些年來係採個案認定，故與一般受僱勞工仍有所區別。

勞動部前身的勞委會2013年9月2日勞職管字第1020074118號函規定：大專校院學生擔任屬「課程學習」或「服務學習」等以「學習」為主要目的及範疇之兼任研究助理及教學助理，非屬與有對價之僱傭關係。此函釋原是針對僑外生可否擔任校內兼任助理的說明，後來在2015年6月17日發布的處理原則中，成為「勞僱型」與「非勞僱型」學生校內兼任助理的界定依據。

依據「科技部補助專題研究計畫助理人員約用注意事項」（2014年4月9日科部綜字第1030025494A號函）第五項，「約用之專任助理人員，應由執行機構依勞工保險條例及全民健康保險法之規定辦理勞工保險及全民健康保險。其雇主應負擔部分，由業務費提撥。執行機構如依勞工保險條例及全民健康保險法之規定，須為兼任助理人員及臨時工辦理勞工保險及全民健康保險，得依本部補助專題研究計畫經費處理原則之規定，於業務費調整勻支。」其對於學生校內兼任助理人員是否辦理勞保險及健保上，規定得較為彈性。2015年7月9日修正的該約用注意事項第三項則規定，兼任助理應依據2015年6月17日教育部的處理原則，區分為學習型和僱傭型辦理；不過，碩士生的兼任月酬金最高10,000元、大學生的兼任月酬金最高6,000元，明顯低於勞保投保薪資低限的11,100元，有檢討的空間。

2015年6月17日時，勞動部以勞動關2字第1040126620號函訂定「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，對於學校與兼任助理間僱傭關係

之有無，指出應就其情形以人格從屬性、經濟從屬性及其他法之規定綜合判斷。同日教育部以臺教高（五）字第1040063697號函訂定「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」，敘明凡學生與學校間存有提供勞務獲取報酬之工作事實，且具從屬關係者，均屬僱傭關係，其兼任樣態，包括研究助理、教學助理、研究計畫臨時工及其他不限名稱之學生兼任助理工作者等，應依勞動相關法規規定辦理；雙方如屬承攬關係，則另依相關法令規定辦理。學校與學生之僱傭關係認定原則，依勞動部訂定之專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則辦理。

基本上，「勞僱型」學生校內兼任助理人員需依照勞動部的指導原則辦理，「非勞僱型」（「課程學習型」和「服務學習型」）學生校內兼任助理人員則依照教育部的處理原則辦理。

回顧2014年11月時，大專校院兼任研究助理爭取適用勞基法社會各界的正反論點彙整如下：正方主張，兼任研究助理有對價的勞務關係，兼任研究助理權益需受到保障，學校增加的負擔不多（約30億）教育部應可買單，美國和加拿大視兼任研究助理為一般勞工。反方主張，學生屬於非勞動力人口，就學期間擔任兼任助理其主要身分仍為學生，非屬勞動力人口中的就業者或失業者，故不宜適用就業相關勞工保險、失業給付及退休制度等；加強學生平安保險或職災保險等之保障權益即可，毋須強行納入適用所有勞動法令；學習或救助性質的兼任助理不應視為勞工，學校

增加行政人事成本負擔會減少工作機會，兼任研究助理若強制投保勞健就保便需負擔部分保費，加保勞就保有「低薪高報」（「以少報多」）現象，兼任研究助理若得請領就保給付似有失當，「低薪高報」的年資對勞保潛藏債務不利²，身心障礙³和原住民定額僱用的母體數增加致大學校院恐需增繳代金。而適用勞基法後，誰是雇主（大學或教師個人）、如何勞檢、爭議申訴機制、爭議時的解釋權是哪個單位、僱傭關係會否變成派遣或承攬或委任關係（例如，改以外包方式進用派遣人力，可省卻加退保之繁複行政程序）等，亦需關注。

C. 學生校內兼職助理人員加保勞工保險後的潛在爭議

學生校內兼職助理人員加保勞工保險後，除健保可能轉換至學校投保、身心障礙定額僱用、原住民定額僱用等的問題外，未來可能還有以下潛在爭議：

(A) 身分認定方面

「學習型」者認為自己應屬「勞僱型」，或者「勞僱型」者認為自己應屬「學習型」；這些將增加校內和校外申訴機制的負擔。再者，高中內的類似情形，是否比照大學辦理，勢必也會被

提及。

(B) 勞保以外的勞動方面

適用勞動基準、性別平等、育嬰留職停薪、職業安全衛生等，也有必須因應的問題，包括假日上班是否給加倍工資、特休假如何拿、生理假要不要給薪、超過通常的正常工時算不算加班等。

(C) 勞資衝突方面

學生校內兼任助理人員提供之勞務會不會發生「不完全給付」的相關爭議，需要關心。所謂「不完全給付」有「瑕疵給付」和「損害給付」兩類，「瑕疵給付」指稱，雇主對於勞工應執行的工作沒作好而減少給付；「損害給付」是指稱，雇主對於勞工應執行的工作沒作好，還連帶影響其他工作的完成，而減少給付。通常是勞工有故意或重大過失，雇主才可以減少給付，勞工若非故意或重大過失，雇主仍應完全給付。再者，學生校內兼任助理人員加保勞工保險的支持者以高教工會、學生團體為主，反對者以大學校長為主，明顯有勞資對立樣態。這樣的對立會不會延伸到其他校務上，或延伸到大學工會、勞資會議的籌組和運作上，值得持續關注。

(2) 學生校內兼任助理加保規定及因應措施

學生校內兼任助理加保勞保規定的效益包括保障學生校內兼任助理的勞保職災給付資格、學生校內兼任助理適用職災勞工保護法的資格、學生校內兼任助理可獲得勞保老年給付的年資（此可彌補晚入職場致勞保年資可能較短之情況）、學生校內兼任助理可獲得就保給付、學生校內兼任助理有具備勞工身分的成就感、學生校內兼任助理可籌組工會、學生校內

² 特別是，勞保給付屬綜合保險、確定給付制，老年給付的負擔遠超過現行普通事故費率。

³ 身心障礙者權益保障法第38條第4項提及部分工時者對定額僱用人數的計算規定：「前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。」不過，「月領薪資」和「投保薪資」可能不同，適用時的主張可能有爭議。

兼任助理可參加勞資會議等。

學生校內兼任助理加保勞保規定落實的困難包括僱傭關係的界定與範疇、雇主的勞保保費負擔、提高身心障礙者和原住民定額雇用的員工人數母數、行政管理成本增加、學生校內兼任助理的勞保保費負擔、其他社會保險的保費負擔、勞動檢查的實施、兼職機會可能會受影響（減少）、學生校內兼任助理低薪高報加保勞就保不合理、學生兼校內任助理加保就不合理、相關勞資爭議可能會增加等。

2015年6月17日勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」以及教育部發布「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」後，「勞僱型」學生校內兼任助理需加保勞保。考量實務執行情形，勞動部先於2015年9月25日以函釋排除「勞僱型」學生未達基本工資一半的校內兼任助理計入身心障礙定額雇用的母數，以減輕大學的負擔；後來於2016年5月10日正式廢除該函釋。目前學生校內兼任助理加保後的技術性問題仍多。例如，「學習型」和「勞僱型」學生校內兼任助理身分的認定爭議；「行政學習型」是「學習型」或「勞僱型」？學生校內兼任助理在校內（同一雇主）從事兩份「勞僱型」工作時，要如何加保勞保？特別是一個按月投保，一個是三日的臨時工按日投保；兩者的財源不同，很難像單一企業（單一財源）那樣加總投保，而勞保又不可在同一投保單位重複加保。目前多個大學係以限制從事一份「勞僱型」工作，作為因應，但如此限制對學生收入不利，勢必遭遇學生質疑。

各國學生校內兼任助理加保規定請參表2。

表2 各國學生校內兼任助理加保規定

國別	學生校內兼任助理加保規定
美國	各大學間之規定不盡相同；基本上，領取獎助學金（stipend）者，沒有工作之指派，不必參加社會安全制度；領取薪資（salaries & wages）者，有工作之指派，要參加社會安全制度。
英國	學生兼任助理屬一般勞工身分，故與一般勞工相同適用勞動法規；但週薪要達153英鎊，才須繳納第一層年金。
德國	微量工作者（每月薪資450歐元以下）得免除加保法定健康/疾病保險及長期照顧保險，得申請免除加保年金保險。
日本	微量工作者（週工時未超過20小時或僱用未超過31天者）不必參加雇用保險；非經常受僱者（一日或一週的工時或一個月的工作日數未達通常勞工工時的3/4以上）不必參加健康保險和國民年金保險。 一般日本大學並不將教學助理或研究助理之工作者視為具有受僱性質之勞工，除非其具有勞基法上第9條所定「勞工」之從屬性質，則應視為勞工。
南韓	大學的教學助理和研究助理身分屬學生，不是勞工身分，故不適用職業災害保險。
臺灣	「勞僱型」學生校內兼任助理必須依勞保條例辦理加保。

對臺灣的建議事項

學生校內兼任助理加保規定的因應措施建議應考慮以下各項：

1. 修正教育法規以因應「微量工作者」的勞就保加保

若欲對於「微量工作者」或者微量（如占比低於50%）勞務的「勞僱型」學生校內兼任助理免予視為「受僱者」，難以說服校外部分工時者視為「受僱者」的現狀，實務上也將難以操作。根據美國《聯邦法規彙編》（CFR，Code of Federal Regulations）第26篇規定，針對在學校、大學以及學院內有註冊並定期上課的學生，對於就業定義以及社會安全稅的相關豁免規定，針對學生兼職的規定相對寬鬆，只要是學生身分，從事的工作只要不是具有全職工作者，不需參加社會安全制度；或者是，若所從事的工作經認定具有學習之主要目的，則即

使工作所得很高，也不需參加社會安全制度。基本上，領取獎助學金 (stipend) 者不必參加社會安全制度，領取薪資 (salaries & wages) 者要參加社會安全制度。

因此，建議教育部在大學法中，對學生校內兼任助理的加保規定訂定一致性的法規，再在勞保條例、就保法、健保法、身心障礙者權益保障法和原住民族工作權保障法中，採取「其他法律有規定者，從其規定」之文字，以讓一部分的校內兼任助理（「微量工作者」）排除前述法律的適用。

而就「兼任教學助理」的部分，教育部可以參考日本文部省所頒佈之「TA實施要領」，將有關TA之身分，根據職務內容、名稱、任用與報酬（給予）等進一步予以明文規範。很高興教育部已於2015年研擬大學法修正草案，增修35-1條、35-2條⁴。

⁴ 第35條之1：大學為協助學生就學，提撥經費獎助或補助學生，並安排該等學生參與學校規劃之服務活動者，非屬有對價之雇傭關係。前項學生服務時數每星期不得逾十小時，服務期間發生災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以保障及補償；其補償金額計算基準，不得低於勞動基準法鎖定期基本工資之數額。

前二項大學與學生之權利義務、服務活動範圍、獎助或補助金額及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

大學應依前項辦法之規定，就學生服務活動、獎助或補助金額及其他管理之相關事項，訂定章則並公告之。

第35條之2：大學為促進學生多元學習，規劃學生擔任以學習為主要目的及範疇之兼任助理，並給予必要之津貼、補助或其他給付者，非屬有對價之雇傭關係。

前項擔任兼任助理之學生，其時數每星期不得逾二十小時；擔任兼任助理期間發生災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以保障及補償；其補償金額計算基準，不得低於勞動基準法所定基本工資之數額。

前二項大學與學生兼任助理之權利義務、學習活動範圍、給付金額、監督、救濟及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

2. 勞動法規的因應作法

(1) 勞保條例的修正

勞保投保流程簡化方面：勞保局目前已採行網路加保多年，且允許投保單位一週前就可預約加保。而後續還可思考的修正方向包括：

- A. 對於部分工時者的勞保投保年資，修正為依據其投保薪資占第一級投保薪資的比率計算。校外的部分工時者之保障以及其勞保投保年資雖會受到影響，但較符合公平原則。
- B. 參考英國、德國和日本排除「微量工作者」加保特定社會保險的經驗，我國勞保可考慮對於「微量工作者」排除強制參加勞保；若政府擔心校外的雇主會因此發生「道德危機」，則我國勞保可考慮只對於「校園內的兼任助理」排除強制參加勞保。在職災保險獨立立法後，此建議將更為可行（屆時排除一定工資或工時以下者免予強制加保勞保的普通事故保險）。
- C. 參考日本和南韓勞基法的「特別加入制度」，我國可考慮修正勞保條例，訂定「特別加入制度」，再透過此制度，讓「勞僱型」學生校內兼任助理只加保職災保險。事實上，我國勞保制度原本就納有排除加保和特別加入制度：目前我國勞保條例並未自行定義「勞工」，而是參採勞基法定義的「勞工」；適用勞基法的「勞工」（例如，四人以下事業單位的「勞工」）不一定能參加勞保，不適用勞基法的「勞工」（例如，受僱醫生、委任經理人、參加多元就業開發方案的「勞工」、天災受害戶以工代賑的「勞工」）也能參加勞保。

- D. 可考慮修正勞保投保薪資級距，增訂更多級距，同步將老年給付的平均投保薪資改以全程投保薪資的平均值計算。
- E. 可參考英國國民保險的作法，將勞保分為兩層次，第一層次是基礎保險、第二層次是增額保險，以利差異化的加保規範；整體而言，可參考德國的作法，以及我國就業保險法的實施經驗，將勞保的綜合保險規劃為單項保險，以利更為精緻的差異化之加保規範。

(2) 就保法的修正

日本對於每週工時未超過20小時或工作日未超過31天的微量工作者，免除加保雇用保險，但日本未區分校園內和校園外的微量工作；德國對於每週收入未達450歐元的微量工作者免除加保年金保險，以學習為中心的學生助理免除加保失業給付和疾病保險，但德國未排除「勞僱型」學生校內兼任助理加保失業給付。

對照日本和德國的規範，基本上，學生兼職（不論校園內或外）若是以唸書為主的「微量工作者」，加保就保符合資格後，得請領各項就保給付，較為不合理；但部分學生（如夜校生、半工半讀學生）仍會有失業情形，因此尚不宜排除學生超過「微量工作者」加保就保。因此，宜考慮修正就保法，排除「微量工作者」加保就保；至於「微量工作者」是要以收入或工時或工作日數來定義，可以再討論。假使政府擔心校園外的雇主會「拆解」原先的工作變成數個「微量工作」，則可以只排除校園內的「微量工作者」加保就保。

3. 健保的投保方面

有關健保的投保，建議可考量於健保法或健保施行細則適當處加列「一定門檻（契約期限x個月和每週工時y小時）以上者才可選擇改

由學校辦理健保」等文字，讓健保的投保作法上保有操作彈性。

4. 身心障礙者和原住民定額僱用方面

2015年9月25日勞動部的函釋免除「勞僱型」學生校內兼任助理納計身心障礙定額僱用母數的範圍，其實呼應「微量工作者」不必納入身心障礙定額僱用母數的範圍之概念。但於2016年5月10日公告廢除該函釋。故根本作法，宜修正身心障礙者權益保障法和原住民族權益保障法中，定額僱用的員工人數母數之計算，排除納計學生校內兼任助理。

致謝

以上研究係在勞動部勞動及職業安全衛生研究所ILOSH103-R331「美國、英國、德國、韓國、及日本勞保最低加保年齡及學生校內兼職者加保規定及因應措施」計畫的經費贊助下完成，並獲得本刊審查委員的寶貴建議而修正，謹此敬表謝忱。

參考文獻

- [1] <http://www1.umn.edu/ohr/payroll/tax/irsstudent/>。
- [2] http://www.ucop.edu/financial-accounting/_files/StudentFICAGuidelines1.pdf。
- [3] http://payroll.tamu.edu/media/447111/student_fica_exemption.pdf。
- [4] <https://payroll.wustl.edu/studentfica/Pages/default.aspx>。
- [5] <http://www.wagehourinsights.com/higher-education/when-are-student-assistants-employee>。
- [6] <https://www.gov.uk/council-tax>。
- [7] Bruns B. Arbeitsförderungsrecht in

Grossbritannien im Vergleich zum deutschen
Recht Verlag C. H. Beck, München, Germany;
1996.

[8] 楊通軒：考察韓國職業災害勞工保險業務

及其監理機關運作。行政院勞工保險監理
委員會；2012。

[9] 藍科正：勞動法令經濟分析。自編影印
稿。國立中正大學勞工關係學系；2015。

Research Articles

Labor Insurance Regulations and Reactive Measures for Students Working Part-time on Campus

Ke-Jeng Lan¹ Min-Hsiu Lin² Tong-Hsuan Yang¹ Chi-Hsin Wu¹
Liang-Rong Lin³ Chia-Pei Hsu²

¹ Department of Labor Relations, National Chung Cheng University

² Institute of Labor, Occupational Safety and Health, Ministry of Labor

³ Department of Law, National Chengchi University

Abstract

This research intends to explore the regulations and reactive measures with respect to students working part-time on campus in the U.S., the U.K., Germany, Japan and South Korea and Taiwan. The methods adopted include literature review, in-depth interviews and focus group symposia. Major findings are the following:

Prior to 16 June 2015, regulations on students working part-time on campus in Taiwan was similar to South Korea's (not defined as workers), only individual cases may be judged as workers and then are required to participate in Labor Insurance. Starting from 17 June 2015, students working part-time on campus who are defined as employee need to follow the regulations of Labor Insurance, which is similar to the two-track (stipend vs. salaries & wages) system in the U.S., but is different from the U.K. (which excludes mini-job workers to participate in the Basic State Pension), Japan (which excludes mini-job workers to participate in the Employment Insurance) and Germany (which allows mini-job workers to apply for not participating in the Pension Insurance).

Some reactive measures have been adopted by colleges to alleviate disputes. For example, define employment and nonemployment positions, restrict one employment position for students and reduce employment positions.

Finally, this research suggests that with respect to students working part-time on campus, special treatment of mini- job workers can be adopted either in the University Act or in the Labor Insurance Act.

Keywords: Labor Insurance, Mini-jobs, Students working part-time on campus

Accepted 22 November, 2016

Correspondence to: Ke-Jeng Lan, Department of Labor Relations, National Chung Cheng University, No.168, Sec.1, University Rd., Min-Hsiung Township, Chia-yi Country 62102, Taiwan(R.O.C.), Email address: labkcl@ccu.edu.tw