



# 勞動基準法強制 退休年齡延後之淺見

勞工委員會勞動條件處 科員 賴彥亨

## 前言

立法院於 97 年 4 月 25 日三讀通過勞動基準法第 54 條修正案，將勞工強制退休年齡從 60 歲延後至 65 歲，本文以強制退休年齡規定延後 65 歲，對於勞、資、政三方之影響提出一些看法。

## 強制退休理論

退休一般是指個人完全地停止就業。當然個人可能由於選擇的原因，而處於半退休或保留某些退休工作。在很多國家，固定退休年齡的概念在 19 世紀和 20 世紀最近才起源，在那之前，退休金準備的缺乏意謂著大多數的勞工一直工作到死為止，或者是依賴個人儲蓄、或是家庭或朋友的支持。現在大部分的已開發國家已經在勞工老年退休的時候，有系統的提供退休金；退休金的財源可能是由雇主或國家贊助。現在個人的退休在很多社會一般被認為是屬於勞工的權利。

由國家贊助財源的退休金，其目的係為解決國民老年生活問題，避免產生貧窮，目前多採社會保險制度。我國的勞工保險條例老年給付、公務人員保險之養老給付即屬之。

至於由雇主贊助財源的退休金，一般稱為職業退休金 (occupational retirement scheme)，其是由雇主預先與受雇人約定受雇人可領取退休金的資格條件、退休金的計算及給付方式的一種制度。<sup>1</sup> 大部分國家對於職業退休金之規定，除公部門係強制性規定外，私部門大多係由企業自行訂定；惟我國對於私部門之職業退休金，採取以立法強制企業給付職業退休金責任，屬於特例；我國強制性職業退休制度包括舊制之勞動基準法退休金制度、新制之勞工退休金條例，皆屬之。

退休一般大多是勞工達到規定的退休年齡，至於退休之類別，可分為自請退休與強制退休兩種類別。自請退休係指個人在組織內達到一定年限後，不願繼續服務下去而自願選擇退休，通常需要達到一年的年資與年齡。強制退休係指個人在組織內達到一定年限，因某些因素（如年齡已高、精神耗弱、身心殘廢）不能勝任工作，組織可硬性要求其辦理退休。強制退休一般係以達到法律規定的退休年齡，組織要求個人自工作崗位，不論個人之年資長短；制度目的乃考量年齡之增長與工作能力的適任程度成反比之因素，除保護退休者的身體狀況外亦顧及組織的新陳代謝

[註釋]

1. 參閱符寶玲，退休基金 - 管理與運用，P22，四版，民 94。

機能，故各國公部門大多仍維持分等限齡退休制度。一般來講，強制退休年齡規定在某些危險性工作（軍人）或是需要高度身體、心理技巧（飛行員）的某些特定職業有其必要。然而，因為強制退休年齡並非個人身理方面的實際評估結果，故具有某種程度獨裁性質，所以一般認為屬於年齡歧視的一種形式。

## 我國強制退休規定

我國之強制退休規定，規定於勞動基準法。我國勞動基準法第 54 條第 1 項原規定：「勞工非有左列情形之一者，雇主不得強制其退休：一、年滿 60 歲者。二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。」，此次修法係將 60 歲修改為 65 歲。查依該條文之立法說明，係為兼顧憲法有關勞工工作權之保障及事業單位人事之新陳代謝，爰有強制退休之限制。勞動基準法所定強制退休要件，其原意係保障勞工工作權，即勞工非年滿強制退休要件，雇主非有勞動基準法第 11 條資遣或 12 條解僱之事由，不得任意強制勞工退休，資遣並應給付退休金後始得終止勞動契約；勞工年滿強制退休要件，亦非應即退休，僅雇主認勞工工作能力的適任度不符需求時，得由雇主單方面行使強制退休之契約終止權。有關強制退休兩個要件，說明如下：

### 一、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作之強制退休要件

我國強制退休規定依勞動基準法第 54 條第 1 項，有 2 個強制退休要件；一為達到強制退休（特

定）年齡，一為心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作。有關心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，係考量勞動基準法適用到所有的行業；應該考量各企業、行業或職業的特殊情況，因為各行各業工作所需知能、體能等條件難以一致，因此宜視個案事實狀況由雇主依有關證明及實際情形處理，尚難有具體界定標準，故採實質認定原則。<sup>2</sup>惟該款與勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」時常發生混淆，司法判決一般認為「不能勝任工作」除了勞工之學識、品行、能力、身心狀況，在客觀上不能完成工作，亦包括勞工主觀上怠忽所擔任之工作。<sup>3</sup>勞工是否確不能勝任工作，應依個案事實判斷。

### 二、強制退休年齡之退休要件

查勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款，以達到「特定年齡」作為雇主強制退休之要件，一般認為係考量年齡之增長與工作能力的適任度成反比之因素，除保護退休者的身體狀況外亦顧及組織的新陳代謝機能。我國強制退休年齡規定具有下列之特色：

#### 1. 強制退休規定與就業歧視之關聯：

以達到強制退休（特定）年齡，作為強制勞工退休之要件，由於並非個人身理方面的實際評估結果，加上個體身心狀況發展之差異，並非每一個人達到同樣的退休年齡都無法繼續從事工作，故其本身具有某種程度獨裁性質，有國家認為屬於年齡歧視的一種形式。例如美國於 1967 年制定「職場年齡歧視法」排除年齡歧視，在該法規範下，以到達一定年齡為理由之強制退休規定尚不被容許。<sup>4</sup>

〔註釋〕

2 參閱前勞工行政主管機關內政部 76 年 5 月 27(76) 台內勞字第 499741 號函。

3 參閱行政院勞工委員會編印，勞動基準法院判決及行政解釋彙編，P280，民 95。

4 參閱林煥柏，職場年齡歧視之研究，政大勞工研究所碩士論文，P61，民 94。

依照目前就業服務法第 5 條，已考量先進國家禁止年齡歧視之立法趨勢，增列「年齡」為禁止就業歧視事由，但其規定僅係規範雇主對求職人或所僱用員工，不得以年齡為由，予以歧視，對於勞動基準法中雇主之強制退休權並無影響。該條文後段明定，現行法律已有基於正當理由作特別規定者，與本條第一項前段規定尚無抵觸。基上，維持勞動基準法第五十四條強制退休年齡規定，勞工符合強制退休要件，雇主得強制其退休，與新修正就業服務法，解釋上不生抵觸爭議。

#### 2. 強制退休年齡得透過勞資協商無限期延長：

查勞動基準法第 54 條第 1 項第 1 款，僅係規定「雇主得強制勞工退休」之要件，但該法非規定「勞工應即退休之年齡」；亦即，勞工可視其體能狀態與雇主需求而繼續工作。勞動基準法有關強制退休年齡之規定，並不具有「勞工符合強制退休要件即須強制離開勞動市場」之意涵。勞資雙方得就是否行使強制退休權進行協商，達成合意的話，並無延長服務期限之限制。

#### 3. 事業單位得依實際需要調整：

基於事業單位運作之考量，勞動基準法第 54 條第 2 項規定賦予中央主管機關得逕行縮短強制退休年齡之權利，其係為防止其所僱用之勞工雖未年滿強制退休年齡，但在體力上已無法滿足資方工作上之需求，規定對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，得由事業單位報請主管機關予以調整。但不得低於 55 歲。

[註釋]

5. 查依勞委會 94 年 5 月 27 日勞動 4 字第 0940028403 號函釋規定：「一、依勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第 1 項，勞工適用本條例前之保留工作年資及適用本條例後之工作年資，應分別依勞基法及本條例計給資遣費或退休金，故適用本條例勞工如符合勞基法第 54 條第 1 項強制退休要件，雇主仍得強制勞工退休。」
6. 查依勞委會 95 年 3 月 15 日勞動 4 字第 0950008016 號函：「勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法之勞工，該條例第 1 條第 2 項規定：「勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」查該條例僅規範勞工退休金提繳及請領事項，優先適用該條例，故勞動基準法第 54 條有關強制退休要件之規定，於勞工退休金條例施行後，仍屬有效，雇主仍得依該法第 54 條第 1 項規定強制勞工退休；惟勞工適用該條例之工作年資之「退休金給付事項」，優先適用該條例，不再適用勞動基準法之退休金給付規定，故雇主任勞動基準法第 54 條規定強制勞工退休，不生依該法第 55 條規定給付勞工退休金及抵充之問題。」



#### 4. 勞退新制實施後，強制退休年齡規定仍然有效之效力問題：

我國於 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例開辦勞退新制，依該條例規定，該條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於該條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但勞工於該條例施行後，離職後再受僱者，應適用該條例之退休金制度。依勞委會 94 年 5 月 27 日勞動 4 字第 0940028403 號函釋<sup>5</sup>及 95 年 3 月 15 日勞動 4 字第 0950008016 號函釋<sup>6</sup>，勞退條例實施後選擇適用勞退條例之勞工及勞退條例實施後新受僱之勞工，雇主於勞工符合強制退休要件後，仍得強制勞工退休。即勞動基準法強制退休規定對於選擇適用勞退新制之勞工，仍具有規範效力。

一般而言，老年勞工因年齡歧視等因素，其失業率為平均值之兩倍，及失業期間一般亦較平均值來的高。<sup>7</sup> 勞退條例施行前，雇主如欲資遣年滿強制退休年齡之勞工，依法需給付勞工退休金，雇主為避免較高之僱用成本，造成當時雇主不願意僱用中高齡勞工之問題。惟 94 年 7 月 1 日勞退新制施行後，離職再受僱適用新制之高齡勞工，勞工符合強制退休年齡時，雇主行使強制退休權終止契約，因退休金已經按月提繳，依法無須另行給付退休金；至於資遣費，因雇主係行使強制退休權終止契約，非依勞動基準法第 11 條資遣勞工，亦無給付任何資遣費之法定義務；此時雇主強制勞工退休並無任何增加成本之顧慮，代表雇主之僱用彈性最大之狀態，故勞退新制實施之後，強制退休年齡之規定甚至可能造成雇主對於高齡勞工之偏好。

### 強制退休年齡規定之比較

以下則就公部門及私部門強制退休規定先進行比較，再進行各國私部門比較強制退休規定之比較。

#### 一、公部門 VS 私部門之強制退休規定比較

公務人員分等限齡退休制度並非我國所獨創，早期美國、法國、日本、韓國均有實施。<sup>8</sup> 目前法國仍然繼續實施分等限齡退休制度，德國則有 65 歲法定屆齡退休之規定。<sup>9</sup> 我國之公務人員強制退休規定，目前維持限齡，但並無分等。

依公務人員退休法第 5 條第 1 項規定：「公務人員任職五年以上，有左列情形之一者，應命令退休：一、年滿 65 歲者。」公務人員退休法第 5 條第 3 項規定：「公務人員已達第 1 項第 1 款所規定之年齡，仍堪任職而自願繼續服務者，服務機關得報請銓敘部延長之，但至多為五年。」公私部門強制退休規定之比較，分析如下：

1. 我國公私部門有關強制退休年齡之規定原本並不一致，公部門為 65 歲；私部門原本為 60 歲，此次修法亦延長為 65 歲。公私部門間之強制退休年齡趨於一致。
2. 達到強制退休年齡後是否得延長繼續工作，公私部門皆有延長之規定；惟公部門雙方合意延長有 5 年期限之限制，私部門則勞資合意後，而且並無延長期限之限制。

#### 二、各國私部門強制退休規定之比較

查各國對於職業退休金大多係自願性規範，非採強制性規定，故並無「法定強制退休年齡」之規定；頂多係規定企業資遣勞工時，應按其年資，給予補償，故我國法定強制退休規定係屬特例。

目前少數與我國採取強制性職業退休金制度之國家，有瑞士、香港、新加坡等，係類似我國勞退新制之確定提撥制度；惟確定提撥制大多係規定得請領退休金之要件，與強制退休年齡規定性質上仍有所不同。

[註釋]

7. 參閱 Sara E.Rix & Paul Fisher, Retirement-Age Policy, P821, 1982。

8. 參閱賴秋吉，公營保險機構現行退撫辦法之研究，P103，民 72。

9. 參閱銓敘部編印，美加英法德等 5 國退休撫恤制度彙編，P36，P116，P119，民 93。



另外，如從法制繼受觀點來看，或許日本之情形對於我國有較大之參考價值。因我國勞動準法之退休制度係參考日本企業之退職金制度，惟日本係採自願式企業退職金規定，到了我國成為強制性企業退休金制度<sup>10</sup>；且日本之自願性企業退職金制度中，有強制退休規定之存在，此規定通常係勞雇雙方在團體協約或工作規則中約定勞動契約將於勞工屆退休年齡時自動終止，這項意定強制退休規定日本於2004年，通過「高齡者等就業安定相關法律之部分修正案」，其中規定「退休年齡提高至65歲以及導入繼續僱用制度」。<sup>11</sup>這項制度在日本被認為相當合理，只要勞工超過強制退休年齡，雇主即可不經預告終止契約。當勞工因達到強制退休年齡而必須離開公司時，雇主都會以一次給付或年金給付方式發給離職金。這類離職補償金通常會在工作規則或團體協約中訂定。<sup>12</sup>

〔註釋〕

10. 參閱單驥，如何改進當前勞基法中的退休制度並兼論退休、資遣與失業保險制度之整合，退休資遣學術研討會，P33-35，民79。

11. 參閱林煥柏，職場年齡歧視之研究，政大勞工研究所碩士論文，P61，民94。

12. 參閱行政院勞工委員會譯印，1991年亞洲各國勞動契約及勞動條件，P47，民82。

13. 參閱陳明裕，勞動政策，P352，再版2刷，民84。

## 強制退休年齡延長之影響分析

不論對勞動者還是雇主而言，退休制度對於雙方權益影響重大，故此處強制退休年齡一次從60歲延長為65歲，對於勞資政三方之影響，分析如下：

### 一、就國家整體人力資源運用而言：

優點：

1. 我國因高齡化、少子化之趨勢，長期而言將面臨勞動力不足之問題，上開措施可提供更大勞動力來源，就長期而言作為因應人口老化問題之方法，具有政策引導作用，且有正面效果。
2. 社會制度所訂老年年齡，其高低與該國或該社會老年人口之多寡有密切關係，即老年是一個比較性的概念。<sup>13</sup>上開立法逐步朝向無年齡歧視之工作環境前進，對於導正社會對於年齡老化之觀念有所裨益。

缺點：

1. 延長勞工退休年齡代表工作職位的釋出減少，故短期內（5年內）企業無法進用新進人員，影響工作機會之供給，在工作機會沒有增加的強況下，對於失業率之下降恐有負面之效果，壓縮年輕勞工之就業空間。例如可以預期5年內國營事業進行招募新人的可能性大大降低，短期內應該不太容易看到國營事業招考萬人報名的現象。

2. 未進行制度整合，效果有限：我國之退休政策，包括第一層公共年金與第二層企業退休金制度。目前公共年金中之勞工保險，強制加保年齡上限仍維持 60 歲，未一併調整；且勞保有關之年金法案已於 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過，自 98 年 1 月 1 日起施行，其中自施行後前 10 年規定被保險人須達 60 歲之老年年金給付條件，其後逐年調整至 65 歲。至於企業退休金制度中，目前大多數勞工適用之新制，新制請領退休金之年齡仍為 60 歲。強制退休年齡規定僅係我國退休政策中，第二層企業退休金中舊制之其中一項規定而已，各項勞工之退休政策間，未進行整體之修法考量，淪為拼湊式之修法模式，作為因應人口老化之政策工具效果恐怕有限。
3. 由於強制退休年齡雖然延後，但仍係以一特定之年齡作為雇主得命令勞工退休之依據，年齡歧視觀念恐怕仍舊不易打破；仍使社會產生達到強制退休年齡即應退休之觀念，且年齡歧視議題仍舊存在。

## 二、就產業發展而言：

缺點：

1. 不利企業競爭力：強制退休年齡規定之功能考量年齡之增長與工作能力的適任度成反比之因素，除保護退休者的身體狀況外亦顧及組織的新陳代謝機能，修法延後強制退休年齡多少影響企業人事之新陳代謝及僱用彈性，造成人力斷層、影響人事運用，不利企業新陳代謝，不利企業競爭力。
2. 增加企業成本：原本雇主雇用 60 歲至 65 歲之勞工，如因身理因素造成工作不堪勝任，依法強制勞工退休無須給付資遣費，修法後雇主須依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣勞工，相對增加企業資遣費之成本。另外，因為高齡勞工工資相對較高，勞工於 65 歲退休時，其退

休金計算基礎也跟著拉高，造成退休金成本提高。同時也可能聯帶增加勞動基準法退休金 45 個基數上限之修法壓力。

3. 造成中高齡勞工謀職更加困難：雇主考量到資遣費、退休金成本增加之因素後，恐將影響企業僱用高齡勞工之意願，反而不利中高齡勞工轉業。

## 三、就勞工權益而言：

優點：

1. 保障 60 歲至 65 歲勞工之工作權，使有工作意願之勞工得以繼續工作。高齡勞工因強制退休年齡遭遇僱用不安定之問題，此次修法延長，對於留在勞動市場適用新制之中高齡勞工，其遭遇任意解僱風險之年齡因此延後 5 年，於 65 歲才會遭遇。且勞工如確不能勝任工作，雇主仍得依勞動基準法第 11 條規定資遣勞工後支付資遣費，相對保障高齡勞工之工作權。

缺點：

1. 採一次修法將強制退休年齡從 60 歲延後至 65 歲，企業考量管理上不便之因素後，恐檢討中高齡勞工之僱用政策，造成勞資關係緊張。

## 結論

此次修法延後勞動基準法強制退休年齡至 65 歲，短期內對於企業負面影響較大但對於高齡勞工而言，除保障高齡勞工之工作權，並改善其僱用不安定之現象，短期效果尚難以評估。惟以長期觀點來看，此次修法，對於因應我國社會高齡化、少子化之趨勢，作為因應人口老化問題之方法，具有政策引導作用。且逐步朝向無年齡歧視之工作環境前進，可導正社會對於年齡老化之觀念。整體而言，強制退休年齡規定僅係我國退休政策中之一小環，其他退休政策間，未進行整體之修法通盤考量，是此次修法較為可惜之處。❖

# 德國部分工時勞工 社會保險初探

國立政治大學法律系 助理教授 林佳和

## 一、前言：德國學界所理解之部分工時勞動

在進一步說明德國部分工時勞工相關之社會保險保障的問題前，在此先作一點理論上的提醒：部分工時勞動，在德國勞動法學與社會學的觀察視野上，普遍認為必須放在非典型勞動之理論脈絡中去理解。早在 1980 年代中期，工業國家勞動世界之相關行動者便已意識到，傳統僱傭勞動的基本形式，無疑的在改變中。許多有別於標準僱用類型的、亦即不同於被稱為「典型勞動關係」之其他形式的僱用，逐漸的出現在現實勞動世界中，某種程度的牽動企業主與勞動者雙方的相互關係。一個德國工業社會學界的普遍說法是：非典型的僱用形式，越來越重要，而典型勞動關係，逐漸失去其重要性，如此之發展與整體就業容量的增減並無絕對關聯，換言之，並非失業問題帶來非典型勞動的激增，而是不論就業勞動的量之增多或減少，一個「非典型取代典型」

之質之面向的轉換 (Umschichtung)，都是清楚可見的<sup>1</sup>。

簡單的說，在學理之討論中，非典型勞動型態多偏向於所謂「外部的彈性」(externe Flexibilität)，以相對於所謂的「內部的彈性」(interne Flexibilität)。易言之，當企業碰到所謂生產之波動週期，例如訂單的減少或增加，或是更重大的經濟景氣影響時，企業對於勞動力的需求產生短中期的變化，此時採取之因應手段，一種可能是訴諸於內部的彈性，亦即在不影響勞動關係形式的前提下，採行諸如延長工時、休假安排、彈性工時模式、臨時性工作等，但也可能採取外部彈性的類型，亦即僱用非典型勞動者，以非典型之形式來因應對勞動力的不同需求。也因此，特別在討論經濟全球化對於個別企業運行之「個體經濟」(mikroökonomisch) 面向上的影響時，非典型勞動在此找到其實質

[註釋]

1. Keller/Seifert., Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, WSI-Mitteilungen 5/2006, 235.

的催生基礎<sup>2</sup>。當然，在概念的選取及理解上，必須先從一相對的概念組：典型勞動關係與非典型勞動關係談起：所謂的「典型勞動關係」(Normalarbeitsverhältnisse)，描述的是二次世界大戰以降，特別是西歐國家歷經 50、60 年代經濟起飛之建立所謂「福特主義」(Fordismus) 的資本主義生產方式體系中，一個普遍存在於勞動生活中的勞動者標準類型。當然，何謂如此之標準類型，學理上的歸類暨分析容有不同，但基本的概念要素卻是極為相近的。讓吾人以勞動法學中的討論為例，來觀察有關非典型勞動概念的重要內容。

德國勞動法學者 Wolfgang Däubler 認為，典型勞動關係大致有七項特徵及內涵：(1) 全時的專職勞動關係：社會上普遍存在一基本的工時規模類型（每週 37-40 小時），勞動者以此全時勞動關係作為其個人與家庭再生產的基礎；(2) 正常工作日的特定規模：每日約工作 8 小時，大致是始自 6 至 8 時 30 分，於 14 至 17 時前後下班，每週工作 5 日，工作與休閒之時間區域分野清晰；(3) 報酬薪資多每月給付一次；(4) 在一定規模人數（至少為 4 至 5 人）以上的企業或工廠職場中工作，有其他勞動者之形成「同僚關係」，而有特定勞動保護法之適用（例如解僱保護法或企業組織法）；(5) 勞動關係存在著一定程度的存續保障，例如解僱預告期間、資遣費、解僱實質要件

的限制等，換言之：以不定期為其常態；(6) 雇主工資以外之其他給付，特別是企業內福利性質的給付，取決於勞動者個人之資格條件與年資；(7) 勞動者之工資與勞動條件，係透過集體性的利益代表機制的方式而為集體之形成，換言之，勞動者以加入該組織、受該組織之一定程度的保障為典型之狀態<sup>3</sup>。

另一專注於典型勞動關係論述之法學者 Ulrich Mückenberger，認為勞動法之所有管制，不論是實體的管制或程序的管制，前者如工時的限制，後者如參與契約協商與雇主指示權之行使，都是針對雇主就勞動力運用之彈性，包括勞動者關係本身、即勞動者地位的彈性，以及人力使用上的彈性，設下一基本的界限，在此界限範圍內的勞動關係，就能夠享有現行勞動與社會憲法所賦予之最佳保障，該勞動關係即為「保障機制視野所及的標準勞動類型」，即係典型勞動關係<sup>4</sup>。Mückenberger 指出，所謂的「典型」，並不代表此類之勞動類型是為勞動生活中所存續的、經驗研究所得以證實的「普遍勞動者之面貌」，也就是說：典型之意不在於指稱「量化上的意涵」，從統計數字上去印證有多大比例之勞動者得以歸類，而排除比例上必然極少數之其他勞動者<sup>5</sup>，換言之，典型勞動關係之意義，其實應在於它之作為「引導勞動法領域發展之基本假設」，以及所因之具有的三項功能：保護、推動

[註釋]

2. 典型的德國勞動經濟學討論，如 Kronke，在其說法中，彈性化的目標是將企業與作為生產要素之一的勞動相互間之關係，調整至較符合當代企業管理及競爭條件的需求，進而得以節省企業經營之成本，其主要針對四項所謂的勞動法之僵硬領域：(a) 非典型勞動關係的限制，(b) 工時的限制，(c) 解僱保護，(d) 共同決定權，進而主張應使企業能配合市場條件的變動而隨時調整其生產組織，而這四者並得歸類至所謂內部與外部的彈性問題；請參見 Kronke, *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt. Kernbereiche des Arbeitsrechts im internationalen Vergleich*, 1 Aufl., Baden-Baden 1990, S. 22。
3. Däubler, *Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht*, WSI-Mitteilungen 1988, 450.
4. Mückenberger, *Normalarbeitsverhältnis: Lohnarbeit als normativer Horizont sozialer Sicherheit?* In: Sachße/Engelhardt(Hrsg.), *Sicherheit und Freiheit*. Ffm. 1990, S. 171
5. 例如 Rosenbaum 便認為，典型勞動關係根本從未成為一個社會勞動中的「典型」，從歷史觀察的角度來看，它既非現實，亦非一個普遍的發展趨勢，或許僅係反對去管制者所運用之最佳藉口；dazu vgl. Rosenbaum, *Krise des Normalarbeitsverhältnisses? Trends und Perspektiven normaler und unnormaler Arbeitsverhältnisse*, ZRSoz 1991, 4。

與選擇功能<sup>6</sup>。這是非常重要的觀察方式，由「規範與現實」的辯證角度來看，Mückenberger 的提醒相當具有啟發。至於典型勞動關係的內涵，則 Mückenberger 所主張者與 Däubler 相去不遠，包括：(1) 企業年資；(2) 整體從事就業勞動的年資；(3) 勞動者於就業生涯中所到達之年齡；(4) 全時的專職勞動；(5) 在一明確的企業或社會關聯的框架中從事勞動；(6) 企業或工廠在一定的規模之上；(7) 勞動者具有一定的技術或資格能力水準。整理起來，Mückenberger 理解中的典型勞動關係，可以將之描述為「繼續性的、存續一段相當時間的、在一相對大企業的場域關聯中、具有特定資格能力的、從事全時工作的勞動關係」<sup>7</sup>。

值得注意的是，德國所有典型勞動關係的觀察與討論，基本上都與它所面臨之危機，亦即非典型勞動的出現，有著相當密切的關聯，例如 Mückenberger 以典型勞動關係為主軸來觀察解除勞動法之管制、間接催生非典型勞動滋長的發展。氏認為，80 年代基民黨右派執政聯盟所推定之勞動關係去管制政策，一方面限縮典型勞動關係的適用範圍，分裂勞動市場上的不同類型勞工，改變社會國原則下的和諧關係，而在另一方面，特別是在社會法的領域中，解除管制卻強化了典型勞動關係市場形式的保障類型（排除一定程度非典型勞動關係之適用社會法），也就是說，勞動法解除制所帶來的雙重效果是：一方面將勞動保護的水準降低，但同時亦藉由「分裂勞動市場後典型勞動關係規模縮小的現實發展」，將社會法上的保護，更緊密的連接至此典型勞動關係之

上，造成「社會法領域更嚴格的以勞動法領域中之典型存在，為其適用之前提要件」<sup>8</sup>。

「將勞動法與社會法某種程度的脫鉤」，這一項典型與非典型勞動關係發展脈絡中相當重要的一項特徵，必須再進一步說明<sup>9</sup>。換言之，一些雖然非得完全歸類入典型勞動關係，但基本上並未動搖勞動者所受之社會保險保障的就業形式，諸如彈性工時模式（例如德國較新發展之工時帳戶 *Arbeitszeitkonten*）、電傳勞動、承攬契約，在德國法的討論中，均被剔除在非典型勞動關係之外。在德國工業社會學、勞動經濟學的專業言說領域中，則將部分工時勞動、微薄工作（*geringfügige Beschäftigung*）、派遣勞動，定期契約勞動，或是存在著特殊依賴關係之自營工作者（*Selbstständigkeit*），均稱之為標準的非典型勞動類型，因為它們都至少未具備典型勞動關係的構成要件要素之一或更多，而且更重要的是：這些新興的勞動形式，在原先所應歸屬於典型勞動者所享有的社會保險體系之保障方面，都某種程度的出現了問題。這是本文在探討相關部分工時勞工之社會保險保障時，一項相當重要的觀察線索：將原屬典型勞動關係的社會保險保障模式，完全照搬至部分工時勞工身上，至少在德國的發展脈絡中，顯然出了問題，也因此引發十多年來的改革步調。

整理一下：前述德國理論角度之論述，放在部分工時勞動的問題上，我們可看到下面重要之理論意涵：

- 部分工時勞動 – 如同其他的非典型勞動一般，必須放在勞動法解除管制、典型勞動關係腐蝕之脈絡中加以觀察；

[註釋]

6. Mückenberger, *Normalarbeitsverhältnis*, S. 161。他所謂的推動功能，是指以建立於典型勞動關係的勞動法制，「推動僱傭勞動優先於其他的社會活動」，而選擇功能，則是意謂「區別就業勞動與非就業勞動」，進而影響社會認同的形成。

7. Mückenberger, *Normalarbeitsverhältnis*, S. 182。

8. Mückenberger, *ebenda*.

9. 相關討論可參見 Matthies/Mückenberger/Offe/Peter/Raasch, *Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*, Reinbek bei Hamburg, 1994, *passim*。

- 部分工時勞動，係處於企業靈活運用「外部彈性」與「內部彈性」之中間形式：一方面，勞動者仍屬企業正職員工，雙方間存在勞動契約關係，然另一方面，其處境與對待卻極類似外部之非員工勞動者；
- 部分工時勞動之工資、勞動條件與社會法權利等各方面，均係在一「脫離典型勞動關係保障」之方向上去發展，因此，對之「一律平等對待」與「按比例保障」，規範性上正確，實踐上卻是「脫脈絡的」(außerkontextuell)；
- 隨著社會之個人化發展，勞動者之個人「時間主權」(Zeitsouveränität) 雖然亦趨重要，然而，部分工時勞動形式之出現並不當然與之緊密扣合，毋寧只是小部分的重疊<sup>10</sup>。
- 部分工時勞工的社會保險保障，能否完全依照一般全時勞工的「典型」模式，經年的發展中逐漸產生問題，甚至引發勞動市場上的不利效果（例如雇主不願僱用部份工時勞工或逃避其主觀上認為沉重之社會保險義務）。

## 二、德國部分工時勞動型態

實務上，既使是在一「比正常工時為短」的普遍觀之於國際或國外法規範上的理解之下，部分工時勞動在德國的現實上，仍存在著數種不同的形式，不論在工作時間的長短或方式上。

關於部分工時，原則上可區分為「固定式」(festgelegt, starr) 與「彈性式」(flexibel) 兩種類型，前者是指勞工工作時間長短及方式均為固定，例如在一週內之某一日或某幾日或一月內之某些日為完全工時，而其他日則為較短時間之工

作，或固定每日提供顯然較短時間之數小時的勞務（通常為早上）；在一般勞動法學之討論中，此「固定式」之部分工時顯然較無問題，處理上亦較無爭議<sup>11</sup>。

較有問題的顯然是「彈性式」的部分工時：在此，依勞動契約之約定，雇主可自由指定勞工工作時間之長短及方式，或在工作時間確定固定之前提下，僅實際提供勞務之時間方式由雇主再行指定。在德國，學說暨實務普遍認為前者是違法的，因其顯然有規避終止保護強行法之嫌，是以不論依勞動契約或團體協約約定之，均屬無效，不過如係所謂之「特定範圍約定」(Bandbreitenregelungen)，亦即在一定之期間內，容許雇主去改變工作時間的長短（例如「每週應工作 10-15 小時」），依德國聯邦勞動法院的見解，勞動契約為此約定仍屬無效，但如由團體協約規定之則可合法<sup>12</sup>。而在後者之情形，亦即「工作時間長短固定、但實際提供方式由雇主指定」者，則學說暨實務上普遍認為合法，這在 2000 年 12 月 21 日施行之德國《部分工時勞動與定期勞動契約法》(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, TzBfG) 的第 12 條，已有清楚的規定，以防止因工作時間長短與方式之不明確而影響勞工。在歐洲之發展實務上，此種「工作時間長短固定、但實際提供方式由雇主指定」之勞務提供方式，早已存在於工作職場之中，不論是所謂的「傳喚工作」(Arbeit auf Abruf) - 也就是早期學理上所稱之「依工作需求量而彈性調整之工作時間」(Kapazitätsorientierte Variable Arbeitszeit,

[註釋]

10. 關於此時間主權與部分工時、乃至定期契約等之關聯性，請參見 Vobruba, Wege aus der Flexibilisierungsfalle – politische Voraussetzungen individueller Zeitsouveränität, in: Büchtemann/ Neumann(Hrsg.), Mehr Arbeit durch weniger Recht? Berlin 1990, S. 245ff.
11. Meng-Preis, Innovative Arbeitsformen. Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation, Köln 2005, S. 285; Mayer-Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht, Rn. 7 zu § 140.
12. BAG 12.12.1984 AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969; BAG 12.3.1992 AP Nr. 1 zu § 4 BeSchFG 1985; BAG 12.12.1990 AP Nr. 2 zu § 4 TVG Arbeitszeit; BAG 17.3.1988 AP Nr. 11 zu § 15 BAT.

KAPOVAZ)，僅約定年度總工作時數之「年度工作時間契約」(Jahresarbeitszeitvertrag)，亦或「工作分享」(Arbeitsplatzteilung, Job-Sharing)，這些類型無異均屬之<sup>13</sup>。

總的來說，從學理對於實務發展之分析上觀之，一個著重在「工作時間彈性化」角度，也就是偏向「內部彈性」而非「外部彈性」之面向上，部分工時之可能形態及其相對之優點 – 至少從人力資源管理之立場觀之<sup>14</sup>，約有下列數種<sup>15</sup>：

部分工時模式	內容	優點
傳統模式	縮短每日之工作時數	行政管理負荷較低，獲取較高之效率
		協調職業與家庭之需求
變化模式	每週僅數日實際提供勞務	行政管理負荷較低，獲取較高之效率
		不穩定勞務提供下，有較佳之工作強度配置
		協調職業與家庭之需求
旺季模式	旺季時完全工時工作，淡季時休息	防止無謂之淡季勞動力空轉
		無招募或訓練新進員工之多餘負擔
		勞工獲取全年度同樣之平均月薪資
		勞工享有全年度同樣之社會安全保障
長期休假模式	先完全工時工作，但僅支付部分工時工資，登記入「長時工資帳戶」，再賦予勞工數月休假、年度休假或提前退休權利	薪資繼續支付情形下，勞工有較長之休閒安排
		勞工享有租稅上之優惠
		員工有較佳之職業訓練／再進修之機會與時間
		避免過低之勞動力運用
		在較少所得損失前提下提前退休
傳喚模式	勞工依雇主實際工作需求量而應傳喚工作	避免過高之勞動力運用
		不穩定勞務提供下，有較佳之工作強度配置
		高度彈性之勞工工作時間的分配
電傳／家內模式	勞工在自家從事電傳工作	節省交通在途時間與成本
		節省企業經營成本
		協調職業與家庭之需求
分享模式	數名勞工共同分享一工作位置 <sup>16</sup>	較佳品質之客戶服務
		責任負擔依然清晰
		彈性之工作時間分配
團體模式	雇主僅規定一定期間內應有多少名勞工提供勞務	較佳品質之客戶服務
		理想之工作強度的配置
		短期彈性之可計畫性
		極彈性之工作時間分配

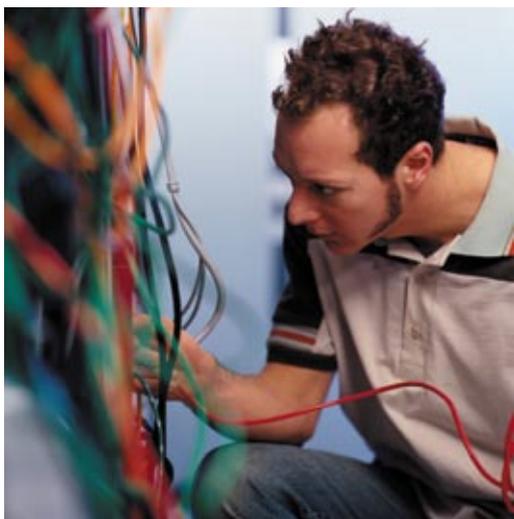
[註釋]

13. 對此之討論亦可見 Preis, Der Arbeitsvertrag, 2 Aufl., Köln 2005, II T 20 Rn. 5ff.

14. 從勞動經濟學暨人力資源管理觀點討論工時彈性化之類似論述，亦可見 Sadowski, Personal- ökonomie und Arbeitspolitik, Stuttgart 2002, S. 18

15. eingehend diehe Meng-Preis, Innovative Arbeitsformen, S. 286ff.

16. 必須注意的是，德國法基本上區分此「數名勞工同時分享一工作之分享模式」，以及「每一工作由數名勞工輪調式交替之所謂輪調模式 (Turnus-Modell)」，有所不同，雖然德國部分工時勞動與定期契約勞動契約法第 13 條第 3 項有準用之規定； dazu siehe Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, Rn. 99f. zu § 44。



由這些模式之列舉可看出，部分工時勞動包含著數種許多不同模式之發展可能性，有些單純從企業勞動力運用之「需求面」出發，追求最大效率之「內部彈性」，然而，在同時考量「全球化時代之現代產業發展型態」、「個人化社會發展趨勢」等因素下，不同的部分工時模式，事實上亦可能帶來有利於勞動者個人之形成，同時相當程度減緩對於勞工工資與勞動條件、乃至於勞動關係存續保障的可能衝擊，頗值吾人深思。

### 三、部分工時社會保險 – 規範理型的轉變： 「以工資數額為重心」

在進一步討論部分工時勞工之社會保險問題前，有必要對德國之社會保險、乃至整體社會安全體系，先有一簡略之概觀。德國的社會安全體系，大致上區分兩大體系：地域法人（Gebietskörperschaft）之社會給付制度，以及公法人之社會保險制度，前者即是由聯邦、邦與鄉鎮地方自治團體，所為之以租稅為財源基礎之福利性給與，例如社會救助（Sozialhilfe），而後者則基本上與國家租稅無關，是由相關社會保險之關係人（例如作為被保險人之勞工與其雇主），以繳納予保險人之保險費為財務基礎，而由此雖非國

家、但受國家所監督之公法人性質的保險人所為之社會給付。在作為本文重心之社會保險體系方面，目前德國約有下列數個相關保險類型制度：

- 法定退休金保險（**RV**），
- 法定健康醫療保險（**GKV**），
- 就業保險（**AV**），
- 職業災害保險（**UV**），
- 以及，照護保險（**PV**）。

德國社會保險體系之目的在於，針對無法在商業保險體系中得到保障，或無法承擔商業保險中較高保險費負擔者 - 由歷史發展來看，主要指涉對象自然是從屬性的勞工，仍能享有保險保障（Versicherungsschutz）。基於此目的，也為了防止風險不均造成之偏差，德國社會保險基本上採取強制投保，易言之，被保險人原則上負有投保義務（Versicherungspflicht）。德國社會保險之保費，基本上係依勞工的毛工資（Bruttolöhne und -gehälter）、亦即在扣除租稅、保費等費用之前的工資數額為計算基礎，當然，不同的社會保險類型，均設有所謂「核算保費門檻」（Beitragsbemessungsgrenze），也就是說：基於不同的理由與思維，例如減輕勞雇雙方之保費負擔、增加雇主僱用勞工之誘因等，德國社會保險體系基本上維持「一定工資數額以下者無投保義務（Versicherungsfreiheit）」的設計。在保費的繳納方面，原則上均由雇主與勞工共同分擔，雖大多以「各自負擔一半」為原則，但在不同的社會保險類型，容有不同之分擔比例設計（例如職業災害保險保費全額由雇主負擔），甚至有某些針對特定給付（例如所謂非保險性質之給與versicherungsfremde Leistungen）的國家租稅補貼出現，必須加以注意。不論如何，在勞雇雙方的保費分擔上，均由雇主直接繳納予健康醫療保



險人 (Krankenkasse)<sup>17</sup>，再由其分配至不同類型社會保險之基金內。

同樣作為從屬性勞動關係之部分工時勞動型態，如前所述，原則上亦均有強制加入社會保險之投保義務，換言之，在特定要件滿足時，例如到職、離職、留職停薪、到訓、結訓，雇主即有向該管單位申報之義務 (Meldepflicht，德國社會法典第 4 編第 28a 條參照)；這即是德國學理上所概稱的：即使是部份工時勞工，原則上亦負有加入社會保險之義務，亦即與全時勞工相同而享有社會保險保障<sup>18</sup>。

然而，問題並非那麼單純：如前所述，基於不同之勞動市場因素考量，例如減輕勞雇雙方之保費負擔，創造雇主僱用勞工、特別是長期失業者的誘因，也間接避免特別是低或無技術勞工，因雇主畏懼所謂「工資附隨成本」

(Lohnnebenkosten)<sup>19</sup> 之壓力而失去工作機會，針對特殊之勞工族群，德國法律向有「特定情狀下免除強制投保義務」的規定。當然，基於社會保護之目的，無可避免的，此所謂之「特定情狀」，基本上即以「一定工資數額」作為門檻，亦即前述之「核算保費門檻」，這裡的邏輯很簡單：勞工之工資在一定數額以下者，也就是低工資所得者，基本上就免除其加入社會保險之義務，相對的，雇主自然便減輕工資附隨成本的負擔，勞工，尤其是低或無技術之勞動者，也較容易找到並維繫其賴以生存之勞動關係。無疑的，這當然是新自由主義 (Neoliberalismus) 的標準邏輯，在此思維下，低工資收入，易言之：相當程度更需要社會保險保障之弱勢勞動者，是否反而「有了工作、沒了保障」，在德國經常引起軒然大波與激烈的社會對峙，這也迫使立法者不斷的絞盡腦汁，不停的在「完全社會保險保障」與「無社會保險保障」之間，找尋與創造中間重疊之緩衝地帶，變成今日德國幾乎已難為一般民衆所理解之複雜社會保險體系，也就是本文接下來所要介紹的部分。

必須提醒的是，在前段「一定工資數額下免除強制投保義務」的法制設計，特別是在 2003 年 4 月德國社會法典大翻修之前，於部分工時勞動領域，存在獨樹一幟的規定：「每週 15 小時以下工時者，亦同免強制投保義務」。然而，此基於「一定部份工時時數之投保門檻」的設計，已屬昨日黃花；道理很簡單，有兩點新的思維出現：

[註釋]

17. 與台灣的情形不同的是：在社會保險方面，德國並非僅有一保險人 (如台灣的勞工保險局)，而是有多個，各自有不同之發展歷史與軌跡，基本上德國之社會保險被保險人有選擇至任一保險人投保之自由。

18. Vgl. nur Schaub, a.a.O., Rn. 117 zu § 44.

19. 根據德國勞動經濟學的说法，工資總成本中的所謂工資成本，主要是指雇主基於對價關係的勞動力給付，所應行負擔的工資成本，而工資附隨成本 - 亦有稱之工資附帶成本 (Lohnzusatzkosten) 者 -，主要係指雇主基於社會保護所應負擔的其他成本，例如社會保險、狹義的勞動保護成本等，甚至包括伴隨勞動關係所產生之其他風險成本 (Risikokosten)，例如因罷工或社會計畫 (Sozialplan) 所造成之雇主額外給付；dazu siehe Kronberger Kreis, Mehr Markt schafft Wohlstand, Stuttgart 1987, S. 19。

- 低工時的部分工時勞工，不見得絕對屬於低工資者，一概排除有所不當；
- 如果是特殊族群的勞工類型，例如打工學生，只要針對其作特殊規定即可，毋庸間接透過「低工時所投射之某一特殊族群」的方式去因應。

在這一段的論述中，本文要在此作一中間結論：觀察德國社會保險體系之發展，關於部分工時勞動，吾人可得出以下的清楚軌跡：

- 部分工時勞工一般亦有強制加入社會保險之義務；
- 過去「一定時數（15 小時）以下之每週工時勞工，作為免除社會保險義務」之規定，已遭廢除；
- 不再區分部分工時與其他勞動型態，大致上均同以「一定工資數額」，作為是否具有強制投保義務之門檻依據；
- 但基於「完全排除社會保險保障」之顯然不當，德國立法者有著複雜的因應設計，易言之：低收入之部分工時勞工，亦非絕然無社會保險之保障。

接下來，本文便以 2003 年德國社會法典（SGB）大翻修之後的現行法為例，說明部分工時勞工—某種程度上，專指「部分工時勞工之社會保險」都是有疑問的，因為「部分工時」已非法律上區別之重要連繫因素，其社會保險之相關權利與義務。

#### 四、社會保險模組（一）：微薄工作／迷你工作（Minijob）

在進入細節討論之前，先讓我們理解一下德國法制規定的體系。一般而言，德國有關社會安全制度之法律規範，統一見於 1978 年 1 月 1 日起施行之所謂社會法典（SGB），該法典共分 12 編（Bücher），各編之內容主要包括：

- 第 1 編：總則
- 第 2 編：求職者基本保障
- 第 3 編：勞動促進（含就業保險）
- 第 4 編：社會保險共同規定
- 第 5 編：法定健康醫療保險
- 第 6 編：法定退休金保險
- 第 7 編：法定職業災害保險
- 第 8 編：兒童與青少年救助
- 第 9 編：身心障礙者醫療復健與參與
- 第 10 編：行政程序、社會資料保護、保險人之合作、保險人與第三人之關係
- 第 11 編：社會照護保險
- 第 12 編：社會救助

吾人可以看到，在有關包括部分工時在內之勞工的社會保險事項上，主要見諸於第 4、5、6、7 與 11 編。如前所述，由於部分工時之「工時連繫因素」、亦即勞工工作時間的多寡，基本上已不再於社會保險相關權利義務上具重要性，而是僅單純維繫於工資數額之高低，因此只要是「一定低工資之部分工時勞工」，理論上便會觸及此數編之條文規範，這是理解上必須注意的一點：德國社會法典中，並無部分工時勞工所處不同社會保險類型之特別規定，但只要部份工時勞工座落於一定之低工資區塊，則所有相關之社會保險規定，均一概適用於具備此種情狀之部分工時勞工身上。這就是為什麼在討論部分工時勞工之社會保險問題時，幾乎所有的學理討論，都直接指涉「一體適用」與「除非得歸納為一定低工資工作」，而兩者之唯一區別與最核心之共通主軸（看似聽似矛盾），都同樣是「工資數額」。從「經濟生存與社會保護」之觀點而言，此無疑容易理解：不是工時多寡在左右，毋寧是實際享有之經濟保障程度，決定著社會保護與社會安全體系何時與如何介入。

以德國現行制度為例，最重要之關鍵，係在於所謂的微薄工作（geringfügige Beschäftigung）：它主要是指平均月工資收入在一定金額以下，勞工並無加入社會保險之義務，相對的，雇主亦同樣免除為勞工投保社會保險、繳納保費之相同義務，之所以稱為「微薄」（geringfügig），主要是因為「收入低、未享有社會保險保障」，當然，在德國的發展脈絡中，重點是在於使雇主無須繳付保險費，以降低雇主所承擔之工資附隨成本，德國政府向來均以之為減輕企業負擔、鼓勵雇主增加新僱用的手段，如前述。在此作者不欲從1990年代著名之「650馬克工作」談起，單以現行規定為例，德國社會法典第4編第8條即作有清楚的定義：只要屬於下列兩種類型之一，即屬整體社會法典所稱之微薄工作，

- 每月受僱工資通常未逾400歐元，或
- 同一曆年度之受僱期間，依其性質或事先契約約定，通常最長未逾2個月或50個工作日，但受僱從事專門職業工作且每月工資逾400歐元者不屬之。

前者即為一般所稱之「微薄工資工作」（geringfügige Entlohnung），後者則是所謂的「短期工作」（kurzfristige Beschäftigung）；只要得以涵攝入這兩種類型之微薄工作，滿足作為各類社會保險規範總則之社會法典第4編第8條的定義，即可連結至各相關條文一例如第5編第7條（法定健康醫療保險）、第6編第5條第2項（法定退休金保險）、第3編第27條第2項（含就業保險之勞動促進），易言之，以法條用語來說：「此僱用關係無社會保險義務」（in dieser Beschäftigung versicherungsfrei）。從實務觀之，基本上微薄工作都是以前者為主要類型，後者顯屬少見，因此一般多直接以所謂「400歐元工



作」（400 Euro Arbeit）稱之，實務界亦多以「迷你工作」（Minijob）暱稱之。

值得注意的是，此迷你工作，法律上雖然明定為「無社會保險義務」（Versicherungsfreiheit），但並非表示勞工完全無法享有社會保險的保障，亦非絕然不得請領相關之社會保險給付，德國立法者作了一個看似複雜的決定：「兩種類型之微薄工作雖均無社會保險義務，但對於勞工的社會保險保障，雇主仍有繳納勞工月工資30%之『總保費』的義務」<sup>20</sup>。易言之，雖然法律未針對微薄工作定有強制投保義務，但仍規範雇主有一定比例－現行規定為勞工月平均工資之30%－的所謂「總保費」（Pauschalbetrag）之繳納義務，而且是外加，並非由雇主扣取勞工工資之30%繳納；接下來，再區分不同之社會保險類型，區別不同之微薄工作類型，定有雇主繳納之總保費如何分派的方式；以下我們以一簡表來觀察其細部規定（表一）。

〔註釋〕

20. Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, Rn. 40a zu § 43.

表一 微薄工作/迷你工作勞工社會保險保障<sup>21</sup>

	微薄工資工作	短期工作
職業災害保險	不適用 400 歐元界限，雇主須完全給付保費予保險人（職業合作社 BGe），勞工享有全部職災給付之請求權	同左
失業保險	無保障，勞工失業不得請領失業給付	同左
退休金保險	勞工原有權利繼續保有。雇主所繳納之總保費中的 12%，分派予退休金保險人，勞工就此僅享有極少之附加保障，但勞工得自行加碼繳納	勞工原有權利繼續保有。雇主所繳納之總保費中，不分派任何部分予退休金保險人，勞工就此無任何附加保障 勞工得自行加碼繳納
健康醫療保險	雇主所繳納之總保費中的 11%，分派予健康醫療保險人，但勞工並無新生之權利，不得請求傷病給付（Krankengeld） （惟勞工多半從其配偶而加入家庭健康醫療保險）	雇主所繳納之總保費中，不分派任何部分予健康醫療保險人。其他同左
照護保險	同健康醫療保險	同左

當然，在微薄工作／迷你工作之涵攝上，仍然存在許多法釋義學上的問題有待解決。限於篇幅，以下僅說明幾項較為重要者<sup>22</sup>：

(1) 毛工資之範圍：基本上所有勞工提供勞務之所得均屬之，例如基本薪資、加班費、工作津貼等，排除在外的則如所謂「免稅之支出補償」（steuerfreie Aufwandsentschädigungen），諸如交通津貼或服裝補貼。實務上較有爭論者，係所謂「一次給與」（Einmalzahlungen）的情形，亦即非針對勞務提供、而係於單一之工資計算期間內所給付者，典型之例為聖誕節獎金或特別休假津貼。如果該一次給與是勞工所通常能期待，並非取決於特別優異之企業獲利場合或機會者，基本上一依德國聯邦政府 2003 年 1 月 1 日的決議—便須計入工資項目中，而一併計算勞工之月平均工資。

(2) 勞工有數個工作之處理：與 2003 年 4 月前之舊規定有較大不同的是，如果勞工有數個工作兼職，則應適用下列兩項原則：(a) 每一月平均工資未逾 400 歐元之工作，必須加以總和，只有全部總和仍未逾 400 歐元，方能適用此微薄工作之規定，亦即「無社會保險義務+雇主繳納總保費」；(b) 如果勞工業有一須強制投保之主要工作，亦即月平均工資已逾 400 歐元者，則其他未逾 400 歐元之微薄工作，僅能有一個得以適用此規定，其他則必須適用一般規定。以下舉例說明（表二）：

[註釋]

21. 相關資料參照自 <http://www.400-euro.de>（點閱日期：2008 年 8 月 20 日）。

22. 同前註。

表二 數個工作之投保義務處理範例

勞動關係與毛工資	保險義務
A：200 歐元 B：175 歐元	兩個工作總和為 375 歐元，未逾 400 歐元，因此均無投保義務，適用微薄工作規定
A：2000 歐元 B：400 歐元	A：有投保義務，非微薄工作 B：係屬一主要工作以外的微薄工作，無投保義務，適用微薄工作規定
A：300 歐元 B：400 歐元	兩個工作個別均為微薄工作，必須加以總和，合計為 700 歐元，已逾 400 歐元，因此均有投保義務，不再適用微薄工作規定
A：2000 歐元 B：200 歐元 C：150 歐元	A：有投保義務，非微薄工作 B：係屬一主要工作以外的第一個微薄工作，無投保義務，適用微薄工作規定 C：第二個以上之微薄工作，必須與主要工作總和，必然逾 400 歐元，因此有投保義務，不再適用微薄工作規定（例如：就業保險部分不適用之）

值得一提的是，為了在 2003 年 4 月順利施行此複雜的新規定，德國政府特地設立一新的公法人組織「迷你工作中心」(Minijob-Zentrale)<sup>23</sup>，從此之後，僱用微薄工作的雇主，不需要再面對全德國超過 350 家健康醫療保險人與 700 所各地方財政局，處理繁複的繳納相關社會保險保費之事務，而是每月直接繳納單一的總保費予迷你工作中心，相當程度的簡化了相關的行政作業與負荷。以 2003 至 2007 年底為例，該迷你工作中心在近 1700 名同仁的努力下，共接受了約 230 億歐元，相當於新台幣 1 兆多之保費繳納，藉由遍佈德國數個大城市之財務中心、服務中心、後勤中心與所謂「支援中心」(Back-Office) 的實地服務，專責處理有關微薄工作之保費收取、財務運作分派與諮商資訊等工作，成效卓著，共同服務當代德國超過 670 萬從事微薄工作之勞工，同時有助於行政業務的簡化與去官僚化，頗值仿效。

[註釋]

23. 以下相關資訊請參見該中心網站：<http://www.minijob-zentrale.de> (點閱日期：2008 年 8 月 20 日)。

24. 以下相關論述亦請參見 <http://www.400-euro.de> (點閱日期：2008 年 8 月 20 日)。

## 五、社會保險模組 (二)：移動地帶／中型工作 (Midijob)

2003 年 4 月之德國社會安全制度大翻修，除了創設前述之微薄工作／迷你工作，亦即所謂「400 歐元工作」之特殊社會保險模組外，復基於特殊之考量，同時設計了界於微薄工作與一般工作之間的所謂「移動地帶」(Gleitzone)，亦即「400.01 至 800 歐元工作」的區塊，也就是德國官方與社會一般所暱稱之「中型工作」(Midijob)，作有關社會保險保費負擔與權利享有之特殊規範<sup>24</sup>。為何要在微薄工作之後，一般工作之前，復設計此特殊之社會保險模組呢？一般說來，約有下列之重要思維：

- 首先，月平均工資雖逾 400 歐元，既不再屬所謂的微薄工作，但仍可能有逾該門檻不多、距作為穩定生存基礎之一般工資仍遠之情形出現，在此，如任其完全適用一般勞工之「勞雇

雙方平均分擔社會保險保費」之原則，恐對該等同屬弱勢之勞工不利；

- 再者，與前述微薄工作相同邏輯的：如果工資數額仍然不高（雖然已逾 400 歐元），而包含社會保險保費在內之工資附隨成本同樣居高不下，至少在德國政府之思維中，將使雇主漸失僱用勞工之誘因，不是不僱用、就是令其淪為低於 400 歐元之微薄工作。

在如此之思維下，德國立法者決定創設一中間的社會保險類型：也就是在微薄工作與一般工作之間，規劃一「移動地帶」，令座落於其內之 400（不含）到 800 歐元月平均工資之工作，在相關社會保險之權利義務上，能夠較為順暢的「上

移至超過 800 歐元的一般工作」以及「下移到不超過 400 歐元的微薄工作」，而其最大的制度設計，就是「以強行規定，規範雇主之計算並扣繳勞工社會保險保費自負額義務」，換言之，亦即「令勞工負擔較一般工作者為輕之保費負擔」，雇主在此是沒有選擇自由的，必須遵守此強行規定，而勞工方面基本上同此原則，只有在退休金保險的部分，容許勞工自行決定負擔較輕、或與一般工作相同比例之保費分擔，因為顯然，後者將讓勞工享有未來較高之退休金保障。

在此中型工作之月平均工資與保費之計算上，原則上應依下列五個步驟：僅以一簡表示之（表三）：

表三 中型工作月平均工資與保費計算步驟

步驟	內容	說明
1	得出毛工資 (AE)	由勞動契約或團體協約所定且實際給付之工資得出 如屬波動而不定之工資數額，亦或有兩個以上之工作者，應依前述微薄工資之相同認定方式 <sup>25</sup>
2	計算「雇主保費分擔額」(SV-AG)	與一般工作相同，雇主分擔由實際給付之毛工資所得出的保費之 1/2 再依不同保險人之規定，決定該保費之分派方式（例如保險人所定保費費率若為 14%，則其中總保費負擔為 41.7%，雇主之分擔額即為 20.85%）
3	計算「應列入投保範圍之工資」(BE)	得出實際給付之毛工資後，再依法定公式計算「優惠折算後的工資」，以作為進一步核算勞工分擔額之依據 公式為：「BE = (1,4005 × AE) - 320.40」 <sup>26</sup>
4	計算「應繳納之社會保險保費」(SV-ges)	以前述總保費負擔為 41.7% 為例，此計算公式即為「SV-ges = 41.7% × BE」 亦可將此公式融入步驟 3，細寫為「SV-ges = 0.417 × [(1,4005 × AE) - 320.40]」
5	計算「勞工保費分擔額」(SV-AN)	基本上，勞工之保費分擔額即是「總保費與雇主分擔額之差距」，以公式示之即為「SV-AN = SV-ges - SV-AG」 亦可將此公式融入前述步驟，細寫為「SV-AN = [0.417 × [(1,4005 × AE) - 320.40]] - (0.2085 × AE)」

[註釋]

25. 如果是兩個以上的工作，除了同樣遵照此 5 步驟去核算外，必須加入一道額外的步驟：由於勞工從事兩個以上之工作，則步驟 3 之「應列入投保範圍之工資」(BE)，以及相應之勞工保費分擔額之計算，必須符合兩個工作月平均工資之相互比例。
26. 必須說明的是，德國立法者在 2003 年所制定之公式為「F × 400 + (2 - F) × (AE - 400)」，其中的 F，係指「25 ÷ 一年平均整體社會保險保費費率」，而此所謂「一年平均整體社會保險保費費率」，則是由聯邦健康與社會安全部 (BMGS) 每年公布之，例如 2003 年即為 41.7%，則 2004 年的 F 值便是 0.5995 (25 ÷ 41.7 = 0.5995)。惟此公式過於繁複，聯邦健康與社會安全部遂將公式改為較簡化之「BE = (1,4005 × AE) - 320.40」。

如以一實際之例子表明之（表四）：

表四 中型工作月平均工資與保費計算步驟實例

步驟	內容	金額（歐元）	說明
1	得出毛工資（AE）	600.00	例如依團體協約所定
2	計算「雇主保費分擔額」（SV-AG）	128.70	$0.2145 \times 600.00$
3	計算「應列入投保範圍之工資」（BE）	519.90	$(1.4005 \times 600) - 320.40$
4	計算「應繳納之社會保險保費」（SV-ges）	223.04	$0.429 \times 519.90$
5	計算「勞工保費分擔額」（SV-AN）	94.34	$223.04 - 128.70$

依照德國聯邦政府所提供，關於此移動地帶／中型工作相關社會保險保費分擔之試算，亦即依照前述之五項步驟所進行之計算，以下表觀之，更可清楚的看出此類型中低收入勞動之勞雇雙方的社會保險負擔（表五）。

從上表可以清楚的看到，相較於非屬微薄工作之一般工作「勞雇雙方平均分擔社會保險保費」之基本原則，在此移動地帶之中型工作，勞工雖仍有自負額（相較於微薄工作／迷你工作之無），但已相當程度的縮減而減輕其負荷，是此制度規劃的獨特設計。至於此中型工作所享有的社會保險保障，亦可同樣以一簡表觀之（表六）。

## 六、社會保險特殊類型：以學生打工為例

德國社會法典除前述之微薄／迷你工作、移動地帶／中型工作之外，復針對數種特殊之勞動類型，作有額外之特殊規定。這種特殊類型之共同特徵，亦即「勞動者通常擁有一非從屬性勞動關係之其他身分或職務」，簡言之，此類型之勞動者的從事僱傭勞動，通常只是其「副業」（Nebentätigkeit, -job），而其「本業」並非其他的

僱傭勞動；最典型者如大專學生、實習生、技術學校學生。以學生為例，其「本業」自然為學生學習關係，無論在學期中從事部分工時工作，亦或寒暑假從事全時工作，基本上仍與一般之勞工有所不同，基於其特殊性，德國立法者決定作有特別條文以適用。由於我國部份工時勞工有相當比例為學生，德國之此特別規範方式，亦應有值得吾人借鏡之處，是以簡單介紹如后<sup>27</sup>。

以大專學生（Student）為例，德國社會普遍將此打工之學生暱稱為所謂的「打工學生」（Werkstudenten），德國社會法典有如下之特殊規定：

- 如其工作之月平均工資未逾 400 歐元，則同樣適用前述之微薄工作，易言之：無投保社會保險義務，但雇主須支付給「迷你工作中心」一如前之總保費。惟屬短期工作類型之微薄工作者，則免此總保費給付義務；
- 前述數個兼職情事之合併計算部分，於此亦有適用；
- 打工月平均工資逾 400 歐元者，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；

〔註釋〕

27. 以下論述亦請參見 <http://www.400-euro.de>（點閱日期：2008 年 8 月 20 日）。

表五 中型工作保費分擔試算表（單位：歐元）

毛工資（月）	應繳納之保費	雇主分擔額	勞工分擔額
400.01	98.83	81.00	17.83
420.01	110.44	85.05	25.39
440.00	122.05	89.10	32.95
460.00	133.65	93.15	40.50
480.00	145.30	97.20	48.10
500.00	156.91	101.25	55.66
520.00	168.52	105.30	63.22
540.00	180.16	109.35	70.81
560.00	191.77	113.40	78.37
580.00	203.40	117.45	85.95
600.00	215.01	121.50	93.51
620.00	226.61	125.55	101.06
640.00	238.24	129.00	108.64
660.00	249.89	133.65	116.24
680.00	261.48	137.70	123.78
700.00	273.12	141.75	131.37
720.00	284.73	143.80	138.93
740.00	296.32	149.85	146.47
760.00	307.97	153.90	154.07
780.00	319.57	157.95	161.62
800.00	331.20	162.00	169.20

表六 中型工作勞工社會保險保障<sup>28</sup>

	中型工作
職業災害保險	不適用 400-800 歐元界限。雇主須完全給付保費予保險人（職業合作社 BGe），勞工享有全部職業災害給付之請求權
失業保險	有保障，勞工失業得依「實際工資數額」請領失業給付
退休金保險	僅有已縮減之「應列入投保範圍之工資」（BE），方得作為將來計算退休金之基礎，就此部分，勞工得選擇放棄適用中型工作之特殊規定，回歸一般工作之原有規範
健康醫療保險	勞工得享有所有給付之請求權（然保費至少在每月 15 歐元以上）。傷病給付以實際給付工資，非僅以「應列入投保範圍之工資」（BE）為計算基礎，對勞工顯為有利
照護保險	同健康醫療保險

[註釋]

28. 相關資料參照自 <http://www.400-euro.de>（點閱日期：2008 年 8 月 20 日）。



- 如月平均工資座落在 400-800 歐元之間，則打工學生依前述「中型工作之五步驟」核算縮減其退休金保險保費負擔，雇主則同樣負擔毛工資之 9.75%；
- 在健康醫療保險、照護保險與就業保險方面，依法律規定，只要「主業為學生、副業為勞工」，則均無投保義務。惟依德國司法實務與保險人之普遍見解，必須滿足特定之要件：如於寒暑假期間，則學生可自由打工，工資數額多寡均無涉。如於學期之中，必須以學業為先，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；
- 與微薄工作相同的：在職業災害保險部分，即使是打工學生，雇主亦有完全之投保義務，且由其負擔全部保費，自無待言；
- 整體來說，要適用此「打工學生」之特殊規定，必須在 12 個月之僱用期間內，無「有 26 週期間（= 182 日）每週打工逾 20 小時」之情事。易言之，如學生於寒暑假之 24 週中持續打工，則於學期中，即不能從事 2 個月之短期微薄工作，否則即不得適用關於打工學生之「無投保社會保險義務」的特別規定，而應強制納保。

[註釋]

29. 請參見「迷你工作中心」網站之相關資訊：[http://www.minijob-zentrale.de/sid\\_015B84B3E59A9F6A1C77C5EBB25FB1DE/DE/0\\_\\_Home/navNode.html?\\_nnn=true](http://www.minijob-zentrale.de/sid_015B84B3E59A9F6A1C77C5EBB25FB1DE/DE/0__Home/navNode.html?_nnn=true)（點閱日期：2008 年 8 月 20 日）。

雖然前段提到打工學生並無投保健康醫療保險之義務，但此並非意味著學生不受該社會保險之保障，僅是指「無須就該勞動關係而加入健康醫療保險」，此必須清楚辨明。易言之，由於德國住民均有加入健康醫療社會保險之義務，因此即使為從事微薄工作之打工學生，仍必須藉著其他的管道加入，不論是從其父母、配偶或個人自願投保，亦或加入特有之學生健康醫療保險（studentische Krankenversicherung），均為其適例。

### 結語

以 2008 年 3 月 31 日止之資料為例<sup>29</sup>：全德國大約有 670 萬人，從事前述之所謂微薄／迷你工作，約佔德國全體從屬性受僱者（3982 萬 3 千）的 16.8%，將近五分之一，比例難謂不高，更見此微薄工作者勞動保護、乃至於社會保險保障之重要性。依統計，微薄工作勞工之中，有 64% 強為女性，如為家庭式之營業處所中的微薄工作（全德國約 15 萬人），則更有 93% 為女性，再者，一半以上的迷你工作者，均為 30-55 歲之間的年齡層，其中更有超過 80 萬人，係屬 40-45 歲的中高齡勞工；總括來說，微薄工作多見於個別營業、餐館、建築管理員與農牧等領域。一項更清楚的觀察指標是：有相當高比例的可見於微薄／迷你工作，均屬彈性工時模式下的部分工時勞動。

從前述德國的可見於微薄、乃至中型工作的社會保險保障之描述中，雖然其並非直接指涉部分工時勞動型態，但實踐上，兩者顯有相當程度的重疊，一項更重要的觀察指標是：自 2003 年 4 月的德國新社會法典公佈後，「工時因素」已從整體社會安全體系中消失，幾近完全失去其重要性。是以，如欲參考德國關於部分工時勞工的社會保險保障規範，便不得不依循其特有之軌跡與脈絡，找出其貫穿之主軸與精髓，方能理出足為吾國所攻錯之處。❖