



國立臺灣大學學生兼任助理 學習與勞動權益保障案- 勞健保相關業務說明

報告單位：人事室

報告日期：104年7月6日



大綱

- 一、規定重點
- 二、面臨勞健保相關問題
- 三、本校勞健保相關因應配套
- 四、結語





一、規定重點

➤教育部及勞動部規定

學生兼任助理受學校僱用，與學校具僱傭關係者，學校須為其辦理勞保就保、健保及提繳勞退金。

➤未來，本校僱用「勞僱型」兼任助理，須依規定辦理勞(健)保相關事宜。

教育部	<p>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</p> <p>六、..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；...。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。</p> <p>七、屬前點具僱傭關係者，學校於僱用學生擔任兼任助理時，應依下列原則辦理：.. (二)依相關規定辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等。</p>
勞動部	<p>專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則</p> <p>三、學校僱用兼任助理，應注意下列事項：... (一) 適用勞動基準法之兼任助理，學校或其代理人應依下列各目辦理勞動權益事項：..2. 學校應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理兼任助理勞工退休金提繳事項。 (三)學校應為投保單位，為兼任助理辦理參加勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資(金額)。</p>



二、面臨勞健保相關問題(1/2)

- **低薪高保**
兼任助理月支酬金遠低於最低投保薪資(勞保11,100元，健保20,008元)，均按最低投保薪資投保，低薪高保，增加學校及學生勞健保負擔費用(舉例如下表)。
- **增加行政成本**
兼任助理人數多，流動性大，除管理困難外，加(退)保繁複，增加作業負擔及人力。
- **帳務收支不平衡**
兼任助理聘期短、異動大，加(退)保不易掌握，保費收(催)繳作業困難，易造成帳務收支不平衡。
- **身障及原住民進用不足**
勞保人數增加，身障及原住民進用人數相對增加，進用不足，須繳納差額補助費，衝擊學校財務。

身障人力

-公勞保人數 (以每月1日計)* 3 %

-進用不足，須繳差額補助費(差額人數*每月基本工資20,008元)

即每增加勞保100人，須進用3名身障；

如無，則每月須繳差額補助費60,024元，以1年計，須繳720,288元。



二、面臨勞健保相關問題(2/2)

低薪高保問題舉例

平均月支薪	月投保金額(元)	個人負擔保費	僱主負擔保費	個人實領	僱主實支
甲君 3,000	勞保：11,100 健保：20,008 勞退：3,000	勞保：222 健保：295 勞退：0~180 (6%) 合計：517~697	勞保：790 健保：955 勞退：180 合計：1,925	3,000-697(或517)= 2,303~ 2,483	3,000+ 1,925= 4,925
乙君 6,000	勞保：11,100 健保：20,008 勞退：6,000	勞保：222 健保：295 勞退：0~360 (6%) 合計：517~877	勞保：790 健保：955 勞退：360 合計：2,105	6,000-877(或517)= 5,123~ 5,483	6,000+ 2,105= 8,105
丙君 10,000	勞保：11,100 健保：20,008 勞退：11,100	勞保：222 健保：295 勞退：0~666 (6%) 合計：517~1,183	勞保：790 健保：955 勞退：666 合計：2,411	10,000-1,183(或517)= 8,817~ 9,483	10,000+2,411= 12,411

- 備註. 1. 勞保已含就保費用。
2. 勞退-個人可選擇自提0~6%，學校提繳6%。
3. 列入所得，另須依所得稅法扣稅。



三、本校勞健保相關因應配套 (1/4)

➤ **保費扣繳結合e化作業**

增修現有系統功能，結合e化報帳作業，於每月核發薪資時一併扣繳保費及勞退金。

➤ **加強與各單位流程控管**

兼任助理異動大，加(退)保須與聘僱作業一致，加強與各權責(用人)單位之作業流程控管(如表1)。

➤ **加強宣導即時加(退)保**

勞保無法追溯加保，用人單位(或計畫持人)於「**勞僱型**」兼任助理到(離)職時，應主動申辦加(退)保作業。

➤ **加強並增訂身障及原住民人力之控管機制**

-身障人力仍依本校「進用身心障礙人員執行方案」，按各單位進用人員控管，不足額時，差額補助費由各單位支應(如表2)。

-原住民人力控管機制，將比照身障作法另訂之。



三、本校勞健保相關因應配套(2/4)

勞僱型兼任助理辦理加保流程表

用人單位辦理聘僱申請：

- 用人單位辦理聘僱申請
- 雙方確認為學習型或勞僱型
- 勞僱型須辦理加保



權責單位完成審核：

- 確認符合計畫、經費及用人規定
- 確認申請案通過



人事室辦理加保：

- 辦理勞健保加保及勞退金提繳



三、本校勞健保因應配套 (3/4)

身障人力進用控管機制

➤ **法規：**

身心障礙者權益保障法及本校進用身心障礙人員執行方案。
(表2)

➤ **計算方式：**

1. **各一級單位**進用身心障礙人數須達當月1日投保總人數之**3%**。

(公式:單位身障人數/單位員工總人數 ≥ 3%)

2. 如進用**部分工時**者，計入**該單位員工總人數及身心障礙人數**之計算方式如下：

員工人數計算方式 員工待遇		非身心障礙員工		身心障礙員工	
		計入員工 總人數	計入身心 障礙人數	計入員工總 人數	計入身心障 礙人數 (重度 每1人計2人)
A	全職 (基本工資 ≥ 20008)			1 (輕中度 、重度)	1 (輕中度) 或2 (重度)
B	部分工時 員工每月薪資 < 20008 且 ≥ 10004 (基本工資 1/2)	1	0	0.5 (輕中度 、重度)	0.5 (輕中度) 或1 (重度)
C	部分工時 員工每月薪資 < 10004 (基本工資 1/2)			0	0



三、本校勞健保因應配套 (4/4)

身障人力進用控管機制

(表2)-續

未達標準之控管機制

不足額進用單位之扣款	新進人員控管
<p>計算單位： <u>一級</u>單位。(學院另有規定者經簽准後從其規定，現僅有電機資訊學院及生命科學院以二級為計算單位)</p>	<p>計算單位： <u>二級</u>單位。</p>
<p>原則：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 扣款金額：<u>不足額人數 x 基本工資(20,008元)</u>。 2. 連續2個月不足額-不足額人數 x 1.5倍基本工資扣款； 連續3個月以上不足額-不足額人數 x 2倍基本工資扣款。 	<p>原則：</p> <p>身心障礙人數不足單位將 <u>暫緩助教、職員及約用人員新進人員進用</u>，直到補足差額。</p>
<p>扣款項目：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學院：由主計室協助自不足額進用之學院年度獲配「教學經常費」分配數或相關費用逕予扣減。 2. 功能性中心及行政單位：由各單位相關經費支應，至出納組繳款。 	



四、結語

- 主動並即時為「勞僱型」兼任助理辦理加(退)保相關作業，以維護勞動權益。
- 低薪高保、身障及原住民人力進用不足等問題，衝擊學校財務，將持續透過不同管道向主管機關反映。





謝謝聆聽
敬請指教





勞健保相關提問

➤ Q. 1：助理的薪資如何對照投保金額？自行負擔的保費如何計算？

➤ A：

本校人事室網頁建置「保險及退休金提繳專區」(<http://www.personnel.ntu.edu.tw/>)，按薪資不同，提供個人及雇主應負擔費用(分勞保、健保及勞退金)，歡迎多加利用，如有問題，請洽人事室綜合業務組。



勞健保相關提問

➤ Q2：助理的薪資是否有低薪高保？

➤ A：

每月平均薪資如未達勞健保等最低投保金額，仍須按最低金額投保投保，確有低薪高報情形。已多次向勞動部反映，在規定未修改前，僅能依現行規定辦理。

(勞保-最低11,100元、健保-最低20,008元、勞退-最低1,500元)



勞健保相關提問

Q3：同時在不同計畫擔任兼任助理，不只一個經費來源，雇主負擔保費如何分攤？

A：

1. 本校要點草案，勞僱型以1個為限，無經費來源分攤的問題。
2. 如兼任2個以上「勞僱型」
 - 須將所有薪資加總，依對應之勞健保及勞退金投保(或提繳)金額計算，非只以1份薪資計算。
 - 經費來源不同，聘期程不同，須依各經費支薪比例分攤。



勞健保相關提問

- Q4：校方將加保責任推到用人單位，違法受罰成本也由用人單位自行吸收，是否合理？
- A:
 1. 因勞保無法追溯加保，用人單位(或計畫主持人)掌握兼任助理到職及聘僱情形，應主動提供相關資料，人事室始得據以辦理加保。對於未依規定辦理，始有究責問題。
 2. 本校要點草案第12點規定，用人單位(或計畫主持人)僱用兼任助理，未依規定辦理加退保，有衍生費用或違反規定而受罰，須予負責。現行專任人員亦採此作法，並無二致。